

2019

Rumbo hacia el futuro

MEMORIA ANUAL
DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL CORPORATIVA





Índice



Carta de la presidenta

5



1. Al timón

6

Soluciones integrales	7
Nuestras fortalezas	10
Siempre en vanguardia	12
Principales datos 2019	14
Buenas prácticas y Código de Conducta	15
Órganos de gobierno	16
Transparencia y buen gobierno	17
Plan Estratégico y Proyecto Verne	18
Navantia en la industria y el sector	20
Hitos del año 2019	22



2. Hoja de ruta hacia la sostenibilidad

24

Nueva política de RSC	26
Estructura de Gobierno	28
Plan Director para impulsar la RSC	29
Cinco dimensiones de desarrollo sostenible	30
Navantia y los ODS	32
Encuesta RSC	34
Grupos de interés y materialidad	35



3. Tripulación

36

Plantilla de Navantia	37
El impulso de una nueva organización	38
Plan de igualdad	39
Equilibrio personal y profesional	41
El mejor talento	42
Apoyando a los futuros profesionales	43
Seguridad y salud	44



4. Compromiso con el planeta

46

Protección del medio ambiente	47
Actividades más sostenibles	49
Principales indicadores ambientales	56



5. Impulsando la sociedad

58

Generador de riqueza	59
Cadena de suministro responsable	60
Transmisión del conocimiento	62
Parte de la comunidad	63



6. Rumbo hacia el futuro

64

Retos a medio y largo plazo	65
Objetivos y metas de Navantia	66

Acerca de esta memoria

68



Carta de la presidenta



AVANZAMOS CON RUMBO DEFINIDO

Navantia está inmersa en un proceso de transformación que, sin duda, marcará el futuro de la compañía. Esta evolución necesaria ha quedado definida en un ambicioso Plan Estratégico que nos ayudará a construir la organización que queremos ser, sostenible, estratégica e internacional.

En el transcurso de 2019 hemos ido activando las palancas que nos permitirán lograr nuestros objetivos, definiendo el rumbo que asegurará la viabilidad de la compañía. Estas se centran en impulsar la cartera de negocio, mejorar la eficiencia operativa, avanzar en la transformación digital, rejuvenecimiento de la plantilla y nuevo marco de relaciones laborales, sin olvidar la evolución cultural de la organización..

Todo ello con la nueva política de Responsabilidad Social Corporativa como marco de actuación común para conseguir que nuestro desempeño sea más responsable con el entorno, aplicando a nuestra actividad los principios de la economía circular y mejorando nuestros indicadores ambientales. También impulsando nuestra responsabilidad con la sociedad, contribuyendo a mejorar las comunidades donde estamos presentes.

A lo largo de sus 300 años de historia, Navantia se ha convertido en el principal motor del sector naval en España y una referencia en el ámbito internacional, con presencia en ocho países y exportaciones a más de veinte. Es una empresa estratégica para la defensa del país y un actor esencial de crecimiento económico.

En 2019, el impacto sobre la demanda agregada rozó los 3.700 millones de euros, al tiempo que generó más de 25.000 empleos directos, indirectos e inducidos. Con todo, la compañía tuvo un impacto superior a los 1.250 millones de euros en el producto interior bruto nacional, lo que supuso el 0,9% de la industria española.

Estos resultados son un estímulo para seguir mejorando, pero también una responsabilidad para continuar haciendo de Navantia una empresa líder, ejemplar en todas y cada una de sus actividades, referente por sus productos y servicios y pionera en el ámbito del desarrollo sostenible.

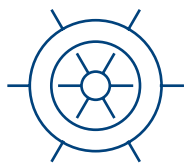
La mejora continua marca nuestra trayectoria y, con esa meta en el horizonte, seremos capaces de cumplir nuestros propósitos y enfrentarnos con garantías a cualquier reto que se presente en el futuro. Juntos seremos capaces y juntos lo haremos posible.

Continuaremos haciendo de Navantia una empresa líder, ejemplar en todas sus actividades y pionera en el desarrollo sostenible

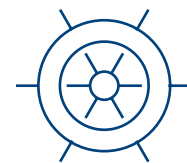
Susana de Sarriá Sopena
Presidenta de Navantia

1





Al timón



Navantia es una empresa pública española referente en el diseño y la construcción de buques militares y civiles de alta tecnología. Con una plantilla a cierre de 2019 de más de 3.800 profesionales, presencia en ocho países y exportaciones a más de 20, dispone de capacidad tecnológica propia que le permite diseñar, construir y mantener todo tipo de buques, convirtiéndola en una compañía estratégica para la defensa nacional, pero también en un modelo mundial y en un líder del sector naval

SOLUCIONES INTEGRALES

Navantia basa el desarrollo de sus actividades en una cultura de innovación y trabajo en equipo, con un claro enfoque y orientación al cliente para desarrollar soluciones y servicios de calidad gracias al talento de sus profesionales y al compromiso con el medioambiente y la sociedad.

La compañía posee capacidad propia para aportar soluciones integrales a sus clientes y hacerse responsable de cualquier programa naval del mundo, entregando los buques totalmente operativos y dando el apoyo necesario durante todo el ciclo de vida del producto. El principal cliente de Navantia es el Ministerio de Defensa y la Armada Española.

La cultura organizativa de **Navantia** se asienta sobre un triple principio

Visión



Ser una empresa sostenible de la industria naval, estratégica e internacional

Misión



Desarrollar programas navales competitivos y servir a la seguridad nacional

Valores



Compromiso con resultados



Liderazgo tecnológico



Trabajo en equipo



Orientación al cliente



Conducta ética

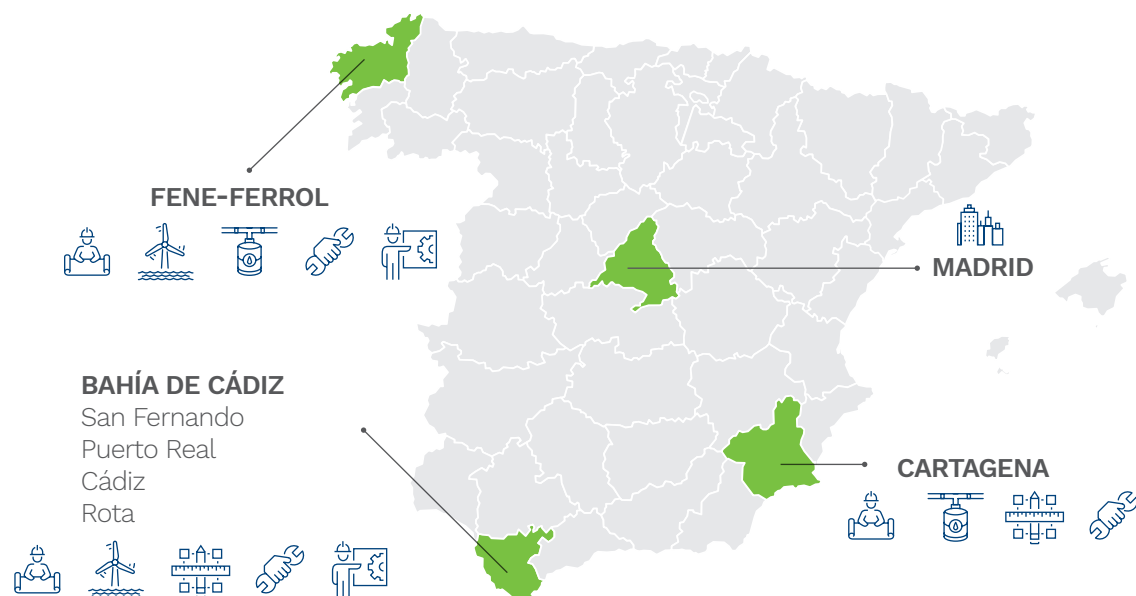


Responsabilidad

PRESENCIA INTERNACIONAL



ESPAÑA




 Oficinas centrales

 Construcción naval

 Eólica

 Sistemas

 Propulsión y generación

 Apoyo al ciclo de vida

 Reparaciones

PRODUCTOS Y SERVICIOS

Diseño, construcción y transferencia de tecnología (ToT)



Fragatas



Portaaviones/Anfibios



Logísticos



Patrulleros



Submarinos

Servicios



Apoyo al **ciclo de vida** de buques



Reparaciones y modernizaciones

Plataformas para el mercado de eólica marina



Diseño y fabricación de sistemas de control y combate

Integración de sistemas complejos



Otros



Reparaciones de cruceros, megayates y LNG



Propulsión y generación (motores, turbinas)



Simulación y adiestramiento: Navantis, un sistema de adiestramiento, formación integrada completa a toda la tripulación



Nuestras fortalezas

Estratégica para la seguridad nacional

Aporta la capacidad industrial y tecnológica necesaria para satisfacer los intereses esenciales del Gobierno en la Defensa y Seguridad Nacional de España.

Compañía internacional

Con filiales y delegaciones en siete países de todo el mundo y exportaciones a más de 20, contribuye a potenciar las exportaciones

españolas y representa un escaparate tecnológico para la industria española en el mundo. El volumen de exportación medio anual desde 2005 es del 49% de sus ingresos y representa cerca del 1,3% del total de las exportaciones españolas de alto contenido tecnológico. La cuota de exportación naval militar mundial de Navantia desde hace una década supone el 10% del total de exportaciones mundiales.



Retorno de la inversión a través de programas de exportación

Navantia desarrolla, diseña, integra los sistemas, construye y prueba el producto definido junto con el Ministerio de Defensa. Una vez el buque está en operación, la compañía exporta estos diseños mediante contratos de transferencia de tecnología. Esta fórmula también ha permitido generar contratos adicionales para otros negocios de Navantia y para la industria nacional.

Empresa tractora de riqueza y de empleo de calidad

Navantia es el principal motor de generación de riqueza y empleo de alta calidad del sector naval en España, especialmente en las zonas donde está ubicada, absorbiendo de media el 80% del empleo del sector. En 2019 daba trabajo a más de 3.800 empleados y generaba más de 8.000 empleos directos con la industria auxiliar y más de 25.000 indirectos e inducidos, generando aproximadamente el 1,4% del PIB industrial español.



+ 3.800
empleados



+25.000
empleos indirectos



+ de 8.000
empleos directos

El camino a seguir

El portaaeronaves Juan Carlos I, operativo desde 2010, es un ejemplo de este retorno de la inversión. Tras su construcción para la Armada Española, el buque ha tenido una gran repercusión mundial. Navantia empezó a exportar este producto internacionalmente, ofreciendo un gran retorno económico al país. En 2019 se botó en Turquía el barco que han construido siguiendo nuestro diseño en los astilleros del Grupo Sedef Shipbuilding. Años antes, en 2007, Australia había encargado dos buques. En ambos países, la presencia, colaboración y acuerdos con las empresas locales han sido muy relevantes para la fase de desarrollo y posterior ciclo de vida.

De esta forma, una inversión inicial de menos de 500 millones de euros ha producido contratos adicionales para otros negocios de Navantia y para la industria nacional de más de 1.290 millones de euros, generando, entre directos e indirectos, más de 3.300 empleos anuales durante la última década.



Siempre en vanguardia

Navantia es una empresa tecnológica que apuesta por la innovación, de extremo a extremo, en la cadena de valor. La innovación constituye el principal motor de crecimiento económico hacia nuevos modelos de negocio, aumentando la competitividad en las líneas de actividad existentes.

Por ello, aplica recursos en investigación, desarrollo e innovación, para anticiparse y responder a los nuevos retos tecnológicos en un escenario de competencia global y entorno cambiante, cada vez más complejo.

El modelo de innovación de Navantia está basado en el conocimiento tecnológico abierto y colaborativo e incluye un proceso de transición de tecnologías para incorporar los resultados de I+D a los nuevos programas.

Para mantener el nivel de inversión en I+D+i, Navantia se apoya en acuerdos colaborativos con universidades y centros tecnológicos punteros en España. Un ejemplo de ello es el desarrollo del Centro de Fabricación Avanzada de Andalucía

El modelo de innovación de Navantia se basa en el **conocimiento tecnológico abierto y colaborativo**



(CFA) en la Bahía de Cádiz, con el objetivo de fomentar la innovación tecnológica en procesos de fabricación avanzada, con especial interés en

el sector aeronáutico y naval, así como acelerar la transferencia de resultados de I+D a la cadena de suministro.



Astillero 4.0: el futuro de la industria

Como parte de la apuesta de Navantia por el futuro, se ha puesto en marcha el **proyecto Astillero 4.0**, cuya finalidad es mejorar los procesos y herramientas de toda la cadena de valor y servir de impulso para renovar sus centros de producción e integrarlos en el nuevo Ecosistema Digital. Esta conversión a 'Factorías Inteligentes' se realiza a través de cuatro campos de actuación, que involucran a toda la compañía.



Buque inteligente:

Integración de sistemas y equipos que permiten el autocontrol del buque y la automitigación de posibles fallos



Astillero inteligente:

Creación de un espacio ciber-físico que construye barcos físicos y sus "Gemelos Digitales"



Infraestructura digital: Desarrollo de diferentes tecnologías y plataformas que conectan máquinas, trabajadores y taller con la gestión del programa y la dirección de la compañía



Procesos 4.0: Innovación en los procesos productivos de astillero y ciclo de vida, así como en los corporativos



Personas y conocimiento 4.0:

Fomento de una nueva cultura digital con una gestión más horizontal y un trabajo más colaborativo y conectado

Con el proyecto Astillero 4.0, Navantia está modernizando sus centros de trabajo para integrarlos en el **nuevo Ecosistema Digital**



Principales datos de Navantia 2019

	2019	2018	2019 vs 2018
Ingresos (millones de €)	1.208	1.095	10%
Contrataciones (millones de €)	4.827	3.800	27%
Cartera externa (millones de €)	8.268	4.671	77%
Inversión (millones de €)	39	36	8%
Resultado después de impuestos (millones de €)	-146	-226	-35%
Total activos (millones de €)	4.309	5.019	-14%
Ocupación de la mano de obra propia (%)	82%	75%	9%
Empleos directos (número personas)	3.864	4.953	-22%

Buenas prácticas y Código de Conducta

El Código de Conducta empresarial, definido por el Consejo de Administración, es el núcleo que identifica el estándar de comportamiento que Navantia quiere observar en toda su actividad empresarial.

Se aplica a todas las sociedades en las que Navantia ostente la mayoría y también podrá tener vigencia en las uniones temporales de empresas, consorcios, *jointventures* y demás instrumentos para el desarrollo de negocios en los que Navantia esté presente.

Principios de conducta empresarial



Cumplimiento de la legalidad



Integridad y objetividad en la actuación empresarial



Respeto por las personas



Protección de la salud y de la integridad física



Protección del medioambiente



Gestión eficiente



Actuación correcta en los mercados internacionales



Uso y protección de la información



Calidad

Los principios del Código de Conducta de Navantia se traducen en **reglas de comportamiento**, que se amplían en otras más específicas mediante normas internas o cláusulas en contratos



A quién va dirigido

Destinatarios

Administradores, directivos o trabajadores, representantes, mandatarios, agentes y mediadores que actúen en interés o en nombre y representación de Navantia

Conocedores

Clientes, proveedores, asesores y demás personas o entidades que se relacionen con Navantia por razones profesionales o de negocios

Órganos de gobierno

El rumbo de la sociedad lo dirige el Consejo de Administración, el máximo órgano de

gobierno. Durante 2019 celebró 11 reuniones ordinarias y una extraordinaria.

Consejo de Administración



Susana María de Sarriá Sopena	Presidenta
Francisco José Cuesta García	Sindicato CCOO
Ramón Joaquín Buendía Madrid	Sindicato CCOO
Marta Obrero Loma	Ministerio de Hacienda
Manuel Romasanta Pavón	Ministerio de Defensa
Juan María Fernández Carnicer	Ministerio de Asuntos Exteriores, U.E. y Cooperación
María Ángeles González Rufo	Ministerio de Hacienda
Daniel Jiménez Díaz	Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
Galo Gutiérrez Monzonís	Ministerio de Industria, Comercio y Turismo
Santiago González Gómez	Ministerio de Defensa
Salvador M^a Delgado Moreno	Ministerio de Defensa
Miguel Orozco Giménez	Secretario del Consejo-No Consejero

Comité de Dirección



Susana de Sarriá Sopena	Presidencia
Miguel Orozco Giménez	Secretaría del Consejo y Dirección de Asesoría Jurídica
Fernando Ramírez Ruiz	Dirección de Recursos Humanos
Esther Urbina Sánchez	Secretaría General
Javier Bagüés Oliver	Dirección Financiera
Gonzalo Mateo-Guerrero Alcázar	Dirección de Operaciones y Negocios
Javier Romero Yacobi	Dirección de Estrategia
Donato Martínez Pérez de Rojas	Dirección de Tecnología y Transformación Digital
Sofía Honrubia Checa	Dirección de Comercial y Desarrollo de Negocio
Francisco Vílchez Rodríguez	Autoridad Técnica de Ingeniería
M^a Ángeles Trigo Quiroga	Auditoría Interna

La remuneración total de los consejeros ascendió a 113.397,44 euros a lo largo de 2019. Por su parte, el importe de los sueldos, dietas y remuneraciones de

cualquier clase, devengados en el curso del ejercicio 2019 por el personal del Comité de Dirección fue de 1.770.852 euros.

Transparencia y buen gobierno

Navantia se encuentra incluida dentro del ámbito de aplicación de la Ley 19/2013 de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que tiene como finalidad ampliar y reforzar la transparencia de la actividad pública como mecanismo para facilitar su control.

Cuenta con un robusto y completo sistema de prevención de delitos, el **Manual de Compliance Penal de Navantia**, con el objeto de gestionar los riesgos penales identificados. También dispone de un **Manual Anticorrupción**, donde se definen los procedimientos y directrices a seguir en relación con la prevención de los riesgos de corrupción. Ambos son de aplicación para todos los empleados, directivos y personas dependientes de Navantia y de sus filiales, así como sus representantes legales y administradores de hecho o de derecho.

Comité de Cumplimiento

Creado como órgano autónomo de iniciativa y control, tiene encomendado, por el Consejo de Administración, la tarea de promocionar y coordinar la actividad de implantación, supervisión, seguimiento y control del Código de Conducta y los Sistemas de *Compliance* Penal y Anticorrupción de Navantia. Está constituido por el *Chief Compliance Officer* y los responsables de Recursos Humanos, Asesoría Jurídica y Financiera. Reporta directamente al Consejo de Administración.

En 2019, el Comité de *Compliance* ha realizado cerca de un centenar de *due diligence* a agentes y lo ha solicitado a más de 650 proveedores para su renovación o evaluación.

Régimen de transparencia

La compañía aborda el régimen de transparencia desde una doble perspectiva:



Publicidad activa.

Publicando en el portal de transparencia información organizativa, de planificación, económica, presupuestaria y estadística.

El derecho de acceso de los ciudadanos a la información pública.

A través de una solicitud por correo postal a Navantia, S.A. S.M.E. (Ley de transparencia) **Calle Velázquez 132, 28006 Madrid**



o por correo electrónico dirigido a **buzontransparencia@navantia.es**

Canal de denuncias

Navantia dispone de un canal de denuncias donde se puede informar de manera confidencial y anónima sobre conductas presuntamente ilícitas, vulneraciones del Código de Conducta o cualquier hecho impropio o irregularidad que vaya en contra de los intereses de la compañía. Estas denuncias son analizadas y evaluadas por el *Chief Compliance Officer* y el responsable de Integridad y Cumplimiento Penal.

Las investigaciones de los hechos denunciados se realizarán manteniendo la presunción de inocencia y demás garantías procesales del demandado.



canaldenuncia@navantia.es

Plan Estratégico y Proyecto Verne

Navantia se enfrenta a un contexto industrial exigente y competitivo, con un mercado de construcción naval altamente dependiente de las tendencias macroeconómicas y sociopolíticas globales.

Así, algunos de los retos a los que tendrá que enfrentarse en el corto y medio plazo son:

- ♦ la irrupción de nuevos astilleros más competitivos
- ♦ la reducción del gasto e inversión europea en defensa
- ♦ la creciente sofisticación de productos y servicios y la integración de disrupciones tecnológicas
- ♦ el avance hacia una autonomía y consolidación estratégica de Europa.

Para poder hacer frente a estos desafíos de futuro, Navantia ha definido y aprobado un nuevo Plan Estratégico con horizonte 2018-2022, que actualmente se encuentra en fase de implementación. Más allá del mismo, la visión de Navantia 2030 es ser una empresa sostenible, estratégica e internacional de la industria naval.

La implantación del Plan Estratégico se va a llevar a cabo mediante el Proyecto Verne, lo que permitirá a Navantia mejorar su desempeño económico y garantizar un gran futuro para la compañía en beneficio de la defensa y seguridad nacional, del desarrollo tecnológico de la industria y del bienestar y la cohesión social de España en su conjunto.



El Proyecto Verne se estructura a través de cuatro dimensiones y 15 iniciativas:



Potenciación de la cartera.

Impulsar la contratación, desarrollando nuevos modelos de negocio con mayor valor añadido e impulsando la diversificación.

1. Consolidación y refuerzo del liderazgo en defensa nacional.
2. Crecimiento en el mercado de exportación de defensa y posicionamiento europeo.
3. Refuerzo de la actividad impulsando la diversificación y estandarización de productos.
4. Aceleración del desarrollo de nuevos productos y servicios de alto valor añadido.



Eficiencia operativa y transformación digital.

Mejorar la competitividad de la compañía desarrollando productos y servicios de alto valor añadido, transformando los astilleros y modernizando las instalaciones.

5. Revisión del modelo de negocio.
6. Maximización de la eficiencia operativa y transformación digital enfocándonos en los procesos clave.
7. Desarrollo e implementación del Gemelo Digital, uniendo tecnología y cadena de valor.
8. Potenciación de la cooperación con proveedores e industria colaboradora.
9. Desarrollo e impulso de las inversiones.



Rejuvenecimiento y nuevo marco laboral.

Optimizar la plantilla, rejuveneciéndola con perfiles que potencien la ingeniería, la gestión de programas y la digitalización.

10. Implementación del convenio colectivo intercentros.
11. Adecuación y diversidad de la plantilla.



Evolución cultural.

Considerar a las personas como el elemento tractor de la transformación, para conseguir el éxito en la implementación del Plan Estratégico.

12. Implementación de la nueva organización y gobierno ágil.
13. Definición e implementación del modelo de liderazgo.
14. Definición e implementación de un plan integral de formación y de desarrollo profesional.
15. Definición de la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa.



Navantia en la industria y en el sector

España es el país de la Unión Europea con la mayor flota pesquera, el quinto en kilómetros de costa y es responsable de la vigilancia del Estrecho de Gibraltar, una de las diez rutas marítimas más transitadas del mundo. Por ello, la industria naval es un sector estratégico para el país. Navantia, como la principal empresa del sector a nivel nacional, ha desarrollado una capacidad tecnológica que le permite competir al más alto nivel con los grandes *players* internacionales.

A nivel internacional, el mercado en el que opera la compañía es altamente competitivo y tiene importantes condicionantes geoestratégicos y políticos que restringen el acceso a la demanda mundial total estimada para el sector en los próximos años. Sin embargo, Navantia se posiciona como uno de los desarrolladores e integradores de alta tecnología más importantes del sector a nivel global, lo que le ha permitido alcanzar acuerdos con países como Estados Unidos, Australia o Canadá.

Situación actual del mercado naval militar

Alto grado de **proteccionismo** por razones estratégicas e industriales.



El **90%** de **nuevas construcciones** se realizan en el **ámbito doméstico**.

Aumento de la **actividad exportadora**, como consecuencia de la reducción del mercado doméstico en Europa y EEUU.



Reducción del 36% de la **contratación militar mundial** (EEUU y Europa principalmente).

Entrada de **nuevos competidores**, por la caída de la demanda en el sector naval civil.



En 2017, el **25%** de la **cartera** de los astilleros coreanos y chinos era **militar** (10% en 2014).

La cuota de mercado de Navantia en el mercado mundial de exportación naval militar durante los últimos diez años ha sido superior al 10%

Desafíos del sector



Mercado reducido y competitivo:

Solo un 14% del mercado previsto a finales de 2018 para los próximos 20 años es accesible para Navantia.



Cambio estructural por el aumento de la demanda de transferencia de tecnología (ToT):

Desde 2011, dos tercios de la contratación global implica exportación mediante transferencia de tecnología y construcción local.



Incremento de la demanda de servicios de apoyo al ciclo de vida:

Actividad con mayor potencial de rentabilidad que la construcción.



Creciente sofisticación de productos y servicios:

La integración de sistemas cada vez más complejos en un buque es una actividad determinante para el correcto desarrollo de toda la cadena productiva, siendo necesaria la disponibilidad de personal altamente cualificado para adaptarse a las disrupciones tecnológicas a las que se enfrenta el sector.



Transformación digital:

Este desafío implica a personas, productos, procesos e instalaciones y persigue la reducción de plazos y costes, mejora de la calidad y aumento de la competitividad del producto fabricado.



Colaboración entre países de la UE para complementar sus capacidades de defensa y seguridad:

Con el objetivo de disponer de autonomía estratégica, será necesario la adopción de un enfoque complementario entre países, aumentando el gasto, gastando de forma más eficiente y buscando sinergias.

Navantia ejerce un fuerte efecto multiplicador sobre la actividad económica, consiguiendo que, **por cada euro de demanda de productos del sector, se generen entre 3 y 3,6 euros en el conjunto de la economía, siendo uno de los ratios más altos de toda la industria.** Lo mismo ocurre con el empleo, ya que **por cada empleo directo se generan de forma adicional hasta 6 a nivel nacional** (industria auxiliar, empleo indirecto e inducido).

En el marco del Plan Estratégico y por primera vez en la historia de las reconversiones del sector naval, Navantia ha desarrollado un Plan de Rejuvenecimiento que incluye la incorporación de jóvenes profesionales minimizando la pérdida de conocimiento y un Plan de Formación, para potenciar nuevas capacidades, mejorar la competitividad y garantizar la retención del conocimiento.

Hitos del año 2019

ENERO

- ◆ Inicio de la construcción de la **primera corbeta para la Marina de Arabia Saudí**.
- ◆ Entrega del petrolero **Monte Urquiola** al Grupo Ibaizábal.
- ◆ Entrega del buque de acción marítima **Furor** a la Armada Española.
- ◆ Aprobada una **nueva organización para impulsar el Plan Estratégico 2018-2022**.

FEBRERO

- ◆ Firma del **contrato para la construcción de una subestación eléctrica** para el campo de Oil & Gas Johan Sverdrup.
- ◆ Inaugurada la **nueva delegación comercial de Washington** (EE.UU.).
- ◆ Adjudicada a la UTE Navantia-Windar la construcción de **cinco unidades flotantes de eólica marina**.

DICIEMBRE

- ◆ Entrega a la Autoridad Portuaria de Ceuta de la **primera embarcación con capacidad autónoma en España**.
- ◆ **II Plan de Igualdad Navantia**
- ◆ **Certificación sistema Gestión ISO 37001** "Sistemas de Gestión Anti-Soborno"

SEPTIEMBRE

- ◆ La UTE Navantia-Windar, seleccionada para la **construcción de 62 jackets de tres patas**, destinadas al campo eólico de St. Brieuc (Francia).
- ◆ Navantia se suma a la campaña **#ODSéate** para divulgar la Agenda 2030.
- ◆ Adhesión al **Pacto Mundial de Naciones Unidas por un desarrollo sostenible**

OCTUBRE

- ◆ **Acto oficial de puesta de quilla** de la primera de las cinco corbetas que se están construyendo para la **Marina de Arabia Saudí**.
- ◆ Alianza **CEO por la diversidad**.
- ◆ Adhesión **Declaración Luxemburgo** relativa a la Salud y Prevención de Riesgos Laborales

NOVIEMBRE

- ◆ Aprobación de la **política de RSC**

MARZO

- ♦ Adjudicación de un **contrato para construir 20 upper jackets** destinados a un macroproyecto en el Mar del Norte.
- ♦ **Proyecto Sum@.**

MAYO

- ♦ **Navantia actualiza su marca** como símbolo de la **transformación de la compañía** con el nuevo Plan Estratégico.

ABRIL

- ♦ Firma de la **Orden de Ejecución de cinco fragatas F-110** con el Ministerio de Defensa.
- ♦ Celebración de la **IV Jornada de Prevención de Riesgos Laborales.**

JUNIO

- ♦ **Reunión de la presidenta con toda la plantilla de Navantia** para impulsar el Plan Estratégico.

JULIO

- ♦ **I Jornada Industrial para el programa de fragatas F-110** (Ferrol).
- ♦ **Entrega del petrolero Monte Ulía** al Grupo Ibaizábal.

AGOSTO

- ♦ **Botadura en Ferrol del Nuship Stalwart**, el segundo de los dos buques logísticos construidos para la Marina Australiana.

Ferias y eventos

Cada año, la compañía asiste a multitud de ferias y eventos por todo el mundo, que suponen el escaparate perfecto para mostrar las capacidades tecnológicas de la compañía y representar a España como país de referencia en el sector naval. Durante 2019, Navantia participó en **más de una veintena de encuentros internacionales** de primer nivel.

2





Hoja de ruta hacia la sostenibilidad



El modelo de Responsabilidad Social Corporativa de Navantia tiene como objetivo la implementación de prácticas de negocio responsables que contribuyan a la creación de valor para todos los grupos de interés de la empresa y para la sociedad en general

El nuevo rumbo definido en el Plan Estratégico considera la sostenibilidad transversal a toda la organización y, por ello, una de sus acciones primordiales es la definición de la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

La visión estratégica que tiene Navantia de la RSC, bajo el lema “rumbo hacia un futuro sostenible”, persigue el fomento e impulso del desarrollo rentable y responsable de las sociedades con las que lleva a cabo

su actividad, así como la protección del entorno natural. Esta hoja de ruta está alineada con el Plan Estratégico y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

El Plan Estratégico considera la **sostenibilidad transversal** a toda la organización

Modelo de RSC de Navantia





Política de RSC

Navantia aprobó en 2019 su nueva política de Responsabilidad Social Corporativa, que integra voluntariamente en su estrategia para incorporar en su gobierno y gestión las preocupaciones sociales, ambientales y económicas que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de influencia e interés.

La visión de la RSC de Navantia tiene el objetivo de alinear su estrategia corporativa con la Agenda 2030 y sus 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS). Esta aspiración implica integrar los ODS en la organización de forma transversal e impulsar estrategias basadas en la gestión responsable del negocio.

Como parte de este compromiso con la Agenda 2030, se ha realizado un ejercicio de priorización, analizando aquellos ODS que son más relevantes para Navantia y para sus grupos de interés, de manera que

Los ODS se integran en la organización de forma transversal y se impulsan estrategias basadas en la gestión responsable del negocio

pueda centrar sus acciones donde más y mejor pueda contribuir.

La política de RSC de Navantia centra sus objetivos en tres ámbitos:



Social

- ♦ Apoyar y respetar la protección de los **derechos humanos** fundamentales dentro de su ámbito de influencia y fomentar las acciones de desarrollo transfronterizo.
- ♦ Promover la **igualdad de género** y reconocer e impulsar la diversidad, la equidad y la inclusión como valores fundamentales para Navantia.
- ♦ Promover y proteger la **salud del personal de Navantia**, a través de la concienciación de los beneficios de una buena salud y puesta en práctica de un estilo de vida saludable.
- ♦ **Operación segura**, exigiendo un alto nivel de seguridad en todos los procesos e instalaciones, con especial foco en las personas.
- ♦ Puesta en **valor del patrimonio cultural** de Navantia y fomento de la cultura naval entre los empleados y en la sociedad, impulsando la generación de un impacto positivo en el desarrollo de las poblaciones locales.



Ambiental

- ♦ **Reducir la huella de carbono** de los procesos y promover iniciativas para su **compensación**.
- ♦ Apostar por el concepto de **economía circular** y fomentar las iniciativas que promuevan una **mayor responsabilidad ambiental**.
- ♦ Incluir el **respeto al medioambiente** en los criterios de diseño de los productos y servicios.
- ♦ Apoyar acciones que fomenten la **conservación y utilización sostenible de los océanos y mares**.



Económico

- ♦ Seguir las **buenas prácticas** a nivel nacional e internacional en materia de buen gobierno corporativo, con atención preferente al trabajo **contra la corrupción** en todas sus formas, incluida la extorsión y el soborno.
- ♦ Mejorar la capacidad tecnológica del sector, fomentando el desarrollo económico en las zonas donde la empresa está ubicada a través de la **digitalización, la innovación y las tecnologías**, en favor de las personas y el medioambiente.

Estructura de Gobierno

El compromiso con la responsabilidad social corporativa recae en todos los empleados de Navantia, emana del Comité de Dirección y fluye hacia todos los niveles de la organización. Por este motivo, la estructura de gobierno de la RSC se establece en dos niveles, a nivel Dirección y a nivel Operativo, consiguiendo de esta manera que el compromiso se extienda a lo largo de toda la estructura organizativa.

Comunicación

El principio de comunicación transparente forma parte del compromiso de Navantia y se realiza a través de canales de comunicación, participación y diálogo con los grupos de interés. Navantia se compromete a practicar una comunicación responsable que evite la manipulación informativa y proteja la integridad y el honor, así como a informar tanto de los aspectos financieros como de los no financieros, conforme a la normativa aplicable y a los estándares internacionales de referencia.

Modelo de Gobierno de RSC



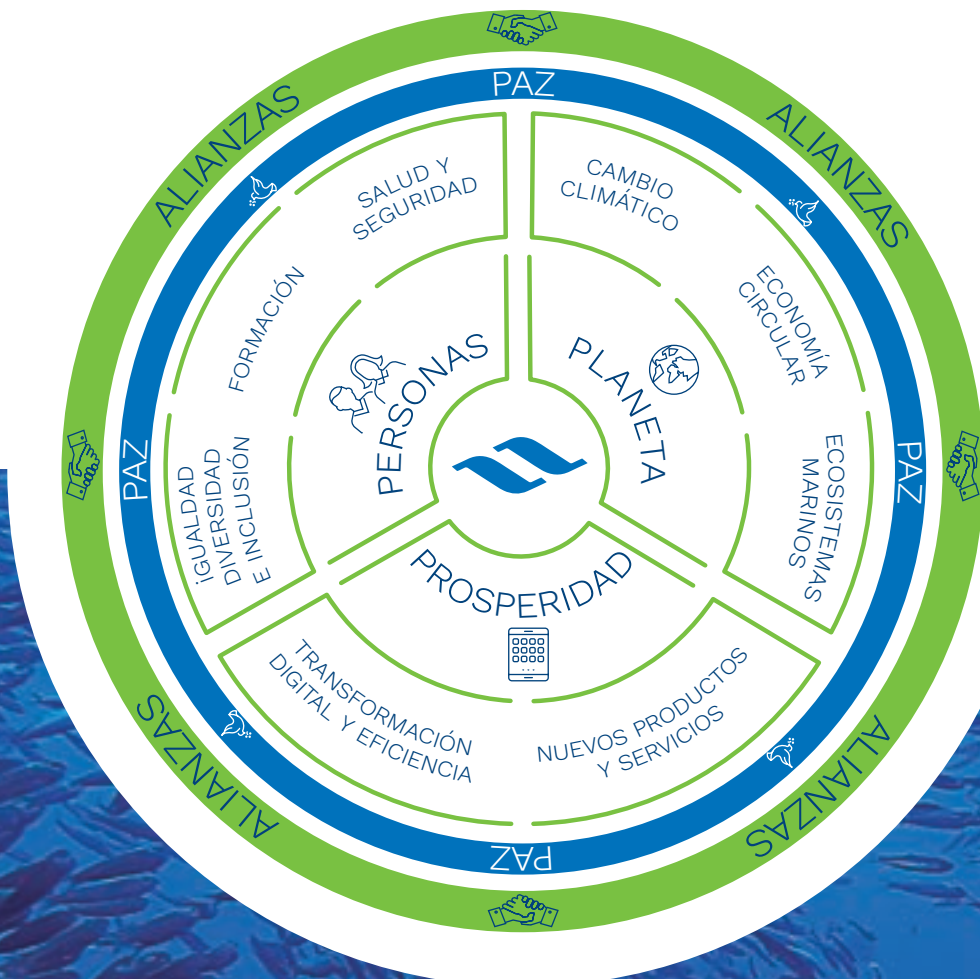
Plan Director para impulsar la RSC

La Alta Dirección de Navantia, representada por todos los integrantes de su Comité de Dirección, se compromete firmemente a apoyar y desarrollar los siguientes compromisos dentro de su ámbito de influencia, haciéndolos parte de la estrategia, cultura y acciones cotidianas de Navantia, alineando los intereses

de la empresa con los valores y demandas de la sociedad civil.

Navantia ha establecido un Plan Director para impulsar su política de RSC, que define cinco esferas de actuación alineadas con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Las cinco esferas del Plan Director de RSC



Cinco esferas de actuación de desarrollo sostenible



01. PERSONAS

Las personas están en el centro de la actuación de Navantia, que facilita la diversidad, fomenta la igualdad y la inclusión, protege la salud y seguridad y promueve el bienestar en el trabajo.

Igualdad, diversidad e inclusión

Impulso de la diversidad, la equidad y la inclusión como valores fundamentales que mejoran el clima laboral y permiten a las personas desarrollar su máximo potencial en un ambiente de tolerancia y respeto.

Formación

Colaboración con centros formativos en actividades de difusión del conocimiento e I+D+i, además de impulsar la FP Dual para favorecer la incorporación de los jóvenes al mercado laboral. La compañía ha desarrollado también un ambicioso plan de formación con el fin de adecuar el equipo humano a las necesidades propias.

Salud y seguridad

Navantia considera prioritaria la protección de todas las personas que trabajan en la compañía. Además, trabaja para alcanzar el objetivo cero accidentes, identificando y evaluando los riesgos para la seguridad y salud. Así, la prevención está integrada por tanto en todos los procesos de gestión de Navantia.



02. PLANETA

La responsabilidad con el medio ambiente es una prioridad para Navantia, que trabaja incansable con el fin de mitigar su impacto ambiental.

Cambio climático

La compañía está comprometida con la medición y la reducción de la Huella de Carbono causada por el desarrollo de su actividad, realizando anualmente este cálculo de acuerdo con el estándar ISO 14064.

Economía circular

Elemento clave en la transformación hacia un modelo de desarrollo y crecimiento más innovador, competitivo y responsable, que permite maximizar los recursos disponibles para que estos permanezcan el mayor tiempo en el ciclo productivo y reducir la generación de residuos.

Ecosistemas marinos

Navantia da prioridad al ODS 14 Vida Submarina, impulsando la utilización de su tecnología en el cuidado de los océanos, el diseño de buques menos contaminantes y la realización de acciones de voluntariado para limpieza de los mismos.





03. PROSPERIDAD

La innovación es uno de los pilares de Navantia, que incorpora los avances tecnológicos para mejorar y crecer interna y externamente, velando por el **progreso económico, social y tecnológico**.

Eficiencia y transformación digital

Se está desarrollando un ambicioso proceso de transformación en el que la innovación tecnológica y la digitalización son un vector esencial de cambio. La clave de dicha transformación está en la implantación de soluciones innovadoras y en la propia transformación de los procesos y de las personas, lograr una organización más ágil y renovar el talento.

Nuevos productos y servicios

Navantia ha adquirido el compromiso de diseñar sus productos y prestar sus servicios priorizando la innovación y la eficiencia energética.

Navantia centra sus prioridades en la **reducción y compensación de emisiones de gases de efecto invernadero**

Las dos últimas esferas se centran en **fortalecer la paz universal e implementar alianzas de colaboración:**



04. PAZ

Navantia se rige por un comportamiento ético, responsable y transparente,

impulsando el buen gobierno y el respeto a los derechos humanos y propiciando sociedades pacíficas, justas, libres y seguras.

Derechos Humanos

Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales dentro de su ámbito de influencia y fomentar las acciones de desarrollo transfronterizo para propiciar paz y seguridad.

Ética y buen gobierno

Seguir las buenas prácticas a nivel nacional e internacional en materia de buen gobierno corporativo, con atención preferente al trabajo contra la corrupción en todas sus formas, incluida la extorsión y el soborno.



05. ALIANZAS

De manera continuada, **Navantia colabora estrechamente con todos sus grupos de interés**, creando alianzas que refuerzan el compromiso con los objetivos comunes.

EN 2019 se hicieron las **siguientes alianzas:**

- ◆ Adhesión al FP-Dual
- ◆ Adhesión al Pacto Mundial ONU
- ◆ Adhesión a CEOs por la diversidad
- ◆ Adhesión a la Declaración de Luxemburgo
- ◆ Socios de Forética
- ◆ Adhesión a Empresas por la Biodiversidad

Navantia y los ODS

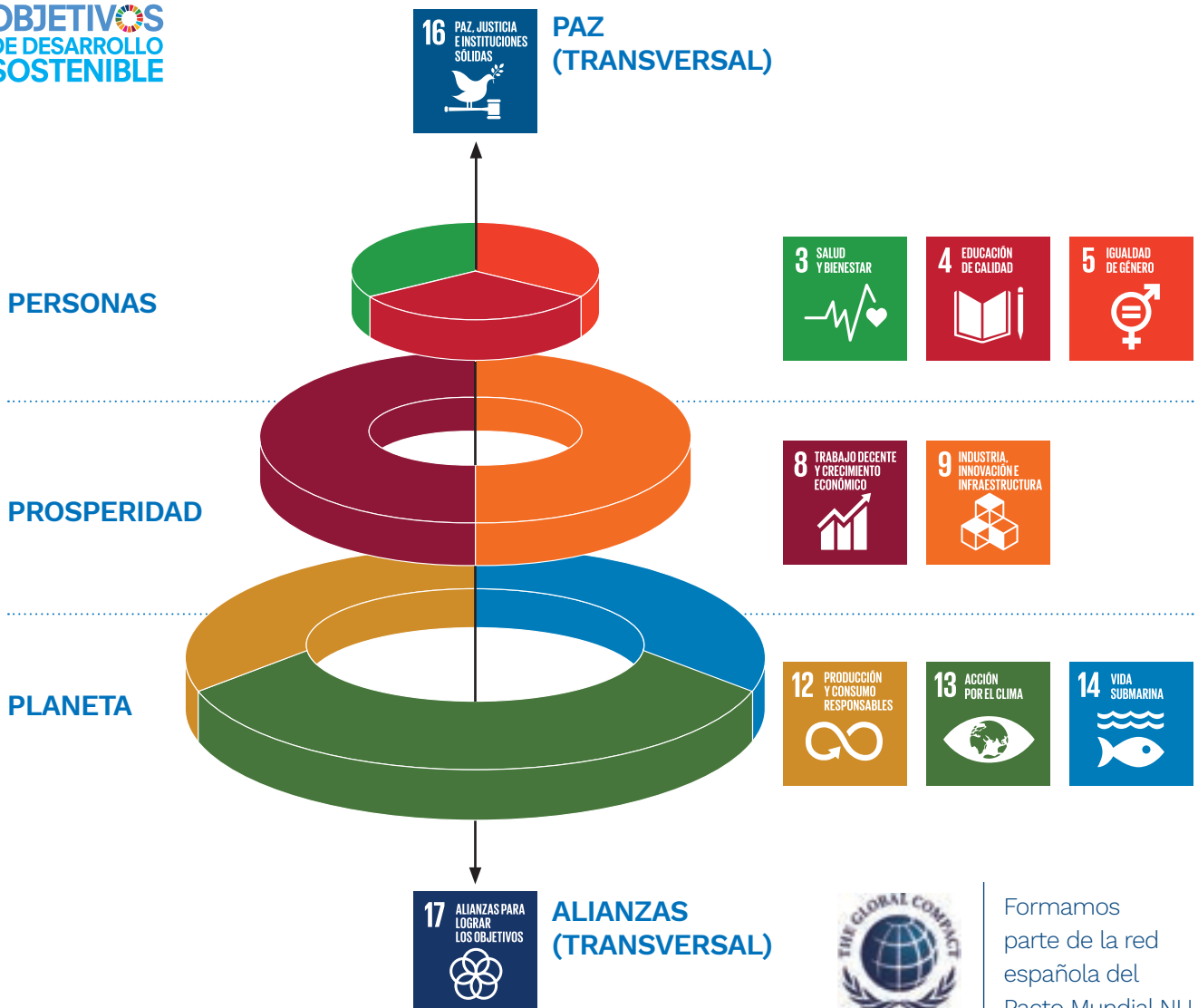
Navantia apoya la Agenda 2030 de Naciones Unidas y toma los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como referencia para definir sus prioridades.

La compañía contribuye de manera significativa a la mayor parte de los ODS por su responsabilidad en la forma de actuar en entornos muy diversos, si bien considera que es necesario identificar

aquellos vinculados de manera más clara al sector específico de actividad, a las personas, la economía y el medioambiente, y las expectativas de sus grupos de interés.

Así, Navantia ha realizado un ejercicio de priorización, analizando aquellos que son más relevantes, de modo que pueda centrar sus acciones donde más y mejor pueda contribuir.

**OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE**



ODS Prioritarios: objetivos y metas

ODS 3: SALUD Y BIENESTAR

Promover y proteger la salud del personal de Navantia y su entorno, a través de la concienciación de los beneficios de una buena salud y puesta en práctica de un estilo de vida saludable.

ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO

Igualdad de trato y oportunidades para acceso al trabajo, empoderando a las mujeres e implementando prácticas inclusivas, que incluyan la diversidad sexual y de género, en favor de las personas más vulnerables.

ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Promover el crecimiento económico, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para nuestros empleados e industria colaboradora.

ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA

Compromiso para mitigar la contribución al cambio climático reduciendo las emisiones de carbono de las operaciones.

ODS Seleccionados: Objetivos y metas

ODS 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD

Impulsar la educación de calidad tanto del personal propio como de la industria colaboradora.

ODS 9: INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

Promover una industrialización inclusiva y sostenible, aumentando la contribución de la industria al empleo y al producto interior bruto, y mejorar la capacidad tecnológica del sector, fomentando la innovación donde Navantia tiene presencia.

ODS 12: PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

Consumo y producción sostenible, fomentando el uso eficiente de los recursos y la energía asequible y no contaminante, y utilizando infraestructuras que no dañen el medioambiente, apostando por integrar el concepto de economía circular.

ODS 14: VIDA SUBMARINA

Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.

ODS 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

Colaboración directa con gobiernos nacionales, organizaciones internacionales y clientes para desarrollar soluciones que contribuyan a hacer del mundo un lugar más seguro.

ODS 17: ALIANZAS PARA CONSEGUIR LOS OBJETIVOS

Ayudar a revitalizar la alianza mundial por el desarrollo sostenible.

Encuesta RSC

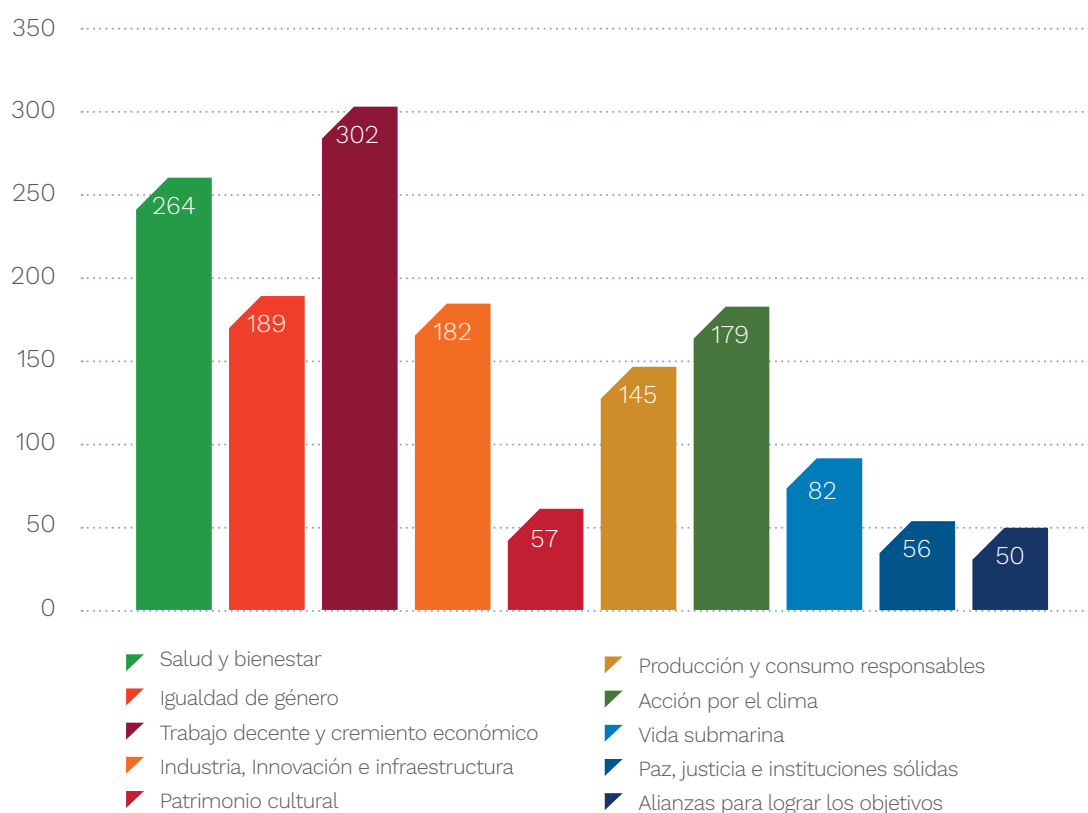
Para definir los ODS que debe priorizar la compañía, Navantia ha realizado una autoevaluación en la que ha involucrado a sus principales grupos de interés: empleados, cadena de suministro, instituciones nacionales y regionales, entidades directamente relacionadas con la actividad de Navantia, sindicatos y medios de comunicación. Con este análisis, la compañía ha podido definir aquellos aspectos que deben estar más presentes en su actividad (ver cuadro).

También se han tenido en cuenta otros estudios existentes que permiten analizar

la prioridad que algunos grupos de interés otorgan a algunos de los asuntos de sostenibilidad identificados. Como marco general, como en la mayoría de análisis de materialidad, se parte del *Global Risk Report 2019* del World Economic Forum.

Como *benchmarking*, Navantia ha analizado los resultados 2018/2019 de la Red Española del Pacto Mundial, en relación con las prioridades de las empresas con los ODS, al objeto de contrastar la materialidad de la compañía con la media del sector empresarial.

Análisis de materialidad: plantilla de Navantia



Grupos de interés y materialidad

Como parte de su compromiso con la sociedad, Navantia identifica a sus grupos de interés con el objetivo de conocer sus expectativas y poder satisfacerlas. Para ello ha definido un procedimiento que establece las herramientas y acciones necesarias para cubrir las expectativas de aquellos grupos de interés con los que la compañía interactúa.

Para su identificación, se ha tenido en cuenta:

- ♦ La influencia de los grupos en las decisiones y operaciones de la empresa (accionistas, clientes).
- ♦ El nivel de dependencia directa o indirecta que tiene el grupo de interés respecto de las actividades, productos o servicios de la compañía (empleados, cadena de suministro).
- ♦ La tensión, perspectiva reputacional, nivel de atención especial e inmediata que requiere el grupo de interés para evitar

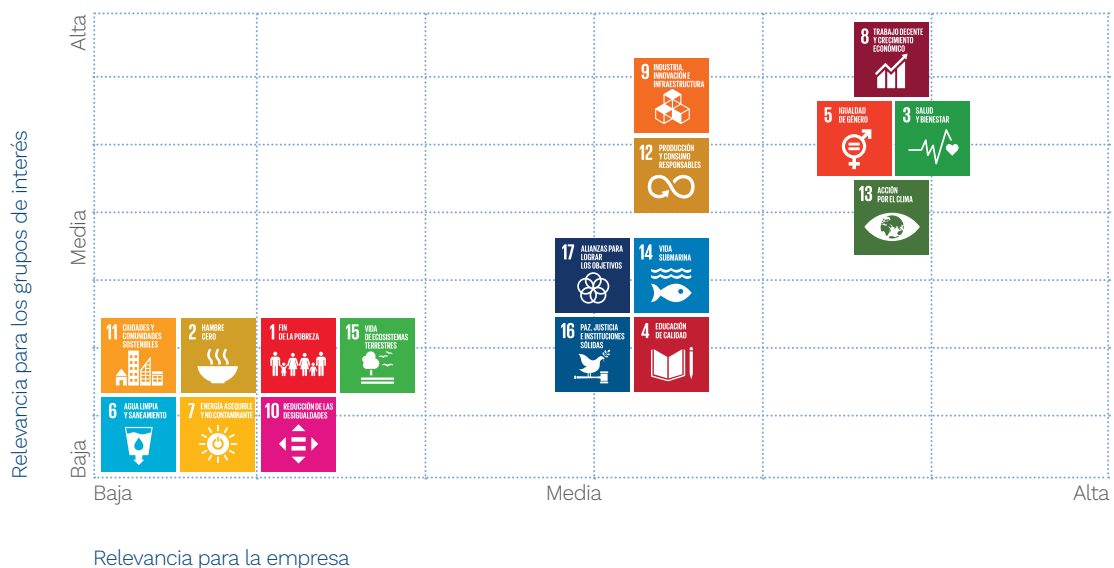
daños económicos y/o reputacionales (instituciones, prensa).

De acuerdo con estos criterios, Navantia ha establecido los siguientes **grupos de interés**:

- ♦ **Consejo de Administración/accionista.**
- ♦ **Empleados.**
- ♦ **Proveedores/cadena de suministro.**
- ♦ **Instituciones nacionales, regionales y locales.**
- ♦ **Medios de comunicación.**
- ♦ **Clientes.**
- ♦ **Sindicatos.**
- ♦ **Entidades y asociaciones relacionadas con nuestra actividad/historia.**

Partiendo de todos estos criterios, Navantia ha elaborado su matriz de materialidad, analizando la situación global y española, las prioridades de los grupos de interés, y las prioridades de Navantia marcadas en su Plan Estratégico 2018/2022.

Matriz de Materialidad



3





Tripulación



Los profesionales de Navantia representan la principal palanca de cambio que impulsa la transformación digital de la compañía y guía el comportamiento socialmente responsable de la misma. Con una plantilla cercana a las 3.900 personas, se posiciona como el principal empleador del sector naval en España

PLANTILLA DE NAVANTIA

2018

4.953
empleados

Contratos indefinidos y temporales:



4.834 (97,6%) **119 (2,4%)**



Mujeres: **542 (10,9%)** Hombres: **4.411 (89,1%)** Total: **4.953**

2019

-22%
3.864
empleados

Contratos indefinidos y temporales:



3.699 (95,7%) **165 (4,3%)**



Mujeres (-7,3%): **501 (13%)** Hombres (-23,7%): **3.363 (87%)** Total (-22%): **3.864**

29 años o menos	39 (36,1%)	29 años o menos	69 (63,9%)	29 años o menos	108
30 a 39 años	86 (20,1%)	30 a 39 años	341 (79,9%)	30 a 39 años	427
40 a 49 años	180 (16,1%)	40 a 49 años	935 (83,9%)	40 a 49 años	1.115
50 a 59 años	182 (9,6%)	50 a 59 años	1.706 (90,4%)	50 a 59 años	1.888
60 a 64 años	14 (4,3%)	60 a 64 años	311 (95,7%)	60 a 64 años	325
65 años o más	0 (0%)	65 años o más	1 (100%)	65 años o más	1

Comité de
Dirección: **11**

Técnicos
superiores: **1.246**

Empleados:
1.119

Operarios:
1.488

Empleados con discapacidad

En 2019, Navantia ha contado en su plantilla con un promedio de 83 personas con alguna discapacidad reconocida.

Salida de los mayores de 61 años

Tras el acuerdo alcanzado por la dirección de la empresa y los trabajadores, en 2019 dejaron la empresa los 1.363 empleados mayores de 61 años.

El impulso de una nueva organización

Navantia aprobó a comienzos de 2019 una nueva estructura para la dirección corporativa de la compañía. El objetivo es impulsar la aplicación del nuevo Plan Estratégico y del primer Convenio Colectivo Intercentros, así como abordar los retos de los grandes programas en marcha relacionados con el proceso de transformación y cambio cultural.

Esta nueva estructura organizativa pone el foco en simplificar e

incrementar la eficiencia en la toma de decisiones. Asimismo, permite asegurar el rejuvenecimiento de la plantilla mediante la incorporación de talento joven y de un Plan de Formación que aporten nuevas capacidades a la compañía. También se centra en liderar la digitalización del sector naval mediante la incorporación de nuevas tecnologías para la mejora operativa en todos los centros de Navantia.

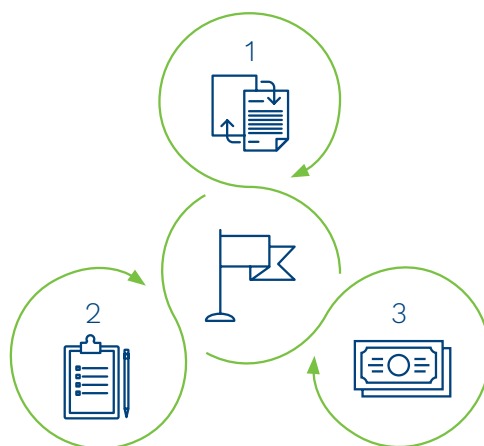
Convenio colectivo único

El I Convenio Intercentros, incluido en el Plan Estratégico de la compañía, fue aprobado por Navantia y los agentes sociales en diciembre de 2018 y en él se establecen los procedimientos de información, consulta y negociación entre empleados y empresa. Este acuerdo permite nuevos procesos de desarrollo profesional basados en el rendimiento y en el nivel de responsabilidad asociado a los puestos de trabajo, así como flexibilizar y distribuir las cargas de trabajo en los distintos centros de producción, reduciendo la subactividad.

Para velar por su cumplimiento, se ha constituido la **Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio**, compuesta por 13 miembros en representación de los trabajadores y 13 en representación de la dirección de la empresa.

Retos del Convenio Colectivo

1. Homogeneizar condiciones laborales.
2. Modernizar las bases de la organización del trabajo.
3. Nueva clasificación profesional para homogeneizar sistemas retributivos.



Plan de Igualdad

En línea con su política de RSC, Navantia considera que la igualdad de trato y oportunidades son determinantes para ofrecer un empleo estable, de alta calidad y con posibilidad de desarrollo profesional.

En este sentido, la compañía desarrolló en 2010 un Plan de Igualdad para asegurar la no discriminación en el seno de la compañía por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución salarial, conciliación de la vida laboral, personal y familiar y salud laboral.

En diciembre de 2019, fruto de los avances logrados en este ámbito, Navantia firmó su **II Plan de Igualdad**, que tiene una vigencia de cuatro años y constituye un nuevo impulso para el desarrollo de los valores y principios éticos de igualdad y diversidad que deben

regir los comportamientos en el ámbito de las relaciones laborales.

Este plan, que abarca a todos los niveles de la organización y recoge diferentes medidas y objetivos concretos en torno a varios ámbitos de actuación, nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en Navantia. A través de él, la compañía se compromete a reducir la diferencia salarial y aumentar la representación de la mujer en la plantilla. Para ello, la igualdad se integrará en todas las políticas de Recursos Humanos con un firme compromiso de futuro.

Asimismo, incluye un protocolo de actuación ante el acoso sexual o de acoso por razón de sexo y un acuerdo para la mejora de las medidas legales de protección integral contra la violencia de género.

Principales ejes de actuación en materia de igualdad





COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La compañía, junto con las principales organizaciones de representación social, constituyó en 2019 la Comisión de Igualdad de Oportunidades, encargada de establecer las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que, además, posibilite la **conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares**, sin perjudicar por ello la carrera profesional.

La Comisión, que se encargó de negociar el nuevo Plan de Igualdad de Navantia, tiene como principales objetivos, además de controlar y supervisar el cumplimiento de las iniciativas recogidas en el mismo, profundizar

en la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y promover el principio de igualdad y no discriminación.

Asimismo, cuenta con una **Comisión de Seguimiento** que efectúa la evaluación y control de aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

“La transformación de la empresa no solo ha de ser tecnológica, sino también social”

NAVANTIA SE SUMA A LA ALIANZA #CEOPORLADIVERSIDAD



Navantia, a través de su presidenta, Susana de Sarriá, se ha unido a la Alianza #CEOPorLaDiversidad, promovida por la Fundación Adecco y la Fundación CEOE

Equilibrio personal y profesional

La conciliación de la vida laboral y personal favorece entornos de trabajo más flexibles, dinámicos y con profesionales más motivados. Por ello, Navantia ha implantado un conjunto de medidas recogidas en la Política de Recursos

Humanos y en el I Convenio Intercentros, que promueve el bienestar de todos los empleados con el objetivo de que se sientan integrados e identificados con la empresa y se conviertan en sus mejores embajadores.

Algunas de las últimas iniciativas implementadas para favorecer el bienestar de la plantilla y la conciliación son:

- ♦ **Reincorporación paulatina tras una enfermedad grave**, estableciendo una reducción del 50% de la jornada diaria sin reducir el salario durante un mes.
- ♦ Disfrute de una **licencia retribuida para el acompañamiento al médico** especialista de hijas/os menores de 12 años y padres.
- ♦ **Adaptación horaria de la jornada** para quienes tengan a su cargo menores, personas discapacitadas o mayores dependientes.
- ♦ **Víctimas de violencia de género**: mejora sustancial de los derechos laborales reconocidos legalmente incorporación del protocolo de actuación para la prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- ♦ **Salud laboral**: mejora del conocimiento de los riesgos asociados al género, con la finalidad de evaluarlos de forma más precisa, incidiendo en situaciones concretas, como la maternidad.
- ♦ **Trabajo en remoto**: se impulsará un programa piloto para mejorar la flexibilidad laboral y, con ella, la conciliación y la productividad.

con el objetivo de impulsar políticas de diversidad en empresas que desarrollen su actividad en España.

La compañía evidencia así su compromiso con los valores fundamentales de la diversidad, que contempla no solo en términos de

género, sino también de diversidad cultural, generacional, ideológica, de orientación sexual, de habilidades y competencias, de distintas capacidades, así como de cualquier otra condición personal, física o social. Esta filosofía enriquece Navantia y fortalece su competitividad.



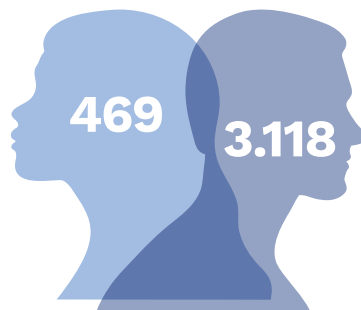
El mejor talento

La gestión del talento es un factor determinante en un sector tan especializado. Por este motivo, la empresa elabora cada año un programa de formación, desarrollo profesional y transmisión del conocimiento para potenciar el crecimiento de sus empleados, impulsando su carrera y ofreciéndoles nuevos recursos y herramientas y mayor capacidad para afrontar con garantías los retos de futuro.

La compañía invirtió cerca de cinco millones de euros en formación para los profesionales de Navantia, impulsando así la transversalidad, cooperación, innovación y capacitación individual. Permite, además, la movilidad interna, favoreciendo el desarrollo profesional de los empleados y potenciando su compromiso con los objetivos estratégicos.

Personas formadas en 2019:

3.587



En 2019 participó en acciones formativas el **90% de las mujeres** y el **91% de los hombres** de la plantilla

Los profesionales de Navantia recibieron más de **94.000 horas de formación** en 2019

Horas de formación por categoría profesional:

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
EM - Empleados	3.461	20.716	24.177
OM - Operarios	208	30.212	30.420
TS - Técnicos superiores	11.219	28.393	39.612
Total	14.888	79.321	94.209

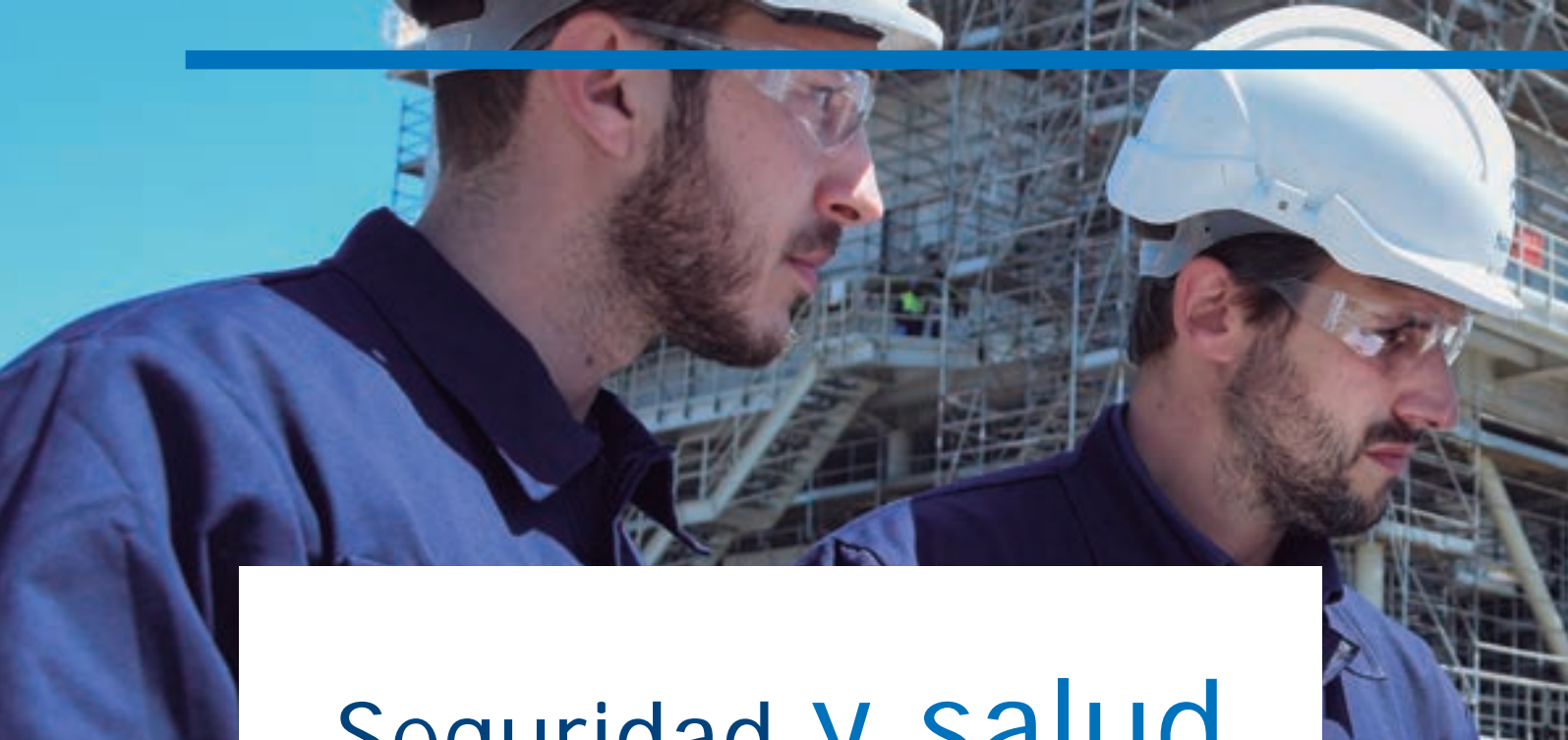
Apoyando a los futuros profesionales

Además de la formación de los empleados directos, Navantia apuesta por la implementación de prácticas formativas que mejoren la empleabilidad de los jóvenes, les ofrezca la posibilidad de formar parte del mundo laboral y les dote de los

conocimientos y habilidades necesarios para introducirse en el sector. Así, la compañía ha suscrito **más de 30 convenios** para la realización de prácticas universitarias, de formación dual y formación en el centro de trabajo, entre otras.

En los últimos cinco años, **más de 1.000 alumnos** han realizado prácticas en Navantia





Seguridad y salud

La seguridad y salud del personal de Navantia y su entorno son elementos de importancia estratégica en el desarrollo de sus actividades. La compañía evalúa e identifica sistemáticamente los riesgos ambientales y de seguridad, estableciendo medidas preventivas encaminadas a perseguir el objetivo de “cero accidentes”.

La responsabilidad en materia de prevención se exige a todas las personas que forman parte de compañía, ya sean propios o de la industria auxiliar, tanto a título individual como en función del cargo que desempeñan. Para favorecer el conocimiento y reforzar las políticas de seguridad, los trabajadores reciben la información y la formación necesaria para el desempeño de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.

Navantia está certificada actualmente de acuerdo con OHSAS 18001:2007 en todos los núcleos productivos: Bahía de Cádiz, Ría de Ferrol y Dársena de Cartagena. A lo largo de 2019 se han ido adaptando los procedimientos de gestión para certificarse en 2020 en la nueva ISO 45001:2018, Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El impulso que se viene dando a la seguridad en los últimos años ha permitido a Navantia ir reduciendo considerablemente sus cifras de accidentes.

Acciones para mejorar la seguridad

Alcanzar los objetivos en materia de salud y seguridad pasa por impulsar y fomentar una cultura preventiva en toda la organización. Para lograrlo, en 2019 puso en marcha una serie de medidas relacionadas:

- ◆ Plan de Acción de Maniobras.
- ◆ Certificación en ISO 45001.
- ◆ Plan de Acción de Riesgo Psicosocial (por género).
- ◆ Talleres de promoción de la salud (por género, destacando el de cáncer de mama para toda la plantilla).
- ◆ Definición de indicadores de accidentabilidad por género (en 2019 no se produjo ningún accidente femenino).
- ◆ Auditorías a industrias auxiliares.
- ◆ Creación de una matriz de formación en materia preventiva.
- ◆ Estudio de liderazgo preventivo de acuerdo con la Metodología NOSACQ.

Navantia cuenta con un **Servicio de Prevención propio**, con Unidad Básica Sanitaria, en cada núcleo productivo

NAVANTIA SE ADHIERE A LA DECLARACIÓN DE LUXEMBURGO

La compañía se convirtió en 2019 en una de las compañías adheridas a la Declaración de Luxemburgo, un documento de consenso elaborado por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP), en el que se establecen los principios básicos de actuación y el marco de referencia de una buena gestión de la salud de los trabajadores/as en la empresa.

De este modo, Navantia se compromete a integrar los principios básicos de la

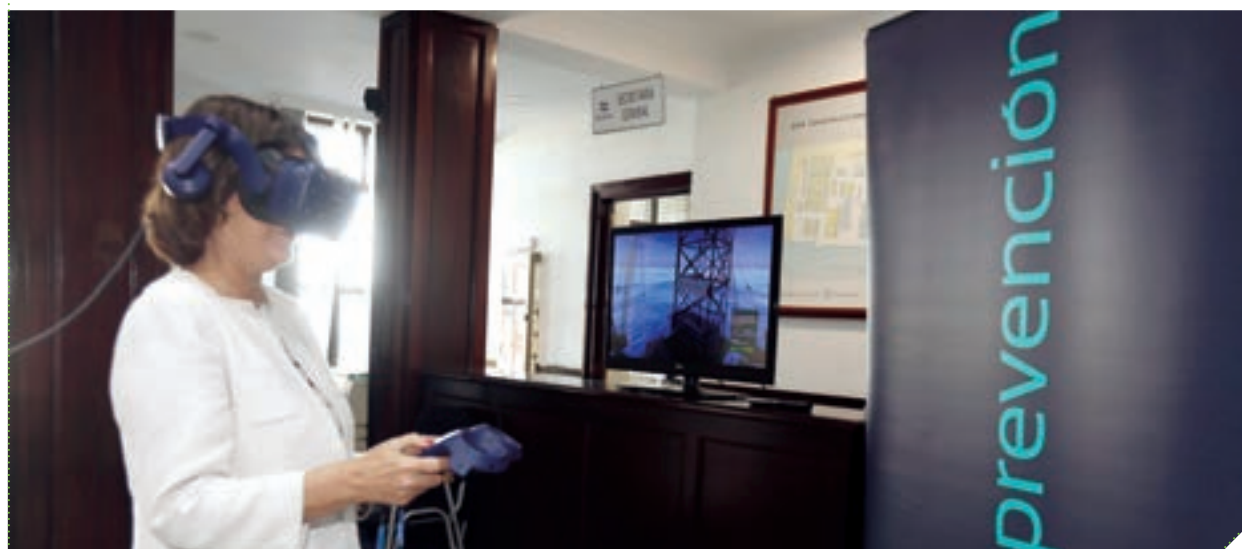
promoción de la salud en el trabajo en la gestión de la salud de su plantilla, además de continuar cumpliendo con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Navantia se compromete a integrar los principios básicos de la **promoción de la salud en el trabajo** en la gestión de la salud de su plantilla

Celebrada la IV Jornada de Prevención de Riesgos Laborales

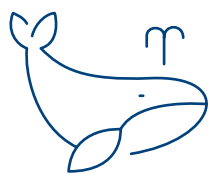
En el mes de abril de 2019, con motivo del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la compañía celebró en sus siete centros la IV Jornada de Prevención de Riesgos Laborales. Los objetivos de

esta iniciativa son reforzar el mensaje de compromiso de la alta dirección y de toda la plantilla en materia de prevención y salud laboral y aumentar la conciencia colectiva de la plantilla.



4





Compromiso con el planeta



De acuerdo con la nueva política de Responsabilidad Social Corporativa de Navantia, la compañía se compromete, a través de todas de sus actividades, a trabajar en beneficio de las comunidades en las que está presente, centrándose en cuestiones medioambientales, sociales y económicas

PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Para Navantia, el rumbo hacia un futuro sostenible necesariamente implica el compromiso con la preservación y el respeto por el entorno. Prueba de ello es su Política de Calidad, Prevención y Medioambiente, así como los objetivos ambientales fijados en la política de RSC, que sitúan la protección medioambiental como elemento de importancia estratégica y primer criterio a tener en cuenta en la planificación, desarrollo, ejecución, seguimiento y control de todas las actividades de la compañía.

De hecho, la lucha contra el cambio climático y la degradación medioambiental es una de las prioridades para la dirección de la compañía. En este sentido, Navantia está comprometida a reducir progresivamente a cero las emisiones de carbono de sus operaciones y cadenas de suministro, con

distintas medidas como la mejora de su eficiencia energética, la reducción de la huella de carbono de sus productos y servicios o el aumento de la inversión en desarrollo de productos que sean climáticamente inteligentes y tengan bajo nivel de emisiones.

De este modo, el objetivo es conseguir que la actividad de producción tenga el menor impacto en el medioambiente y en el entorno. Para ello, la compañía cuenta con un **Sistema de Gestión Ambiental**, basado en la norma ISO 14001:2015, a través del que esta variable se integra en todos los niveles de la organización.

Navantia trabaja para **frenar el cambio climático** y la degradación medioambiental

Compromisos en materia ambiental



Reducir la huella de carbono de todos los procesos y promover iniciativas para su compensación.



Incluir el respeto al medioambiente en los criterios de diseño de los productos y servicios.



Apostar por la economía circular y fomentar acciones que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



Apoyar acciones que fomenten la **conservación y utilización sostenible de los océanos y mares**.

A todos los niveles

La responsabilidad en materia medioambiental exige el compromiso de todos los empleados de Navantia y su cadena de valor para integrar actuaciones preventivas con el fin de evitar o minimizar los riesgos ambientales inherentes a sus actividades.

Con el propósito de minimizar el impacto de la compañía en el entorno, se identifican, analizan y evalúan los principales riesgos ambientales siguiendo la norma UNE

150008, que dota a la organización de una metodología integral para la gestión del impacto ambiental de la empresa.

En esta línea, cada año se realiza un informe ambiental en cada centro con los siguientes vectores: aspectos generales, gestión medioambiental y certificaciones.

Asimismo, de forma sistemática se ponen en marcha programas e iniciativas centradas en la mejora continua de aspectos como:



Primeras jornadas de medioambiente

En junio de 2019, coincidiendo con el Día Mundial del Medioambiente, Navantia celebró en todos sus centros de trabajo las primeras jornadas dedicadas a la conservación del entorno. Con ellas, la compañía mostró su compromiso y determinación para luchar contra el cambio climático, además de involucrar a todas las personas que la integran para favorecer la consecución de este objetivo estratégico.

Actividades más sostenibles

La nueva política de RSC de Navantia impulsa el comportamiento sostenible y responsable de la compañía, especialmente en lo que a cuidado y protección del medioambiente se refiere.

La compañía está decidida a convertirse en un referente mundial en el sector por su compromiso con el cumplimiento de la Agenda 2030 de Naciones Unidas y sus Objetivos de

Desarrollo Sostenible. Para ello, se esfuerza por mejorar de forma continua sus procesos y actividades con el fin de que sean más eficientes y generen un menor impacto ambiental. Reducir las emisiones, hacer un uso más racional de los recursos y desarrollar una estrategia de crecimiento centrada en la economía circular son algunos ejemplos de cómo Navantia trabaja para ser una compañía de futuro.



FORMACIÓN PARA CONCIENCIAR

De forma continua, Navantia lleva a cabo acciones de formación relacionadas con cuestiones ambientales para mejorar la concienciación de la plantilla y de las empresas

auxiliares que trabajan en sus instalaciones. Igualmente, cada año se realizan **simulacros** de emergencia ambiental en los centros de trabajo para estar preparado ante cualquier incidente.

Acciones formativas medioambientales

Centro geográfico	Acciones realizadas	Asistentes	Horas de formación	Nº trabajadores de empresa auxiliar formados	Simulacros realizados
Ría de Ferrol	12	190	567,5	3.091	8
Dársena de Cartagena	52	2.176	2.303	1.670	1
Bahía de Cádiz	18	183	745	4.586	2
Madrid	2	2	116	9	-
Navantia	84	2.551	3.731,5	9.356	11

Reconocimiento de la Junta de Andalucía

La Junta de Andalucía ha otorgado a la compañía el **Distintivo de Calidad Ambiental** como reconocimiento a su modelo de gestión medioambiental. También ha certificado todos sus centros de producción de acuerdo con la ISO 14001.



CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA

Navantia cuenta con protocolos y procedimientos específicos para controlar las emisiones de contaminantes químicos a la atmósfera. Estos incluyen tanto la identificación de los focos emisores como

las mediciones a implantar para que, en caso necesario, se pongan en marcha iniciativas preventivas o correctivas que ayuden a mitigar el impacto ambiental de la actividad.

Medición de emisiones

Centro geográfico	Mediciones	Mediciones dentro de límite legal
Ría de Ferrol	-(*)	-
Dársena de Cartagena	25	25
Bahía de Cádiz	3	3
Navantia	28	28

(*) No correspondió durante 2019 la realización de ninguna medición reglamentaria.

Acciones de mejora en 2019

Centro geográfico	Iniciativa
Ría de Ferrol	Desarrollo del sistema de hidro-jetting para el chorreado de barcos en reparación mediante la sustitución de la granalla convencional, que permite reducir la emisión de partículas a la atmósfera.
	Sustitución de calderas de calefacción alimentadas con fuel por otras de gas natural (menos emisiones de compuestos del azufre).
	Aplicación móvil “Urban Mobility” para reducir las de emisiones procedentes de vehículos.
Dársena de Cartagena	En la construcción del submarino, los procesos de chorreo se realizan dentro de talleres y cabinas, evitando la dispersión de partículas.
	Eliminación de los focos de emisión asociados a distintos procesos (sala de tratamientos térmicos, disparadora de machos, horno de secado de Servicios Auxiliares, etc.).
	Sustitución de calderas de gasoil por otras de gas natural en diversos talleres.
Bahía de Cádiz	Auditorías internas a empresas de pintura incidiendo en la trazabilidad de los datos de consumos de compuestos orgánicos volátiles.
	Sustitución del uso de chorro seco en cascos de buques por chorro húmedo , logrando la práctica eliminación de la contaminación difusa de partículas.
	Encapsulado de las máquinas de las industrias auxiliares para mitigar el ruido.
	Instalación de sistema de mitigación de olores tras la ampliación de la Planta Marpol (tratamiento de aguas oleosas procedentes de buques).



CONTAMINACIÓN ACÚSTICA

Navantia dispone igualmente de procedimientos que incluyen el seguimiento y control de los focos emisores de ruidos derivados de las actividades de la compañía, principalmente el chorreo y trabajos de decapado y porraceado, el movimiento de maquinaria y grúas, el ensamblaje de piezas, las

extracciones de buques y talleres y la ventilación forzada de espacios confinados.

El ruido ambiental es un aspecto significativo en instalaciones muy próximas a núcleos poblacionales. En ellas, los trabajos que generan más decibelios se ejercen en horarios determinados, nunca nocturno.

Medición de ruido

Centro geográfico	Mediciones de ruido	Mediciones dentro de límite legal
Ría de Ferrol	6	6 (*)
Dársena de Cartagena	2	2
Bahía de Cádiz	4	4
Navantia	12	12

(*) Un muestreo de una medición fuera de límites debido al intenso tráfico (fuente externa).



CONTAMINACIÓN LUMÍNICA

La Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, en su Sección 3ª de Contaminación lumínica, excluye de su ámbito de aplicación el alumbrado propio de las actividades portuarias, entre las

que se incluyen la práctica totalidad de las que realiza Navantia. A pesar de ello, la compañía cuida este aspecto en todos en los entornos en los que está presente para reducir todo lo posible el impacto por estas cuestiones.



ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

En el desarrollo de sus actividades, Navantia, como sucede en la práctica totalidad de las industrias, genera residuos que deben ser gestionados adecuadamente para minimizar su impacto en el medioambiente.

En línea con su compromiso con el cuidado y protección del planeta, la compañía va mucho más allá de la correcta gestión y establece criterios de economía circular

en sus políticas con el objetivo de invertir el modelo tradicional en favor de uno nuevo en el que la prevención (reducir su generación) y valorización de residuos (reutilización, reciclado o valorización energética) sean las principales directrices.

La finalidad de ello es destinar mayor variedad y cantidad de residuos no peligrosos a reciclaje o valorización en lugar de destinarlos a vertedero.

Generación y valorización de residuos en 2019

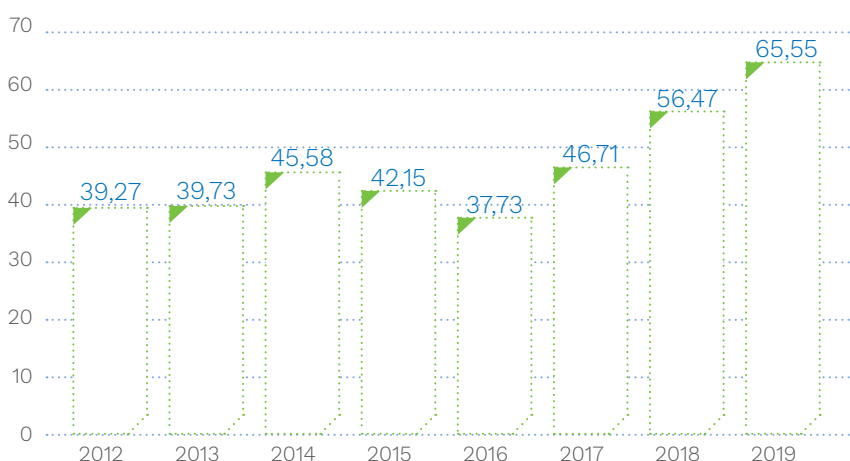
Indicadores de residuos

	Ría de Ferrol	Dársena de Cartagena	Bahía de Cádiz	Navantia
Generación de residuos peligrosos (t)	3.590	769	3.246	7.605
Residuos peligrosos valorizados (t)	2.398	661	2.868	5.927
Generación de residuos no peligrosos (t)	9.200	5.086	25.131	39.417
Residuos no peligrosos valorizados (t)	4.683	4.126	16.087	24.896
Total de generación de residuos (t)	12.790	5.855	28.377	47.022
Total de residuos valorizados (t)	7.081	4.787	18.955	30.823
Producción de residuos por hora trabajada (kg/h)	1,78	1,44	3,52	2,38
Índice de valorización de residuos (%)	55,36	81,77	66,80	65,55

El éxito de las políticas e iniciativas puestas en marcha ha hecho posible que Navantia haya mejorado considerablemente en los últimos años su índice de valorización, definido como el

porcentaje de residuos (tanto peligrosos como no peligrosos) sometidos a cualquier proceso de valorización. Desde 2016, Navantia ha conseguido mejorar casi 30 puntos sus cifras en este índice.

Índice de valorización



En 2019, la compañía ha **mejorado en casi 10 puntos** su índice de valorización respecto a 2018

Materiales con una segunda vida

Siguiendo los principios de la economía circular, Navantia ha destinado muchos recursos para avanzar en la valorización de los residuos generados por sus actividades con el objetivo de darles una segunda oportunidad y evitar así su

traslado a vertedero. De esta forma, materiales que hasta hace poco eran considerados residuos inservibles se han convertido en materia prima para otros procesos, alargando su ciclo de vida y minimizando el impacto ambiental de la compañía:



Granalla residual

Este material constituye uno de los residuos más abundantes derivados de la actividad de un astillero. La granalla, de composición metálica, férrea en su mayor parte, se ha enviado tradicionalmente a vertedero, pero en 2013 se realizaron pruebas para **emplearla en cementeras como aporte férreo en la fabricación del clínker, precursor del cemento**. El éxito de la iniciativa está permitiendo destinar un importante volumen de residuos a valorización en lugar de a depósito. En las instalaciones de la Bahía de Cádiz, por ejemplo, se valorizaron más de 1.300 toneladas de granalla en 2019.



Arenas

El material utilizado en tareas de moldeo y chorreo, así como las arenas de lodos de dragado, se ha caracterizado para estudiar la viabilidad de su reutilización en nuevos procesos, consiguiendo que cerca de 8.000 toneladas de lodos de la dársena de Cartagena fueran valorizadas en 2019 como **material de cobertura en vertederos de residuos urbanos**.



Agua

También los recursos hídricos pueden tener una segunda vida, como demuestra la reutilización del agua empleada en las pruebas realizadas durante la construcción del submarino (Cartagena) para el **sistema contraincendios** de la instalación, además de destinarla a otros usos como **riego o baldeos**.

Almacenamiento y eliminación de desechos

Navantia está inscrita en el Registro de Productores de Residuos Peligrosos y No Peligrosos de cada una de las Comunidades Autónomas donde desarrolla su actividad. Asimismo, está autorizada como Gestor de Residuos en aquellos lugares donde es preceptivo y tiene suscritos acuerdos con otros gestores el tratamiento de los residuos

susceptibles de generarse en los procesos productivos o por los buques.

La compañía cuenta en sus instalaciones con almacenamientos temporales de residuos que albergan contenedores específicos para poder segregar los diferentes tipos de residuos generados. Igualmente, dispone de plantas de tratamiento de aguas oleosas tipo Marpol, en las que gestiona estos residuos.



El acuerdo con Ecoembes sigue dando frutos

Desde 2013, Navantia y la organización sin ánimo de lucro Ecoembes mantienen un acuerdo de colaboración cuyo objeto es ayudar a la compañía a mejorar la gestión de los residuos de envases domésticos para su posterior tratamiento y valorización. A través de este convenio, ambas partes se comprometen también a poner en marcha iniciativas de concienciación social y sensibilización sobre la recogida selectiva de este tipo de residuos y su reciclaje.



PREVENCIÓN Y CONTROL DE VERTIDOS

La importancia del agua para Navantia tiene una doble vertiente. Por un lado, toda su actividad está relacionada con el medio acuático, por lo que el vínculo con él es indisoluble. Por otro, y, derivado del primero, la compañía se esfuerza por cuidar este recurso y todo lo que de él se deriva.

En línea con los principios de la economía circular, Navantia cuenta con mecanismos en todos sus centros para hacer un uso racional y sostenible del agua. El objetivo es reducir

cada año la cantidad de agua necesaria para desarrollar sus actividades, pero también implementar medidas y mecanismos para reutilizarla o devolverla a las redes con todas las garantías de calidad tras someterla a exigentes controles.

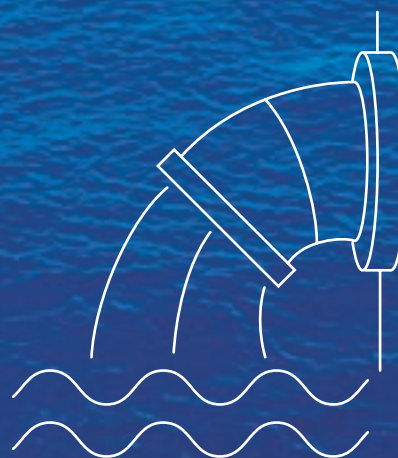
Navantia cuenta con mecanismos en todos sus centros para hacer un **uso racional y sostenible del agua**

Acciones de mejora en 2019

- ♦ **En la Bahía de Cádiz.** Con el fin de ampliar el ciclo del agua, se han ejecutado inversiones para reutilizar el agua ya tratada en la estación depuradora de aguas residuales (EDAR) del astillero. En concreto, se ha incorporado un tratamiento terciario en la Planta Marpol que permite alcanzar unos niveles mínimos de calidad para la volver a usar el agua regenerada procedente tanto de la EDAR como de la Planta Marpol. Posteriormente esta agua se reutiliza en diques para baldeos.
- ♦ **En las instalaciones de Ferrol.** Finalizaron las obras de saneamiento integral de aguas residuales. Durante el año, el organismo Aguas de Galicia realizó inspecciones de la obra con la correspondiente toma de muestras.
- ♦ **En las instalaciones de reparaciones de Fene.** Se canalizaron y unificaron varios puntos de vertido de aguas pluviales en uno único, además de construirse un espigón para anclaje de una barrera anticontaminación para que estas aguas desemboquen dentro de la misma en caso de producirse cualquier incidente.

Volumen de agua vertida en 2019

Centro geográfico	Aguas vertidas (m³)
Ría de Ferrol	148.619
Dársena de Cartagena	1.817.831
Bahía de Cádiz	72.352
TOTAL	2.038.802



Principales indicadores ambientales



MATERIAS PRIMAS*

Centro geográfico	Consumo de pinturas (l)	Consumo de gas natural (m³)	Consumo de gasoil (A, B y C) (l)	Consumo de CO ₂ (kg)
Ría de Ferrol	337.481	1.354.378	257.735	153.495
Dársena de Cartagena	16.700	483.344	631.583	344.290
Bahía de Cádiz	698.240	445.182	728.068	517.747
Navantia	354.181	1.837.722	1.617.386	1.015.532

(*) La compañía está trabajando en un modelo de reporte para poder dar cuenta en los próximos años de la cantidad de acero empleada en sus actividades.



AGUA

Centro geográfico	Consumo de agua potable (m³)	Consumo de agua de otras procedencias (m³)	Consumo total de agua (m³)	Consumo total de agua por horas trabajadas (l/h)
Ría de Ferrol	174.846	0	174.846	24,3
Dársena de Cartagena	82.694	0	82.694	20
Bahía de Cádiz	342.062	17.798	359.860	44,6
Madrid	3.061	0	3.061	7,7
Navantia	602.663	17.798	620.461	31,4

Desde 2016, Navantia ha **reducido su consumo total de agua** en cerca de un 15%



ENERGÍA

Centro geográfico	Consumo eléctrico (MWh)	Consumo eléctrico por hora trabajada (kWh/htr)
Ría de Ferrol	47.345	6,58
Dársena de Cartagena	21.527	5,29
Bahía de Cádiz	40.086	4,97
Madrid	945	2,37
Navantia	109.903	5,56

La **energía eléctrica** consumida en Ría de Ferrol, Dársena de Cartagena y Bahía de Cádiz ha sido **de origen renovable**



EMISIONES/CAMBIO CLIMÁTICO

Toneladas de CO ₂	2019	2018
Directas	13.381	19.082
Indirectas	359	32.187
Equivalentes generadas	13.740	51.269

Inventario emisiones GEI total y por centros geográficos (2019)

Centro geográfico	Alcance 1 (t CO ₂ eq)	Alcance 2 (t CO ₂ eq)	Emisiones totales (t CO ₂ eq)
Ría de Ferrol	4.577,80	0	4.577,80
Dársena de Cartagena	3.192,67	0	3.192,67
Bahía de Cádiz	5.451,36	0	5.451,36
Madrid	159,07	358,92	517,99
Navantia	13.381	359	13.740

Navantia **redujo** en más del 73% la **emisión de gases de efecto invernadero** respecto a 2018

Medidas de reducción de emisión de gases de efecto invernadero (GEI)

- ♦ La **energía eléctrica** consumida en los núcleos geográficos de Ría de Ferrol, Dársena de Cartagena y Bahía de Cádiz ha sido de **origen renovable**, lo que ha permitido reducir casi la totalidad las emisiones de alcance 2.
- ♦ Sustitución de calderas alimentadas por fuel por otras de **gas natural**.
- ♦ Cambio de línea de Flamal-31 por gas natural en talleres y/o muelles,
- ♦ Utilización de **tecnología LED** para el alumbrado.
- ♦ Puesta en marcha de autobús entre Fene y Ferrol para **evitar desplazamientos** en coche particular.
- ♦ Medidas de **mejora en control de la energía**: monitorización y optimización energética.

Medidas para compensar las emisiones

Reducir las emisiones es uno de los pilares principales de la nueva política de RSC de Navantia, como también los es compensar las que genera. En 2019 recibió un **reconocimiento por parte de Iberia** por haber neutralizado la huella de carbono producida por sus viajes en avión a través de un proyecto de reforestación ubicado en Perú y certificado bajo estándar VCS (Verified Carbon Standard).

En el mes de noviembre, el **evento** organizado para el despliegue del Programa Verne del Plan Estratégico 2018-2022 se convirtió en el primero de la compañía **neutro en carbono**. Durante los actos se generó casi una tonelada de CO₂ que fue compensada por medio de dos proyectos: el bosque Génesis de los Picos de Europa y el Proyecto de energía eólica en Rajasthan y Tamil Nadu, en la India.

5





Impulsando la sociedad



Uno de los retos de Navantia es fomentar la innovación e incorporar los avances tecnológicos para mejorar y crecer como compañía, pero también para contribuir al progreso económico y al bienestar general con el objetivo de impulsar el desarrollo social y del entorno en el que tiene presencia

GENERADOR DE RIQUEZA

Navantia, al igual que la industria naval militar, constituye un importante motor económico y de empleo en las comunidades,

contribuyendo con sus actividades a generar riqueza a nivel local y nacional. Así lo demuestran sus cifras de 2019:



Impacto sobre la demanda agregada

- ◆ **3.693 millones de euros**, si se consideran los efectos directos, indirectos e inducidos (o renta).
- ◆ **2.521 millones de euros**, teniendo en cuenta solo los efectos directos e indirectos (de la cadena de suministro).



Impacto en el empleo

- ◆ **Más de 25.800 personas**, teniendo en cuenta los efectos directos (plantilla propia), efectos indirectos (que incluye industria auxiliar y resto de suministradores) y efectos renta o inducidos.
- ◆ En términos relativos, el empleo generado representa un **1% del total de la industria manufacturera española**.



Impacto en el PIB

- ◆ **Más de 1.254 millones de euros**.
- ◆ En términos relativos, representó alrededor del **0,9% del PIB industrial de España**.



+ 1.254 millones
de euros

0,9% del PIB
industrial de España



+ 25.800 personas

1% del total de la
industria manufacturera



Cadena de suministro responsable

Navantia extiende sus compromisos como compañía a toda su cadena de suministro, especialmente en lo que se refiere a subcontratación y relación con proveedores. En ambos casos, se aplican los mismos principios que rigen la actividad propia para alcanzar los más altos estándares de buen gobierno y aplicar las mejores prácticas empresariales.

Entre otras muchas iniciativas, Navantia ha incluido cuestiones sociales en su política de compras. Ya en el año 2018 incorporó sus Instrucciones Internas de Contratación, así como en toda la normativa interna de contratación, los principios recogidos en la Ley 9/2017, de contratos del Sector Público. Dicha Ley estipula que los órganos de contratación deben velar por que el diseño de los criterios de adjudicación permita obtener obras, suministros y servicios de gran calidad, mediante la inclusión de aspectos cualitativos, medioambientales, sociales e innovadores vinculados al objeto del contrato.

Como empresa pública, la compañía está sujeta al establecimiento de los criterios de valoración de ofertas a lo recogido en el artículo 145 de la Ley 9/17. De este modo,

establece como criterios de valoración, siempre que el objeto de contratación lo permite, lo contenido en el punto 2. 1º de dicho artículo: “...Las características sociales del contrato se referirán, ...al fomento de la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato...”.

Por su parte, los aspectos medioambientales y de prevención de los proveedores se valoran en el proceso de evaluación previo a la contratación. Ninguna empresa entrará a formar parte del grupo de proveedores de Navantia si no acredita debidamente que cuenta con sistemas específicos en estas materias. Una vez contratada, se realiza un seguimiento tanto de la prevención como de las cuestiones medioambientales durante la ejecución de los trabajos en las instalaciones de la compañía.

La compañía aprobó
en 2019 a **5.564**
proveedores



RELACIÓN ESTRECHA CON LOS PROVEEDORES

Navantia cuenta con diferentes estrategias y herramientas para favorecer la mejor relación posible con sus proveedores:



Portal del proveedor

Permite el intercambio de información necesaria con los proveedores: procedimientos de trabajo, requerimientos de documentación...



Oficinas específicas

La Oficina de Control de Acceso de la Industria Auxiliar y la Oficina de Coordinación se han creado y funcionan con el principal objetivo de estrechar las relaciones y favorecer la comunicación con los proveedores.



Portal Compras electrónicas

Este sitio digital ayuda a tramitar las licitaciones, los pedidos y la facturación de un modo sencillo, además de impulsar la transparencia y trazabilidad de todos los procesos de contratación.



Plataformas de Contratación del Sector Público (PLACSP)

La compañía publica las licitaciones a través de esta herramienta para favorecer la concurrencia. Adjudicadas las contrataciones, lo comunica a través del Portal de Transparencia.



Sistema de evaluación

Navantia examina a sus proveedores y sus capacidades durante la ejecución de los proyectos más destacados para medir y valorar su desempeño.



Auditorías

De forma periódica los procesos de compra se someten a auditorías internas y externas con el objetivo de detectar puntos débiles y establecer planes de acción que permitan la mejora continua.



Encuestas de satisfacción

La compañía envía regularmente encuestas y realiza entrevistas a los clientes para conocer su grado de satisfacción en aspectos relacionados con la organización, los procesos o los productos.

En 2019 se enviaron 59 cuestionarios y se realizaron siete entrevistas con los responsables de programas principales. Con estas acciones se obtuvo una valiosa información que sirve a Navantia para mejorar sus procesos y actividades.



Transmisión del conocimiento

La colaboración multilateral con la Administración, universidades y centros de investigación favorece la transferencia de conocimientos y el desarrollo de nuevas tecnologías, lo que ha permitido a España situarse a la vanguardia de la tecnología del sector naval.

En esta línea, se han constituido cuatro cátedras con las Universidades de Cádiz, A Coruña, Politécnica de Cartagena y Politécnica de Madrid. Con la Universidad de A Coruña, además, Navantia participa en la iniciativa 'Astillero del futuro', cuyo objetivo es el desarrollo de tecnologías disruptivas para abordar el programa de fragatas F-110. También se ha creado 'Nautilus', junto con el Centro tecnológico AIMEN, para el desarrollo de nuevos materiales y sistemas de fabricación avanzada.

Patrimonio cultural compartido

Navantia pone en valor su patrimonio cultural y fomenta la cultura naval entre los empleados y en la sociedad, impulsando la generación de un impacto positivo en el desarrollo de las poblaciones locales y de otras partes interesadas.

Se han constituido cuatro cátedras con las Universidades de Cádiz, A Coruña, Politécnica de Cartagena y Politécnica de Madrid.



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DE MADRID



Universidad
Politécnica
de Cartagena

Parte de la comunidad

En su compromiso con la sociedad y el patrimonio cultural, Navantia realiza aportaciones, donaciones y patrocinios a diversas Fundaciones, Asociaciones y Organizaciones sin ánimo de lucro con el objetivo de promover las relaciones con los

distintos grupos de interés de la compañía, además de reforzar la marca y el negocio.

En 2019, Navantia contribuyó con más de 137.000 euros a estas iniciativas, cifra un 47% superior a la del año anterior.

Colaboraciones de Navantia en 2019



Fundación Museo Naval

Entidad cultural estatal dedicada a conservar y exhibir conjuntos de valor histórico relacionados con la actividad naval.



Real Instituto Elcano

Think tank que estudia los intereses de España en el escenario internacional.



Fundación Consejo España Estados Unidos

Organización para el fomento de las relaciones entre ambos países.



Fundación Consejo España Australia

Entidad que impulsa las relaciones entre los dos estados.



The Legacy

Fundación dedicada a poner en valor la contribución histórica y cultural de España en Estados Unidos.



Fundación Exponav

Organización creada para el fomento del conocimiento de la construcción naval y de las actividades marítimas.



Fundación Princesa de Girona

Entidad privada de apoyo a los jóvenes en su desarrollo personal y profesional.



Fundación Isaac Peral

Organización que trabaja para contribuir al desarrollo del ecosistema industrial y tecnológico de la Región de Murcia.



Cámara de comercio hispano-noruega

Asociación para el fomento de las relaciones comerciales, económicas y culturales entre España y Noruega.



Cámara de comercio e industria hispano-turca

Entidad que trabaja en favor de las relaciones comerciales, económicas y culturales entre España y Turquía.



Asociación Atlántica Española

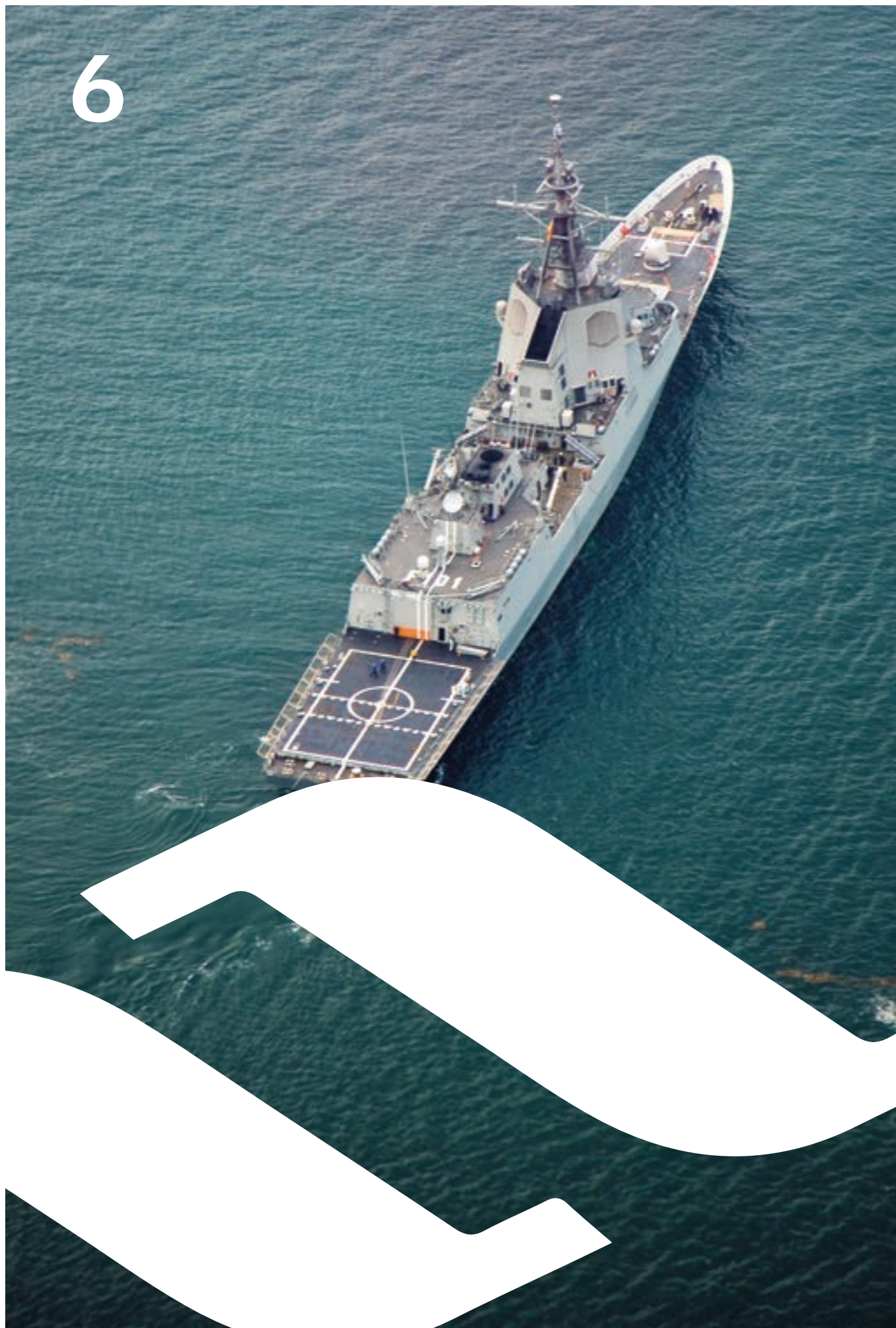
Organización dedicada al apoyo de la Alianza del Atlántico Norte.



Real Liga Naval Española

Institución que promociona y defiende los intereses marítimos de España.

6





Rumbo hacia el futuro



Navantia trabaja para seguir siendo un referente mundial en su sector por su capacidad tecnológica y de innovación, así como para convertirse en una compañía más responsable, en la que las personas sean el motor que impulsa su actividad y genere mayor riqueza y beneficio para España, especialmente en las zonas donde está presente

RETOS A MEDIO Y LARGO PLAZO



El Plan Estratégico 2018/22 y el nuevo modelo de responsabilidad social corporativa guiarán el rumbo de la compañía durante los próximos años con el objetivo de hacer frente a los retos de futuro y convertirse en uno de los actores más relevantes del sector naval a escala mundial.

Más allá del mismo y en coherencia con la visión de la compañía de convertirse en una empresa sostenible, estratégica e internacional, la empresa ha definido la “Visión Navantia 2030” para abordar los retos del futuro:

- ♦ **Consolidación como empresa estratégica** para la defensa nacional, para la industria y para el empleo.
- ♦ Convertirse en una empresa tecnológica referente a nivel nacional y europeo que proporciona **soluciones integrales tecnológicamente avanzadas**, apostando por la I+D+i.
- ♦ **Liderazgo** frente a competidores en servicios de alto valor añadido (ACV, Servicios, ToT, instalaciones y procesos 4.0).
- ♦ Contribuir a **incrementar las exportaciones españolas** con operaciones en mercados en crecimiento, particularmente en Arabia Saudí y Australia.
- ♦ **Fomentar la cohesión social**, generando una huella industrial altamente española, colaborativa, competitiva y sostenible.
- ♦ **Ecoeficiencia operacional**, reduciendo consumos de energía, materias primas, residuos y agua en las operaciones de la compañía.
- ♦ **Retención del conocimiento** para desarrollar las mejores soluciones tecnológicas.

Objetivos y metas de Navantia

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son un llamado universal para que gobiernos, sociedad y empresas tomen medidas para poner fin a problemas como la pobreza,

proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad, Navantia contribuye con su actividad a su cumplimiento.

DE LOS ODS PRIORITARIOS



ODS 3: Salud y bienestar

- ♦ Cero accidentes.
- ♦ Mejorar la salud y bienestar de los trabajadores de la compañía.
- ♦ Compromiso de obtener en 2020 la certificación ISO 45001 para el Sistema de Prevención de Riesgos Laborales y conseguir el certificado de "Empresa Saludable".



ODS 5: Igualdad de género

- ♦ 30% de mujeres en puestos directivos (A o B) en 2025.
- ♦ 20% de mujeres en plantilla en 2022.
- ♦ Implementar el Plan de Igualdad firmado con el Comité Intercentros.
- ♦ Brecha salarial cero. Compromiso para certificar la brecha salarial en 2020.
- ♦ Incluir en los criterios de diseño la potenciación de la igualdad de género.



ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

- ♦ Aumentar la aportación al PIB español y al empleo de calidad de acuerdo con los objetivos del Plan Estratégico de Navantia.
- ♦ Mejorar la productividad económica mediante la implantación de la eficiencia operacional y la transformación digital.
- ♦ Fomentar el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas mediante el impulso de la cooperación con proveedores e industria colaboradora.



ODS 13: Acción por el clima

- ♦ Reducir la huella de carbono un 10% hasta 2022 (GEI Toneladas de CO₂ equivalentes).
- ♦ Lanzamiento de proyectos de I+D+i para reducir las emisiones de GEI de los productos .
- ♦ Servicios de ahorro de combustible.
- ♦ Incluir en el catálogo de servicios propulsión por LNG e híbridas.
- ♦ Línea SMART y optimización de consumo eléctrico en los barcos.
- ♦ Potenciar la línea de negocio de energías renovables.
- ♦ Formación y sensibilidad ambiental en Navantia para toda la plantilla.
- ♦ Compromiso para realizar en 2020 el 50% de los eventos corporativos neutros en carbono.
- ♦ Compromiso para introducir en 2020 criterios de eficiencia energética en la norma de inversiones y a implementar criterios de medioambiente en la contratación y gestión de proveedores.

DE LOS ODS SELECCIONADOS



ODS 4: Educación de Calidad

- ◆ Creación de un centro de formación para difundir la cultura naval y del mar entre la plantilla e industria colaboradora.
- ◆ Impartir formación a los profesionales de Navantia en desarrollo sostenible.
- ◆ Fomentar el desarrollo de cátedras con universidades.



ODS 9: Industria, innovación e infraestructura

- ◆ Promover una industrialización inclusiva y sostenible, aumentando la aportación al empleo y al PIB.
- ◆ Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica del sector en las zonas donde la compañía se ubica.
- ◆ Modernizar las factorías de acuerdo con las inversiones del Plan Estratégico, promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales.



ODS 12: Producción y consumo responsables

- ◆ Lanzar un proyecto integral de economía circular.
- ◆ Reducir el consumo de agua a través de la gestión integral del ciclo.
- ◆ Fomentar la presentación de informes de sostenibilidad en las empresas colaboradoras.
- ◆ Estrategia de residuos cero mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.



ODS 14: Vida submarina

- ◆ Iniciativas de limpieza de playas, ríos y caños.
- ◆ Alianzas con fundaciones para colaboración para proteger y regenerar la vida submarina.
- ◆ Aplicar la tecnología propia para proteger la vida submarina.



ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

- ◆ Colaboración directa con gobiernos nacionales, organizaciones internacionales y clientes para desarrollar soluciones que contribuyan a hacer del mundo un lugar más seguro.
- ◆ Alcanzar los mejores estándares nacionales e internacionales en materia de buen gobierno. Compromiso para aprobar e implantar en 2020 el nuevo sistema de gobierno corporativo.
- ◆ Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales del ámbito de influencia de la compañía y fomentar las acciones de desarrollo transfronterizo. Compromiso para aprobar en 2020 una política de respeto por los derechos humanos.



ODS 17: Alianzas para conseguir los objetivos

- ◆ Adhesión al FP-Dual.
- ◆ Adhesión al Pacto Mundial.
- ◆ Adhesión a CEOs por la diversidad.
- ◆ Adhesión a la Declaración de Luxemburgo.
- ◆ Adhesión a Fundación por la Biodiversidad y Adhesión a Forética (en coherencia Plan Director)

Acerca de esta Memoria

**Compañía**

Navantia

**Lugar**

España

**Periodo cubierto**

2019

**Periodicidad**

anual

**Domicilio social**

Calle Velázquez, 132. Madrid.

**Más información**

navantia@navantia.es

**Teléfono**

91 335 84 00

**Website**

www.navantia.es

La presente memoria se ha elaborado tomando como referencia el Estado de Información no financiera 2019, que da cumplimiento a la Ley 11/2018 en materia de información No Financiera y diversidad e incluye la información necesaria para comprender la situación del grupo, sus resultados y la evolución del desempeño en materia social, medio ambiental y de buen gobierno.

La información contenida en esta memoria hace referencia al Navantia España y representa aquella información que los administradores han considerado relevante para la compañía, basándose en los conceptos de significatividad y materialidad que permiten identificar los aspectos no financieros críticos para la organización y sus grupos de interés.





navantia.es