

Rumbo a la Sostenibilidad



ÍNDICE

1

NAVANTIA, GENERANDO VALOR SOSTENIBLE



- › Navantia, al timón del futuro
- › Modelo de negocio: aguas azules y verdes
- › Tendencias: el horizonte de Navantia
- › La ambición sostenible: rumbo ESG
- › El impacto de la actividad de Navantia

2

GOBIERNO CORPORATIVO



- › Compromiso del órgano de gobierno
- › Futuro de Navantia: riesgos y oportunidades
- › Políticas de Navantia
- › Cumplimiento, ética y transparencia

3

NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE



- › Gestión y Protección Ambiental
- › Navantia circular y Ecodiseño
- › Biodiversidad y Medio Marino

4

LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO



- › El valor de la diversidad
- › El talento de Navantia
- › Organización del trabajo
- › Entorno de trabajo seguro y saludable

5

NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES



- › Relación con los clientes
- › Cadena de valor
- › Iniciativas sociales y de contribución al entorno
- › Información Fiscal

A

ANEXOS



- › Acerca de este informe
- › Análisis de materialidad
- › Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- › Contenidos ley-GRI

- > Navantia, al timón del futuro
- > Modelo de negocio: aguas azules y verdes.
- > Tendencias: el horizonte de Navantia
- > La ambición sostenible: rumbo ESG
- > El impacto de la actividad de Navantia

1 NAVANTIA, GENERANDO VALOR SOSTENIBLE

- Navantia, al timón del futuro
- Modelo de negocio: aguas azules y verdes
- Tendencias: el horizonte de Navantia
- La ambición sostenible: rumbo ESG
- El impacto de la actividad de Navantia



Navantia, al timón del futuro

- › Navantia, al timón del futuro
- › Modelo de negocio: aguas azules y verdes.
- › Tendencias: el horizonte de Navantia
- › La ambición sostenible: rumbo ESG
- › El impacto de la actividad de Navantia

Navantia constituye el paradigma de una compañía que navega hacia el futuro sin dejar de integrar su pasado en la forma de afrontar su día a día. Desde nuestra compañía, afrontamos con responsabilidad e ilusión los retos que se presentan, sin desconocer que nuestro liderazgo y experiencia en el sector industrial naval constituyen nuestra seña de identidad.

La historia de Navantia es la historia de la industrialización naval en España, pues nuestros orígenes se remontan más de trescientos años atrás cuando, en 1717, el Intendente General de Marina, José Patiño, ordena la construcción del primer astillero moderno de España, el de La Carraca, en San Fernando, siguiéndoles los de la Ría de Ferrol y la Dársena de Cartagena.

Dicha historia discurre hoy por las aguas que marca Navantia como el rumbo de un futuro apasionante, en el que nuestra empresa se proyecta internacionalmente, diversificando su modelo de negocio y contando con una plantilla decididamente comprometida con los objetivos, principios y valores que jalonan nuestra travesía.



Navantia en la actualidad

- > Navantia, al timón del futuro
- > Modelo de negocio: aguas azules y verdes.
- > Tendencias: el horizonte de Navantia
- > La ambición sostenible: rumbo ESG
- > El impacto de la actividad de Navantia

Nuestra compañía ha mantenido su esencia desde su nacimiento en 2005, anticipando los cambios de viento que rolaban en la industria naval y sin perder de referencia los valores tradicionales que han acompañado a la marca durante toda su historia.

Así, Navantia ha sabido dar respuesta a los diferentes retos y desafíos que planteaba su sector mediante el impulso de acciones y proyectos exitosos, aportando valor a cada una de las ramas de su negocio, incluso diversificando el mismo, a pesar de que las aguas por las que discurría nuestro rumbo no han permanecido calmas en todo momento.

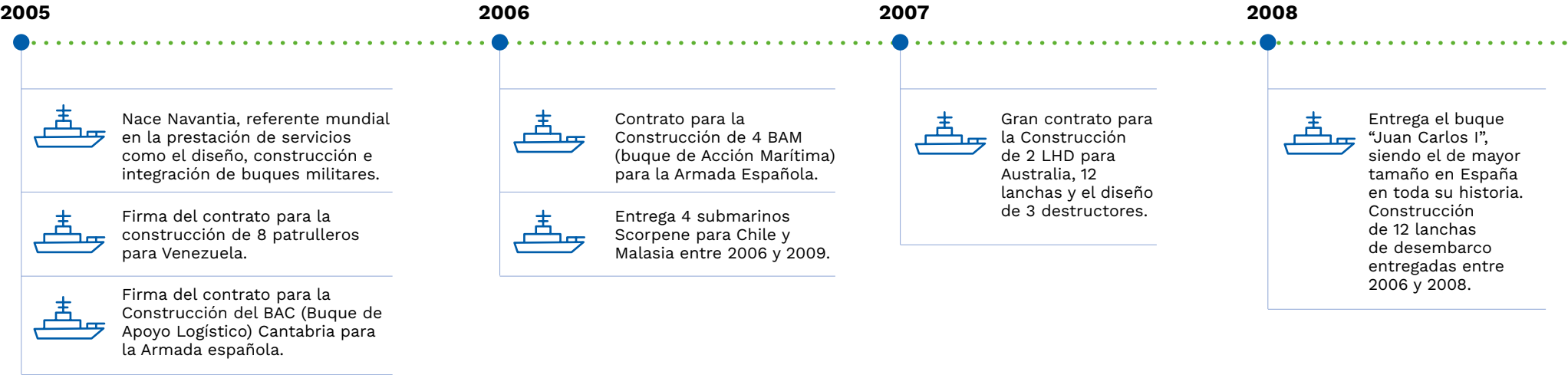
En todo caso, Navantia ha desarrollado un papel de líder y tractor del sector naval, operando como operador estratégico de referencia en este mercado. Dicho liderazgo se ha expandido a aquellos países donde opera, debido a su capacidad de diversificación y crecimiento.

La capacidad de diversificación ha supuesto la consolidación de la línea de negocios de construcción naval, especializándonos de manera excelente en la línea de negocio de sistemas y transformación digital, para, finalmente, apostar por la apertura de la nueva línea de negocio de energías verdes durante 2021.

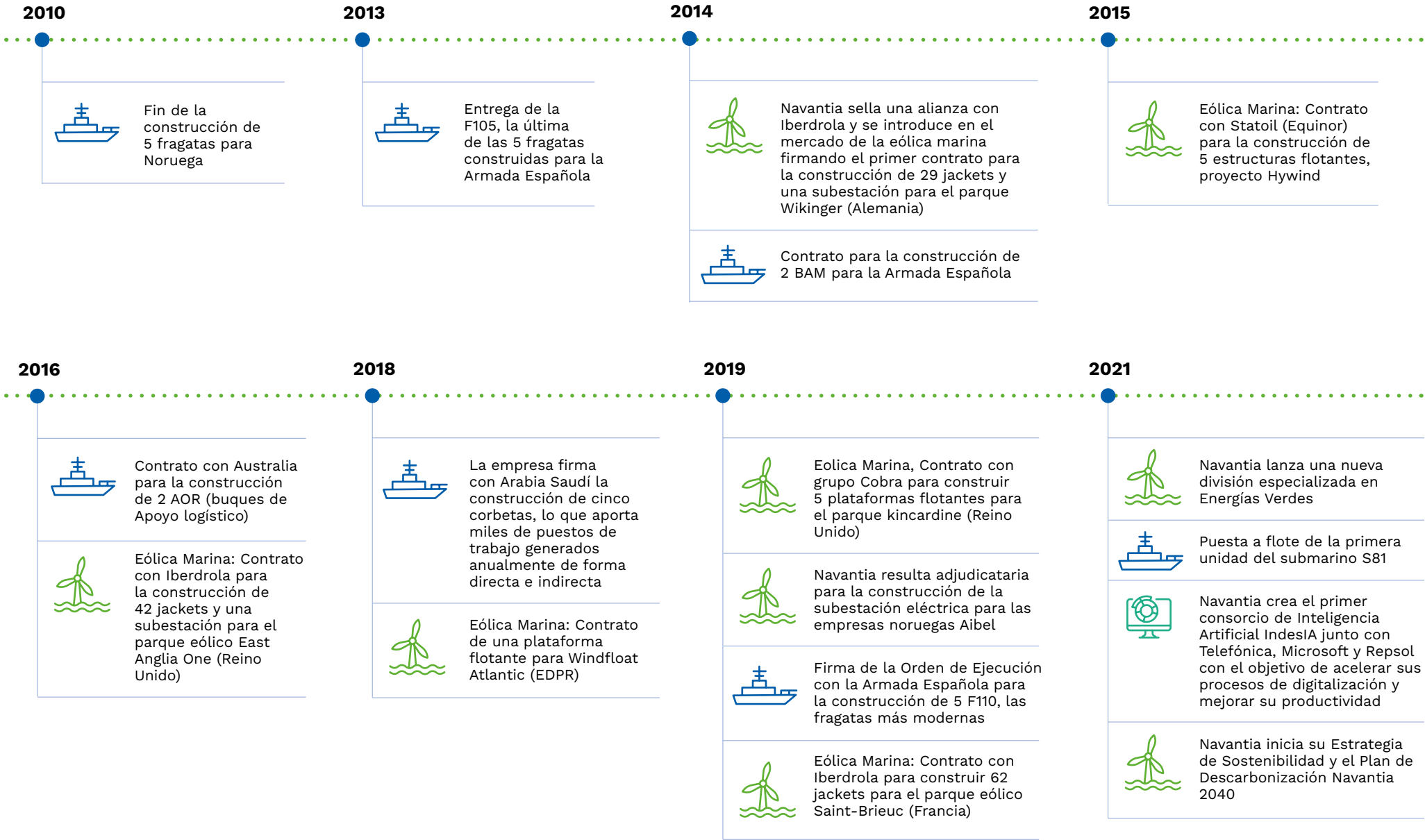
Todo ello, sin dejar de destacar el compromiso de Navantia por la sostenibilidad, en clave de ESG (ambiental, social y de gobernanza) en el core interno de la toma de decisiones y, externamente, respecto a su cadena de valor, sus grupos de interés y la sociedad en su conjunto. El Plan de Descarbonización Navantia 2040 constituye fiel reflejo de ese empeño para contribuir al objetivo, fijado en el Pacto Verde Europeo y en la Ley de Cambio Climático española, de descarbonizar la economía no más tarde de 2050.

Nuestro decidido rumbo no sería posible sin una tripulación, nuestra plantilla, que no sólo ha asumido, sino que ha propiciado la innovación y evolución de la estrategia de la compañía, en el marco del **Plan Estratégico de Navantia**. En este sentido, a finales de 2021, el cumplimiento del mismo se traduce en una contratación del 74% previsto en el plan, una inversión de 411 millones de euros y 376 nuevas incorporaciones.

Evolución histórica y crecimiento de Navantia



- › Navantia, al timón del futuro
- › Modelo de negocio: aguas azules y verdes.
- › Tendencias: el horizonte de Navantia
- › La ambición sostenible: rumbo ESG
- › El impacto de la actividad de Navantia



- Navantia, al timón del futuro
- Modelo de negocio: aguas azules y verdes.
- Tendencias: el horizonte de Navantia
- La ambición sostenible: rumbo ESG
- El impacto de la actividad de Navantia

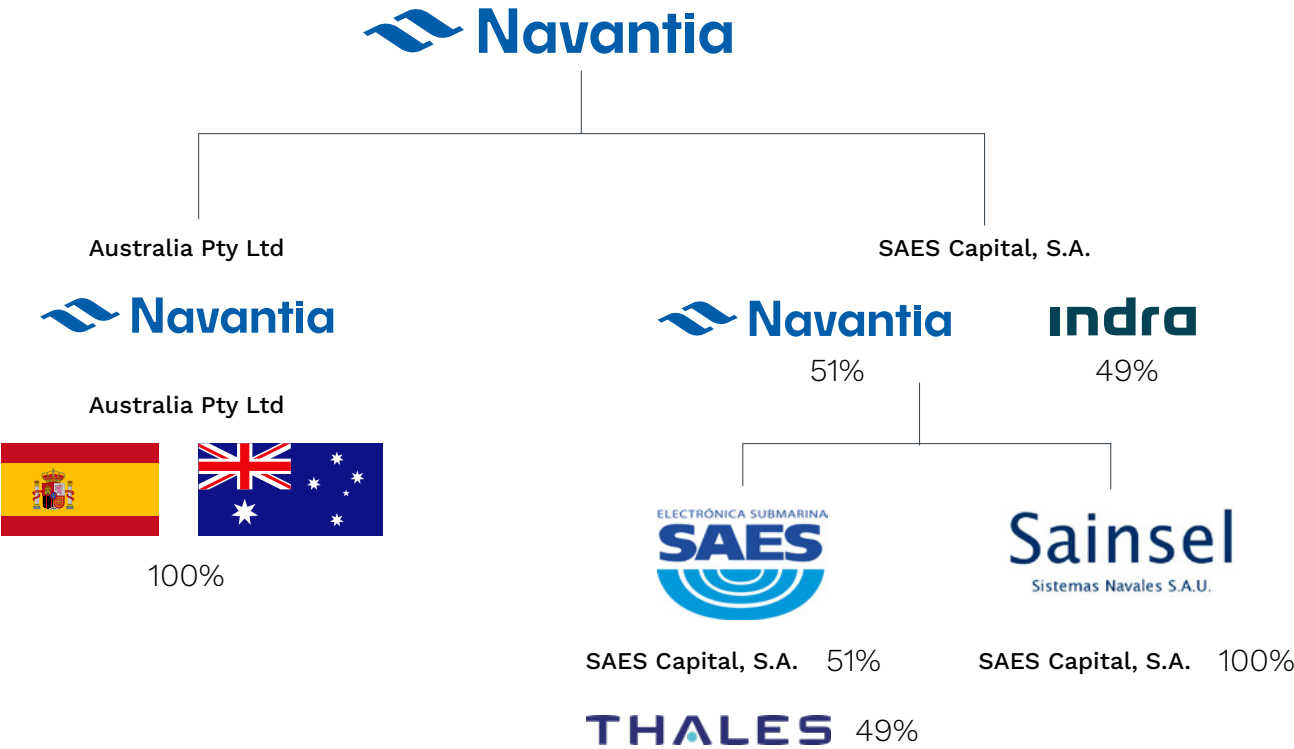
Modelo de negocio: aguas azules y verdes

GRI 102-2, 102-3, 102-4, 102-6, 102-7

Navantia pertenece al 100% a la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), organismo que, a su vez, depende del Ministerio de Hacienda y Función Pública. Dentro de la misma, dos empresas forman parte del Grupo Navantia a efectos de consolidación: Navantia Australia Pty. Ltd. (de ahora en adelante, Navantia Australia) y SAES Capital, S.A., S.M.E. quien a su vez participa en dos filiales: Sociedad Anónima de Electrónica Submarina, S.M.E. (de ahora en adelante, SAES) y SAINSEL Sistemas Navales, S.A.U., S.M.E (de ahora en adelante, SAINSEL).

Navantia es considerada una empresa estratégica para la Defensa Nacional, alineada en la consecución de sus fines con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y ejerciendo un destacado papel de cohesión territorial por la capacidad tractora en la creación de empleo e impulso económico en las zonas geográficas donde se asientan sus astilleros.

Fruto de esa concepción, en Navantia hemos desarrollado programas en más de veinte países y contamos con más de 4.300 profesionales, que desarrollan su actividad en las instalaciones de la Ría de Ferrol, Dársena de Cartagena y la Bahía de Cádiz, en las oficinas centrales en Madrid, así como en sus filiales y delegaciones internacionales.



Las líneas de negocio

Navantia se erige como referente y aliado de confianza para dar respuesta a cualquier necesidad de nuestro ámbito operativo. Para ello, como marco de referencia, Navantia aprobó un Plan Estratégico con horizonte 2018-2022, dando respuesta a los desafíos, de una manera eficiente, eficaz y sostenible. Dentro del mismo, operan como líneas de negocio:

- > Navantia, al timón del futuro
- > Modelo de negocio: aguas azules y verdes.
- > Tendencias: el horizonte de Navantia
- > La ambición sostenible: rumbo ESG
- > El impacto de la actividad de Navantia



Que agrupa las áreas de construcción de buques y submarinos, así como la unidad de negocio de Reparaciones, responsable de los programas navales para la Armada española y clientes internacionales.

- Estratégicos para la Defensa al aportar el diseño y construcción de buques militares de alta tecnología. Transferencia de tecnología.
- Apoyo al Ciclo de Vida, incluyendo reparaciones y transformaciones.
- Construcción de buques civiles.
- Fabricación de motores diésel y turbinas.

Navantia se consolida como compañía proveedora de alta tecnología y servicios inteligentes, incluyendo, entre otros:

- Diseño y fabricación de sistemas de control de buques, submarinos y embarcaciones no tripuladas, incluyendo inteligencia, simulación (gemelo digital) y entrenamiento de los mismos).
- Desarrollo de consolas de Puente de Gobierno, Navegación WECDIS (Homologadas) y control de Plataforma (buques y submarinos).
- Equipos de navegación y coordinación, buques de vigilancia, búsqueda, rescate y salvamento marítimo, así como equipos aeronáuticos (de mando y control y de presentación y auxiliares).
- Servicio de Mantenimiento (reparaciones, obsolescencias, repuestos).

Mercado con un alto potencial de generación de crecimiento y empleo de calidad cualificado, en actividades relacionadas con la energía eólica marina, el hidrógeno y otras energías alternativas.

- Líder internacional en el sector de construcción offshore: desde 2014 Navantia ha llevado a cabo 11 proyectos de desarrollo de parques eólicos marinos para 5 países.
- Especializada en cimentaciones fijas y flotantes, y en subestaciones eléctricas, en la energía eólica offshore.
- En el ámbito del hidrógeno, aprovecha el desarrollo liderado en el sistema AIP de los submarinos S-80, como vector de crecimiento en el marco de las tecnologías del hidrógeno, que serán clave para contribuir a la descarbonización del sector marítimo (entre otros sectores).
- Con infraestructuras productivas en Fene, Ferrol, Puerto Real, Cartagena y Saint Brieuc (Francia), y con un Centro de Excelencia de Energías Verdes en desarrollo que tendrá tres sedes.

Cultura organizativa y valores

Navantia cuenta con una cultura sólida con unos valores conocidos y compartidos por todas aquellas personas que forman parte de la organización, que hace extensivo a colaboradores y otras partes interesadas. Desde la compañía, se concede una especial atención a todos aquellos aspectos vinculados a la ética y el compromiso, sin dejar de lado cuestiones clave como la innovación o la sostenibilidad.

- > Navantia, al timón del futuro
- > Modelo de negocio: aguas azules y verdes.
- > Tendencias: el horizonte de Navantia
- > La ambición sostenible: rumbo ESG
- > El impacto de la actividad de Navantia

VISIÓN



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

MISIÓN



Desarrollar programas navales competitivos y servir a la seguridad nacional

VALORES



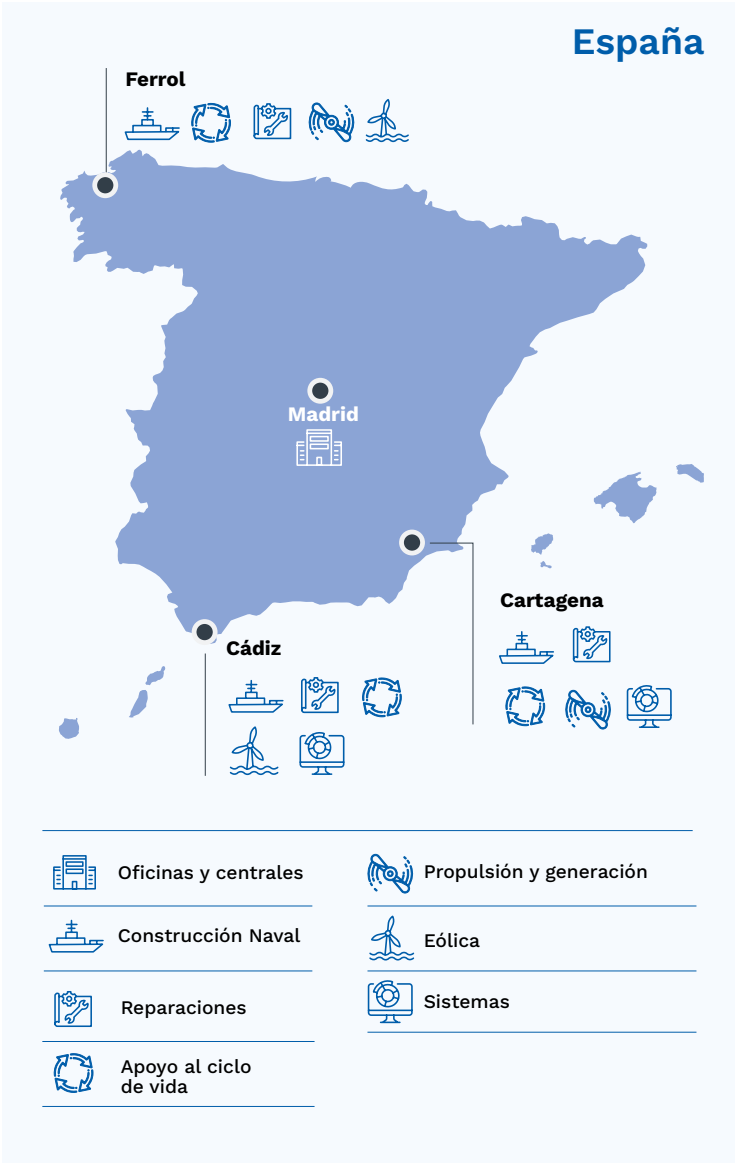
- Compromiso con los resultados
- Liderazgo tecnológico
- Trabajo en equipo
- Orientación al cliente
- Conducta ética
- Responsabilidad



Cerca de sus clientes

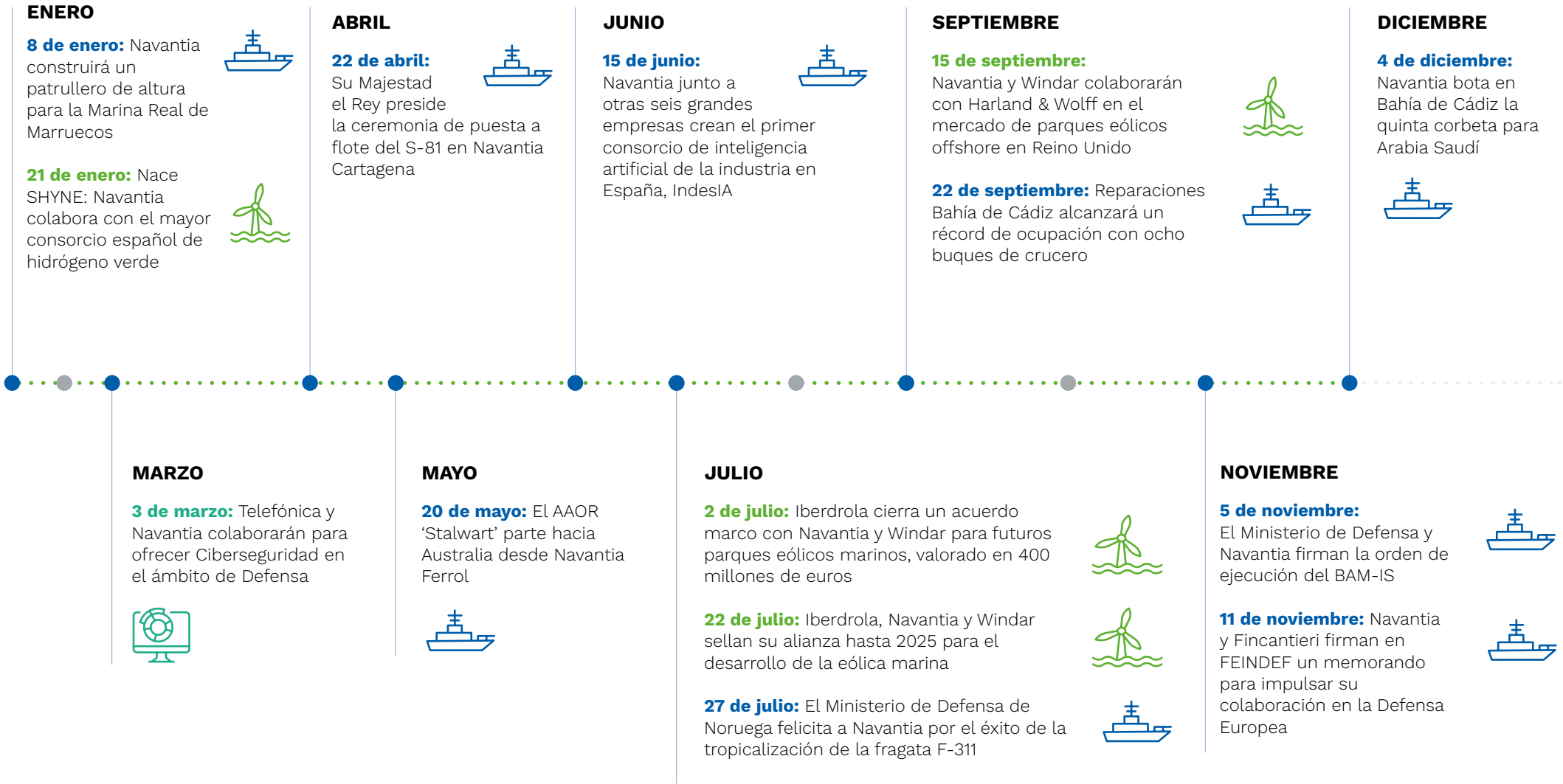
Navantia aporta soluciones integrales a sus clientes, ya que posee la capacidad e infraestructura necesaria para desarrollar exitosamente cualquier programa operativo en el mundo, entregando los buques, sistemas e infraestructuras de energías renovables totalmente operativos y dando el apoyo necesario durante todo el ciclo de vida del producto.

En línea con la capacidad exportadora de su negocio, Navantia tiene filiales, oficinas y delegaciones en el extranjero que le permiten mantenerse cerca de sus clientes y socios en mercados estratégicos. Asimismo, en España, Navantia ha consolidado su presencia operativa en siete astilleros.



Principales hitos de 2021

- > Navantia, al timón del futuro
- > Modelo de negocio: aguas azules y verdes.
- > Tendencias: el horizonte de Navantia
- > La ambición sostenible: rumbo ESG
- > El impacto de la actividad de Navantia



- › Navantia, al timón del futuro
- › Modelo de negocio: aguas azules y verdes.
- › Tendencias: el horizonte de Navantia
- › La ambición sostenible: rumbo ESG
- › El impacto de la actividad de Navantia

Tendencias: el horizonte de Navantia

GRI 102-14, 102-15

Navantia, fruto de su posición en el mercado, orienta su ámbito de actuación a aquellos sectores en los que se vislumbra un presente con mucho futuro.

Nada queda al azar, sino que existe un depurado análisis de nuestro rumbo, máxime en nuestra posición de empresa del sector público. Sin perjuicio de la situación económica actual, fruto de la parálisis provocada por la Covid-19, Navantia no deja de vislumbrar la trayectoria que marca el futuro más cercano, del que ya tenemos constancia a través de las Hojas de Ruta y Estrategias de la Unión Europea, del Gobierno de España, de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales, así como del análisis de mercado, pudiendo resumirse en las siguientes claves:



Mejora de la competitividad a través de la innovación tecnológica y de la sostenibilidad

La digitalización de los sistemas y procesos, así como el enfoque sostenible en clave ESG constituyen pilares básicos del Pacto Verde Europeo, que se erigen en piezas clave de la distribución de los Fondos NextGenEU. Por ello, nuestros centros se están focalizando en la mejora de la competitividad y en la diferenciación tecnológica de sus productos y procesos, así como en la implementación de la variable de la sostenibilidad de manera integral.

En este sentido, resulta esencial la generación de conocimiento e innovación, así como el incremento de las capacidades digitales entre las plantillas. Asimismo, no solo nuestra compañía, sino nuestra cadena de valor y nuestros grupos de interés se encuentran comprometidos en ofrecer un enfoque de sostenibilidad a nuestra trayectoria.



Consolidación de las energías renovables

Con la misma orientación, la apuesta por la sostenibilidad en el fomento de las energías renovables resulta indispensable para lograr los objetivos del Acuerdo de París. Tanto la energía renovable offshore como el hidrógeno verde operan como pilares fundamentales en el logro de la consolidación del Pacto Verde Europeo y de la Ley europea del Clima (así como la legislación interna). Las Hojas de Ruta de ambas fuentes de energía renovable dan fe de ello y serán, igualmente, parte importante en la consecución de la descarbonización de Navantia.



Coyunturas del sector naval militar y civil

Desde la perspectiva militar, se observa una tendencia de la Unión Europea para fomentar una verdadera autonomía estratégica, lo que debería de suponer, en buena lógica, un avance del aumento del gasto en defensa. Ello nos lleva a gastar más eficientemente y buscar al máximo las sinergias. En el presente ejercicio ha habido una relativa contracción del mercado naval militar, donde la demanda principalmente se ha concentrado en países como Alemania, Noruega, Indonesia, Brasil e Italia.

En cuanto al sector naval civil, durante 2021 se ha producido un aumento sensible de la contratación naval mercante, un 95% respecto al año anterior, siendo especialmente notable el crecimiento de todos los segmentos de buques de carga y offshore, así como de los portacontenedores.



Covid-19

En los dos últimos años, el contexto de crisis y cambios derivados del Covid-19 ha planteado retos sin precedentes en términos económicos y sociales. En respuesta, las autoridades europeas lanzaron un Plan de Recuperación, sin olvidar las medidas sociales que nuestra área de Salud ha ido llevando a cabo, trascendiendo la esfera de nuestra propia compañía.

Principales retos y oportunidades identificadas para el sector naval

- Navantia, al timón del futuro
- Modelo de negocio: aguas azules y verdes.
- Tendencias: el horizonte de Navantia
- La ambición sostenible: rumbo ESG
- El impacto de la actividad de Navantia



- › Navantia, al timón del futuro
- › Modelo de negocio: aguas azules y verdes.
- › Tendencias: el horizonte de Navantia
- › La ambición sostenible: rumbo ESG
- › El impacto de la actividad de Navantia

La ambición sostenible: rumbo ESG

Navantia se encuentra firmemente comprometida con la sostenibilidad, siendo la misma parte de sus valores y cultura corporativa. Esta ambición sostenible se ha materializado en el impulso de la Estrategia de Sostenibilidad de la compañía, cuyo desarrollo ha contado con la implicación de los profesionales y donde se han centrado grandes esfuerzos a lo largo de 2021. A tal efecto, en el año 2021 se ha creado un Grupo de Trabajo con la representación de todas las áreas de negocio y se ha lanzado el Comité ESG que velará por el cumplimiento de las acciones y objetivos recogidos en el mismo.

Partiendo de un análisis de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus metas, así como de las necesidades de sus partes interesadas, se han definido una serie de áreas prioritarias para los ámbitos Social, Medioambiental y de Gobernanza sobre las que se han planteado una serie de objetivos, acciones e indicadores para el seguimiento de su evolución.

Adheridos a la Red Española del Pacto Mundial desde 2019

Navantia está firmemente comprometida con la protección del planeta y con las personas, asumiendo los retos globales como propios. Por ello, en 2019 la compañía se adhirió a la mayor iniciativa mundial de sostenibilidad empresarial participando como socio del Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact).

Como consecuencia, Navantia garantiza el alineamiento de su modelo de negocio con los Diez Principios Universales definidos por Naciones Unidas en lo referente a conducta y acción en los ámbitos de los derechos humanos y empresa, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Asimismo, Navantia se compromete a la responsabilidad social en base a estos principios y a comunicar anualmente sus avances a través de un Informe de Progreso o Memoria de Sostenibilidad.

El Pacto Mundial de Naciones Unidas supone un llamamiento a las empresas y organizaciones a que alineen sus estrategias y operaciones con Diez Principios Universales y cuenta con el mandato de la ONU para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el sector privado alineados con la Agenda 2030.



Pacto Mundial
Red Española

Los pilares de la Estrategia de Sostenibilidad de Navantia

La Estrategia de sostenibilidad de Navantia se orienta en clave ESG: el medio ambiente, la parte social (interna, dirigida a nuestra plantilla; externa, como acción social) y la gobernanza se constituye en ejes sobre los que pivota su acción corporativa.

- > Navantia, al timón del futuro
- > Modelo de negocio: aguas azules y verdes.
- > Tendencias: el horizonte de Navantia
- > La ambición sostenible: rumbo ESG
- > El impacto de la actividad de Navantia



MEDIO AMBIENTE

Navantia circular & ecodiseño

Impulso a la transición ecológica y la economía circular desarrollando un ADN de compañía basado en reducir el impacto ambiental.

Cambio climático

A través de la adopción de medidas de mitigación y adaptación al cambio climático, destacando la creación de un Plan de Descarbonización para lograr que Navantia sea Net Zero.

Biodiversidad & medio marino

Desarrollo de proyectos de compensación de emisiones de GEI a través de proyectos de reforestación o captura de carbono azul. Así como proyección de los criterios TFND a la biodiversidad corporativa.

GOBERNANZA

Reporting y Transparencia

Garatizando una correcta comunicación con los stakeholders, a través de la adecuación del reporting ESG a las novedades legislativas y situación de mercado, así como con una adecuada estrategia de diálogo.

Gestión ética & responsable

Nueva Gobernanza ESG, desarrollando el plan de cumplimiento e incorporando los riesgos en el ámbito de la sostenibilidad al análisis, así como garantizando el cumplimiento de los derechos humanos.

Cumplimiento

Coordinación, implementación y seguimiento del código de conducta de los sistemas de compliance penal y anticorrupción y promoción del sistema de prevención propio de delitos por el canal de denuncias interno.

PERSONAS

Igualdad, diversidad e inclusión

Implementación de medidas encaminadas al fomento de la igualdad de oportunidades, conciliación y rejuvenecimiento de la plantilla.

Talento y empleo

Impulso al desarrollo profesional y a la movilidad interna fomentando la generación de nuevas capacidades y planes de carrera.

Salud y seguridad

Garantizando un entorno seguro de trabajo en todas sus localizaciones, así como el bienestar físico y emocional de sus empleados.

ACCIÓN SOCIAL

Alianzas

Fomento de relaciones que permitan a Navantia incorporar nuevas capacidades, así como expandir el conocimiento y estrategia de sostenibilidad.

Cultura Naval

Compromiso con la cultura naval, a través de una constante labor de divulgación, generación de conocimiento y apoyo a museos.

Compromiso

Creación de grupos de voluntarios y lanzamiento de actividades de voluntariado corporativo.

Rumbo ESG

Ambientales

Sociales

Buen gobierno

- > Navantia, al timón del futuro
- > Modelo de negocio: aguas azules y verdes.
- > Tendencias: el horizonte de Navantia
- > La ambición sostenible: rumbo ESG
- > El impacto de la actividad de Navantia

ENERO

29 de enero: Renovación anual Sello Registro



MARZO

- 1 de marzo:** Proyecto Valoración Bienes Culturales Ría Ferrol con Universidad A Coruña
- 8 de marzo:** Celebración “Día Internacional de la Mujer”
- 10 de marzo:** Participación en campaña “45 voces de mujer” (Murcia)
- 12 de marzo:** Fomento carreras STEM por ingenieras de Navantia
- 12 de marzo:** Renovación compromiso Presidencia con iniciativa “CEO por la Diversidad”
- 12 de marzo:** Exposición conmemorativa por el 250 aniversario en el edificio “Gran Tinglado” de Ferrol



MAYO

- 3 de mayo:** Inauguración del Navantia Training Centre (NTC) San Fernando
- 4 de mayo:** Premio AUTELSI 2021 por el proyecto “La transformación digital de Navantia: destino Astillero 4.0”
- 12 de mayo:** se lleva a cabo el Curso “Concienciación en Diversidad” en el Aula Virtual de Navantia
- 14 de mayo:** Lanzamiento de la nueva “web de Sostenibilidad” de Navantia
- 18 de mayo:** Celebración del Día de los Museos en Puerto y en Ferrol
- 18 de mayo:** Participación “Alianza para la Formación Profesional”, Ministerio de Educación y FP
- 20 de mayo:** Inicio de la Campaña de Concienciación en Ciberseguridad en Navantia
- 21 de mayo:** Proyecto detección micro plásticos en el agua del mar, catedra Isaac Peral Cartagena
- 22 de mayo:** Jornada Voluntariado creación Banco de Semillas autóctonas, Cartagena



FEBRERO

- 10 de febrero:** Mejora en la posición de la empresa en el Índice de Empresas de Defensa
- 25 de febrero:** Premio “Global Digital Talent” 5ª edición



ABRIL

- 28 de abril:** V Jornada de Seguridad y Salud Laboral (SSL)






JUNIO

- 3 de junio:** Plantación nuevos árboles en Puerto Real Día Mundial del Medioambiente
- 5 de junio:** Celebración Día Mundial del Medioambiente en los centros de Navantia
- 7 de junio:** Iniciativa Fomento de la Movilidad Sostenible en Navantia
- 8 de junio:** Celebración Día Mundial de los Océanos
- 15 de junio:** Proyecto consorcio IndesIA, uso de datos e inteligencia artificial

-  Ambientales
-  Sociales
-  Buen gobierno





- > Navantia, al timón del futuro
- > Modelo de negocio: aguas azules y verdes.
- > Tendencias: el horizonte de Navantia
- > La ambición sostenible: rumbo ESG
- > El impacto de la actividad de Navantia

JULIO

-  **1 de julio:** Día Internacional de la Mujer Ingeniera
-  **1 de julio:** Proyectos de desarrollo del hidrogeno verde con Enagas
-  **27 de julio:** Participación Semana Fundación Inspiring Girls (Cádiz)






OCUBRE



-  **14 de octubre:** Lanzamiento de una herramienta SAP para la gestión de la rentabilidad y el rendimiento en sostenibilidad
-  **19 de octubre:** Politécnica de Cartagena (UPCT), Navantia “Becario de Honor”, por la realización de prácticas de sus alumnos
-  **25 de octubre:** Navantia galardonada VIII edición Premios Galicia de Energía, mejor proyecto de innovación
-  **27 de octubre:** Primera reunión para elaborar el Plan de Descarbonización de Navantia con la UTE Tecnalia-Factor



DICIEMBRE





-  **21 de diciembre:** Navantia emite su informe sobre huella de carbono 2020 con la verificación externa de Bureau Veritas. Se redujo un 37%
-  **22 de diciembre:** Navantia presenta su estrategia de Sostenibilidad y los objetivos 2022
-  **22 de diciembre:** Primera reunión del Grupo de Trabajo Convenio entre Navantia y Cruz Roja

SEPTIEMBRE

-  **6 de septiembre:** Iniciativa del Proyecto “Motores Green” en Cartagena
-  **27 de septiembre:** Encuesta de Compromiso con Navantia 2021, futuro y evolución cultural



NOVIEMBRE

-  **3 de noviembre:** Navantia y la Universidad de Cartagena renuevan la Cátedra “Isaac Peral”
-  **4 de noviembre:** Navantia y Telefónica Tech presentan su colaboración en ciberseguridad y ciberdefensa
-  **1-4 de noviembre:** Navantia participa en la COP26 de Glasgow
-  **5 de noviembre:** Navantia presenta en Feindef sus futuros centros de excelencia

-  **11 de noviembre:** Aprobación SAP Sostenibilidad en el Grupo de Innovación y en el Comité de Inversiones
-  **16 de noviembre:** Cartagena obtiene la recertificación de la ISO 45001 sobre Seguridad y Salud en el trabajo
-  **29 de noviembre:** Lanzamiento de la primera newsletter de Sostenibilidad ESG



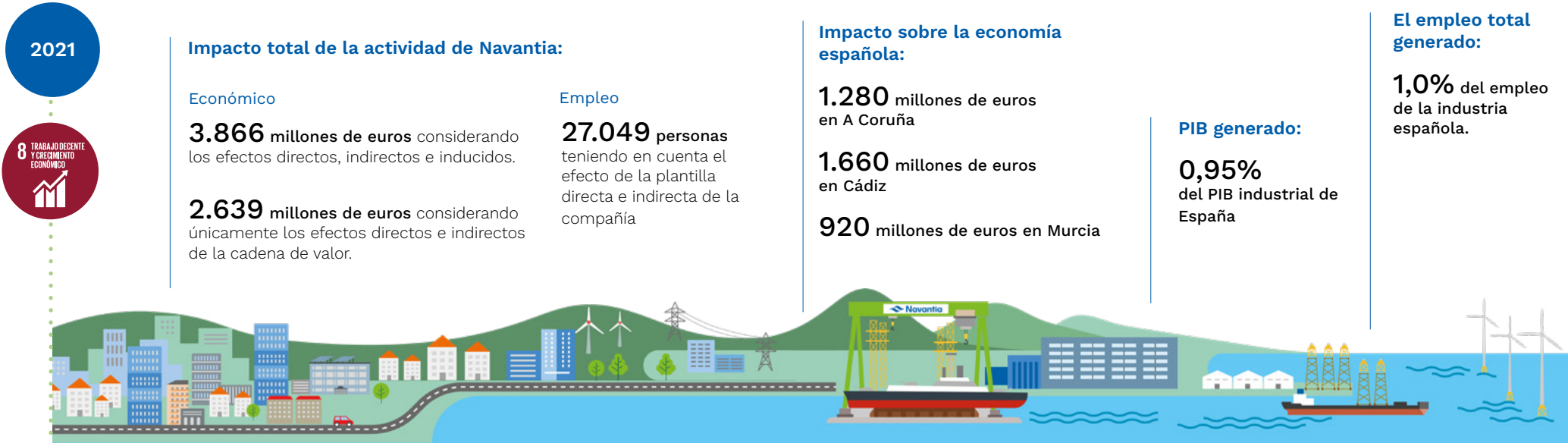
- Navantia, al timón del futuro
- Modelo de negocio: aguas azules y verdes.
- Tendencias: el horizonte de Navantia
- La ambición sostenible: rumbo ESG
- El impacto de la actividad de Navantia

El impacto de la actividad de Navantia

GRI 102-14, 102-15

Desde el punto de vista de la generación de riqueza y empleo, la industria naval militar es un componente esencial. En este sentido, Navantia es un motor clave de generación de riqueza y empleo de alta calidad en aquellos territorios donde tiene presencia.

Navantia utiliza una herramienta basada en la metodología input-output para cuantificar el impacto positivo de la compañía sobre las áreas geográficas donde se encuentran ubicadas sus centros productivos.



En aquellas provincias con centros de Navantia:

PIB generado

	PIB	PIB industrial
Cádiz	2,2%	23,9%
A Coruña	1,4%	13,8%
Murcia	0,9%	6,8%

Impacto generado en términos de empleo:

	Empleo	Empleo industrial
Cádiz	2,7%	24,6%
A Coruña	2,0%	15,1%
Murcia	1%	7,5%

Los centros de producción de Navantia se encuentran situados en tres áreas con problemas económicos estructurales, como son Ferrol, Cartagena y Bahía de Cádiz. En este sentido, cabe destacar que todo el personal empleado por la compañía en estas tres zonas, así como la mayor parte de las empresas auxiliares son de procedencia y/o residen en las áreas mencionadas, reforzando el compromiso de Navantia con estas zonas.

2 GOBIERNO CORPORATIVO

- > Compromiso del órgano de gobierno
- > Futuro de Navantia: riesgos y oportunidades
- > Políticas de Navantia
- > Cumplimiento, ética y transparencia

- Compromiso del órgano de gobierno
- Futuro de Navantia: riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia



GOBERNANZA

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



Compromiso del órgano de gobierno

GRI 102-18, 102-22, 102-26

- > Compromiso del órgano de gobierno
- > Futuro de Navantia: riesgos y oportunidades
- > Políticas de Navantia
- > Cumplimiento, ética y transparencia

Navantia cuenta con un modelo de Gobierno Corporativo que establece los fundamentos de la estrategia de la compañía y contribuye a la integridad, eficiencia y agilidad en su gestión. Este modelo refuerza los sistemas de supervisión y control de la actividad, la gestión de sus riesgos y el desarrollo de personas, asegurando el cumplimiento de los requerimientos internos y externos.

El desarrollo de una estructura adecuada de gobierno corporativo constituye un pilar fundamental en la estrategia de Navantia, por eso el objetivo es definir un marco común de referencia basado en los más altos estándares de buen gobierno y de responsabilidad social corporativa.

La compañía cuenta además con un Código de Gobierno Corporativo que recoge el conjunto de políticas, reglamentos y resto de normativa y establece el marco para el desarrollo de la estructura y el funcionamiento del Sistema de Gestión de Navantia.

“ El Buen Gobierno de Navantia favorece la transparencia e impulsa el crecimiento y la generación de valor sostenible, mediante el desarrollo de su estrategia y la participación de sus grupos de interés.”

Desde el inicio de la implantación de su Plan Estratégico, Navantia comenzó a trabajar en este modelo de Gobierno Corporativo basado en la mejora continua, y en la colaboración de todos los profesionales con el objetivo de mantenerlo actualizado.

En este marco, la compañía se centra en generar seguridad y valor para su accionista, para el Consejo de Administración y, en general, para todos sus grupos de interés.



Estructura del gobierno corporativo

La política de organización y gestión es fundamental en Navantia para conseguir un correcto funcionamiento como compañía. El Consejo de Administración de Navantia se reúne periódicamente, habiéndose celebrado 11 sesiones en el año 2021. A 31 de diciembre de 2021, el Consejo de Administración estaba compuesto por catorce miembros, tal como se detalla a continuación:

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE “Navantia, S.A., S.M.E.” - 31/12/2021

PRESIDENTE

**Sr. D. Ricardo Domínguez García-Baquero**
23-11-21
Presidente Navantia, S.A., S.M.E.

VOCALES

**D. Enrique Moreno de Acevedo Sánchez**
23-11-21
Subdirector de Participadas SEPI

**D. Pablo Rupérez Pascualena**
23-11-21
Director de Gabinete del Secretario de Estado para la UE
Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación

**Dña. Marta Obrero Loma**
16-06-21
Vocal Asesora – Div. Elaboración Cuentas Nacionales Oficina Nacional de Contabilidad Intervención Gral. Administración del Estado Ministerio de Hacienda y Función Pública

**P.A.***
Ministerio de Hacienda y Función Pública

**D. Ramón J. Buendía Madrid**
16-06-21
Secretario Gral. Sección Sindical Intercentros Navantia-CC.OO.

**D. Aniceto Rosique Nieto**
15-06-20
Almirante Jefe de Apoyo Logístico de la Armada Ministerio de Defensa

**D. Galo Gutiérrez Monzonís**
15-06-20
Director General de Industria y PYMES
Ministerio de Industria, Comercio y Turismo

**D. Manuel Romasanta Pavón**
15-06-20
Subdirector General de Reclutamiento y Orientación Laboral Ministerio de Defensa

**D. Santiago Ramón González Gómez**
15-06-20
Director General de Armamento y Material
Ministerio de Defensa

**D. Roberto Moisés Gutiérrez**
24-11-20
Director de la Div. de Coordinación Territorial Dpto. de Servicios y Coordinación Territorial Subsecretaría de Hacienda – Ministerio de Hacienda

**D. José Manuel Lago Peñas**
15-12-20
Asesor económico del Gabinete de la Ministra
Ministerio de Trabajo y Economía Social

**P.A.***
Responsable del Sector de Defensa CC.OO. de Industria – Sección Sindical CC.OO.

SECRETARIO

**D. Miguel Orozco Giménez**
08-05-2007
Secretario (no Consejero) del Consejo Navantia, S.A., S.M.E.

* Pendiente de asignación  Dominicales  Independiente  No consejero

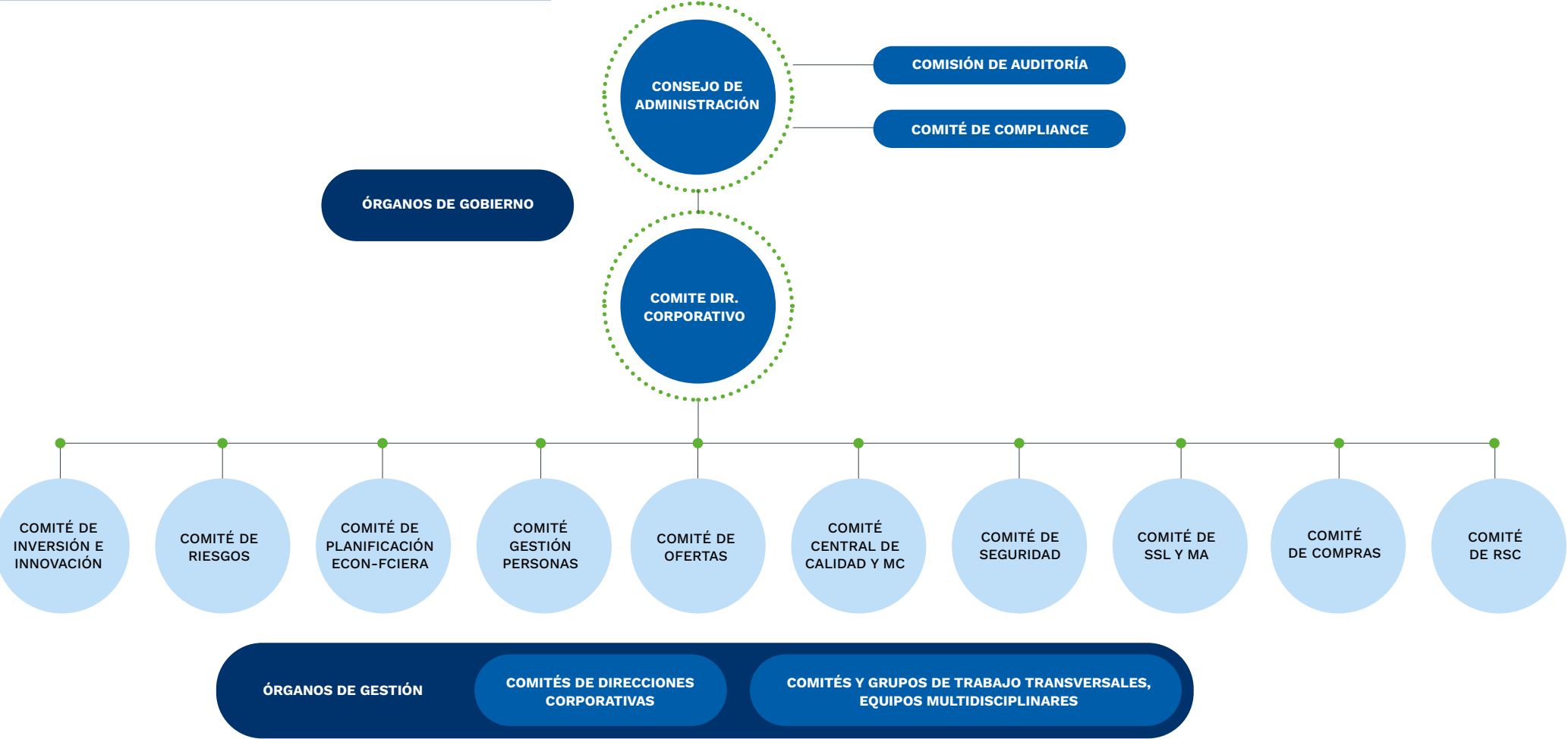
21

- > Compromiso del órgano de gobierno
- > Futuro de Navantia: riesgos y oportunidades
- > Políticas de Navantia
- > Cumplimiento, ética y transparencia

Consejo de Administración	Número de miembros (31 de diciembre de 2021)
Navantia Australia	5
SAES CAPITAL	5
SAES	5
SAISEL	5

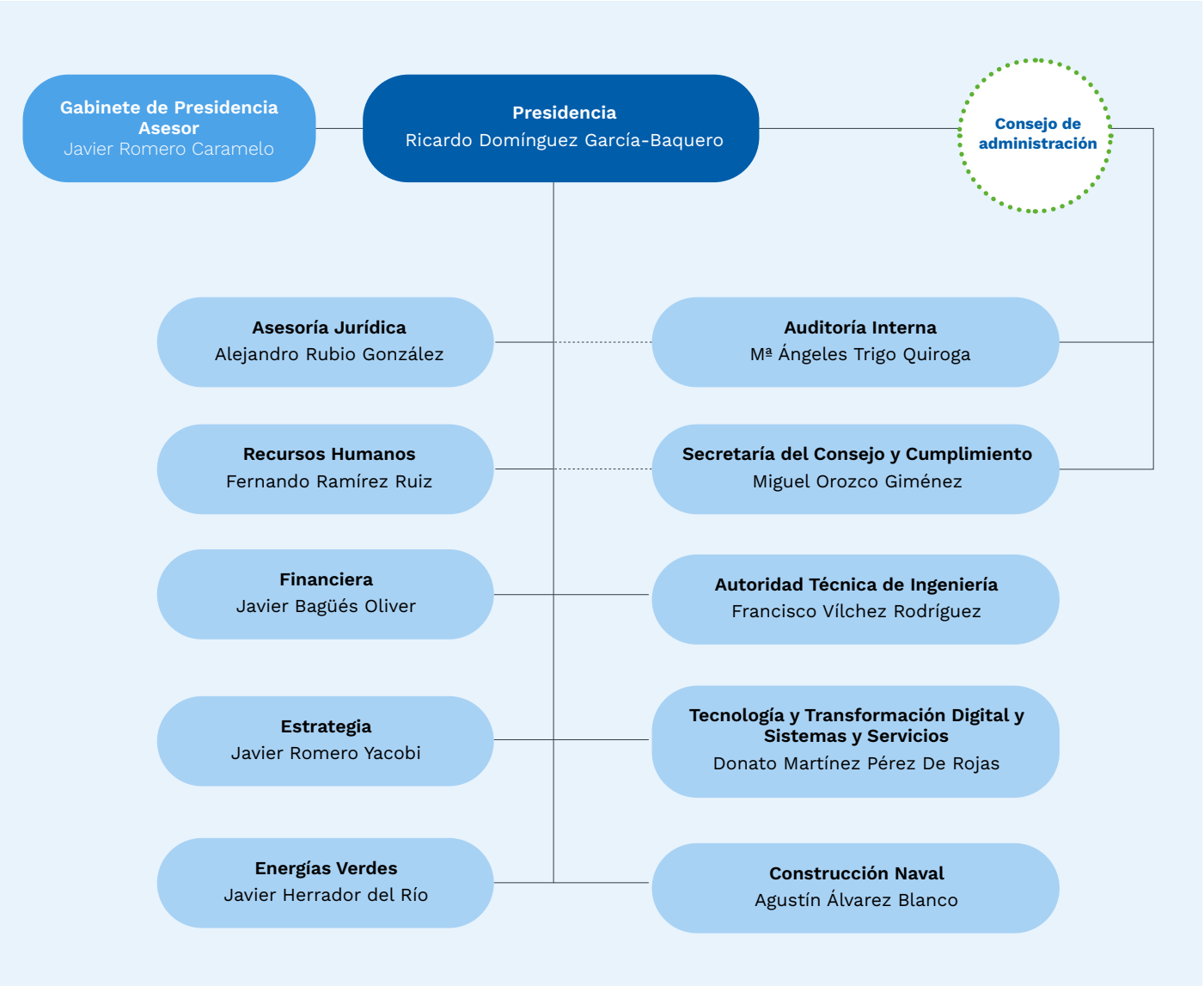
El desarrollo de un nuevo modelo de Gobierno Corporativo integral constituye una de las iniciativas del Plan Estratégico de Navantia 2018-2022, en su apuesta por una gestión ágil, transparente y eficiente.

El modelo de gobierno de Navantia está basado/organizado en Comités que están distribuidos en función de las principales áreas de gestión la compañía. En 2021, el organigrama que integra los órganos de gobierno y estos comités directivos de Navantia se encuentra articulado de acuerdo con el siguiente esquema:



- › Compromiso del órgano de gobierno
- › Futuro de Navantia: riesgos y oportunidades
- › Políticas de Navantia
- › Cumplimiento, ética y transparencia

Comité de Dirección de Navantia



El Sistema de Gestión de Navantia

La alta dirección de Navantia ha apostado por desarrollar, mantener y mejorar un sistema de gestión integral como herramienta clave para generar un valor sostenible, mejorar el desempeño y proporcionar una base sólida que permita asegurar el cumplimiento de sus requerimientos internos y externos, facilitar a sus empleados la comprensión de sus responsabilidades y contribuir a una ejecución ágil y ordenada de sus actividades.

Los tres principios fundamentales del Sistema de Gestión de Navantia



Integridad y jerarquía

Mantener la total consistencia del Sistema de Gestión de Navantia, utilizando criterios homogéneos.



simplicidad y accesibilidad

Racionalizar el cuerpo documental normativo del Sistema de Gestión de Navantia de modo que se facilite su comprensión y aplicación por parte de sus destinatarios.



Mejora continua y actualización

Realizar la medición y seguimiento de la evolución del Sistema de Gestión de Navantia.



Comités. Cumplimiento de la estrategia de Navantia a través de órganos de gobierno y órganos de gestión. Cada uno regula materias propias y mantiene relaciones bidireccionales con el resto, asegurando un trabajo multidisciplinar y la integración de las personas.



Procesos. Son la base del sistema de gestión. En cada proceso se definen las entradas y salidas, así como los indicadores clave para su medición y seguimiento. Por tanto, cada mapa de proceso tiene asociado un procedimiento y, en ocasiones, instrucciones de detalle para los subprocesos.



Estructura documental: en forma piramidal e integrada por políticas, normas, procedimientos e instrucciones.

Estos tres pilares se integran dentro de un marco normativo, presidido por el Código de Gobierno de Navantia y en el que se recogen también la misión, visión y valores de la empresa.

Un nuevo impulso por la transparencia ESG

- Compromiso del órgano de gobierno
- Futuro de Navantia: riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

Navantia apuesta por la sostenibilidad como prioridad estratégica, y es por ello por lo que garantiza su compromiso con las cuestiones ESG en cada una de las unidades de negocio.

En este sentido, la compañía ha comenzado a desarrollar e implantar un modelo de gobernanza ESG a través del cual se promuevan la gestión de la sostenibilidad dentro de la organización.

El impulso de la transparencia ESG es otro de los objetivos prioritarios para Navantia, que ha comenzado a adaptar el informe de sostenibilidad de este año de acuerdo con las últimas tendencias y las mejores prácticas en materia de reporte no financiero.

Además, con el objetivo de generar confianza y transparencia, la compañía ha iniciado en 2021 el lanzamiento de un programa de comunicación y definición de canal y frecuencia de diálogo con los distintos grupos de interés.



Retribuciones del Consejo de Administración y Comité de Dirección

Las retribuciones de los directivos de Navantia se establecen de acuerdo con el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.

En el año 2021 la retribución media de los directivos de Navantia, incluyendo la retribución variable ascendió a 115.815,83 euros, mientras que su retribución total con dietas incluidas fue de 1.876.076,45 euros. En el caso de Navantia Australia, la media de su Comité de dirección ascendió a \$194.685 (excluyendo expatriados).

En el caso de SAES, el Consejo de Administración se compone de cinco consejeros, de los cuales, uno recibe remuneración. En 2021 el importe ha sido de 104.574,15 euros.

Por su parte, el Consejo de Administración de SAINSEL se compone de cinco consejeros, igualmente. Dos de ellos son nombrados por parte de Indra y tres por parte de Navantia. Los consejeros de SAINSEL no reciben remuneración.

Las dietas de consejeros se rigen por Orden Ministerial del Ministerio de Hacienda y Administraciones de 8 de enero de 2013 siendo de aplicación para SAES y SAINSEL las dietas allí estipuladas (Grupo 2 y Grupo 3 respectivamente).

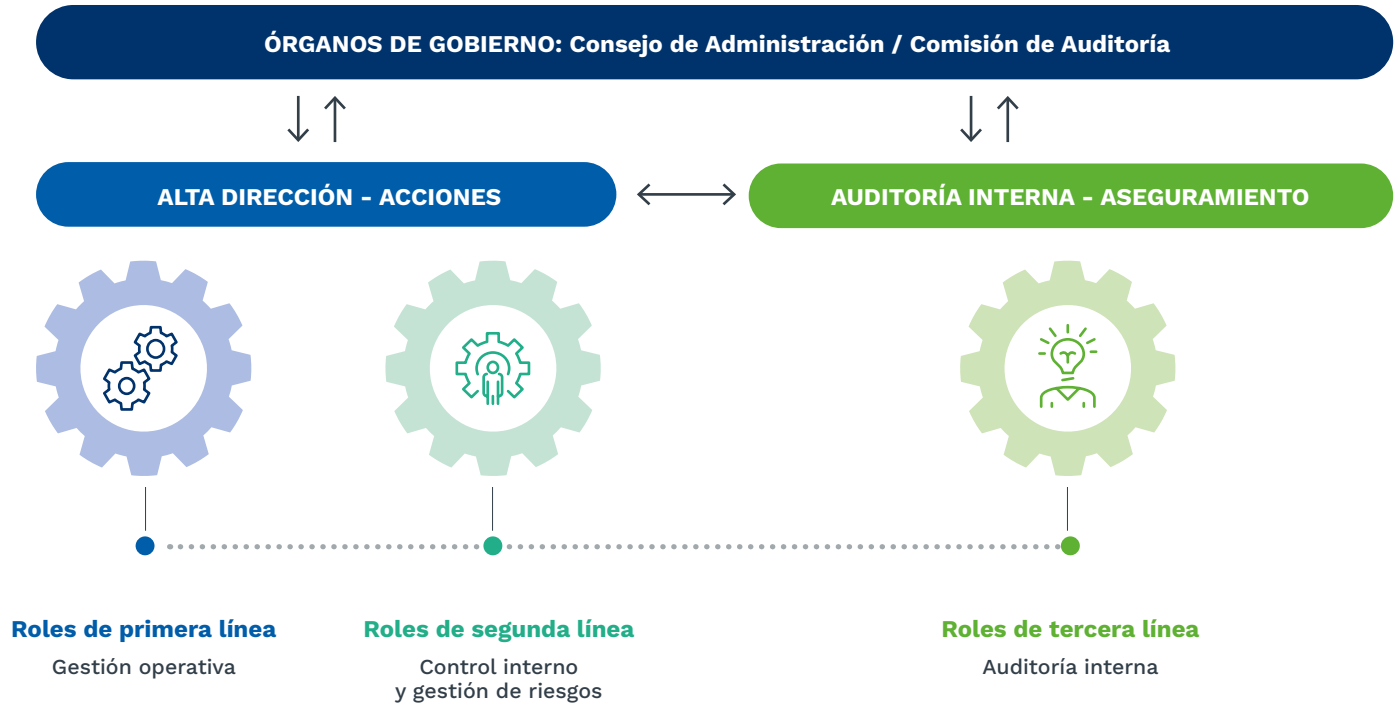


Futuro de Navantia: riesgos y oportunidades

GRI 102-15, 102-30, 102-16

Navantia basa su sistema de control interno y gestión de riesgos en un modelo de aseguramiento combinado en torno a tres líneas, tomando como referencia las mejores prácticas internacionales. Este modelo, con un enfoque basado en principios, ha sido adaptado a las circunstancias y objetivos de la organización, representando la coordinación, cooperación, alineamiento y retroalimentación entre las diferentes partes de Navantia para contribuir colectivamente a la creación y protección del valor, logrando de esta manera una mejor cobertura de riesgos y funciones de control.

Modelo de Navantia basado en principios:



- Compromiso del órgano de gobierno
- Futuro de Navantia: riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

PRINCIPIO 1

Gobierno:

El gobierno de Navantia, como sociedad mercantil estatal, cuenta con estructuras y procesos apropiados que permiten:

- Rendición de cuentas por parte del Consejo de Administración.
- Acciones de la dirección para lograr los objetivos del plan estratégico a través de la toma de decisiones basada en el riesgo y la aplicación de recursos.
- Aseguramiento y asesoramiento por parte de auditoría interna como generador de confianza promoviendo y facilitando la mejora continua.

PRINCIPIO 2

Funciones del órgano de gobierno:

El Consejo de Administración de Navantia:

- Asegura la alineación entre los objetivos y actividades de la organización con los intereses de los grupos de interés.
- Delega responsabilidad y proporciona recursos a las direcciones.
- Establece y supervisa la función de auditoría interna, independiente, objetiva y competente para proporcionar claridad y confianza.

PRINCIPIO 3

Funciones de primera y segunda línea:

1ª Línea: El equipo directivo y los profesionales de Navantia son gestores directos de los riesgos de la entidad.

2ª Línea: Las principales funciones de aseguramiento en Navantia son: la Unidad de Cumplimiento, responsable de velar por el funcionamiento eficaz del sistema de cumplimiento, responsables de calidad, asesoría jurídica, control de gestión control de riesgos corporativos, HR controlling, etc.

PRINCIPIO 4

Funciones de la tercera línea:

La Dirección de Auditoría Interna (DAI) en Navantia vela proactivamente por el buen funcionamiento de la organización y la optimización de recursos, de los sistemas de control interno, gestión de riesgos y de gobierno de Navantia.

Revisa que los mecanismos establecidos por las funciones de 1ª y 2ª línea operen de manera correcta y cubran los objetivos pretendidos.

La norma de Auditoría Interna es aprobada por el Consejo de Administración de Navantia y establece sus principios, objetivos, funciones, competencias, deberes y facultades.

PRINCIPIO 5

Independencia de la 3ª línea:

Como garantía de independencia, la Dirección de Auditoría Interna depende jerárquica y funcionalmente del Consejo de Administración de Navantia, a través de la comisión de auditoría. Así mismo reporta al Consejo de Administración a través de la Comisión de Auditoría y al accionista único SEPI.

Se garantiza el dotarla de recursos suficientes y el acceso sin restricciones a las personas, recursos y datos necesarios para realizar el trabajo, ausencia de prejuicios e interferencias en la prestación de servicios.

PRINCIPIO 6

Creación y protección de valor:

El éxito en Navantia radica en que todos los roles contribuyan colectivamente a la creación y protección del valor estando alineados entre sí, y teniendo siempre en cuenta los intereses prioritarios de los grupos de interés.

Esto es logrado gracias a la comunicación, cooperación y colaboración, lo que garantiza fiabilidad, coherencia y transparencia de la información necesaria para la toma de decisiones en riesgo.

Gestión de Riesgos en Navantia

La sistemática de la gestión de riesgos de Navantia está dirigida a prevenir y minimizar los efectos negativos de la incertidumbre y maximizar el uso de las oportunidades en la medida que éstas surjan, al ser éstas también una gestión de la incertidumbre.

La compañía cuenta con un Sistema de Gestión de Riesgos que posibilita que los principales riesgos sean identificados, valorados, gestionados y monitorizados de acuerdo con la Política de Riesgos, siendo los principios básicos los siguientes:

- Liderazgo de la dirección, que proporciona los recursos necesarios y asegura que la organización trabaje de acuerdo con estos principios.
- Asegurar que los principales riesgos se encuentran debidamente identificados, analizados, gestionados, controlados y/o mitigados, y reportados.
- Aplicar la gestión de los riesgos e identificación de oportunidades con criterios de proporcionalidad entre el nivel de exposición al riesgo - oportunidad y el coste en su mitigación o impulso.
- Garantizar que los órganos de gobierno de mayor responsabilidad de Navantia se encuentran debidamente informados de los riesgos y oportunidades identificadas, para facilitar que la toma de decisiones se realice de forma ágil en tiempo y forma.
- La alta dirección muestra su compromiso con la Política de Riesgos lo que le permite acometer y cumplir los objetivos fijados, asegurando su continua adecuación a la Visión, Misión y Valores de la Compañía, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de las partes interesadas, con objeto de su mejora continua.

Las oportunidades para Navantia

El sistema de gestión de riesgos establecido en Navantia permite a su vez identificar las oportunidades asociadas a los riesgos que contribuyen a crear valor en la compañía. En grandes líneas, se han identificado las siguientes oportunidades centradas en:

- Inversión en mercados estratégicos que posibilita incrementar los niveles de contratación y rentabilidades de los futuros programas.
- Participación en proyectos europeos que permite estar en las mejores condiciones para incrementar los niveles de contratación y posicionarse óptimamente en el mercado de defensa europeo.
- Obtención de sinergias mediante la colaboración con industrias y organizaciones afines a Navantia que incrementan el conocimiento y la aplicación de las mejores prácticas del sector.

- Digitalización de los procesos que incrementa la productividad, el desarrollo de procesos más ágiles, la automatización de los procesos, la mejora de la eficiencia y el incremento de los retornos de las inversiones.
- El aprovechamiento de las lecciones aprendidas que ayudan a mejorar los niveles de eficiencia, la minimización de la aparición de nuevos eventos de riesgos, la reducción de los costes, plazos e incremento de la calidad de los programas, en su caso.

Con el impulso de las oportunidades se ganará fundamentalmente en eficiencia, sostenibilidad y rentabilidad para estar en mejor situación para afrontar las exigentes condiciones del mercado.



Navantia: un enfoque integral de los riesgos y oportunidades

- › Compromiso del órgano de gobierno
- › Futuro de Navantia: riesgos y oportunidades
- › Políticas de Navantia
- › Cumplimiento, ética y transparencia

La identificación de los riesgos y oportunidades (R&O) se realiza de manera concatenada en Navantia, teniendo en cuenta la gestión de los riesgos realizada por las direcciones, unidades de negocio y programas con la aplicación de la normativa interna establecida al efecto.

Los procedimientos de identificación de los R&O sigue la metodología Top-down efectuada por los miembros del Comité de Dirección Corporativo y metodología Bottom-up aplicada para las direcciones funcionales, unidades de negocio y programas. El proceso de identificación está regulado por la norma corporativa N-003 Riesgos y por el procedimiento de Calidad P-C-CAL-008 Operativa gestión de riesgos de programas.

Dichos R&O son identificados por el propietario del riesgo y oportunidad y se escalan al nivel corporativo según sea su valor del riesgo, la cuantía del impacto económico y su naturaleza (riesgo reputacional, riesgos de seguridad y salud, riesgos medioambientales y, en su caso, riesgos de cumplimiento y penales).

Los R&O identificados son representados en un mapa conforme a su probabilidad de ocurrencia e impacto en la compañía siendo gestionados de forma continua.

Periódicamente el Comité de Dirección Corporativo y la matriz SEPI son informados de la gestión de los R&O más relevantes de Navantia clasificados en riesgos de buen gobierno, ética y cumplimiento, corporativos, financieros, operacionales/ unidades de negocio.

La gestión de los R&O se desarrolla de forma integral para toda la tipología de los riesgos apoyada en una herramienta de gestión de R&O alimentada y gestionada por las direcciones, unidades de negocio y programas.

¿Cómo controlan sus riesgos las Filiales de Navantia?



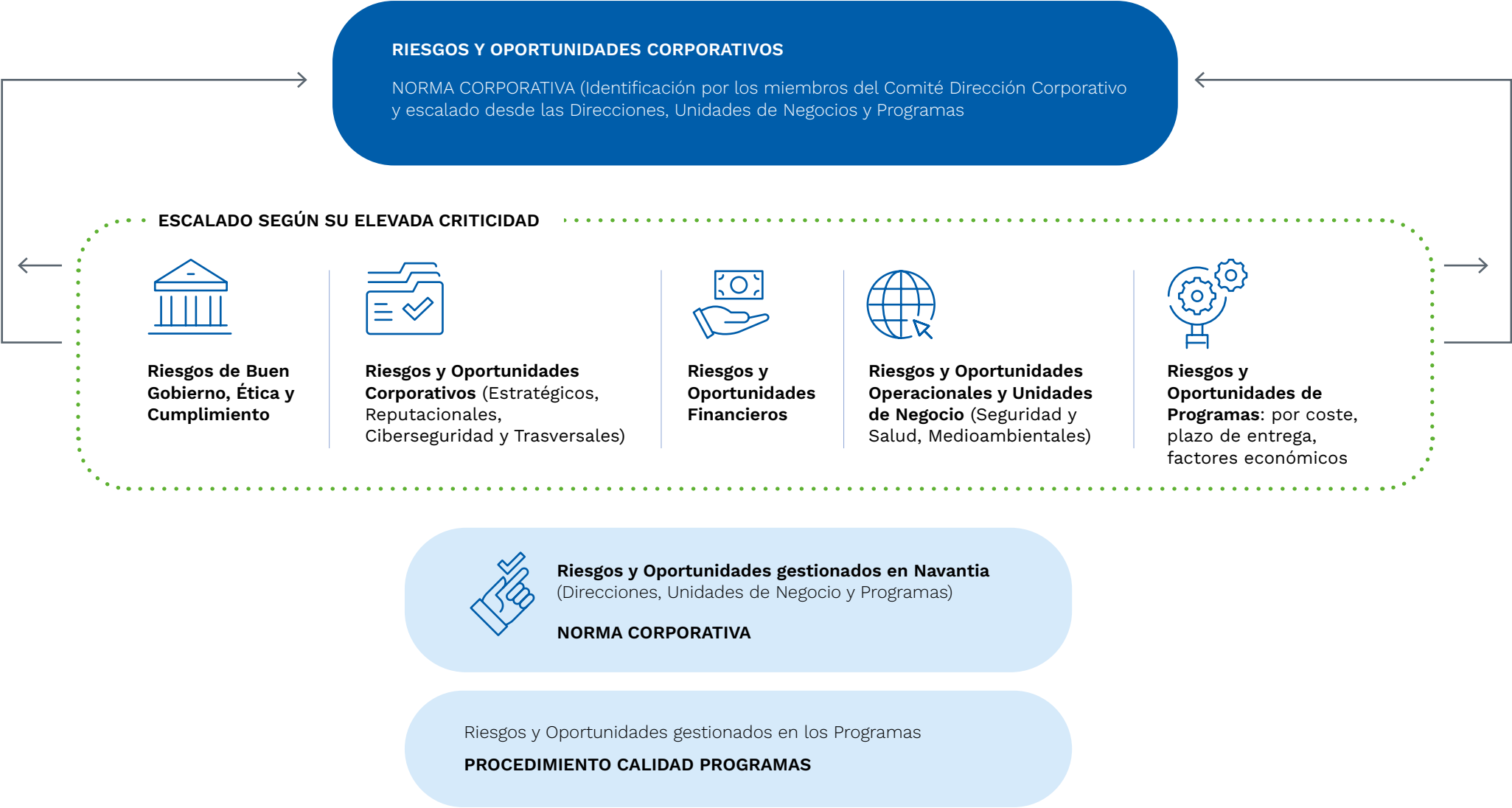
SAES dispone de la norma 61-002539-AO para la identificación y tratamiento de los riesgos corporativos. Se desarrollan los procedimientos de identificación de riesgos en la norma, pero no se han identificado dichos riesgos.



SAINSEL dispone de un Procedimiento de Gestión de Riesgos donde se describe la identificación, evaluación, categorización y seguimiento de los riesgos. Los riesgos identificados se representan gráficamente en un mapa de riesgos y el seguimiento de los mismos se lleva a cabo, dependiendo de su impacto y su probabilidad en los diferentes Comités: de Dirección, de Calidad, de Proyectos y/o de Prevención de Riesgos Penales, donde se revisan, analizan y se toman acciones para el cierre o mitigación de dichos riesgos.



Esquema de escalado de riesgos de Navantia:



- > Compromiso del órgano de gobierno
- > Futuro de Navantia: riesgos y oportunidades
- > Políticas de Navantia
- > Cumplimiento, ética y transparencia

Esquema de escalado de riesgos de Navantia:

En 2021 Navantia ha actualizado el modelo de gestión de riesgos de la compañía conforme a las mejores prácticas empresariales y nuevas tendencias contemplando, entre otros aspectos, el modelo de gobierno de riesgos, la gestión de los riesgos ESG (ambientales, sociales, gobernanza), la determinación del apetito y tolerancia al riesgo, así como, el mapa de aseguramiento de riesgos.

Los principales riesgos de Navantia, clasificados según el plazo estimado del impacto, son los citados a continuación:

	RIESGOS GENERALES	RIESGOS FINANCIEROS	RIESGOS OPERACIONALES/ UNIDADES DE NEGOCIO
CORTO PLAZO	<ul style="list-style-type: none">■ Ciberseguridad■ Riesgo país	<ul style="list-style-type: none">■ Riesgo de crédito	<ul style="list-style-type: none">■ Dependencia y aseguramiento del suministro de proveedores clave■ Contratación de programas■ Riesgo de rebrote covid19■ Retraso en la ejecución de las inversiones■ Desvío de los márgenes en programas
MEDIO PLAZO	<ul style="list-style-type: none">■ No poder participar en proyectos europeos■ Responsabilidad por vicios ocultos y siniestros		



A. RIESGOS GENERALES

Se trata de riesgos que afectan transversalmente a varias direcciones corporativas pudiendo impactar en la estrategia, reputación de la compañía y ciberseguridad. Asimismo, son aquellos que no se encuentran recogidos en el resto de las clasificaciones de riesgo.

CORTO PLAZO

Ciberseguridad: inexistencia de un inadecuado nivel de protección del acceso a la información, mecanismos de vigilancia deficientes, respuesta ante los ataques cibernéticos lenta y poco solvente y una gestión de vulnerabilidades ineficaz. Un nivel insuficiente de ciberseguridad pone en peligro la reputación de la empresa, deteriora la cuenta de resultados y estructura de capital que puede provocar el cese actividades parcial o total de la empresa. Las acciones llevadas a cabo se centran en el refuerzo del nivel de protección, adecuado acceso a la información, incremento de la vigilancia cibernética y mejora de la respuesta y gestión de las vulnerabilidades.

Riesgo País: se encuentra relacionado con los efectos de operar o mantener una relación comercial con un país determinado que pueda presentar condiciones de inestabilidad política, disturbios sociales, condiciones macroeconómicas desfavorables, escasez de divisas, deficiente reputación país, posibilidad de impagos, así como, un deterioro significativo de los ratings soberanos.



MEDIO PLAZO

No Poder Participar En Proyectos Europeos: es la dificultad en identificar y acceder a proyectos de financiación europeos, así como, en justificar a posteriori la financiación frente a las administraciones correspondientes. Como medida mitigadora, entre otras, se han creado consorcios con otras empresas europeas del sector para formar parte de proyectos europeos.

Responsabilidad Por Vicios Ocultos Y Siniestros: riesgo asociado con la posible imputación o responsabilidad derivada de posibles vicios ocultos o por siniestros de buques y sistemas y productos producidos por Navantia. Entre otras medidas de mitigación, se tiene disponible toda la información técnica en tiempo y forma adecuada para justificar la correcta y segura producción/construcción de los productos.

B. RIESGOS FINANCIEROS

Se entienden como aquellos riesgos con consecuencias financieras adversas, tales como las que afectan a la liquidez de la compañía y su estructura de capital, las deudas contraídas por clientes y los riesgos de mercado, que comprende riesgo de tipo de cambio y riesgo de tipo de interés.



CORTO PLAZO

Riesgo de crédito: son riesgos derivados de las deudas contraídas por clientes por la posible pérdida causada por el incumplimiento de las obligaciones contractuales de los clientes y el riesgo de ejecución indebida de las fianzas o avales que hubieran sido prestados a favor de los clientes en virtud de los contratos firmados.

C. RIESGOS OPERACIONALES/UNIDADES DE NEGOCIO

Son los riesgos inherentes al proceso productivo y asociados al incumplimiento de plazo, coste y calidad de sus programas/proyectos/procesos, a la complejidad tecnológica de los productos y servicios y a las tecnologías de la información. Asimismo, son aquellos riesgos en aspectos medioambientales, seguridad y salud laboral originados por las actividades de negocio.



CORTO PLAZO

Dependencia y aseguramiento del suministro de proveedores clave: riesgo asociado, por una parte, con la sobredependencia de proveedores o con la falta de diversificación de la cartera de proveedores; por otra parte, se refiere a la gestión de la cadena de suministro en los aspectos del aseguramiento de suministro de mercancías, materias primas, energía en plazo y precio adecuados, así como, el cumplimiento de los estándares ESG en la cadena de suministro.

Contratación de programas: riesgo relacionado con la insuficiente contratación de programas debido, entre otras, a infructuosas acciones comerciales, desalineamiento del catálogo de productos y servicios a la demanda del mercado, un desajuste en precios y dificultades presupuestarias de los clientes objetivo.

Riesgo de rebrote covid19: la pandemia provocó en sus inicios la paralización productiva con impacto negativo en la cuenta de resultados de Navantia. Para mitigar este riesgo se ha trabajado, entre otras acciones, en reforzar la seguridad y salud del personal a través del incremento del número de test COVID para evitar potenciales brotes y atender adecuadamente al negocio disminuyendo los tiempos de cuarentena. Asimismo, se definió un Plan de Convivencia COVID y la actualización continua de los diferentes apartados del protocolo de seguridad y salud laboral.

Retraso en la ejecución de las inversiones: riesgo relacionado con el posible retraso de las inversiones debido a insuficiencias de recursos tanto económicos, materiales y humanos, a las dificultades técnicas en la correcta ejecución de las inversiones, el incumplimiento de los plazos administrativos que, en definitiva, impactan negativamente en el cumplimiento del Plan Estratégico.

Desvío de los márgenes en programas: una inadecuada planificación, gestión y/o ejecución de los riesgos relacionados con proyectos singulares o con un nivel elevado de complejidad, retrasos, sobrecostes, paralización de operaciones, incumplimientos contractuales, etc. puede conllevar al desvío de los márgenes de los programas presupuestados. Este desvío de los márgenes pone en peligro el buen fin de los programas, con mermas en la cuenta de resultados y debilitamiento de la estructura de capital de la empresa.

La actuación de Navantia frente a los riesgos comerciales

- › Compromiso del órgano de gobierno
- › Futuro de Navantia: riesgos y oportunidades
- › Políticas de Navantia
- › Cumplimiento, ética y transparencia

Los riesgos en las relaciones comerciales con clientes o potenciales clientes de Navantia se mitigan con los procedimientos de diligencia debida y las instrucciones de procedimiento regladas internamente. Además, especialmente para supuestos de clientes de mayor rotación -como los de reparaciones- existe un procedimiento de verificación de solvencia financiera que lleva a cabo la Dirección Financiera, caso por caso. En cuanto a los proveedores, existe un proceso de homologación reglado por el que se envía un cuestionario que ha de ser cumplimentado debidamente, en él se incluye un procedimiento de diligencia debida.

Por el lado de SAES, en las relaciones comerciales con clientes o potenciales clientes, mitiga los riesgos con los procedimientos de diligencia debida y las instrucciones de procedimiento regladas internamente. En cuanto a los proveedores, existe un proceso de homologación reglado por el que se cumplimenta un cuestionario. Para los proveedores de gran volumen, se incluye un procedimiento de diligencia debida.

En el caso de SAINSEL, en el ámbito de las relaciones comerciales con sus proveedores, les remite cuestionarios de Diligencia Debida, los cuales una vez recibidos cumplimentados son analizados por el Comité de Prevención de Riesgos Penales. Adicionalmente, se firman acuerdos de Confidencialidad para evitar riesgos con divulgación de la información que se intercambie con ellos.

Procedimientos de gestión y evaluación de riesgos

El procedimiento de la gestión de riesgos se regula desde la Política de Gestión de Riesgos y Oportunidades Corporativas, conforme al estándar ISO 31000:2009 Gestión de riesgos - Principios y directrices.

Descendiendo un nivel en la jerarquía normativa, la norma corporativa N-003 desarrolla con más detalle el procedimiento de la gestión de riesgos de Navantia que recoge la identificación de los riesgos tanto por los miembros del Comité de Dirección como de las direcciones funcionales y unidades de negocio/programas.

Una vez identificados los riesgos, éstos son valorados según su probabilidad de ocurrencia e impacto en la compañía.

A los riesgos identificados se les definen unos planes de acción mitigadores encaminados a evitar, reducir, compartir, tolerar el riesgo y unos indicadores que permiten determinar la evolución los mismos para adoptar, si procede, un replanteo de los planes de acción.

Los riesgos son monitorizados para verificar la evolución del riesgo, y si procede, determinar unos nuevos planes de acción o modificación de los ya existentes.

A los riesgos se les aplica unos criterios de escalado para que formen parte, en su caso, de los riesgos corporativos. El procedimiento de Calidad P-C-CAL-008 regula con profusión la operativa de gestión de los riesgos de los programas desde la fase precontractual hasta la finalización del programa.

Periódicamente los riesgos más relevantes de las direcciones y programas son comunicados a los órganos de Gobierno de la compañía con el fin de que se adopten las medidas correctoras oportunas y asignación de los recursos necesarios con el fin de mitigar los riesgos y alcanzar más eficazmente la estrategia y objetivos de la empresa.



- Compromiso del órgano de gobierno
- Futuro de Navantia: riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

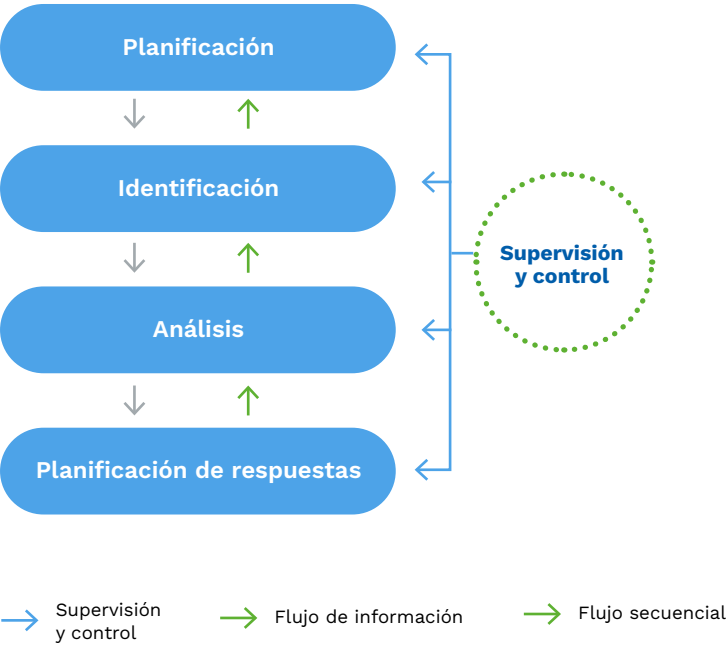
Por su parte, el procedimiento de Gestión de Riesgos de SAES tiene por objeto establecer las pautas seguidas en la organización para la gestión de los riesgos de forma que se prepare el Plan de Gestión de Riesgos y se minimice la probabilidad de que éstos se materialicen.



Se establecen directrices para la implementación del proceso de gestión de riesgos, que incluye:

- A. La planificación de la gestión de los riesgos.**
- B. La identificación de los riesgos.**
- C. El análisis de los riesgos.**
- D. La planificación de la respuesta a los riesgos.**
- E. La supervisión y control de los riesgos.**

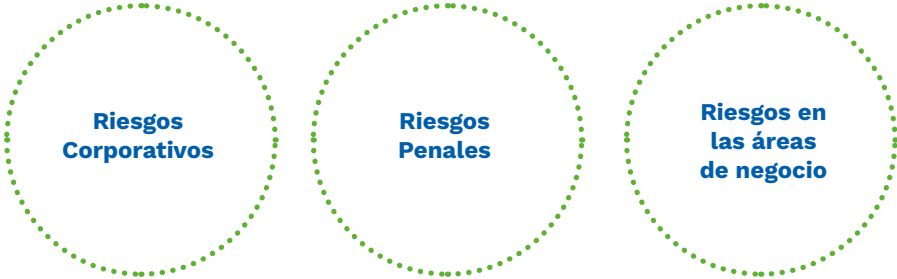
La siguiente figura muestra de forma gráfica el proceso de gestión de riesgos de SAES:



En el caso de SAINSEL, dispone de un Procedimiento de Gestión de riesgos, donde se describe la identificación, evaluación, categorización y seguimiento de los riesgos. Los riesgos identificados se representan gráficamente en un mapa de riesgos y el seguimiento de los mismos se lleva a cabo, dependiendo de su impacto y su probabilidad en los diferentes Comités: de Dirección, de Calidad, de Proyectos y/o de Prevención de Riesgos Penales, donde se revisan, analizan y se toman acciones para el cierre o mitigación de dichos riesgos.



Los riesgos identificados en SAINSEL están agrupados fundamentalmente en:




Políticas de Navantia

GRI 102-15, 102-30, 102-16]

Sobre la base de este modelo de Gobierno Corporativo, Navantia se compromete a seguir las prácticas más avanzadas de buen gobierno, con el objetivo de mantener y mejorar la confianza de los grupos de interés, atraer el talento y fomentar la imagen de marca.


Navantia cuenta con una serie de políticas corporativas que constituyen una declaración de compromisos que definen el marco de actuación general en cada uno de sus respectivos ámbitos de aplicación, a la vez que impactan en la imagen percibida que se tiene de la empresa.

- > Compromiso del órgano de gobierno
- > Futuro de Navantia: riesgos y oportunidades
- > Políticas de Navantia
- > Cumplimiento, ética y transparencia




Anticorrupción y de Compliance

Afecta a toda la actividad empresarial y muestra el compromiso del órgano de administración y la alta dirección de Navantia por enlazar sus valores éticos y el cumplimiento con la legislación vigente en todos los países en los que opera. Además, el Sistema de Gestión de Compliance permite asegurar el buen control de la información y los procesos de la compañía.




Compras

Navantia se compromete, entre otros objetivos, a la aplicación en sus procedimientos de contratación de los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación, asegurando que la adjudicación de los contratos se realiza a la oferta con mejor relación calidad-precio.




Calidad, Prevención y Medioambiente

En sus tres vertientes, su propósito es establecer que la calidad de los procesos, productos y servicios de Navantia permite cumplir los requisitos de sus clientes, favoreciendo la consecución del objetivo 'ceros defectos'; Navantia se compromete a proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables; así como la protección del medioambiente y la lucha contra el cambio climático para ser una empresa sostenible de la industria naval, estratégica e internacional.



Gestión de Personas

Su objetivo es definir e implantar un modelo que permita captar, impulsar y retener el talento, así como fomentar el crecimiento personal y profesional de las personas que forman la compañía. A través de esta Política, Navantia favorece el desarrollo de una nueva cultura empresarial en el que las personas se sitúan en el centro de su actuación.



Privacidad

La compañía muestra su compromiso inequívoco con el derecho a la privacidad de todas las personas, plantilla, proveedores y clientes a cuyos datos personales tiene acceso de forma directa o indirecta.

- > Compromiso del órgano de gobierno
- > Futuro de Navantia: riesgos y oportunidades
- > Políticas de Navantia
- > Cumplimiento, ética y transparencia



Inversión e innovación

Se fundamenta en principios como el impulso de la transformación digital, el fomento de las actividades de I+D+i, la promoción de nuevas tecnologías y modelos de negocio disruptivos, avanzando hacia una cultura cada vez más innovadora que trascienda a toda la cadena de valor.



Responsabilidad Social Corporativa

Su finalidad es alinear la estrategia corporativa con la Agenda 2030 y sus 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible, integrándolos en la organización y apostando por estrategias basadas en la gestión responsable del negocio.



Riesgos

Se fundamenta en el liderazgo de la Dirección, que garantizará que la organización trabaje para asegurar que los principales riesgos que pueden amenazar la estrategia de Navantia se encuentran identificados, analizados, gestionados, controlados y/o mitigados y reportados, aplicando la gestión de los riesgos e identificando también las oportunidades.



Seguridad

Contempla la seguridad física, para proteger a las personas de Navantia, sus instalaciones terrestres y portuarias y contribuir al normal desempeño de las actividades de la empresa; la seguridad digital, para garantizar el normal funcionamiento de las redes y sistemas; y la seguridad de la información, para proteger la información clasificada oficial y sensible para Navantia.



Planificación económico financiera

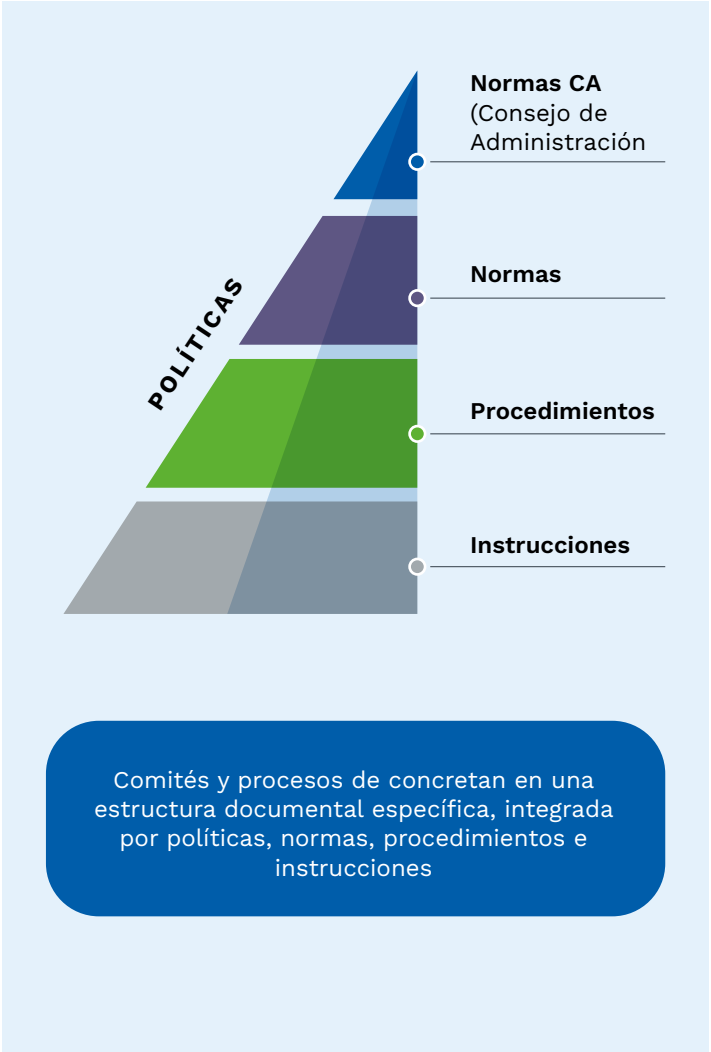
Navantia establece objetivos económicos y presupuestos operativos a medio y largo plazo, cuyo seguimiento y consecución son de relevancia máxima en la operativa de la compañía, siempre cumpliendo con unos principios de actuación básicos.



Ofertas

Navantia participa en un gran abanico de concursos o procesos de oferta en sus distintas líneas de negocio, ofreciendo soluciones globales y competitivas que se adaptan y evolucionan siguiendo los requerimientos de clientes y mercado.

Estas políticas constituyen una parte fundamental de la estructura documental de Navantia, la cual está formada además por normas, procedimientos e instrucciones. El conjunto de la documentación, y su continua adecuación a las necesidades y evolución de la compañía, le ayuda a disponer de un rumbo claro y exitoso para poder alcanzar sus objetivos.



Cumplimiento, ética y transparencia

 GRI 103-2; 102-16; 205-1; 205-2; 205-3; 419-1

Navantia está incluida dentro del ámbito de aplicación de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, mediante la inclusión de información relevante que le afecta.

- › Compromiso del órgano de gobierno
- › Futuro de Navantia: riesgos y oportunidades
- › Políticas de Navantia
- › Cumplimiento, ética y transparencia

Navantia ha desarrollado un modelo para la prevención de delitos, así como unificado los procedimientos y controles implantados para la prevención y mitigación de estos riesgos. El Manual de Compliance de Navantia recoge el Sistema de Compliance implantado por la compañía, desde la óptica del Código Penal español. Este Manual es 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.

Más allá del Manual de Compliance, Navantia dispone de un Código de Conducta que establece el estándar de conducta que Navantia quiere observar en toda su actividad empresarial, siendo un reflejo escrito de su compromiso con sus principios y valores.

El Código de Conducta va dirigido a las personas y entidades que prestan servicios en Navantia en calidad de administradores, directivos o trabajadores. Por otro lado, los clientes, proveedores, asesores y demás personas o entidades que se relacionen con Navantia por razones profesionales o de negocios deben conocer el Código de Conducta.

Comité de compliance:

Es el órgano autónomo de iniciativa y control, cuya tarea es 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 directores-as de Recursos Humanos, Asesoría Jurídica y Financiera. El Chief Compliance Officer asume la presidencia del Comité, la coordinación de su funcionamiento, así como la definición de los planes anuales de trabajo relativos a la supervisión, seguimiento y control del Código de Conducta y los Sistemas de Compliance Penal y Anticorrupción de Navantia.

Canal de denuncias:

A través del canal de denuncias se puede informar, tras identificarse correctamente, de manera confidencial sobre conductas presuntamente ilícitas, vulneraciones del código de conducta o cualquier hecho impropio o irregular que vaya en contra de los intereses de Navantia. Las investigaciones se realizan manteniendo la presunción de inocencia y demás garantías procesales, así como se garantiza la confidencialidad y anonimato la indemnidad del denunciante. Los encargados de analizar y evaluar las denuncias recibidas son el Chief Compliance Officer y el responsable de Integridad y Cumplimiento Penal.

Correo electrónico:
canaldenuncia@navantia.es

Transparencia:

Navantia fomenta la publicidad activa publicando información organizativa, económica, de planificación presupuestaria y estadística. De esta manera cumple con el derecho de los ciudadanos de tener acceso a la información pública, la cual también puede ser solicitada por:

Correo postal a Navantia, S.A. S.M.E.
Calle Velázquez 132, 28006 Madrid.

Correo electrónico:
buzontransparencia@navantia.es o a través del portal web de transparencia.

- > Compromiso del órgano de gobierno
- > Futuro de Navantia: riesgos y oportunidades
- > Políticas de Navantia
- > Cumplimiento, ética y transparencia

Corrupción y blanqueo de capitales

El Código de Conducta Empresarial de Navantia prohíbe expresamente la realización de cualquier práctica corrupta. En este ámbito, ningún trabajador o representante de Navantia podrá prometer, ofrecer, pagar, realizar, ni recibir dadas y pagos a/de terceros, en dinero u otra especie, hechos con el objeto de:

- Influir en cualquier acto o decisión.
- Agilizar trámites independientemente de si las leyes locales permiten o no dichos pagos.
- Inducir a un tercero para que cometa u omita alguna acción que signifique la infracción de sus deberes.
- Asegurar alguna ventaja indebida.
- Inducir a algún tercero para que utilice su influencia y afecte la decisión de algún otro agente con objeto de que Navantia, sus trabajadores, representantes y personas relacionadas, obtengan o mantengan cualquier tipo de relación comercial.

En lo que respecta a la remuneración de cualquier proveedor, agente, intermediario o cualquier tercero:

- Los pagos deben reflejar de manera razonable y racional el valor de los servicios prestados.
- Los receptores del pago deben contar con un historial demostrado en la industria en cuestión.
- Los proveedores, agentes o intermediarios no deben haber sido remitidos o encomendados por funcionarios públicos.
- Los servicios prestados deben ser legítimos y tanto la naturaleza de los mismos como su precio deben figurar en un contrato o pedido, previamente aprobado por el Comité de Compras o en su caso por el Comité de Dirección según corresponda de conformidad con la normativa interna.
- Está prohibido efectuar cualquier tipo de pago corrupto a través de intermediarios y efectuar un pago a un tercero a sabiendas de que la totalidad del pago o parte del mismo va a ir directa o indirectamente destinado a un funcionario público.

No se podrá en ningún caso establecer relaciones de negocio con personas en las que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Personas físicas y/o jurídicas con antecedentes policiales o penales publicados, o vinculados con personas sometidas a prohibición de operar, o respecto de las que se disponga de información que ofrezca indicios sólidos de estar vinculadas con actividades delictivas, especialmente las relacionadas o vinculadas con corrupción.
- Personas físicas y/o jurídicas sobre las cuales se detecten evidencias, fundadas sospechas de condenas o incumplimientos en materia de corrupción, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Certificación ISO 37001:2016

El Sistema Anticorrupción de Navantia está certificado con la norma ISO 37001:2016, siendo este integrable con otros sistemas de gestión, asegurando la prevención del delito de soborno aplicando las mejores prácticas internacionales.

Mapa de Riesgos penales

- › Compromiso del órgano de gobierno
- › Futuro de Navantia: riesgos y oportunidades
- › Políticas de Navantia
- › Cumplimiento, ética y transparencia

El proceso de gestión de riesgos de Navantia se encuentra definida en la Política de Riesgos y en la Norma de Gestión de Riesgos, incluyendo en esta los riesgos penales. Sin embargo, en SAES y SAINSEL la gestión de riesgos penales se desarrolla en el Manual de Compliance y Prevención Penal y en el Modelo de Prevención de Riesgos Penales respectivamente. Por parte de Navantia Australia, como los servicios prestados son controlados directa o indirectamente por la Commonwealth, no se ha considerado necesario hacer un proceso formal de evaluación de riesgos penales.

Con el fin de priorizar los riesgos penales que afectan a Navantia, y poder determinar su importancia según tengan un nivel más elevado de exposición a los mismos; los riesgos han sido clasificados teniendo en cuenta los criterios de valoración del impacto y probabilidad de ocurrencia, así como la opinión de los Direcciones de Navantia, de modo que agrupen el mayor conocimiento y se ajusten en mayor medida a la realidad de la misma.

Los ejes para la valoración de riesgos penales son los siguientes:

- **Impacto:** Daño que supondría en la consecución de los objetivos de Navantia que el riesgo se concretara en un suceso cierto. Se valora de 0 a 5.
- **Probabilidad de Ocurrencia:** Probabilidad de que el riesgo se concrete en un suceso cierto antes de tener en cuenta los controles implantados para mitigar el riesgo inherente. Para el cálculo de probabilidad se tendrá en cuenta el número de funciones en las que este riesgo puede materializarse y los antecedentes de la compañía. Se valorará de 0 a 5

De cara al correcto control de los riesgos penales, los responsables mantienen una continua comunicación con el órgano de prevención, comunicando incidencias, dudas sobre los riesgos inherentes a una actividad concreta y demás cuestiones que les puedan afectar. Por su parte, el órgano de prevención, a través de este tipo de comunicaciones ordinarias podrá conocer la evolución del sistema de control de los distintos procedimientos y detectar, en su caso, áreas de mejora.

Como consecuencia de la reevaluación de los riesgos penales, y derivado tanto de las actualizaciones normativas llevadas a cabo en el ejercicio como de la adaptación a la nueva organización definida en la compañía, se ha realizado una profunda revisión de los controles definidos en los distintos procedimientos de la compañía, su adaptación a la nueva organización y, finalmente, la identificación de los nuevos responsables de su ejecución y supervisión.

Esta acción, fundamental para controlar y mitigar los riesgos de compliance identificados, ha sido satisfactoriamente realizada en el ejercicio, incorporando los controles actualizados a la herramienta informática que facilita su adecuado control y seguimiento (SAP-Governance Risk).



Respeto a los derechos humanos

- › Compromiso del órgano de gobierno
- › Futuro de Navantia: riesgos y oportunidades
- › Políticas de Navantia
- › Cumplimiento, ética y transparencia

El Código de Conducta Empresarial de Navantia, disponible en nuestra página web, dedica su capítulo III al Respeto por las Personas, siendo un principio fundamental en toda acción de Navantia. El trato respetuoso y el respeto de los derechos humanos ocupan un lugar preminente en el propio Código de Conducta y en los valores de la compañía.

Navantia se compromete a la abolición efectiva del trabajo infantil y a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio como, igualmente, pone de manifiesto el Capítulo III de su Código de Conducta.

Adicionalmente, en cuanto a los derechos laborales, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva quedan asegurados y regulados en el I Convenio Intercentros, dando cumplimiento al marco de los Convenios de la OIT. La empresa asegura un trato igualitario y no discriminatorio a todos sus empleados con independencia de su raza, color, religión, sexo y orientación sexual, nacionalidad, edad, situación de embarazo, grado de discapacidad y demás circunstancias legalmente protegidas.

De acuerdo a lo anterior, no se ha registrado ninguna denuncia por vulneración de derechos humanos ni laborales en 2021.



3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

- Gestión y Protección Ambiental
- Navantia circular y Ecodiseño
- Biodiversidad y Medio Marino

Gestión y Protección Ambiental

Navantia circular y Ecodiseño

Biodiversidad y Medio Marino

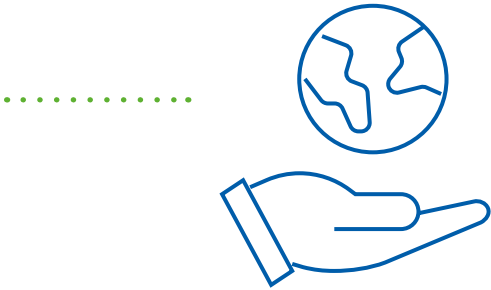


MEDIO AMBIENTE

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

13 ACCIÓN POR EL CLIMA

14 VIDA SUBMARINA



Gestión y Protección Ambiental

GRI 102-11, 102-15, 103-2, 302-1, 302-4, 302-3, 303-1, 303-5, 305-7

Navantia contribuye a la lucha contra el cambio climático a través de una industria de la construcción naval sostenible, con factorías gestionadas para minimizar el impacto ambiental y barcos diseñados para respetar el entorno marino.

- > Gestión y Protección Ambiental
- > Navantia circular y Ecodiseño
- > Biodiversidad y Medio Marino

La compañía, consciente de la creciente preocupación social en torno a la protección del planeta, identifica y evalúa los aspectos ambientales existentes y los riesgos asociados con el objetivo de llevar a cabo un control a fin de evitar o reducir los impactos que sus actividades puedan generar.

Como resultado de este enfoque, la compañía dispone de una Política de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales y de Medio Ambiente en la que se establece el compromiso de protección del Medio Ambiente como elemento de importancia estratégica. En la Política se incluyen compromisos explícitos como el cumplimiento de requisitos legales, la mejora continua, y la lucha contra el cambio climático.

Del mismo modo, la Política de Responsabilidad Social Corporativa de Navantia incluye compromisos explícitos en materia ambiental, tales como:

- Reducir la huella de carbono de sus 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 medio ambiente en los criterios de diseño de productos y servicios.
- Apoyar acciones que fomenten la conservación y utilización sostenible de los océanos y mares.



Para mantener un efectivo control de las actividades de Navantia sobre el Medio Ambiente es fundamental la capacitación, formación y toma de conciencia en asuntos ambientales de su plantilla y de la empresa auxiliar que trabaja en las instalaciones así como los recursos destinados:



Datos de formación ambiental a plantilla propia (año 2021)

Centro geográfico	Nº acciones formativas ambientales realizadas	Nº asistentes a las acciones formativas	Horas de formación ambiental realizadas
Ría de Ferrol	28	243	2.491
Dársena de Cartagena	11	49	534
Bahía de Cádiz	16	160	1.235
Madrid	10	43	196
Navantia	65	495	4.456



Número de trabajadores que reciben jornada de acogida en materia ambiental (año 2021)

Centro geográfico	Nº trabajadores de empresa auxiliar que reciben Jornada de acogida
Ría de Ferrol	1.816
Dársena de Cartagena *	1.885
Bahía de Cádiz	3.649
Madrid	79
Navantia	7.429

* Número total de trabajadores que reciben la Jornada de acogida (En Cartagena se registra conjuntamente de IIAA y ETT)



Esfuerzo total en Medio Ambiente y número de personas dedicadas a gestión del medio ambiente (K€)

Esfuerzo en Medio Ambiente (K€)	2021	2020
Esfuerzo total en Medio Ambiente	6.116	6.303
Provisiones dotadas	18	18
Gastos (netos de provisiones)	4.439	4.351
Inversiones realizadas	1.659	1.934

Nº de personas	2021	2020
Dedicadas a gestión de Medio Ambiente	24	22
Por centro de trabajo	Ría de Ferrol	10
	Dársena de Cartagena	6
	Bahía de Cádiz	8

Como muestra de su compromiso con las regiones donde tiene presencia, Navantia está diseñando un plan de descarbonización para el desarrollo de iniciativas orientadas a la reducción y compensación de su huella de carbono. En base a su estrategia de sostenibilidad, la empresa se ha fijado como objetivo alcanzar la neutralidad de carbono en el año 2040.

Para contribuir al cumplimiento de estos objetivos, Navantia ha dado ya los primeros pasos para dotarse de un modelo energético basado en el ahorro de energía, en la eficiencia energética y en la generación distribuida de energía a partir de fuentes renovables en sus instalaciones. Además, también ha definido otros objetivos relacionados con la gestión de residuos y la reducción de su impacto en la biodiversidad y el medio marino como consecuencia de su actividad.

Por otra parte, Navantia ha superado satisfactoriamente en todos sus centros productivos las auditorías que, bajo la especificación de Bureau Veritas Certification “Compromiso Cero Residuo a Vertedero”, avalan el compromiso de la organización en destinar el mayor porcentaje posible de residuos a valorización o reciclaje, en lugar de ser destinados a depósito en vertedero.

- Gestión y Protección Ambiental
- Navantia circular y Ecodiseño
- Biodiversidad y Medio Marino

Premios de Desarrollo Sostenible y Cambio Climático

Navantia ha recibido el Premio a la Responsabilidad Social Corporativa en Medio Ambiente, galardón concedido por la Consejería de Medio Ambiente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, dentro de la X edición de los Premios de Desarrollo Sostenible y Cambio Climático. El premio entregado a Navantia reconoce los proyectos, actividades y compromisos voluntariamente asumidos por las empresas y organizaciones en relación con el medio ambiente y el cambio climático en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa.

“ Navantia cuenta con el Distintivo de Calidad Ambiental de la Junta de Andalucía como reconocimiento a la excelencia en el modelo de gestión ambiental.

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

DIPLOMA ACREDITATIVO DE INSCRIPCIÓN
REGISTRO DE EMPRESAS CON DISTINTIVO DE CALIDAD AMBIENTAL

La Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio de la Junta de Andalucía acredita que la Organización

Navantia

se halla inscrita con el número

AND-DCA-000002

de acuerdo con el Decreto 22/2010, de 2 de febrero, por el que se regula el distintivo de Calidad Ambiental de la Administración de la Junta de Andalucía. El alcance y las condiciones de la inscripción son las recogidas en la Resolución dictada al efecto.

Empresa Certificada por:

CONSEJO DE MEDIO AMBIENTE
Sostenibilidad y Ordenación del Territorio

Fdo.: José Falcá López

Fecha de inscripción: 21 de marzo de 2012
Válida hasta: 21 de marzo de 2022

Promoviendo la energía limpia

Navantia participa en la generación de energía limpia a través de la construcción de plataformas para el mercado de eólica marina, que aprovecha el viento constante en el mar para obtener esta energía. En este sentido, la compañía ha participado en los últimos años en la construcción de estructuras fijas y flotantes e instalaciones que requieren los parques eólicos marinos. A través de estas iniciativas, Navantia refuerza su apuesta por la transición energética y su contribución a la recuperación verde y el empleo, asociada a proyectos renovables de futuro.



Evaluación y certificación ambiental

La compañía dispone de un Manual Corporativo de Gestión Ambiental que constituye el documento básico que describe las disposiciones tomadas por Navantia con objeto de realizar una adecuada gestión ambiental.

Para el desarrollo del Sistema de Gestión Ambiental, se ha optado por un modelo que permita una gestión ambiental unificada para todos los Negocios e instalaciones de Navantia, y que presenta las siguientes ventajas:

- Alineamiento de las distintas políticas y objetivos de la Organización.
- Armonización de los diferentes criterios de gestión.
- Simplificación de la estructura documental del Sistema de Gestión Ambiental.
- Menor esfuerzo global de formación del personal.
- Mayor eficacia y eficiencia en la implantación y mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental.
- Integración de la información y el control de gestión.
- Aprovechamiento de sinergias de las distintas instalaciones.

El objetivo final del Sistema de Gestión Ambiental es la mejora continua del desempeño ambiental, proporcionando garantías de que los requisitos legales y reglamentarios se cumplen y son permanentemente actualizados. El alcance de aplicación del Sistema son todos los núcleos geográficos donde la compañía desarrolla sus operaciones.



Navantia está certificada de acuerdo con la ISO 14001:2015 en todos los Núcleos Productivos: Bahía de Cádiz, Ría de Ferrol y Dársena de Cartagena, así como en las Oficinas Centrales de Madrid.



Enfoque preventivo e inversión en mejoras ambientales

La metodología empleada para la prevención de riesgos ambientales en Navantia es la descrita en la norma UNE 150008, así como la aplicación de otras medidas de prevención y mitigación del riesgo en cada caso. A través de la aplicación de esta norma la compañía pretende sentar las bases para que los agentes implicados en el análisis, evaluación y tratamiento del riesgo ambiental dispongan de una metodología y vocabulario homogéneo.

Navantia dispone asimismo de herramientas para la identificación y evaluación de riesgos ambientales con el fin de: analizar y evaluar los riesgos ambientales derivados de las actividades llevadas a cabo por Navantia; y establecer las bases para una gestión eficaz del riesgo ambiental.

Una parte fundamental de la prevención de riesgos ambientales es la realización periódica de simulacros de emergencia ambiental.



Simulacros de emergencia realizados por centro geográfico (año 2021)

Centro geográfico		Simulacros realizados
Ría de Ferrol		5
Dársena de Cartagena		3
Bahía de Cádiz		3
Navantia		11

Principio de precaución en Navantia

Navantia mantiene contratada una póliza de seguro, por importe de 10 M€, para el año 2021, disponiéndose así de una garantía financiera que permitiría hacer frente a la eventual responsabilidad medioambiental en la que la compañía pudiera incurrir, como consecuencia de las actividades industriales que desarrolla en sus instalaciones.

Por otra parte, se han llevado a cabo Análisis de Riesgos Medioambientales (ARMA) para cuantificar la garantía financiera de los centros de San Fernando, Cádiz, Puerto Real, Ferrol y Fene. En relación con un riesgo de declaración de suelos contaminados en Navantia – Cádiz, se tienen contemplados 18.000 € en concepto de provisión por responsabilidades.

Reducción y prevención de la contaminación

Para conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible, Navantia promueve el diseño y la construcción de barcos menos contaminantes, que superan de largo el cumplimiento de las normas internacionales al respecto.

Este compromiso no sólo alcanza al diseño, sino que se amplía durante la construcción, mediante una adecuada elección de materiales a fin de facilitar su reciclaje seguro y sostenible ambientalmente.

Medidas de prevención y control de emisiones atmosféricas

Navantia tiene establecidos procedimientos que definen el proceso a seguir para efectuar el control de las emisiones de contaminantes químicos a la atmósfera, incluyendo en el mismo tanto la identificación de los focos emisores como las mediciones a efectuar, para que, en caso necesario, puedan efectuarse y establecerse las oportunas medidas preventivas y/o correctivas.



Medición de focos de emisión a la atmósfera (año 2021)

Centro geográfico	Mediciones realizadas	Mediciones dentro de límite legal
Ría de Ferrol	19	19
Dársena de Cartagena	27	27
Bahía de Cádiz	5	5
Navantia	51	51

Para mejorar las prácticas y medios de distintas actividades en relación con la prevención de la contaminación atmosférica, se realizaron las siguientes acciones dentro de la compañía:

Núcleo geográfico	Acciones para la prevención de la contaminación atmosférica
Navantia Ría de Ferrol	Se han finalizado las actuaciones para el cambio de fuel a gas natural como combustible en las dos calderas de calefacción en la Fábrica de Turbinas. Esta actuación está encaminada a aumentar la eficiencia energética de las calderas y optimizar el consumo de combustible, reducir las emisiones de CO ₂ y gases contaminantes y mejorar el proceso.
Navantia Bahía de Cádiz	Se han realizado auditorías internas a empresas aplicadoras de pintura incidiendo en la trazabilidad de los datos de consumos, planes ambientales, formación del personal, y actuación ante emergencias.
Navantia Dársena de Cartagena	Se continúan realizando el encapsulamiento de los buques en reparación, con el fin de confinar el foco de emisión.

Por otra parte, dichos procedimientos desarrollan el proceso a seguir para efectuar el seguimiento y control de los focos emisores de ruidos producidos por las actividades desarrolladas en las instalaciones, que emiten o puedan emitir ruidos hacia el exterior.

Medidas de prevención ruido y contaminación lumínica

Los principales focos ruidosos existentes en Navantia están generados por las siguientes actividades:



El ruido ambiental es un aspecto significativo sólo en instalaciones muy próximas a núcleos poblacionales. En tal caso, la puesta en práctica de medidas organizativas para la limitación de trabajos ruidosos en horario nocturno es una práctica habitual en la planificación de trabajos y son contemplados en los Planes de Prevención y Medio Ambiente de cada obra.

Se realizaron en 2021 las siguientes mediciones de ruido:



Mediciones de ruido (año 2021)

Centro geográfico	Mediciones de ruido	Mediciones dentro de límite legal
Ría de Ferrol	6	6
Dársena de Cartagena	1	1
Bahía de Cádiz	6	6
Navantia	13	13

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

Con independencia de lo anterior, cabe citar la implantación de las siguientes medidas que repercuten en la minimización de la contaminación lumínica.

- Sustitución a luminarias sin emisión hacia el hemisferio superior en posición de instalación.
- Control de apagado / encendido de luces nocturnas en exteriores.
- Formación e información a personal propio y de empresas colaboradoras de la necesidad de optimizar el uso de los sistemas de iluminación natural y evitar el uso innecesario de la iluminación artificial.



Consumo de agua

En la tabla siguiente se muestra el consumo de agua por tipo. Se incluye tanto el consumo de agua potable como el consumo de agua de otras procedencias, que incluye las aguas regeneradas tratadas en las EDAR 's de los centros de Cádiz y Puerto Real.

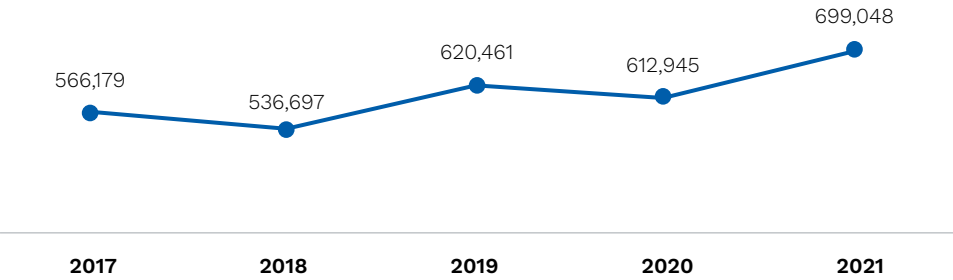


Consumo de agua por centro geográfico (año 2021)

Centro geográfico	Consumo de agua potable (m³)	Consumo de agua de otras procedencias (m³)	Consumo total de agua (m³)	Consumo t. de agua por horas tr. (l/h)
Ría de Ferrol	209.839	0	209.839	38,4
Dársena de Cartagena	46.708	0	46.708	10,7
Bahía de Cádiz	414.811	26.411	441.222	53,9
Madrid	1.278,87	0	1.278,87	3,0
Navantia	672.637	26.411	699.048	37,9



Evolución anual del consumo de agua (m³)





En relación a la eficiencia en el consumo de agua, cabe citar la aplicación de las siguientes medidas:

Navantia
Ría de Ferrol

Instalación de grifos con cierre automático por sensores en obras de aseos y baños de las instalaciones de los servicios médicos de Fene y Ferrol.

Obras de mejora de las redes de abastecimiento y saneamiento para mejorar el aprovechamiento hídrico.

Estudio del uso del agua en las instalaciones del Taller de Tubos de Ferrol para optimizar su consumo.

Presentación de proyecto de aprovechamiento de agua de lluvia en fábrica de bloques.

Navantia –
Dársena de Cartagena

Uso de dispositivos de ahorro de agua -grifo con cierre automático- en vestuarios.

Reutilización de agua usada en las pruebas hidráulicas de tanques del S80.

Estudio de uso y consumo del agua en las instalaciones de Navantia Cartagena, realizado por CETENMA.

Instalación de mayor número de contadores de agua.

Monitorización en Reparaciones.

Sustitución de conducciones.

Navantia
Bahía de Cádiz

Se ha realizado en 2021 un proyecto de ampliación de la planta Marpol, cuya ejecución repercutiría en un aumento de la capacidad de tratamiento, pudiéndose utilizar así mayor cantidad de agua regenerada en los procesos de baldeo.

En la renovación de la autorización de vertidos, que se encuentra en trámites de Navantia Cádiz, se ha incluido la utilización de agua para riego de las zonas verdes del centro.

Puesta en marcha de una planta desmineralizadora para el tratamiento de agua generadas por las máquinas de plasma del centro de Puerto Real, para derivarlas posteriormente a la EDAR y posterior utilización para riego de zonas verdes del centro.

Medidas de prevención y control de vertidos

La compañía gestiona en cada núcleo geográfico el vertido de aguas residuales consecuencia de la actividad de cada centro.



Núcleo
geográfico



Acciones para
la prevención y
control de vertidos

Navantia
Ría de Ferrol

Para las instalaciones de Ferrol se dispone de la autorización de conexonado y vertido de aguas residuales. Para las instalaciones de Fene se ha procedido a iniciar el estudio de mejora de la red integral de vertidos de aguas y de esa forma, eliminar los actuales vertidos que se producen a la Ría de Ferrol.

Navantia
Bahía de Cádiz

En Navantia Cádiz y Puerto Real, las aguas residuales generadas son canalizadas hacia la EDAR ubicada en el astillero. Por su lado, Navantia – San Fernando cuenta con una red conforme a las autorizaciones de vertidos del centro: autorización de vertidos al dominio público marítimo – terrestre y autorización de vertidos a red de saneamiento municipal.

Navantia
Dársena de Cartagena

Desde mayo de 2020 Navantia – Dársena de Cartagena cuenta con Autorización Ambiental Integrada, mediante la cual se mantiene la autorización de vertido al mar de las aguas de refrigeración. Los planes de vigilancia y control han sido realizados por una Entidad Colaboradora de la Administración.

- Gestión y Protección Ambiental
- Navantia circular y Ecodiseño
- Biodiversidad y Medio Marino

Cambio Climático

GRI [GRI 305-1; 305-2; 305-3; 305-5; 201-2]

La UE tiene como objetivo convertirse en una economía neutra en emisiones de CO₂ en 2050, planteando movilizar 100.000 millones de euros entre 2021 y 2027 para lograr este objetivo. El Plan Nacional de Energía y Clima (PNIEC) de España recoge unos objetivos ambiciosos de reducción de al menos el 90% de las emisiones brutas totales de gases de efecto invernadero en 2050, estableciendo como hitos para 2030 la reducción del 20% de las emisiones o la generación del 74% de energía por fuentes renovables.

Por ello, se está ultimando un mapa de riesgos y oportunidades relacionados en el que específicamente se incluyen los derivados del cambio climático.

Navantia, para alinearse con este contexto y con la creación de su nueva Estrategia de Sostenibilidad, se marca los objetivos de llegar a un 55% de descarbonización para el año 2030 y a un 100% para el año 2040 descarbonización (alcances 1 y 2), comprometiéndose a medir y reducir su Huella de Carbono causada por el desarrollo de su actividad.

Esta medición se realiza anualmente desde el 2018 de acuerdo con el estándar ISO 14064:

ALCANCE 1

Emisiones directas de GEI.
Por ejemplo, emisiones provenientes de la combustión en calderas, hornos, vehículos, etc., que son propiedad de o están controladas por la organización.

ALCANCE 2

Emisiones indirectas de GEI asociadas a la generación de electricidad adquirida y consumida.

ALCANCE 3

Emisiones indirectas de GEI asociadas a la generación de electricidad y otras emisiones indirectas, como la extracción y producción de materiales que adquiere la organización o los viajes de trabajo.

Navantia realiza anualmente la verificación de su huella para su posterior inclusión en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.



Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

A continuación, se presentan los resultados de la Huella de Carbono en 2020 y 2021. Debe precisarse que los datos para 2021 están sujetos a variación, debiéndose considerar los datos que se extraigan tras el proceso de verificación externa en base a ISO 14064.



Inventario emisiones GEI total y por centros geográficos

2020

Centro geográfico	Alcance 1 (t CO ₂ eq)	Alcance 2 (t CO ₂ eq)	Alcance 3 (t CO ₂ eq)	Emisiones totales (t CO ₂ eq)
Ría de Ferrol	3.939,99	0	67,53	4.007,52
Dársena de Cartagena	1.988,28	0	74,58	2.062,86
Bahía de Cádiz	2.245,59	0	74,88	2.320,47
Madrid	93,40	218,08		311,48
Navantia, S.A. SME	8.267,26	218,08	216,99	8.702,33

2021

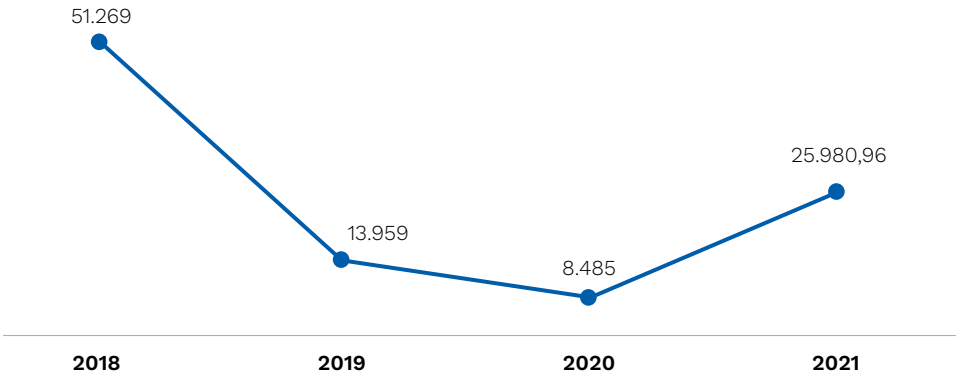
Centro geográfico	Alcance 1 (t CO ₂ eq)	Alcance 2 (t CO ₂ eq)	Emisiones totales (t CO ₂ eq)
Ría de Ferrol	8.651,11	0,00	8.651,11
Dársena de Cartagena	1.812,37	0,00	1.812,37
Bahía de Cádiz	15.398,40	0,00	15.398,40
Madrid	119,08	0,00	119,08
Navantia, S.A. SME	25.980,96	0,00	25.980,96

Durante el año 2021 Navantia ha generado un total de 25.980,96 toneladas de CO₂ equivalentes, correspondientes a emisiones directas, siendo nula la emisión indirecta procedente de la generación de la electricidad consumida. Tampoco se generaron emisiones de CO₂ de alcance 3 proveniente de la descomposición de bioetanol, puesto que no se consumió.

El incremento con relación a los dos años anteriores es debido fundamentalmente al combustible requerido en pruebas de mar. El cálculo de la reducción de la huella se realiza considerando el primer año para el que se disponen datos, 2018, evaluando la evolución de los alcances 1 y 2.



Evolución anual de las emisiones de gases de efecto invernadero (t CO₂ eq - alcances 1 y 2)



Intensidad de emisiones GEI

Centro geográfico	2018 (kg CO ₂ eq/h _{tr})	2019 (kg CO ₂ eq/h _{tr})	2020 (kg CO ₂ eq/h _{tr})	2021 (kg CO ₂ eq/h _{tr})
Ría de Ferrol	2,02	0,63	0,676	1,584
Dársena de Cartagena	2,02	0,814	0,548	0,415
Bahía de Cádiz	2,42	0,979	0,244	1,881
Madrid	0,83	0,999	0,74	0,276
Navantia, S.A. SME	2,21	0,707	0,445	1,412

Medidas de reducción

Entre las medidas encaminadas a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, pueden destacarse tres tipos diferentes de acciones:



Consumo energético

- La oficina de Madrid se ha sumado al resto de plantas siendo totalmente suministrada con energía renovable.
- En la Ría de Ferrol se han cambiado las calderas de fuel por calderas de gas natural.
- Se ha continuado con la sustitución de alumbrado convencional por iluminación tipo LED en oficinas, talleres y viales exteriores de las plantas de la Ría de Ferrol y Bahía de Cádiz.
- Instalación en la planta de Bahía de Cádiz de sensores de movimiento en zonas de máquinas vending y áreas de descanso.
- Eliminación del punto de emisión de pruebas de motores diésel en el Taller de Recorridos GGCC.
- Consolidación del sistema informático de gestión, monitorización y optimización energética en la planta Bahía de Cádiz



Movilidad sostenible

- Navantia participó en una iniciativa de fomento del uso de bicicleta durante el mes de abril como alternativa de movilidad sostenible, habiéndose registrado 3.808 km recorridos en bicicleta por parte de empleados de Navantia que suponen un ahorro de 0,95 t de CO2 a la atmósfera.
- Se lanzó en junio el proyecto “Muévete con Navantia” con el fin de fomentar la movilidad sostenible mediante gamificación e incentivos a través de la web www.navantiasemueve.com. Durante el año 2021, los participantes de Navantia en esta iniciativa han recorrido un total de 49.592 kilómetros sostenibles y han evitado la emisión de 12.198 kg. de CO2 a la atmósfera.
- Se continúa con instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos en la Dársena de Cartagena y en la Bahía de Cádiz. Además, sigue aumentando el parque móvil de triciclos, reduciendo el uso de vehículos a motor en la Dársena.
- Difusión a toda la plantilla de las Convocatorias de Ayuda MOVES II y III (ayudas para la Movilidad Sostenible en la Región de Murcia).
- Sustitución paulatina de los vehículos de Navantia en la Bahía de Cádiz por eléctricos e híbridos.



Acciones de Gestión

- Se ha impartido el Curso de Cambio Climático y Huella de Carbono al personal de la factoría de la Ría de Ferrol.
- Se han incorporado los requerimientos de la Autorización Ambiental integrada (AAI) de la Dársena de Cartagena en el Procedimiento para el control de las emisiones atmosféricas de la misma planta.
- Participación de Navantia en la jornada de promoción de la Sostenibilidad en el Institut d’Innovació Empresarial de las Islas Baleares perteneciente a la Consejería de Industria del Gobierno Balear, difundiendo las iniciativas llevadas a cabo en materia de cambio climático y huella de carbono.
- Publicación de la iniciativa Bosque Navantia en Cabo Prior por el Día Mundial del Medio Ambiente 5 de junio.
- Traslado del Estudio de movilidad (realizado en 2020 por la Cátedra Isaac Peral) a la comisión de movilidad sostenible de la ciudad de Cartagena (en la que Navantia participa).
- Se formaliza la adhesión del centro de Bahía de Cádiz al foro del Ayuntamiento de Puerto Real para la elaboración de su Plan Municipal contra el Cambio Climático.
- Participación en el Foro Institucional del Plan de Acción de Energía y Clima Sostenible (PACES) del Ayuntamiento de Cádiz.
- Participación en la presentación institucional del Plan Andaluz de Cambio Climático celebrada en Sevilla y presidido por la Consejera de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible de Andalucía.

- Gestión y Protección Ambiental
- Navantia circular y Ecodiseño
- Biodiversidad y Medio Marino

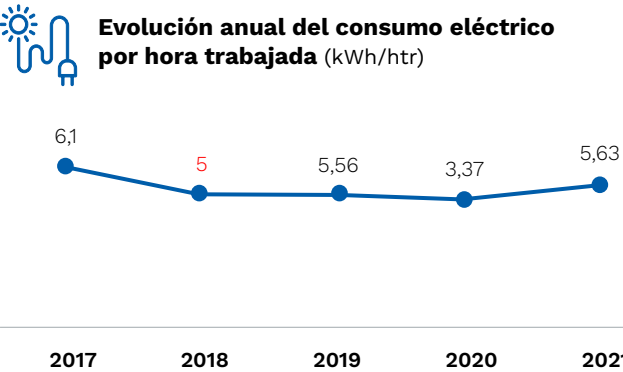
- Gestión y Protección Ambiental
- Navantia circular y Ecodiseño
- Biodiversidad y Medio Marino

Consumo de energía

El consumo de energía se presenta teniendo en cuenta también las horas de trabajos anuales para que sea más fiable la relación con la carga de trabajo en los diferentes procesos.

En 2021, las Oficinas Centrales se han sumado al resto de los núcleos geográficos de Ría de Ferrol, Dársena de Cartagena y Bahía de Cádiz en el consumo de energía eléctrica con garantía de origen renovable.

Centro geográfico	Consumo eléctrico (kWh)	Consumo eléctrico por hora trabajada (kWh/htr)
Ría de Ferrol	43.568.729	7,98
Dársena de Cartagena	19.292.560	4,42
Bahía de Cádiz	39.795.230	4,86
Madrid	879.600	2,04
Navantia	103.536.119	5,63



Medidas de mejora de eficiencia energética

Durante 2021, y en el contexto del Plan de Descarbonización, se han realizado trabajos encaminados a cuantificar la demanda energética de Navantia, considerando los procesos productivos de las instalaciones, edificios (no destinados a la producción, por ejemplo, las oficinas, almacenes, etc.) y el suministro de electricidad a buques atracados. Se cuantificará la demanda energética considerando tanto electricidad y los vectores energéticos emergentes que en un futuro pudieran competir con la electricidad como el hidrógeno verde, por ejemplo, con el fin de proyectar, en una primera fase del Plan de Descarbonización, el balance energético de Navantia a dos horizontes temporales (2030 y 2040) bajo escenarios de referencia.

Para ello, se ha partido de las auditorías energéticas realizadas en 2020 en todos los núcleos productivos (Ría de Ferrol, Dársena de Cartagena y Bahía de Cádiz), conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 56/2006. El alcance de estas auditorías incluyó todas las fuentes de energía empleadas en dichas instalaciones: electricidad, gas natural, propano, gasóleo y gasolina.

El propósito final de las auditorías es obtener un conjunto de oportunidades de ahorro en cada instalación, las cuales serán elemento de entrada para definir y planificar en cada núcleo productivo medidas de ahorro energético que se incluirán en el Programa de Objetivos Ambientales de 2022, actualmente en definición.

Con independencia de lo anterior, y en el año 2021, se han llevado a cabo las siguientes acciones en materia de mejora de eficiencia energética:

- Sustitución de iluminación poco eficiente y halógenos por iluminación LED

- Instalación de sensores de movimiento en zonas comunes
- Se han incluido en las charlas de acogidas y formaciones realizadas en todos los centros de Ría de Ferrol y Bahía de Cádiz información sobre uso y mejoras para una correcta gestión de eficiencia energética.
- Se ha sustituido el tratamiento biológico de la EDAR de Cádiz por uno fisicoquímico por coagulación - floculación. Este nuevo tratamiento además de implementar una mayor calidad al agua regenerada no requiere aireación continua de los cultivos biológicos a través de los motores de las soplantes y de la red neumática general del astillero, minimizando así el consumo de energía eléctrica. Se estudia implantarlo para el año que viene en la EDAR de Navantia Puerto Real.
- Sustitución de transformadores y sistemas de calefacción en Cartagena
- Instalación de placas fotovoltaicas para generación eléctrica en el Taller de Pruebas de Cartagena y realización de estudio de viabilidad de ampliación de potencia en instalaciones fotovoltaicas de Reparaciones Cartagena, determinándose factible.
- Estudio de viabilidad para instalación de intercambiadores de calor en las cubas de limpieza química de la Fábrica de Motores de Cartagena
- Se han realizado campañas de concienciación en Astilleros Bahía de Cádiz mediante las charlas de tajo a las Empresas Auxiliares sobre la utilización de luminaria de bajo consumos en sus equipos e instalaciones del centro

Medidas de compensación

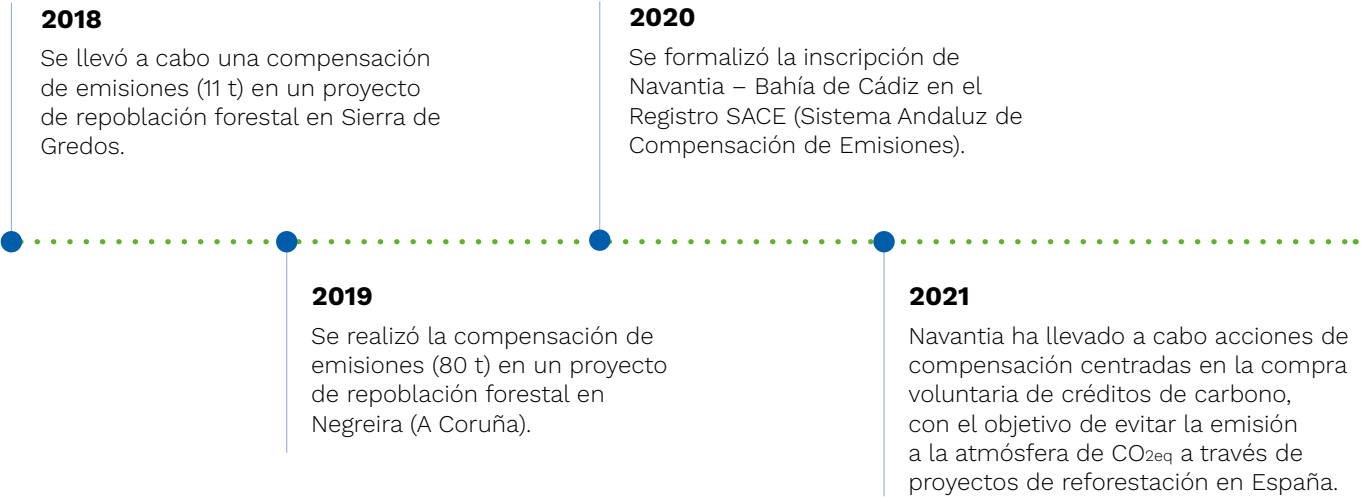
Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), aunque se generen en un punto concreto, se dispersan en la atmósfera de manera global. Es por ello, que las emisiones de GEI en España tienen el mismo efecto que las emisiones en cualquier otro punto del planeta.

La compensación es un proceso de carácter voluntario, por el cual se invierte en proyectos de reducción de emi-

siones de GEI amparados bajo estándares oficiales que acreditan que realmente existen estas reducciones.

A lo largo de los años, Navantia ha compensado sus emisiones en distintos proyectos, quedando éstas inscritas en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono.

- Gestión y Protección Ambiental
- Navantia circular y Ecodiseño
- Biodiversidad y Medio Marino

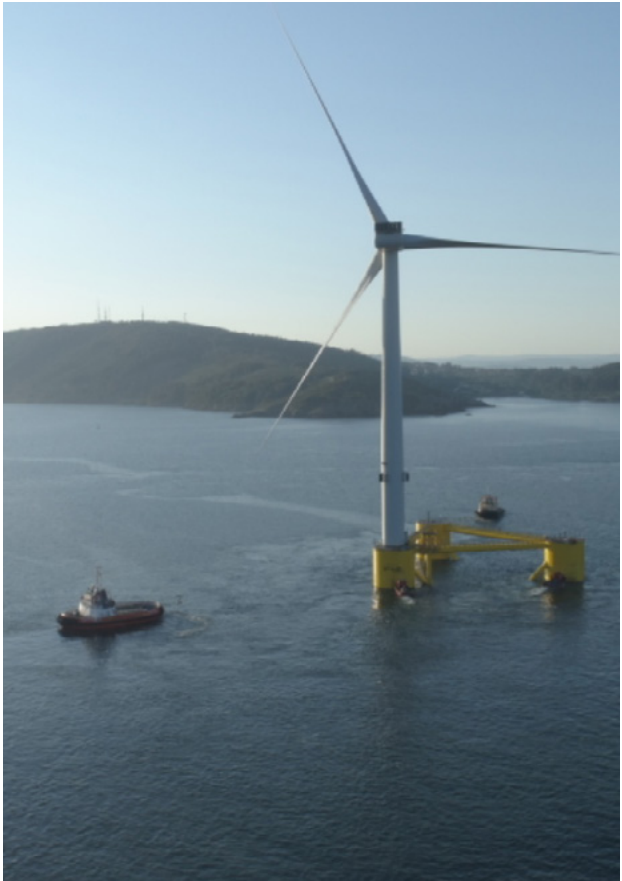


Las compensaciones de los años 2018 y 2019 se llevaron a cabo mediante acciones centradas en la compra voluntaria de créditos de carbono, con el objetivo de evitar la emisión a la atmósfera de CO_{2eq} a través de proyectos de reforestación en España, durante los años 2020 y 2021.

Todo esto ha permitido a Navantia poder incluir de forma anual el sello “Compenso”.



Navantia - Dársena de Cartagena se encuentra inscrita en el programa Life Forest CO₂, que tiene por objetivo el fomento de los sistemas y la gestión forestal sostenible como herramienta para la mitigación del cambio climático.



Navantia circular y Ecodiseño

Ecodiseño

Ecodiseño consiste en incorporar criterios ambientales en las etapas iniciales del diseño, de modo que se considere esta variable como un requisito más de proyecto, asegurando la viabilidad y éxito del mismo.

Navantia tiene como objetivos corporativos relativos al ecodiseño el compromiso con el medioambiente como premisa para el diseño y la actividad productiva, la necesidad de estar a la vanguardia tecnológica para mejorar el posicionamiento futuro y la competitividad en el mercado y la transición industrial hacia el diseño de proyectos sostenibles, no contaminantes, circulares, competitivos y ambientalmente neutros. Las principales acciones llevadas a cabo para la consecución de estos son:

- Análisis del ciclo de vida del Buque Tipo que posibilita identificar los puntos críticos del producto y facilita la toma de decisiones encaminadas a introducir mejoras ambientales en el diseño. En esta primera etapa se ha

limitado el estudio a la fase de aguas arriba, que incluye la fabricación de los materiales paramétricos utilizados en la construcción del buque. No se ha considerado la fase de uso ni la de fin de vida.

- Estudio de los distintos reglamentos específicos del sector aplicables en materia ambiental como las cotas de clase de las principales SSCC y requisitos MARPOL e IMO.
- Diseño bajo la metodología de modularización, que dota de mayor flexibilidad a la plataforma posibilitando el ahorro de materiales y reduciendo emisiones, al ser posible la utilización de una misma plataforma para desarrollar cada vez más misiones.
- Identificación de los equipos instalados a bordo con más consumo y que más contribuyen a las emisiones.



Eco indicadores de Navantia:



Huella de carbono:
Para su cálculo se han utilizado los resultados del Análisis del Ciclo de Vida, cuyo alcance se especifica anteriormente. Se expresa en kg de CO₂ equivalente obtenidos por tonelada de buque, de este modo se normaliza el índice y su aplicación se puede generalizar para el resto de buques.



Índice de Eficiencia Energética (EEDI):
Su cálculo se basa en la normativa IMO, que mide las emisiones del buque sobre su capacidad. Dicha normativa se dirige a buques mercantes, por lo que su aplicación a buques navales queda excluida de la norma, exigiendo la adaptación del cálculo a nuestra actividad.

Gestión de residuos

El nuevo modelo económico que propone la economía circular supone la primera oportunidad de generar un cambio en la forma de producir y consumir desde la revolución industrial, buscando desvincular el crecimiento económico del consumo de recursos y el impacto ambiental y asegurando una sociedad próspera.

Los principios básicos de la política de residuos son la protección de la salud humana y del medio ambiente. El orden de prioridad de las actuaciones en la política de residuos es la prevención (en la generación de residuos), preparación para la reutilización, reciclado, otros tipos de valorización (incluida la energética) y, por último, la eliminación de los residuos. Estas acciones están contempladas en las políticas de prevención, reducción, reutilización, reciclaje y valoración de residuos de Navantia.

Navantia promociona proyectos relacionados con la economía circular consciente de la importancia como elemento clave de transformación hacia un modelo de desarrollo y crecimiento más innovador, competitivo y responsable. Un modelo que permita maximizar los recursos disponibles, para que estos permanezcan el mayor tiempo en el ciclo productivo y reducir la generación de residuos, aprovechando al máximo aquellos cuya generación no se haya podido evitar.

Partiendo de tales premisas, el objetivo es destinar mayor variedad y cantidad de residuos no peligrosos a reciclaje o valorización en lugar de destinarlos a vertedero. De este modo, el índice de valorización de residuos se define como el porcentaje de residuos destinados a valorización de total de los residuos generados.

- > Gestión y Protección Ambiental
- > Navantia circular y Ecodiseño
- > Biodiversidad y Medio Marino

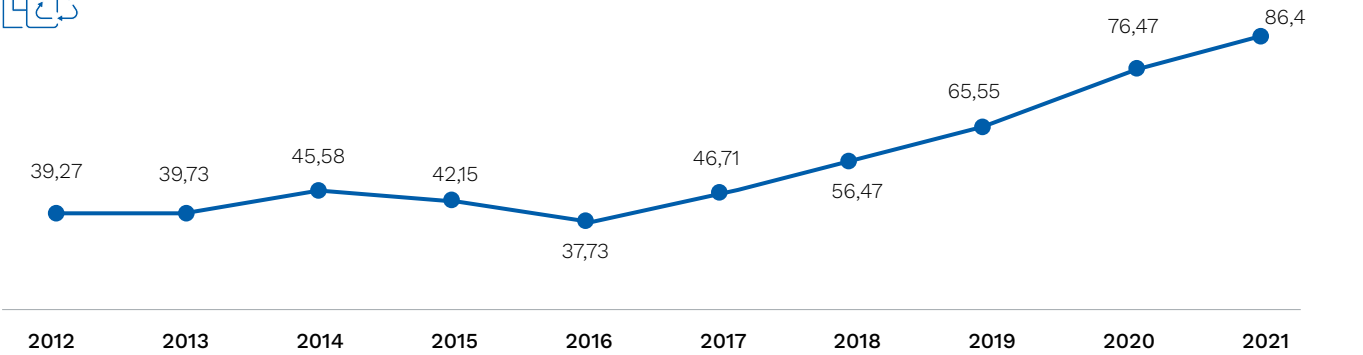


Indicadores de generación y valorización de residuos (año 2021)

	Ría de Ferrol	Dársena de Cartagena	Bahía de Cádiz	Navantia
Generación de residuos peligrosos (t)	2.982,95	881,54	3.867,91	7.732
Residuos peligrosos valorizados (t)	2.295,67	687,7	3.292,42	6.276
Generación de residuos no peligrosos (t)	9.396,41	6.515,67	17.816,27	33.728
Residuos no peligrosos valorizados (t)	6.434,20	6.182,53	16.929,82	29.547
Total de generación de residuos (t)	12.379	7.397	21.684	41.461
Total de residuos valorizados (t)	8.729,87	6.870,23	20.222,24	35.822
Producción de residuos por hora trabajada (kg/h)	2,27	1,69	2,65	2,30
Índice de valorización de residuos (%)	71	93	93	86



Evolución del índice de valorización de residuos

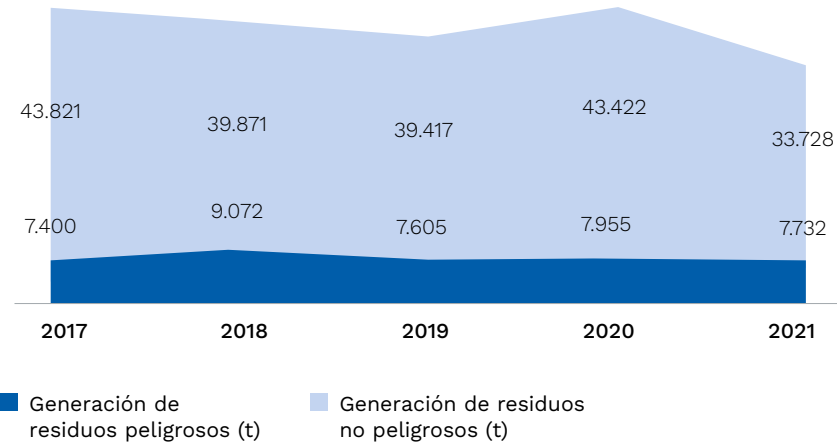
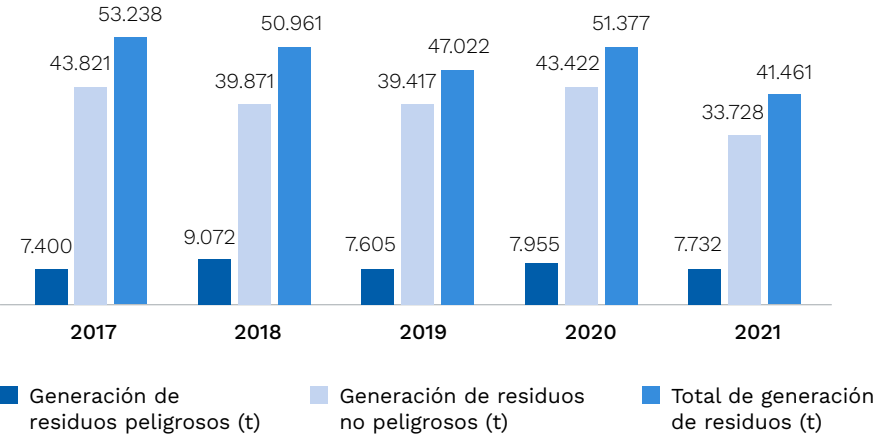


La figura anterior muestra la evolución del índice de valorización, definido como el porcentaje de residuos (tanto peligrosos como no peligrosos) sometidos a valorización. Como se puede ver, en 2021 continúa la tendencia ascendente del índice, situándose en el 86,4%.

En la siguiente tabla se recoge la tendencia de generación de residuos en los últimos cinco años. En 2021 se ha reducido la generación de residuos en un 10% en relación a 2020.



Evolución anual de la generación de residuos



En relación con la prevención y la gestión de residuos, se participó en la campaña “Digitalización Sostenible” de la Fundación CEOE, mediante la donación de equipos informáticos cedidos por Navantia para ser destinados a ONG ‘s. Dentro esta acción solidaria, Navantia ha donado más de un centenar de equipos en desuso, entre monitores y periféricos. Con ello, además de contribuir al desarrollo de la economía circular a través de la reutilización de los aparatos eléctricos y electrónicos al final de su vida útil, se fomenta el acceso universal a la tecnología, generando nuevas oportunidades para personas en riesgo de exclusión.

Las actividades desarrolladas en cada uno de los puntos de producción de Navantia son diferentes y, por tanto, se han diseñado acciones específicas para la gestión de sus residuos en cada una de ellas:



Navantia – Ría de Ferrol

- En Navantia – Ría de Ferrol se controlan los residuos procedentes de Obra Civil por medio de la Instrucción de Residuos de Construcción y Demolición (RCD), la cual obliga en obras que conlleven proyecto técnico visado a realizar una previsión de los residuos a generar mediante un Plan de Gestión de RCD. Se priorizará siempre el reciclado en la gestión final. La trazabilidad de los RCD se hace, por lo tanto, hasta la gestión final de los residuos.
- Se incluye en contratos de Obras Civiles que conlleven rellenos previos a pavimentaciones, la preferencia de uso de materiales de origen reciclado.
- Se reutilizan los palés de madera para embalaje de expediciones de residuos, así como envases de pintura para el envío a gestor autorizado de residuos de Pintura con Disolvente y bidones de aceite vacíos para reutilización en recogida dentro de las instalaciones de Aceite usado.
- Se realiza formación interna sobre segregación y gestión de residuos y se participa en formación externa sobre Economía Circular, Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR), y Residuo Cero.
- Se mejora la limpieza de diversas zonas de las instalaciones de Ferrol con la retirada de residuos y maquinaria fuera de uso.
- Se continúa con la retirada progresiva de las papeleras individuales de oficinas para evitar la mala segregación de envases ligeros y otros residuos no peligrosos.
- Se lleva a cabo la actualización de la documentación del sistema de gestión ambiental, en particular con las instrucciones, I-MA-RF-415 Residuos de Construcción y Demolición, e I-MA-RF-421 Plan de Gestión y Eliminación de Residuos de Cocina de Medios de Transporte Internacional



Navantia – Bahía de Cádiz

- Uno de los residuos generados en mayor cantidad por la actividad de un astillero es la granalla residual. Esta granalla, de composición metálica, férrea en su mayor parte, se ha enviado tradicionalmente a vertedero. No obstante, en 2013 se realizaron pruebas, con resultado satisfactorio, para destinar la granalla producida en Navantia – Bahía de Cádiz a cementera y emplearla como aporte férreo en la fabricación del clínker, precursor del cemento. De este modo, se están realizando envíos de granalla a cementera, en función de sus necesidades productivas. Durante el 2021 se ha valorizado la cantidad 1.343 t frente a los 480 t de granalla valorizados 2020 en Bahía de Cádiz.
- Con motivo de la ampliación del alcance del Sistema de Gestión Ambiental en Bahía de Cádiz, de los servicios realizados por Navantia en el Navantia Training Centre (NTC) y el mantenimiento a buques USN en la Base Naval de Rota, se han elaborado en el SGA procedimientos para la Gestión de residuos en el mantenimiento de buques USN en la Base Naval de Rota, para la Gestión de Residuos del NTC y el Manual de buenas prácticas ambientales en el NTC.
- Para los centros de San Fernando y Cádiz se han llevado a cabo mejoras de los almacenes de residuos peligrosos y no peligrosos. En el centro de Navantia Puerto Real, se ha aprobado la inversión para la adecuación y mejoras necesarias en el almacén de residuos no peligrosos.
- La información sobre las nuevas recogidas selectivas de residuos se transmite en las jornadas de acogida al personal de la industria auxiliar.
- Como mejoras en la gestión de residuos, se han implantado en el centro de San Fernando, en la unidad de negocio de Sistemas, los indicadores ambientales de segregación por talleres, iniciado años anteriores en el centro de Puerto Real.



Navantia – Dársena de Cartagena

- Se ha llevado a cabo la actualización del Procedimiento para el Conocimiento, manipulación y gestión de residuos, conforme a los requerimientos dispuestos en la Autorización Ambiental Integrada.
- Se han etiquetado los distintos residuos con códigos QR que agilizan, facilitan y mejoran la solicitud de retirada por parte de los distintos centros productores.
- Charlas formativas a responsables ambientales de las IIAA sobre el SGA, segregación de residuos y ciclo de vida.
- Investigación científica de varios residuos como arenas de moldeo, chorreo o chatarra, por la Cátedra Isaac Peral para valorar su valorización e inclusión dentro de la estrategia de Economía Circular de la empresa.
- Reutilización en procesos de fundición dentro de nuestras propias instalaciones de toda chatarra considerada útil.
- Las arenas de los moldes empleados en fundición son recuperadas gracias a una máquina recuperadora que permite depurar la arena usada hasta el punto de que pueda sustituir a la arena nueva en la fabricación de machos y moldes.
- Una parte del agua procedente de las diferentes pruebas hidráulicas que se realizan en el Submarino S-80 durante su construcción, ha sido aprovechada un año más, en esta ocasión para Obra Civil de mantenimiento dentro de la instalación

Formas de recuperación y eliminación de desechos

Las instalaciones de Navantia poseen almacenamientos temporales de residuos y un amplio abanico de contenedores y cubas para segregar los diferentes tipos de residuos generados, los cuales son generados en mayor medida durante el proceso productivo de las obras de reparación y mantenimiento de los buques. Por otra parte, Navantia dispone de infraestructuras para el tratamiento de aguas oleosas que se englobarían en el Anexo I de los residuos MARPOL.

En cuanto a la gestión de residuos, los centros de Navantia se encuentran inscritos en el Registro de Productores de Residuos Peligrosos y No Peligrosos de cada una de las Comunidades Autónomas donde se encuentra radicada, y se dispone de Autorizaciones de Gestor de Residuos donde es preceptivo.

Finalmente, Navantia tiene suscritos acuerdos con gestores de residuos autorizados para el tratamiento de los residuos susceptibles de generarse en nuestros procesos productivos o de ser generados por los buques.

Consumo de materias primas

Se aportan a continuación los consumos de materias primas más significativas.



Consumos de materias primas (año 2021)

Centro geográfico	Consumo de pinturas (l)	Consumo de gas natural (kWh)	Consumo de gasoil * (A, B y C) (l)	Consumo de CO ₂ (kg)	Consumo de acero** (t)
Ría de Ferrol	396.527	12.951.581	2.248.102	177.319	4.164
Dársena de Cartagena	14.745	5.515.481	201.998	101.075	1.345
Bahía de Cádiz	301.121	2.724.980	1.349.881	317.055	582
Navantia	712.393	21.192.042	3.799.981	595.449	6.091

* Incluye gasóleo b exento usado en pruebas para buques.
** Incluye consumo de chapa y perfil, pendiente de confirmar tubería.

En cuanto a medidas adoptadas para mejorar la eficiencia del uso de materias primas, cabe citar:



Navantia – Ría de Ferrol

- Reducción del consumo de papel no reciclado en departamento de Medio Ambiente y en departamento de Ingeniería.
- Reducción del consumo de papel en departamentos IPSO e Ingeniería en Ferrol y Fabricación tanto en Ferrol como en Fene.
- Disminución del número de fotocopias en formato papel por uso de sistemas informáticos en departamento PoySe.
- Reducción del consumo de tóner en departamento de Ingeniería en Ferrol.
- Reutilización de acopios de materiales naturales de excavación de obras en otras obras como relleno.



Navantia – Dársena de Cartagena

- Recuperadora de arena en fundición.
- Circuitos cerrados de agua para Pruebas Hidráulicas.
- Reutilización de sobrantes en procesos de fundición.
- Compromisos de reducción de madera, cartón y plástico para embalaje de un 2% anual.
- Digitalización de procesos y documentación.



Navantia – Bahía de Cádiz

- Puesta en marcha del nuevo almacén de pinturas del centro de Puerto Real.
- Equipo para el tratamiento de taladrina para su reutilización - Sistemas San Fernando.
- Inclusión en la Autorización de vertidos en trámites de Navantia Cádiz, la utilización de agua para riego de las zonas verdes del centro.
- Para disolventes y pinturas, disponer siempre que sea posible de envases de mayor tamaño, reduciendo así la generación de envases pequeños.
- Aplicación en los procesos de tratamiento de cascos de buques de hidroblasting, con la consiguiente reducción de granalla.

Biodiversidad y Medio Marino

GRI 304-2, 304-3

- > Gestión y Protección Ambiental
- > Navantia circular y Ecodiseño
- > Biodiversidad y Medio Marino

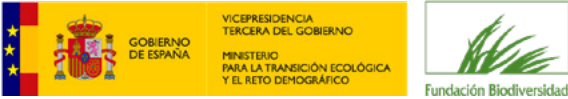
Navantia se compromete a desarrollar su actividad de manera compatible con la conservación de la biodiversidad y a ser proactivo en la consecución de este fin. De este modo, se establece como objetivo proteger los ecosistemas marinos y costeros, promoviendo la investigación científica en materia de tecnología marina.

Desde 2020 la compañía está adherida al Pacto por la Biodiversidad, con la Fundación Biodiversidad, organismo dependiente del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, con el objetivo de mostrar el compromiso de Navantia con la conservación y uso sostenible de la biodiversidad.

La Fundación Biodiversidad y Navantia también han decido estudiar fórmulas de colaboración conjunta en el marco del proyecto LIFE INTEMARES en el ámbito de la Red Natura 2000

Por otra parte, Navantia trabaja de forma activa mediante la publicación de datos a través de la red de GBIF (Global Biodiversity Information Facility), siendo posible este logro gracias al trabajo conjunto con el Nodo Nacional de Información en Biodiversidad (GBIF.ES), patrocinado por el Ministerio de Ciencia e Innovación y gestionado por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

En concreto, a través de esta acción se han publicado datos relativos a fauna bentónica presente en el ecosistema marino próximo a las instalaciones de Navantia, en base a los planes de seguimiento del medio receptor gestionados desde el Área de Medio Ambiente.



Durante el año 2021, destaca la participación de la compañía en las siguientes acciones de preservación y restauración de la biodiversidad:



- Navantia participó en un encuentro con la **Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN)**, organizado el 25 de noviembre en la sede de Aula del Mar en Málaga, para dar a conocer las ventajas y oportunidades que representa la reducción y la compensación de la huella de carbono a través de proyectos en humedales costeros y praderas marinas.
- Navantia formó parte de una mesa redonda junto a **Red Eléctrica Española, Fundación Cepsa y Grupo Eulen**. Se dio a conocer la estrategia climática de Navantia basada en el cálculo, verificación y registro anual de la huella de carbono de la organización, el plan de descarbonización actualmente en desarrollo que establecerá los objetivos de reducción de emisiones y las iniciativas de compensación de emisiones, en las que las actuaciones encaminadas a la conservación de ecosistemas próximos a nuestras instalaciones son prioritarias para Navantia.



- Gestión y Protección Ambiental
- Navantia circular y Ecodiseño
- Biodiversidad y Medio Marino

Medidas de preservación o restauración

Navantia establece medidas respetuosas con el entorno y contribuye a la preservación de la biodiversidad controlando las posibles afecciones de su actividad, especialmente al medio marino.

Para ello, Navantia ha trabajado durante el año de referencia en la puesta en marcha del proyecto “Ecosistema Navantia”. Desde la perspectiva de compensación de emisiones, se ha venido trabajando sobre Bosque Navantia, proyectos de reforestación que pivotan sobre terrenos aledaños a nuestros centros. Ello ha supuesto la celebración de reuniones institucionales con los respectivos Ayuntamientos de cara a la rúbrica de los convenios de colaboración necesarios para la cesión de terrenos, en aras a su puesta en marcha.

El enfoque de Ecosistema Navantia amplía esta visión inicial desde un doble punto de vista: por un lado, muy vinculado al objeto social de Navantia, se está empezando a preparar proyectos de secuestro de carbono azul, esto es, realizar la compensación con proyectos asociados a ecosistemas marinos y costeros para apoyar su conservación; por otro, con relación al último inciso, nuestro papel no solo se dirige a la mera compensación de nuestra huella de carbono sino que, en aras al enfoque del borrador de Directiva de informe de Sostenibilidad corporativa, asociaremos nuestros proyectos al buen estado de conservación de los espacios donde los realicemos


Debido a la situación geográfica de sus instalaciones, Navantia se encuentra implantando metodologías de identificación y evaluación de riesgos ambientales dirigidas a la prevención y mitigación de potenciales accidentes ambientales.

Una de las prioridades de Navantia consiste en reforzar el vínculo entre la conservación de la biodiversidad y la lucha contra el cambio climático por medio de la participación en proyectos de absorción de CO₂ que propicie la creación de masas forestales destinadas tanto al refuerzo de la biodiversidad como a la mitigación del cambio climático.


Iniciativas de voluntariado ambiental en Navantia

En el ámbito del voluntariado, desde 2019 se llevan a cabo iniciativas de voluntariado en Navantia - Dársena de Cartagena en la que los empleados colaboran con ONG´s que luchan por la protección del medio ambiente en esta localidad.

En 2021 se desarrollaron dos de estas jornadas de voluntariado ambiental:



La primera de ellas se desarrolló por un grupo de voluntarios pertenecientes a Recursos Humanos en la Dársena de Cartagena, participando en un proyecto de reforestación para la creación de un Banco de Semillas de especies autóctonas de la zona, algunas de las cuales están en peligro de extinción. Esta actuación se desarrolló en las instalaciones que tiene la Armada en la Estación Naval de La Algameca y fue promovida por la asociación CreecT, un colectivo ciudadano de Cartagena dedicado fundamentalmente a la recuperación forestal de los montes de la localidad.



La segunda de estas jornadas de voluntariado se desarrolló en la Bahía de Portmán, enclave conocido como uno de los mayores desastres ambientales del Mediterráneo. Consistió en la retirada de plantas exóticas invasoras de la zona y de residuos, suponiendo una gran ayuda para facilitar posteriores actuaciones de recuperación. La actividad fue propuesta por la Asociación de Vecinos de la Bahía de Portmán, bajo el amparo de la Asociación para la Recuperación del Bosque Autóctono (ARBA).

- > Gestión y Protección Ambiental
- > Navantia circular y Ecodiseño
- > Biodiversidad y Medio Marino

Otros proyectos relevantes para la protección de la biodiversidad

En el ámbito del voluntariado, desde 2019 se llevan a cabo iniciativas de voluntariado en Navantia - Dársena de Cartagena en la que los empleados colaboran con ONG´s que luchan por la protección del medio ambiente en esta localidad.

Navantia - Dársena de Cartagena



Se han instalado cajas nido artificiales para facilitar el asentamiento de diversas aves de especies protegidas que habitualmente anidan en las instalaciones de Navantia - Dársena de Cartagena, así como la monitorización y seguimiento de las mismas. Se trata de poblaciones nidificantes de vencejo común (*Apus apus*), vencejo pálido (*Apus pallidus*) y avión común (*Delichon urbicum*).

Además, en febrero de 2021 la instalación de Navantia - Dársena de Cartagena se adhirió al programa europeo LIFE PortSound Eurovertice.

Ayuntamiento de Puerto Real



Se llevó a cabo una replantación de arbolado en el municipio de Puerto Real, ligado a un acto de participación ciudadana junto con el Ayuntamiento el día 5 de junio.

Ría de Ferrol



Se editó un vídeo de difusión de buenas prácticas en Ría de Ferrol ligadas al medio marino coincidiendo con el Día Mundial de los Océanos, 7 de junio.

San Fernando - Cádiz



Se llevó a cabo una acción de voluntariado en San Fernando para la limpieza de residuos de envases en el entorno de marisma a ambos lados de la carretera de la Carraca

Plan Interior Marítimo

La situación geográfica de las instalaciones de Navantia implica la responsabilidad de llevar a cabo las actividades en proximidades de espacios naturales protegidos. Por ello, la compañía dispone de planes de prevención y mitigación de accidentes ambientales, particularmente para el vertido accidental de hidrocarburos.

En cada centro se dispone de un Plan Interior Marítimo que tiene como fin evitar o paliar los riesgos derivados de la contaminación marina durante las operaciones de manipulación de hidrocarburos a los buques.

El Plan Interior Marítimo (PIM) permite coordinar la prevención, el control y el combate eficaz de un eventual derrame de hidrocarburos, sus derivados o sustancias nocivas distintas de hidrocarburos en aguas dentro de su competencia. Para evaluar su adecuación, se llevan a cabo simulacros para comprobar el proceso de lucha contra la contaminación accidental y respuesta del PIM.



4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO



- > El valor de la diversidad
- > El talento de Navantia
- > Organización del trabajo
- > Entorno de trabajo seguro y saludable

- El valor de la diversidad
- El talento de Navantia
- Organización del trabajo
- Entorno de trabajo seguro y saludable

 PERSONAS

3 SALUD Y BIENESTAR

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

5 IGUALDAD DE GÉNERO

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



El valor de la diversidad

Navantia, entiende la diversidad como un activo generador de valor que fomenta la innovación y enriquece personal y profesionalmente a sus empleados, proponiéndose éstos como una pieza clave para lograr los objetivos y éxito de la compañía.

- > El valor de la diversidad
- > El talento de Navantia
- > Organización del trabajo
- > Entorno de trabajo seguro y saludable

Por ello, se contempla la diversidad 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.

Muestra de este compromiso, Navantia dispone de una estrategia de diversidad e igualdad de género, en la que se ha establecido una serie de objetivos:

- Favorecer la diversidad como fuente de talento.
- Potenciar una cultura abierta, no discriminatoria y flexible en la organización.
- Eliminar las barreras que dificulten el desarrollo profesional de las mujeres.
- Aprovechar al máximo el talento.
- Contribuir a sensibilizar a la sociedad en esta materia a través de la difusión de nuestras mejores prácticas y la participación en foros de interés.

Navantia apuesta por la igualdad de género en términos de equidad, trabajando día a día para alcanzar la igualdad de género a través de distintos programas de desarrollo profesional en los que se fomenta la participación de mujeres y se promueve la incorporación de mujeres en todos los niveles de la organización.

Para avalar este compromiso y en cumplimiento de lo que establece la legislación, el 4 de diciembre de 2019 se firmó el II Plan de Igualdad de Navantia que constituye un nuevo impulso de compañía para velar por el cumplimiento de los valores y principios éticos de igualdad y diversidad que deben regir los comportamientos en el ámbito de las relaciones laborales.

A través del nuevo Plan de Igualdad, Navantia se compromete a aumentar la presencia de mujeres en posiciones de dirección dentro de su estructura organizativa, a corregir los posibles desequilibrios de plantilla por razón de género existentes entre los distintos grupos profesionales y a eliminar la brecha salarial que pudiera existir entre mujeres y hombres.

Para ello, se integra la promoción de la igualdad y de la diversidad en todas sus políticas de recursos humanos con la finalidad de ofrecer las herramientas para el desarrollo y fidelización del talento de todos sus profesionales.



Este plan abarca a todos los niveles de la organización y recoge diferentes medidas y objetivos concretos entorno a varios ámbitos de actuación:

- Cultura, comunicación e imagen empresarial.
- Igualdad Retributiva.
- Selección.
- Formación y desarrollo profesional.
- Conciliación y flexibilidad.
- Prevención del acoso laboral y por razón de sexo.

Entre estas medidas destacan:

- Medidas para la modificación de la jornada laboral como el régimen de trabajo de tiempo por tiempo, o el régimen de turnos.
- Medidas para la protección de la maternidad/paternidad
- Licencias retribuidas para el cuidado de hijos menores y familiares a cargo, permisos por estudios, excedencia por cuidado de familiares, reconocimiento del derecho a la adaptación o reducción de la jornada.
- Medidas de conciliación para víctimas de violencia de género que mejoran sustancialmente los derechos laborales reconocidos legalmente.

Por otra parte, y con el objetivo de implementar una nueva forma de organización más flexible, de dar un paso más en la transformación digital de Navantia y de favorecer la conciliación laboral, con fecha 21 de octubre de 2021, la Dirección de Navantia y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras suscribieron un Acuerdo para la Regulación del Trabajo a Distancia.

Tras la aprobación del mencionado acuerdo más de 400 personas han pasado a realizar su trabajo en modalidad de trabajo a distancia.

Para supervisar el desarrollo de las iniciativas y el cumplimiento de los objetivos recogidas en el nuevo Plan de Igualdad se constituyó una Comisión de Igualdad, integrada por personas de distintas áreas, que velan por el seguimiento de las acciones y el cumplimiento de los objetivos del plan.

- El valor de la diversidad
- El talento de Navantia
- Organización del trabajo
- Entorno de trabajo seguro y saludable



El 22,6% de las nuevas incorporaciones de 2021 fueron mujeres.



Objetivo de alcanzar un 30% de mujeres en posiciones de dirección y subdirección (niveles A y B). 2021 se ha cerrado con un 23% de mujeres en estas posiciones A y B.



El 27,7 % del total de mujeres que forman parte de la plantilla ocupan puestos de responsabilidad.



Tal y como queda recogido en su Código de Conducta, Navantia prohíbe y persigue las conductas de acoso en el entorno laboral, incluido el acoso sexual. Para abordar adecuadamente estas situaciones, cuenta con protocolos para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo para cada una de las sociedades objeto del presente informe que ha sido firmados de común acuerdo por la Dirección y la representación de las personas trabajadoras.

En estos protocolos se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por este motivo, por lo que se establecen dos tipos de actuaciones:

- Establecimiento de medidas orientadas a sensibilizar, prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
- Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir tales actuaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona trabajadora.

Navantia ha implementado un Canal Denuncias a disposición de todos los destinatarios de su Código de Conducta Corporativo, cualquier persona que tenga conocimiento de cualquier incumplimiento o vulneración que pudieran observar en el desempeño de sus actividades profesionales.

El objetivo de este convenio es la cooperación entre las partes para desarrollar acciones de sensibilización ante la violencia de género. Para ello, el Ministerio se compromete a colaborar con la SEPI en el impulso y desarrollo de medidas de sensibilización, particularmente en el entorno laboral, y a facilitar material informativo sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, destinado al personal de la entidad. Por su parte, SEPI y por extensión SAINSEL se comprometen a colaborar en la difusión de campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género, tanto a nivel interno de la entidad como externo.

A la fecha de la realización del presente informe no se ha notificado a la Dirección ninguna denuncia o queja interna por acoso sexual o por razón de sexo.

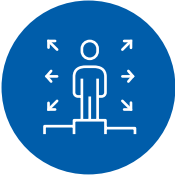
- El valor de la diversidad
- El talento de Navantia
- Organización del trabajo
- Entorno de trabajo seguro y saludable

Conciliación y flexibilidad

Navantia quiere poner a disposición de sus empleados las condiciones de trabajo adecuadas que les permitan poder compaginar adecuadamente su vida profesional y la personal. Este compromiso se materializa en una serie de planes, políticas y medidas concretas que favorecen la conciliación y la flexibilidad.

Se promueven entornos de trabajo flexibles, mediante el impulso de medidas dirigidas a la autogestión del tiempo de trabajo, que contribuyan a favorecer la productividad.

Estas medidas giran en torno a **tres ejes de actuación**:



1. Flexibilidad

- Flexibilidad horaria
- Trabajo a distancia (hasta 2 días a la semana)
- Días de Libre Disposición reconocidos en el calendario laboral
- Jornada Laboral continuada durante todo el año
- Programas de formación online
- Flexibilidad horaria para embarazadas o personas con familiares dependientes a su cargo



2. Calidad en el empleo

- Estabilidad laboral: 89,90% de contratos indefinidos
- Beneficios Sociales: becas, plan de retribución flexible
- Salud y bienestar: atención sanitaria en las instalaciones de la empresa, seguro médico, Programa “Embárcate en Salud” Empresa Saludable
- Movilidad: iniciativas fomento movilidad sostenible: “30 días en bici” mes de abril 2021
- Protocolo de actuación en caso de Acoso Laboral, Sexual o por Razón de Sexo



3. Conciliación

- Ampliación y mejora los permisos legales
- Apoyo a la familia (excedencias, permisos y flexibilidad horaria para cuidado de familiares, ayudas a familiares dependientes).
- Medidas de protección integral de las mujeres víctimas de la violencia de género.

Desde Navantia se realizan los esfuerzos necesarios para difundir adecuadamente los acuerdos en este ámbito, utilizando entre otros medios, Navantia Contigo. Asimismo, se ha elaborado la Guía de conciliación Navantia donde se recogen las particularidades de todas las medidas desarrolladas hasta la fecha.

La mayoría de las medidas de flexibilidad laboral en materia de jornada desarrolladas por Navantia contribuyen a fomentar el ejercicio corresponsable de la conciliación por parte de mujeres y hombres. En este sentido, sus empleados cuentan con jornada laboral continuada durante todo el año.



“ Los empleados cuentan con jornada laboral continuada todo el año.”

El régimen de licencias retribuidas recogido en el Convenio Colectivo mejora las establecidas legalmente, entre otras, reconociendo a ambos progenitores un derecho a 2 horas de ausencia del trabajo para el cuidado de descendientes menores de doce meses. Además, se permite la sustitución de este derecho por una reducción de la jornada diaria en una hora con la misma finalidad o su acumulación en un permiso de 15 días laborables a disfrutar, a la finalización de la suspensión del contrato por maternidad o paternidad.



Flexibilidad laboral en materia de jornada

	Navantia		Sainsel		Saes	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Maternidad/paternidad	13	74	2	-	4	5
Acumulación lactancia	2	9	1	-	2	2
Reducción jornada por cuidado de hijo/a	3	1	-	-	2	-
Excedencia por cuidado de hijo/a	2	17	-	-		
Riesgo embarazo	-	-	2	-		
Excedencia voluntaria	-	-	-	-	1	-



Gestión inclusiva

Navantia tiene un compromiso con la incorporación a su plantilla del mejor talento, independientemente de sus características. En cumplimiento de la Ley General de Derechos de la Personas con Discapacidad y su Inclusión Social (LGD), en el año 2021 ha contado con un promedio anual de 78,6 personas empleadas con alguna discapacidad reconocida

Del mismo modo, en todos los centros de trabajo se cumple con la legislación en materia de accesibilidad para asegurar que no existan barreras que puedan limitar su acceso a los centros de trabajo para el desempeño de su actividad laboral. Por ello, todos los centros de Navantia realizan las adaptaciones en su infraestructura para la eliminación de barreras.

- El valor de la diversidad
- El talento de Navantia
- Organización del trabajo
- Entorno de trabajo seguro y saludable



Existe una planificación específica en cada uno de sus centros para atender la evacuación de personas enfermas, lesionados, personas con discapacidad o mujeres embarazadas, en caso de registrarse alguna situación de emergencia. Si bien, el compromiso de Navantia se extiende más allá del cumplimiento legal, contando con políticas específicas encaminadas a lograr la igualdad real:

- Ayudas económicas a los empleados con familiares con algún tipo de discapacidad.
- Difusión interna de las actividades realizadas en esta materia a través de la intranet de la empresa dirigidas a eliminar posibles prejuicios existentes en las personas.
- En los supuestos de discapacidad sobrevenida no invalidante, adscripción de este personal a funciones o puestos compatibles con dicha discapacidad, con el asesoramiento del Servicio Médico e informando de ello a la Representación Legal de los Trabajadores.

De manera específica, se han realizado acciones de formación y sensibilización entre la plantilla en el ejercicio 2021:

- Formación agente igualdad superior 125 horas: 5 personas formadas
- Formación agente igualdad intermedio 40 horas: 9 personas
- Lanzamiento 8 de marzo 2022, acción sensibilización y conciliación del Plan de Igualdad a través de formación gamificada
- 13 píldoras de concienciación en Diversidad.

Plan de rejuvenecimiento de la plantilla

Navantia se encuentra inmersa en un plan de rejuvenecimiento de plantilla desde el año 2019 hasta el año 2022, que tiene como objetivo la incorporación de nuevos profesionales para cumplir con los objetivos de transformación e internacionalización fijados por la compañía, asegurando así su competitividad, sostenibilidad y diversidad.

Dicho plan trae consigo la garantía de ofrecimiento de un empleo estable y de calidad, que busca no solo potenciar la compañía, sino también el desarrollo profesional tanto de las nuevas incorporaciones como del personal que ya formaba parte de Navantia.

En el marco de su plan de empleo, a lo largo del año 2021 fueron publicadas más de 400 vacantes externas con la finalidad de que las personas aspirantes a las plazas pudieran participar en los procesos de selección de Navantia.

El talento de Navantia

GRI 102-8, 103-2, 401-1, 404-1, 404-2, 405-1, 405-2

Para Navantia contar con el mejor talento en su plantilla y dotarles de las herramientas necesarias para que puedan crecer con la compañía, se propone como elemento fundamental en su estrategia para la gestión de personas.

Por ello, dispone de los procedimientos y políticas necesarias para trabajar en la atracción y fidelización del talento, la formación y el desarrollo profesional, el fomento de un entorno de igualdad de oportunidades o la calidad y estabilidad del empleo, entre otros aspectos.

A fecha 31 de diciembre Navantia tiene una plantilla de 3.984 personas con una media de edad de 48 años. En el año 2.021 se han incorporado 376 personas, el 22,6% mujeres y 43,5% menores de 35 años, como consecuencia del plan para el rejuvenecimiento de plantilla aprobado en el Plan Estratégico 2018-2022.

Asimismo, se participa activamente en ferias de empleo para ofrecer vacantes a jóvenes recién titulados, se organizan eventos y jornadas de dinamización del empleo como el Evento "Empower Your Future", las jornadas ITINERE para tratar de incrementar el número de contrataciones en plantilla de mujeres y jóvenes recién titulados.

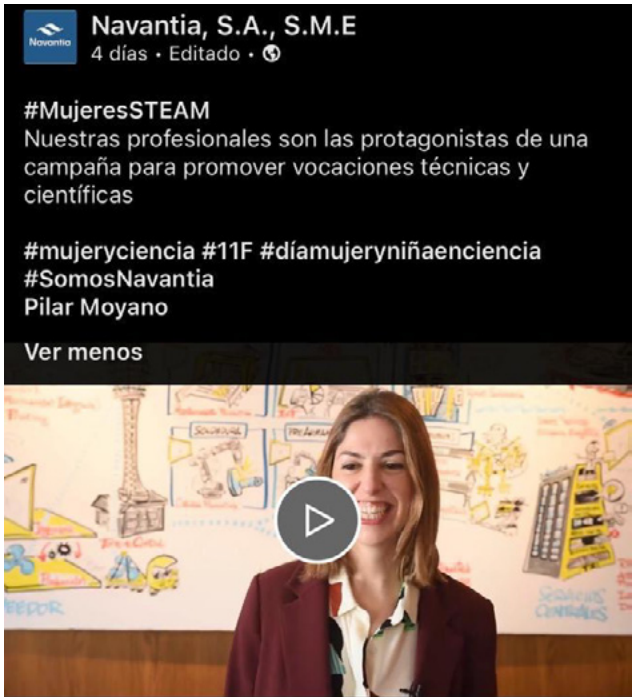
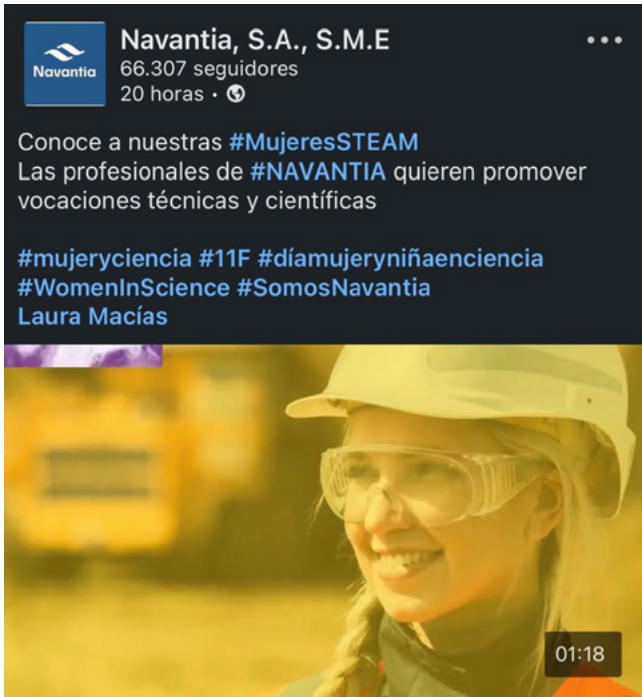
Desde Navantia se promueven las vocaciones técnicas y científicas entre las mujeres.

- > El valor de la diversidad
- > El talento de Navantia
- > Organización del trabajo
- > Entorno de trabajo seguro y saludable

 **376** nuevas incorporaciones

 **85** mujeres

 **163** menores de 35 años



Desde Navantia se están dedicando grandes esfuerzos a potenciar la incorporación de mujeres a la plantilla, en un sector tradicionalmente masculinizado:

	Total personas	Mujeres	Hombres
Plantilla Navantia	3.984	15,76 %	84,24 %
Plantilla Navantia Australia (PTY)	179	15,6 %	84,4 %
Plantilla SAES	101	19,8 %	80,2 %
Plantilla SAINSEL	40	20 %	80 %

	Navantia		Navantia Australia		SAES		SAINSEL	
	Hombres	Mujeres	H	M	H	M	H	M
2019	3.364	501	105	24	63	20	28	7
2020	3.293	576	115	28	68	19	28	8
2021	3.356	628	151	28	81	20	32	8

- > El valor de la diversidad
- > El talento de Navantia
- > Organización del trabajo
- > Entorno de trabajo seguro y saludable





Número Total de Empleados, distribución por sexo, edad y clasificación profesional en 2021 (a 31/12/2021)

		Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres sobre plantilla total	% Hombres sobre plantilla total	% Total plantilla	Total
Navantia	Técnicos superiores	421	1.079	10,6%	27,1%	37,7%	1.500
	Empleados	185	906	4,6%	22,7%	27,4%	1.091
	Operarios	22	1.371	0,6%	34,4%	35,0%	1.393
	Total	628	3.356	15,8%	84,2%	100,0%	3.984
Navantia Australia	Técnicos superiores	20	134	0,5%	3,4%	3,9%	154
	Empleados	8	16	0,2%	0,4%	0,6%	24
	Operarios	0	1	0,0%	0,0%	0,0%	1
	Total	28	151	0,7%	3,8%	4,5%	179
SAES	Técnicos superiores	16	71	0,4%	1,8%	2,2%	87
	Empleados	4	2	0,1%	0,1%	0,2%	6
	Operarios	0	8	0,0%	0,2%	0,2%	8
	Total	20	81	0,5%	2,1%	2,5%	101
SAINSEL	Técnicos superiores	7	23	0,2%	0,6%	0,8%	30
	Empleados	1	0	0,0%	0,0%	0,0%	1
	Operarios	0	9	0,0%	0,2%	0,2%	9
	Total	8	32	0,2%	0,8%	1,0%	40

- > El valor de la diversidad
- > El talento de Navantia
- > Organización del trabajo
- > Entorno de trabajo seguro y saludable

	Navantia	Navantia Australia	SAES	SAINSEL
Menos de 35 años	558	58	15	8
Entre 36 y 50	1.583	76	60	24
Más de 50	1.843	45	26	9
Total	3.984	179	101	40



Navantia está firmemente comprometida con el empleo estable, con casi un 93% de contratación indefinida en su plantilla



Número total y distribución de modalidades de Contratos de trabajo

	Navantia						Navantia Australia						SAES						SAINSEL					
	Técnicos superiores		Empleados		Operarios		Técnicos superiores		Empleados		Operarios		Titulados universitarios		Administrativos		Operarios/ Técnicos		Técnicos superiores		Empleados		Operarios	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Indefinidos	979	359	845	149	1.232	18	0	0	0	0	0	0	60	13	0	4	0	0	15	5	0	0	6	0
Temporales	100	62	61	36	139	4	134	20	16	8	1	0	11	3	0	0	4	6	8	2	0	1	3	0
Total	1.079	421	906	185	1.371	22	134	20	16	8	1	0	71	16	0	4	4	6	23	7	0	1	9	0

	Indefinido			Temporal			Total
	Menos de 35	Entre 36 y 50	Más de 50	Menos de 35	Entre 36 y 50	Más de 50	
Navantia	221	1.521	1.840	337	62	3	3.984
Navantia Australia	0	0	0	58	76	45	179
SAES	4	54	25	12	5	1	101
SAINSEL	2	15	9	6	8	0	40

- > El valor de la diversidad
- > El talento de Navantia
- > Organización del trabajo
- > Entorno de trabajo seguro y saludable

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

A lo largo del año 2021, en Navantia han causado baja en la Empresa 229 personas afectadas por el plan de salidas anticipadas tramitado a través de un procedimiento de despido colectivo de afectación a las personas a partir de 61 años: 23 mujeres (10,04 %) y 206 hombres (89,96 %), 107 pertenecientes a la categoría Operarios, 81 Empleados y 41 Titulados Superiores.

En SAES, por su parte, en el año 2021 se produjeron 7 bajas, 2 excedencias y 1 despido (3 mujeres y 7 hombres) todos ellos licenciados/ingenieros. No se han producido despidos en Sainsel y Australia.

Navantia				
AÑO 2021	Hombres	Mujeres	Promedio General	Brecha salarial
< 35 años	27.439	29.804	28.068	-8,62%
Empleados	23.421	24.488	23.717	-4,56%
Operarios	23.567	23.029	23.553	2,28%
Técnicos Superiores	31.003	30.880	30.958	0,40%
Entre 36 y 50 años	39.290	40.038	39.433	-1,90%
Empleados	40.578	36.748	39.789	9,44%
Operarios	36.267	39.494	36.319	-8,90%
Técnicos Superiores	41.532	41.225	41.437	0,74%
> 50 años	46.389	50.776	46.805	-9,46%
Empleados	45.797	48.461	46.154	-5,82%
Operarios	43.817	41.112	43.781	6,17%
Técnicos Superiores	52.498	54.567	52.862	-3,94%

Remuneraciones medias y evolución distribuidas por sexo, edad y clasificación profesional

La política retributiva de la compañía se rige por la equidad en el ámbito interno y la adecuación entre el salario y el nivel de responsabilidad. Se distinguen dos sistemas retributivos, uno para las personas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo y otro para aquellas personas que ocupan posiciones de dirección y subdirección dentro de la estructura organizativa.

Navantia Australia				
AÑO 2021	Hombres	Mujeres	Promedio General	Brecha salarial
< 35 años				
Empleados	117.500	-	117.500	-
Técnicos Superiores	95.946	99.500	97.723	-3,70%
Entre 36 y 50 años				
Empleados	108.444	77.929	93.186	28,14%
Técnicos Superiores	135.351	111.415	123.383	17,68%
> 50 años				
Empleados	150.000	91.666	120.833	38,89%
Técnicos Superiores	129.989	124.096	127.042	4,53%

Nota: no se presentan retribuciones medias para la categoría operarios al contar con un único empleado en este segmento.

- > El valor de la diversidad
- > El talento de Navantia
- > Organización del trabajo
- > Entorno de trabajo seguro y saludable

SAES

AÑO 2021	Hombre	Mujeres	Promedio General	Brecha salarial
< 35 años	26.201	-	26.197	-
Operarios y técnicos	-	-	-	-
Administración	-	-	-	-
Licenciados/Ingenieros	26.735	-	26.689	-
Entre 36 y 50 años	36.115	32.719	35.374	9,40%
Operarios y técnicos	29.053	-	29.053	-
Administración	-	-	-	-
Licenciados/Ingenieros	37.289	32.719	36.169	12,26%
> 50 años	53.899	37.629	50.145	30,19%
Operarios y técnicos	25.449	-	25.449	-
Administración	-	27.576	27.576	-
Licenciados/Ingenieros	57.060	57.735	57.128	-1,18%

SAINSEL

AÑO 2021	Hombre	Mujeres	Promedio General	Brecha salarial
< 35 años	27.514	27.419	27.490	0,35%
Licenciados/Ingenieros	34.877	35.485	35.029	-1,74%
FP y Admin.	20.150	19.354	19.951	3,95%
entre 36 y 50 años	36.291	33.754	35.850	6,99%
Licenciados/Ingenieros	41.836	33.754	39.934	19,32%
FP y Admin.	24.278	-	24.278	-
> 50 años	52.134	51.859	52.103	0,53%
Licenciados/Ingenieros	52.134	51.859	52.103	0,53%
FP y Admin.	-	-	-	-

- > El valor de la diversidad
- > El talento de Navantia
- > Organización del trabajo
- > Entorno de trabajo seguro y saludable



Creando oportunidades para el futuro

Programa Rumbo

Navantia ha desarrollado el programa Rumbo que engloba todas las iniciativas destinadas a potenciar el desarrollo de sus profesionales. Este programa comprende diferentes acciones enfocadas a acompañar y aportar las herramientas necesarias para que las personas de la organización puedan crecer profesionalmente.



- El valor de la diversidad
- El talento de Navantia
- Organización del trabajo
- Entorno de trabajo seguro y saludable



Entrevistas desarrollo

Conversaciones entre manager y miembros del equipo para conocer las inquietudes de movilidad, explorar fortalezas y áreas de mejora o necesidades formativas, entre otros, con el objetivo de establecer un plan de acción acorde.

Comité de desarrollo

Se trata del foro para la puesta en común de la valoración del potencial de los empleados y empleadas de la compañía y dirigir las acciones oportunas para facilitar su desarrollo profesional.

Planes de desarrollo

Se trata de la reflexión individual donde se recogen las ambiciones e intereses de los empleados y empleadas y se planifican las acciones necesarias para poder alcanzarlos y potenciarlos.

Formación

Diseñando los planes formativos que permitan adecuar y actualizar los conocimientos técnicos de la plantilla, así como de aquellos otros aspectos que favorezcan sus competencias personales y profesionales.

Programas de liderazgo

Persiguen la adquisición de las herramientas necesarias para gestionar equipos, gestionar tanto las emociones propias como las de los empleados de su responsabilidad, potenciar habilidades de comunicación y practicar el estilo de liderazgo apropiado en cada situación.

Mentoring y reverse mentoring

Supone una transmisión de valores y cultura entre mentor/a y mentee a través de una relación de confianza y de un acompañamiento en el que el/la mentor/a comparte sus experiencias para ayudar al/la mentee a afrontar diferentes situaciones.

Asimismo, y para contribuir al acercamiento generacional, se propician acompañamientos entre junior y personas con experiencia de la organización, de modo que los primeros puedan compartir el conocimiento de su generación acerca de tendencias, nuevas formas de trabajo ó tecnología, entre otros.

Planes de movilidad

Es la oportunidad laboral que Navantia ofrece a sus empleados de cambiar de puesto de trabajo dentro de la misma organización, de modo que pueda abordar nuevos retos y contribuya a su desarrollo profesional.

Plan de sucesión

A fin de trabajar de una forma ordenada y anticipándose a las necesidades derivadas del relevo generacional en la compañía.

Evaluación 360°

Mediante el proceso de feedback a los empleados desde las diferentes perspectivas que componen su ecosistema laboral, de modo que sirva para identificar sus principales fortalezas y áreas de oportunidad

Plan de formación continua

Navantia fomenta la formación de sus empleados con el fin de contribuir a su desarrollo personal y profesional para hacer frente a la compleja, innovadora y cambiante realidad tecnológica, económica y empresarial y hacer de la compañía un referente en el sector, apoyando con los planes formativos, las actuaciones estratégicas y necesidades técnicas y transversales que se plantean. El Plan Estratégico lo señala como una línea de actuación, y el rejuvenecimiento y reorganización de la plantilla actual hacen prioritaria la formación.

El Plan de Formación está orientado a la implementación de actuaciones estratégicas que apoyan la consolidación de la transformación de Navantia en una empresa moderna y sostenible. Se desarrollan, además, planes formativos transversales para toda la plantilla y de gran importancia para la compañía, contenidos de ciberseguridad, compliance, Reglamento General de Protección de Datos... Así como modelo de liderazgo, programas abiertos de formación en soft-skills, programas de acompañamiento y desarrollo directivo o idiomas, contribuyen también al fomento del desarrollo continuo.

Del mismo modo, la prevención y el medio ambiente también son centro de las actuaciones en formación acompañando la estrategia de la compañía con más de 3.000 alumnos en 2021.

El modelo de formación adoptado por Navantia está enfocado a mejorar la calidad y experiencia del empleado facilitando su acceso a la formación. La adopción de nuevas herramientas, dinámicas, deslocalización y globalización del proceso y múltiples opciones han proporcionado alternativas para el acceso a la formación. El Covid-19 ha acelerado la transformación al impulsar este cambio de modelo formativo hacia el mundo virtual.

Por otra parte, colabora en programas de prácticas de estudiantes de diversos centros de formación con el objetivo de mejorar su formación y acercarlos a la realidad del mundo laboral.

A continuación, se presentan las horas de formación realizadas en 2021 por clasificación profesional:

	Empleados	Operarios	Técnicos Superiores
Navantia	32.436	37.539	82.890
Navantia Australia	2.847	-	2.831
SAES	113	-	1.161
SAINSEL	28	-	482



Organización del trabajo

GRI 102-43, 403-1, 403-2, 102-41, 403-4

Navantia mantiene una línea de máximo respeto a los derechos de los trabajadores en materia de negociación colectiva, promoviendo y respetando los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva y disponemos de mecanismos permanentes de diálogo con la representación de los trabajadores, a quien la compañía reconoce como un grupo de interés fundamental. El 100% de Grupo Navantia se encuentran amparados en Convenios Colectivos propios y sectoriales.

Todos los trabajadores de Navantia están amparados bajo el I Convenio Colectivo Intercentros de Navantia suscrito por unanimidad por todos los sindicatos que formaron parte de su comisión negociadora. La jornada laboral de trabajo establecida en el mismo, es de 1.676 horas de trabajo anuales siendo la jornada ordinaria de trabajo continuada de mañana de lunes a viernes. Se trata de una medida muy valorada por los trabajadores y trabajadoras de la compañía, al igual que los últimos acuerdos colectivos suscritos para regular la flexibilidad horaria o el teletrabajo.

Asimismo, se definió un protocolo de subcontratación cuyo objetivo fundamental es garantizar, el cumplimiento por parte de las empresas contratistas que colaboren con Navantia, tanto de sus obligaciones laborales y en materia de salud laboral con sus trabajadores, como la implantación de una adecuada coordinación de la actividad preventiva en los trabajos que realicen en nuestros centros de trabajo.

Por su parte, en Navantia Australia, se aplica la legislación vigente en materia laboral, no existiendo un convenio colectivo, si bien los trabajadores expatriados se acogen al Convenio Colectivo Intercentros de Navantia.

La Dirección de la Empresa se reúne de forma periódica con los representantes de los trabajadores para dialogar, recibir sugerencias y negociar asuntos de interés para sus empleados, suministrándoles, asimismo, información relevante sobre aspectos tales como las condiciones de trabajo, objetivos estratégicos, resultados financieros y resultados sobre situación de clima laboral, entre otros.

Los derechos de participación y representación de los trabajadores en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo se canalizan a través de los delegados de prevención, a través de los Comités Centrales de Seguridad y Salud Laboral de cada centro de trabajo y a través del Comité Central de Salud Laboral de Navantia, de conformidad a lo establecido en el modelo de gobierno sindical acordado en el Reglamento de Salud Laboral y de Medio Ambiente de Navantia.

Por su parte, los trabajadores de SAINSEL se acogen al Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, versión mejorada. Su Representación Legal de los Trabajadores está compuesta por 3 trabajadores de plantilla y con quienes la Dirección Corporativa y el área de RR HH se reúne para tratar los temas propios de dicha representación (calendario laboral anual, contrataciones de personal, actividades de PRL, etc).

Por último, los empleados de SAES se encuentran amparados en el I Convenio colectivo de Sociedad Anónima de Electrónica Submarina.

Este convenio nació con un triple reto, que se ha ido alcanzando desde su aprobación en el año 2018.

- 1. **Homogeneizar las condiciones laborales** de todo el personal de Navantia creando un nuevo marco laboral que favoreciera la incorporación de nuevos profesionales en la compañía.
- 2. **Modernizar las bases de la organización del trabajo** para adaptar el marco laboral de Navantia a la realidad actual del entorno cambiante, muy diferente del contexto en el que se alcanzaron los acuerdos de los convenios colectivos de aplicación.
El objetivo en este apartado pasaba por alcanzar un acuerdo que permitiera dar respuesta a las necesidades actuales de flexibilidad y seguridad en la actividad productiva para lograr ser una empresa más competitiva.
- 3. **Desarrollar una nueva clasificación profesional** para la homogeneización de los distintos sistemas retributivos en los que se introdujeran parámetros de productividad y retribución variable ligada a resultados para toda la plantilla.

- > El valor de la diversidad
- > El talento de Navantia
- > Organización del trabajo
- > Entorno de trabajo seguro y saludable

Relaciones sociales

En el marco de la negociación del vigente Convenio Colectivo suscrito en el año 2018, las partes negociadoras se enfrentaron al reto de iniciar un proceso para la homogeneización de las condiciones laborales de todo el personal de Navantia, que todavía estaban pendientes desde el año 2000 (tres convenios diferentes), en materias claves en cualquier organización, como los beneficios sociales, la clasificación profesional y la estructura salarial.

Para desarrollar este proceso de homogeneización de condiciones laborales, se han constituido un conjunto de comisiones centrales de trabajo, integradas por representantes de la Dirección y de la Representación Sindical, en una apuesta clara por favorecer la negociación colectiva como fórmula más adecuada para implementar los acuerdos y compromisos derivados del Convenio.

A continuación, se detallan las funciones y principales acuerdos de cada una de estas Comisiones Centrales de Trabajo:

- > El valor de la diversidad
- > El talento de Navantia
- > Organización del trabajo
- > Entorno de trabajo seguro y saludable

1. Comisión Central de Empleo:



Constituida para el desarrollo de un plan de Empleo en el que se han definido las condiciones necesarias para promover las nuevas incorporaciones de trabajadores acordadas en la Mesa del Plan Estratégico de Navantia con la finalidad de llevar a cabo un plan de rejuvenecimiento de la plantilla y la adecuación del perfil de sus profesionales a las nuevas necesidades del mercado.

Entre los acuerdos más importantes alcanzados por esta Comisión Central de trabajo destacan dos:

- El Acuerdo de Plan de Empleo 2019-2022, en el cual, se definieron el número de contrataciones a realizar en el marco del Plan Estratégico (1.658 incorporaciones), el perfil profesional de los nuevos ingresos y las modalidades de contratación a utilizar.
- El Acuerdo sobre los Procesos de Selección a llevar a cabo para la cobertura de las vacantes publicadas y cubrir las necesidades de contratación, dando cumplimiento a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, a los que está sujeta nuestra empresa como sociedad mercantil pública.

Tras el acuerdo alcanzado por la Comisión Central de Empleo, se han constituido Comisiones Locales de Empleo en cada uno de los centros de trabajo, que serán las encargadas de realizar las convocatorias de empleo.

2. Comisión Central de Política Salarial:



El objetivo fundamental de esta Comisión es la implantación de una nueva estructura de clasificación profesional y la unificación de los conceptos retributivos de aplicación en la nueva tabla salarial del Convenio.

En la transición realizada hasta la fecha para la armonización de los distintos sistemas salariales y sistemas de clasificación profesional destacan los siguientes acuerdos alcanzados:

- Acuerdo para el encuadramiento profesional del colectivo de Técnicos Superiores (GP1-GP2)
- Acuerdos de promociones de los colectivos de Empleados y Operarios (GP3-GP4)
- Nuevo Procedimiento de Retribución Variable para los Técnicos Superiores suscrito el 07/05/21
- Acuerdo para la ejecución del incremento salarial derivado del proceso encuadramiento profesional de los Técnicos Superiores suscrito el 20/10/21.
- Acuerdo para la Unificación de los Conceptos Retributivos.

- > El valor de la diversidad
- > El talento de Navantia
- > Organización del trabajo
- > Entorno de trabajo seguro y saludable

3. Comisión Central de Formación:



Constituida con el objetivo de realizar el seguimiento del Plan de Formación Anual.

4. Comisión de Productividad:



Constituida para generar nuevos indicadores de productividad, desarrollar nuevas formas de trabajar y el proceso de transformación digital de Navantia.

Entre los acuerdos más importantes suscritos por esta comisión en el año 2021, destacan el Acuerdo de Trabajo a Distancia y el Protocolo de Desconexión Digital.

5. Comisión de Igualdad:



Constituida con el objetivo de actualizar el Plan de Igualdad firmado en el año 2019 y realizar el seguimiento de las acciones e indicadores recogidos en el plan cuyo período de vigencia se extiende hasta 2023.

6. Comisión de Ordenación de la Industria Auxiliar:



Constituida en el año 2021 para la definición de un protocolo de subcontratación en el que se recojan las obligaciones a cumplir por las empresas contratistas que trabajan en nuestras instalaciones y en el que se defina las actividades y servicios a externalizar.

A través de todas estas comisiones centrales de trabajo de composición paritaria entre la representación de la Empresa y la Representación Social de las personas trabajadoras nuestra Empresa avanza hacia un marco único de relaciones laborales que favorezca la flexibilidad organizativa y contribuya a impulsar un proceso de evolución cultural que apueste por la diversidad y poder hacer de Navantia una empresa atractiva en la que trabajar en la que existe un empleo estable y de calidad.

Absentismo

El número de horas no trabajadas por absentismo en el año 2021 en el Grupo Navantia fueron las que a continuación se detallan:

 **Número de horas de absentismo en 2021**

	Número de horas
Navantia	545.816
Navantia Australia	4.202
SAES	4.489
SAINSEL	5.311



Implantación de políticas de desconexión laboral

Navantia reconoce el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras al respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

En esta línea, ha desarrollado, una política interna en materia de desconexión digital, coherente con las políticas de conciliación de la compañía, que persigue el desarrollo de medidas de flexibilidad, conciliación y calidad laboral, que permitan avanzar hacia una cultura organizativa de trabajo, basada en la eficiencia y en la consecución de objetivos.

Entre las medidas desarrolladas por Navantia dentro de su compromiso con la implantación de políticas de desconexión laboral destacan las siguientes:

- Fomentar una ordenación racional del tiempo de trabajo y su aplicación flexible, así como el uso de las tecnologías y herramientas de planificación.
- Promover un uso eficiente y racional del e-mail y el teléfono corporativo, no solicitando respuesta fuera de los horarios de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.
- Impulsar una cultura enfocada a resultados y a la mejora de la productividad, eliminando la cultura del presentismo.
- Realizar acciones de sensibilización a todos los niveles de la organización tendentes a difundir y a hacer efectivo el derecho a la desconexión digital, reconociendo este derecho de forma expresa, a las personas que prestan sus servicios a distancia.

La desconexión digital se configura como una válida herramienta de conciliación, sin menoscabo de la flexibilidad organizativa que promueve la Empresa.

**DESCONEXIÓN DIGITAL**

1

SE RESPETARÁN LOS TIEMPOS DE DESCANSO Y VACACIONES
Se evitará en la medida de lo posible el envío de comunicaciones y llamadas telefónicas profesionales finalizada la jornada laboral del emisor o la de los destinatarios.





SI ES IMPRESCINDIBLE...
Si es imprescindible la lectura inmediata de una comunicación se le avisará por otro medio que le permita al destinatario conocer de su envío (llamada telefónica, mensajería instantánea etc..)

2

3

EN CASO DE...
En caso de distintos husos horarios se tratarán de mantener las comunicaciones en los horarios de solape entre las distintas personas.





USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES
Se hará uso racional de las herramientas digitales de trabajo que la compañía pone a disposición del trabajador.

4

5

CORREOS ELECTRÓNICOS
Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo se utilizará preferentemente la configuración de envío retardado para hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral del destinatario.





DURANTE LAS VACACIONES
Durante las vacaciones es recomendable indicar los datos de contacto de compañeros que están disponibles y puedan atender las cuestiones que se requieran en ausencia de la persona trabajadora.

6

80

Entorno de trabajo seguro y saludable

Navantia considera la Seguridad y Salud de todos sus trabajadores como primer criterio a tener en cuenta en el desarrollo de sus actividades, y la protección al Medio Ambiente en donde se realizan las mismas, como elementos de importancia estratégica. Los riesgos para la seguridad y los posibles impactos ambientales son identificados y evaluados, estableciéndose medidas preventivas adecuadas para evitar la materialización del daño y comprobándose su eficacia, persiguiendo el objetivo de CERO ACCIDENTES.

- > El valor de la diversidad
- > El talento de Navantia
- > Organización del trabajo
- > Entorno de trabajo seguro y saludable

El compromiso de la compañía con unas condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud se formaliza en su política de Calidad, Prevención y Medio Ambiente.

La responsabilidad en materia de seguridad y salud laboral debe ser un compromiso y un valor, tanto a título individual como en función del cargo que desempeñan, de los trabajadores, propios o de cualquiera de las partes interesadas pertinentes, integrando las actuaciones preventivas en el conjunto de sus actividades y decisiones en toda la estructura organizativa.

Se concede la máxima importancia a la protección de la integridad física y de la salud de las personas y a la prevención de cualquier tipo de riesgo para ellas en el lugar de trabajo. La compañía cumple en todo momento con las leyes que resulten aplicables en cada país en el que opera e impulsa una política integral de prevención de riesgos laborales adecuada a la actividad de cada centro de trabajo. Asimismo, mantiene un claro compromiso de informar a todos los destinatarios de este código de conducta de las reglas y procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales.

Navantia y Navantia Australia cuentan con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo a ISO 45001 certificado por entidades externas. Por ello, cuenta con un programa anual de actividades preventivas, una planificación de auditorías internas y externas para la verificación del cumplimiento del Sistema de Gestión y sus correspondientes Procedimientos e Instrucciones.

Auditorías

	2021	2020
Internas	54	40
Externas	12	19

Se han establecido una serie de objetivos en materia de prevención para la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores, donde se destacan los siguientes para 2021:

- Extensión de la campaña de liderazgo preventivo a la línea de mando.
- Establecimiento de un Plan para la Prevención de adicciones en el entorno laboral.
- Evaluación global del desempeño de Industrias Colaboradoras.
- Planificación y Elaboración de las Memorias de Empresa Saludable para su posterior certificación.
- Revisión, actualización y mejora del Plan de Convivencia con la COVID-19 en línea con las necesidades del Negocio.
- Reactivación del grupo de maniobras.
- Revisión y actualización de la matriz de competencia/formación en materia preventiva con énfasis en las incorporaciones y cambios de posiciones.
- Organización por Procesos Transversales.

SAES y SAINSEL disponen de un servicio de prevención ajeno, encargado de velar por la salud y seguridad de los trabajadores.

Empresa Saludable

Navantia pretende ser un referente en materia de salud y como tal, se propuso como objetivo prepararse para la certificación como Empresa Saludable. El pasado 9 de septiembre de 2021, el Comité Técnico de Evaluación de Buenas Prácticas en Promoción de la Salud en la Empresa, de la Red Española de Empresas saludables, acordaron otorgar a Navantia el Reconocimiento de Buenas Prácticas en Promoción de la Salud en el Trabajo. Dicho Reconocimiento se entregó el 3 de diciembre de 2021 en el VI Encuentro de la Red Española de Empresas Saludables.

Dentro de las campañas más relevantes cabe mencionar:

- Alimentación saludable: La Hora de Comer y Lectura de Etiqueta Alimentaria y Cesta de la Compra.
- Ergonomía: Ergonomía en la vida diaria.
- Adicciones: Deshabituación tabáquica.

El Protocolo de Actuación en Materia de Prevención de Adicciones (PAMPA) tiene por objeto desarrollar un marco de actuación que nos permita implementar la prevención de adicciones, y garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para todas las personas en los centros de trabajo de Navantia. En el Comité Intercentros de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente se estableció la formalización de acuerdos de colaboración con entidades en los diferentes núcleos geográficos de Navantia:

- Dársena de Cartagena: Proyecto Hombre
- Ría de Ferrol: ASFEDRO
- Bahía de Cádiz: Proyecto Hombre
- Madrid: Cruz Roja España

Promoción de la Salud e Igualdad de Género

La igualdad de oportunidades y la igualdad de género se han convertido en una parte importante en la toma de decisiones en los diferentes ámbitos y por supuesto, en el ámbito de la Empresa Saludable. Es por ello que hemos incorporado acciones en el 2021 como son:

- Talleres de promoción de la salud por género. Se destaca el taller de cáncer de mama en streaming a toda la plantilla.
- Estudio de riesgos psicosociales por género.
- Indicadores de accidentabilidad por género

Los datos relativos a Empresa Saludable se recogen en la siguiente tabla:



Datos empresa saludable

	Año 2021
Estudios de PSA	193
Estudio Hormonas Tiroideas	126
Protocolos Específicos PS	7.036
Vacunas antigripales	69
Deshabituación tabáquica	26
Estudio de hierro	375

Gestión de la Covid-19

Navantia ha trabajado desde los inicios de la situación motivada por la COVID-19, adelantándose en la aplicación de medidas de protección para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, tanto de plantilla como de las Industrias Colaboradoras. Durante el año 2021 se ha trabajado activamente en la revisión, actualización y mejora del Plan de Convivencia con la Covid-19 en línea con las necesidades del negocio, con las siguientes acciones e indicadores:



Acciones/Indicadores

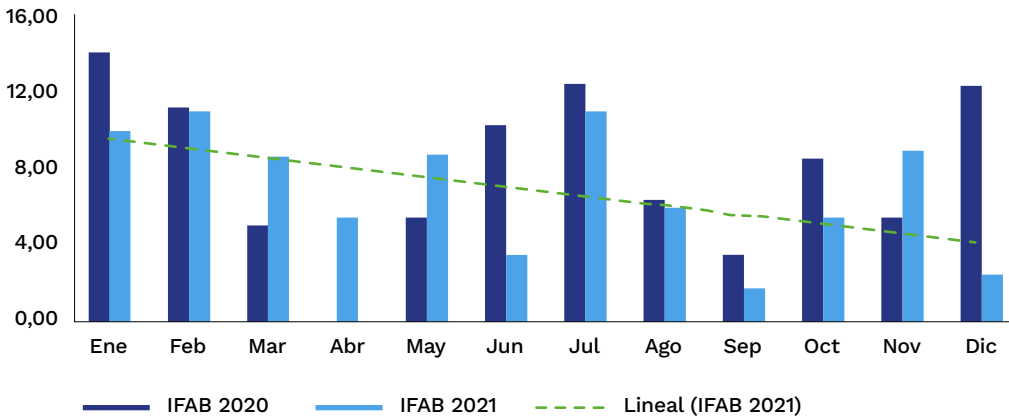
Reuniones con los diferentes negocios para valorar las necesidades en relación con las necesidades de COVID-19
Encuesta a la plantilla para la valoración de la fatiga pandémica y análisis de resultados
Auditoría de Certificación del Plan de Convivencia COVID-19
Seguimiento Trabajadores Especialmente Sensibles
Seguimiento de implantación del Protocolo COVID
Comités Intercentros para seguimiento COVID
Campaña de vacunación de gripe
Seguimiento de la inmunidad de la plantilla

Siniestralidad de la plantilla

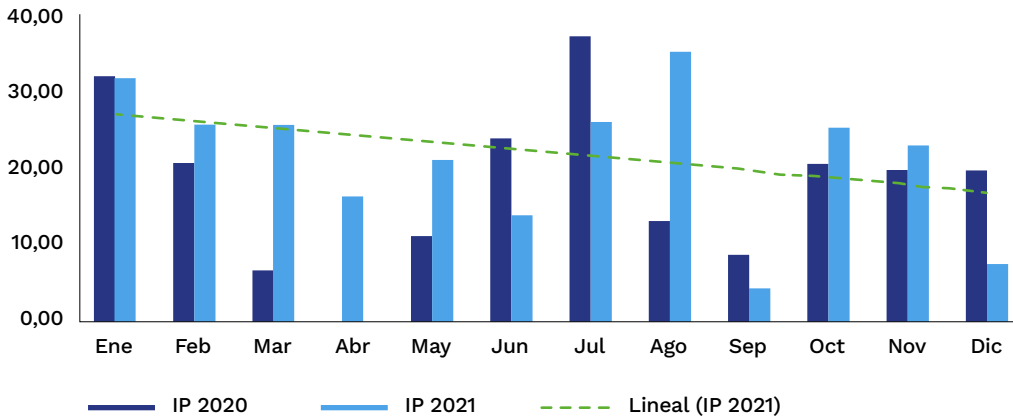
Los indicadores de Navantia en lo referente a la siniestralidad de la plantilla propia muestran una mejora significativa respecto al año anterior y sigue una tendencia óptima.



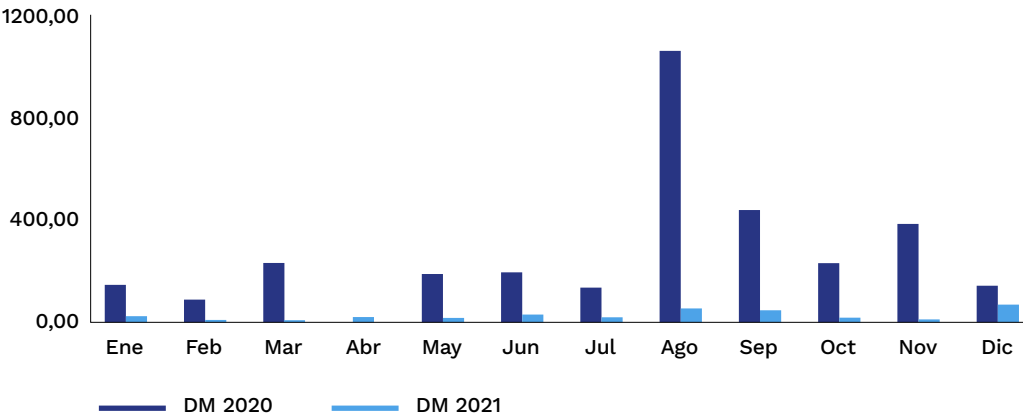
Índice de Frecuencia de Accidentes Baja



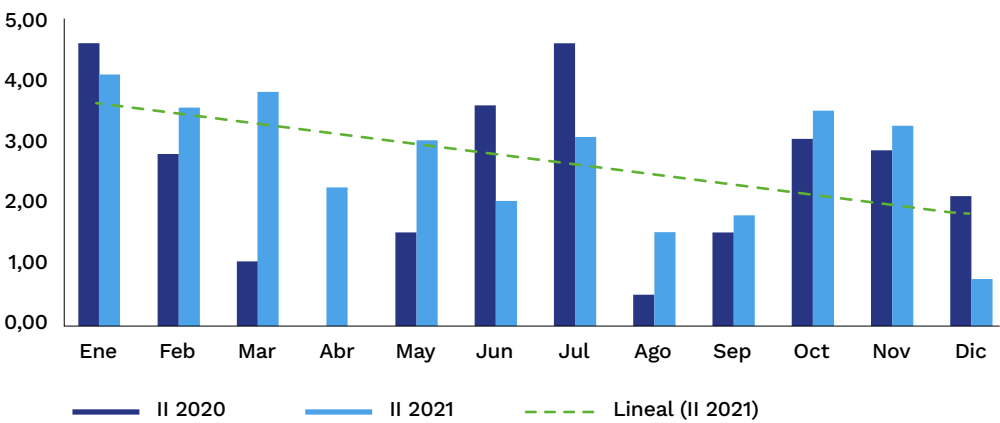
Índice de Peligrosidad



Duración Media



Índice de Incidencia



- > El valor de la diversidad
- > El talento de Navantia
- > Organización del trabajo
- > Entorno de trabajo seguro y saludable

En el ejercicio 2021 se han producido un total de 107 accidentes y no se han registrado enfermedades profesionales en 2021.

	Mujeres	Hombres
Accidentes con baja	2	40
Accidentes sin baja	8	57
Accidentes totales	10	97
Índice de frecuencia	21,20	
Índice de gravedad	0,11	

Nota: No se han registrado accidentes con baja en Navantia Australia, SAES y SAINSEL. Los índices de siniestralidad no se presentan por género al no considerarse material el dato de accidentes femeninos sobre el total

- › El valor de la diversidad
- › El talento de Navantia
- › Organización del trabajo
- › Entorno de trabajo seguro y saludable



5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

Relación con los clientes
Cadena de valor
Iniciativas sociales y de contribución al entorno
Información Fiscal

- > Relación con los clientes
- > Cadena de valor
- > Iniciativas sociales y de contribución al entorno
- > Información Fiscal



Relación con los clientes

GRI 416-1, 102-44

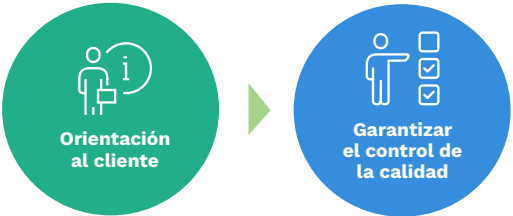
Navantia se preocupa y ocupa de manera constante por la satisfacción de sus clientes. Para ello, contamos con una metodología para la realización, medición y seguimiento de sus percepciones, así como para la evaluación del grado en que se cumplen sus necesidades y expectativas, de manera que se facilite la planificación y adopción de las acciones que se consideren necesarias orientadas a su mejora. La Medición de la Satisfacción del Cliente constituye un indicador clave para evaluar el desempeño global de la organización.

Con el objetivo de conocer el nivel de satisfacción, en el año 2021 se han enviado 45 encuestas a clientes de todas las áreas de actividad de Navantia. A partir de sus resultados, las diferentes Direcciones han desarrollado e implementado acciones concretas para la mejora de la misma. En este sentido, los principales programas sobre los que se han realizado encuestas y entrevistas han sido relativos a clientes tanto de defensa y seguridad nacional como de clientes del ámbito civil.

- > Relación con los clientes
- > Cadena de valor
- > Iniciativas sociales y de contribución al entorno
- > Información Fiscal

Gestión de las reclamaciones

Para lograr un tratamiento correcto de las reclamaciones, Navantia cuenta con un procedimiento que permite gestionar la recepción, distribución, asignación de responsabilidades, resolución y cierre de dichas reclamaciones, para garantizar el control y resolución eficiente de todas ellas. Dicho procedimiento se vehicula a través de cada Jefe de programa concreto, ofreciendo la mayor cercanía al cliente.



A lo largo del año 2021 se han recibido 78 reclamaciones de Cliente y RAC (Responsable de Aseguramiento de la Calidad del Ministerio de Defensa), las cuales se han gestionado como no conformidades en el sistema de información SAP-QM.



Garantía de la calidad de los servicios

Decisión estratégica

La adopción de un sistema de gestión de la calidad es una decisión estratégica para Navantia, impulsado y liderado desde la alta dirección. Existe un verdadero compromiso para el desarrollo, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión de la calidad eficaz y eficiente, cuestión que se traduce en beneficios para todas las partes interesadas, así como en ayuda a la mejora del desempeño global y sostenible de la empresa.

“ Navantia dispone de las Políticas de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente que aplican tanto a la Gestión de la Calidad como a los restantes ámbitos y son compatibles con el contexto y la dirección estratégica de la organización.”

En este sentido, todos los productos y servicios de Navantia se someten a controles de calidad y a procedimientos de gestión que mitigan los posibles efectos negativos de los mismos. Los productos (buques, submarinos, parques eólicos, motores, productos de sistemas) y servicios (reparaciones de buques, apoyo al ciclo de vida de los productos) se diseñan y personalizan a demanda del cliente, siguiendo las normas nacionales y/o internacionales que sean de aplicación al caso.

- Relación con los clientes
- Cadena de valor
- Iniciativas sociales y de contribución al entorno
- Información Fiscal

Normas PECAL

Las normas PECAL integran publicaciones que especifican los requisitos del Ministerio de Defensa de España (requisitos OTAN) para la gestión de la calidad que deben cumplir los suministradores en el cumplimiento de los contratos de Defensa.

- La norma PECAL 2210 establece los requisitos de la OTAN de la calidad del software.
- La norma PECAL 2310 establece los requisitos de la OTAN de aseguramiento de la calidad para suministradores de aviación, espaciales y de defensa.

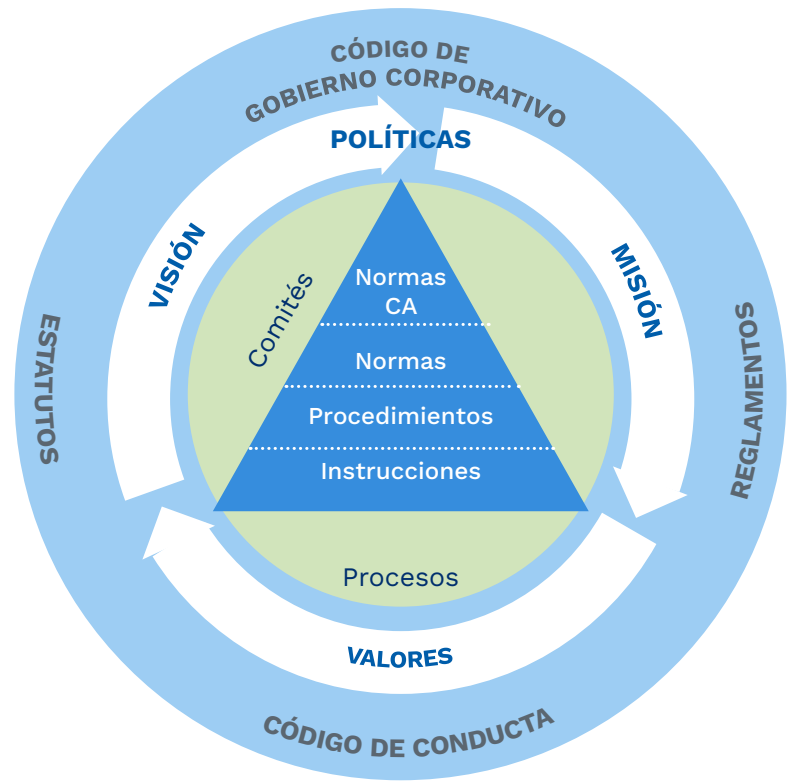
Norma ISO

La norma **UNE EN 9100** establece los requisitos en materia de calidad para las organizaciones de aviación, espaciales y de defensa, y se aplican en la Dirección de Sistemas y Astillero Dársena de Cartagena.



El sistema de gestión de calidad de Navantia

El sistema de gestión de calidad de Navantia está desarrollado de acuerdo con los requisitos de las normas ISO 9001:2015 (Sistema de Gestión de Calidad. Requisitos) y PECAL serie 2000 (Requisitos OTAN de aseguramiento de la calidad), el cual se concreta en una estructura documental específica integrada por Políticas, Normas, Procedimientos e Instrucciones de acuerdo con el siguiente esquema:



Asimismo, Navantia ha desarrollado su Sistema de Gestión basado en la identificación e interacción de sus procesos, constituyendo un sistema de trabajo alineado con la estrategia de la organización y enfocado a perseguir la mejora continua en las actividades y a aumentar la satisfacción del cliente.

Los **objetivos de calidad** corporativos para el año 2021 han sido propuestos por el Director de Calidad y Mejora Continua, siendo aprobados por el Comité Central de Calidad. Dicho órgano asegura que dichos objetivos tienen en cuenta los requisitos aplicables, siendo medibles y coherentes con la política de calidad, así como pertinentes para la conformidad de los productos. El alcance del sistema de gestión de la calidad abarca la **Gestión de Programas, Diseño, Desarrollo, Fabricación, Construcción, Reparación, Transformación, Instalación y Apoyo al Ciclo de Vida** en las áreas de **Construcción Naval, Sistemas y Equipos Industriales**:

Construcción Naval. Buques, Zonas de Buques, Submarinos, Artefactos Flotantes, Pequeñas Embarcaciones. objetivos de calidad establecidos por Navantia. En esta planificación, se consideran las cuestiones externas e internas, así como los requisitos de las partes interesadas pertinentes.

Equipos Industriales. Sistemas de Propulsión terrestres y marinos, Plantas Eléctricas de Co/generación con Motores Diésel, Subestaciones Eléctricas, Turbinas, Aerogeneradores, Componentes de Armamento, Instalaciones y estructuras metálicas industriales, y partes de los mismos. Fundición.



Sistemas, incluyendo Desarrollo de Soporte Lógico (software). Sistemas de Combate, de Comunicaciones, Sistemas de Control de Plataforma, de Navegación y de Vigilancia. Armas y Direcciones de Tiro. Mecánica de Precisión.

Navantia Australia y las filiales SAES y SAINSEL están certificadas bajo los requerimientos de las normativas ISO9001 y 91000 y PECAL AQAP 2110, adaptadas a las particularidades y los contratos en vigor de cada una de las organizaciones. Asimismo, el Sistema de Gestión de Calidad de estas tres sociedades está conformado documentalmente por el Manual de Calidad y por Procedimientos Generales y Específicos y se somete a auditorías de seguimiento anuales y de renovación.

- Relación con los clientes
- Cadena de valor
- Iniciativas sociales y de contribución al entorno
- Información Fiscal

Realización de auditorías de calidad

Navantia ha llevado a cabo durante 2021 auditorías internas de calidad, orientadas a evaluar la conformidad del SGC, así como analizar su grado de implantación y mantenimiento adecuado y fomentar la mejora continua. Esto ha permitido prepararse para superar con éxito las auditorías externas de seguimiento de los certificados actualmente en vigor:

- ISO 9001:2015 aplicable a Navantia, validez hasta el 12/12/2023
- PECAL AQAP 2110-2210-2310, validez hasta el 12/03/2024
- EN 9100:2019 aplicable a Sistemas y Astillero Dársena de Cartagena, validez hasta el 12/12/2023

- Relación con los clientes
- Cadena de valor
- Iniciativas sociales y de contribución al entorno
- Información Fiscal

Ciberseguridad

Los proyectos comprendidos dentro de la Estrategia de Ciberseguridad de Navantia para el año 2021 se han desarrollado de cara a mejorar las capacidades de la empresa en la vigilancia, protección y respuesta ante ciberataques. Asimismo, se ha desarrollado un amplio plan de concienciación y formación de los empleados al considerar este aspecto un elemento clave para mejorar la ciberresiliencia de la organización.

A finales de año, en Navantia hemos renovado las certificaciones ISO27001, Cyber Essentials y Cyber Essentials Plus, donde se ha revisado el sistema de gestión de seguridad de la información permitiendo garantizar el cumplimiento de los requisitos de seguridad establecidos en dichas certificaciones.



Cadena de valor

GRI 103-2; 308-1; 308-2; 414-1; 414-2

El compromiso de Navantia con la sostenibilidad se hace extensivo a su cadena de valor. Para ello, establecemos los mecanismos necesarios para asegurar unas relaciones con terceros responsables y de acuerdo a los propios principios de la compañía.

En este sentido, Navantia efectúa una revisión legal con aquellos colaboradores con los que mantiene o prevé mantener una relación empresarial. De esta manera, de forma previa a contratar a este tercero, se procede a estudiar el grado de cumplimiento de las leyes aplicables en materia de corrupción por parte de dicho colaborador.

De igual modo, durante la vigencia de los contratos, en Navantia adoptamos medidas de control que permiten evaluar potenciales riesgos en materia de corrupción, y en su caso, poder resolver los contratos y/o ejercer cualquier otra medida en defensa de sus intereses.

Con el objeto de determinar un nivel de control debido, se analiza la reputación en materia de corrupción y blanqueo de capitales del país dónde se van a desarrollar las operaciones y si el cliente final es un organismo o entidad de derecho público o privado. De esta forma, antes de contratar a un colaborador, se analiza el nivel de riesgo que dicha contratación puede suponer para Navantia, graduándose el riesgo en tres niveles:

RIESGO ALTO

- Una entidad de derecho público de países con una puntuación “IPC” inferior a 50 puntos.
- Una entidad de derecho privado domiciliada en países con una puntuación “IPC” inferior a 40 puntos.
- Una entidad de derecho privado domiciliada en países considerados paraísos fiscales.

RIESGO MEDIO

- Una entidad de derecho público de países con una puntuación “IPC” igual o superior a 50 puntos.
- Una entidad de derecho privado domiciliada en países con una puntuación “IPC” igual o superior a 40 puntos.

RIESGO BAJO

- Una entidad de derecho público de la Unión Europea.
- Una entidad de derecho privado con domicilio social dentro de la Unión Europea.
- Una entidad de derecho público de un país ajeno a la unión europea con una puntuación del “Índice de Percepción de la Corrupción de Transparencia Internacional” (IPC) igual o superior a 80 puntos.
- Una entidad de derecho privado con domicilio social en países una puntuación “IPC” igual o superior a 60 puntos.

Otros factores a tener en cuenta serían la experiencia en la industria y su reputación, el tamaño tanto de la transacción como del tercero, la relación del tercero con funcionarios públicos o la experiencia comercial con Navantia. En el año 2021, el Comité de Compliance ha realizado:

+15 Due Diligence realizadas a aliados comerciales

+55 Due Diligence realizadas a agentes, incluyendo nuevos candidatos, renovaciones y previo a los correspondientes pagos

Aproximadamente 150 cuestionarios de due diligence solicitados a proveedores

SAINSEL, por su parte, realiza un proceso de debida diligencia de forma anual al “top ten” de los nuevos proveedores, atendiendo a su facturación. Adicionalmente, ha llegado a un acuerdo con la entidad Dow Jones para la solicitud de Informes económicos-financieros, sobre riesgos y corrupción de empresas, lo que proporciona un alto nivel de confianza con sus clientes.

- Relación con los clientes
- Cadena de valor
- Iniciativas sociales y de contribución al entorno
- Información Fiscal

Inclusión de cuestiones sociales y ambientales en la política de compras

Navantia está sujeta de manera expresa al Libro III de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, cuyos principios incorpora en las Instrucciones Internas de Contratación, así como en toda la normativa interna de contratación.

La 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.

Y en este aspecto, Navantia establece como criterios de valoración el 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.

En cuanto a los aspectos medioambientales, estos se valoran en el proceso de evaluación previo a la contratación. Durante la ejecución del contrato, se realiza un seguimiento de los aspectos de prevención y medio ambiente en cuanto al trabajo realizado dentro de los astilleros de Navantia. Además, puntualmente se realizan auditorías a proveedores/subcontratistas en sus instalaciones, especialmente cuando son críticos para la ejecución de algún Programa y su relevancia ambiental es elevada.

Navantia cuenta con diferentes estrategias y herramientas para favorecer la mejora en la relación con los proveedores:

- Portal del proveedor: esta plataforma facilita el intercambio de información con los proveedores (procedimientos de trabajo, requerimiento de documentación para el control de acceso, etc).
- Dispone de dos oficinas con la tarea fundamental de relacionarse con los proveedores: Oficina de Control de Acceso de la Industria Auxiliar y Oficina de Coordinación.
- Portal de Compras electrónicas: con el objetivo de facilitar la relación con los proveedores en relación con los contratos, y dar una mayor transparencia y trazabilidad al proceso, esta plataforma está destinada a evaluar a los proveedores y sus capacidades en el desempeño de los proyectos más importantes y la tramitación de licitaciones, pedidos y facturación.
- Publicación de las licitaciones: para favorecer la transparencia y la concurrencia, las licitaciones se publican tanto en la Plataforma de Contratación del Sector Público (PLACSP) como en el Portal de transparencia siempre que sea necesario.
- El proceso de compras de Navantia se somete periódicamente a auditorías tanto internas como externas para detectar los puntos débiles y, en base a ellos, establecer planes de acción que permitan la mejora continua.
- En los sistemas de supervisión y auditoría a proveedores se verifican el procedimiento, registro de identificación y certificado de aspectos ambientales.



En 2021 se han validado
5.288 proveedores.




Iniciativas sociales y de contribución al entorno

GRI 413-1, 102-43

Navantia se encuentra firmemente comprometida con la sociedad y el entorno en que desarrolla su actividad. En este sentido, la organización pone el foco en establecer alianzas y asociaciones duraderas que contribuyan al desarrollo sostenible, en la creación de oportunidades para jóvenes y otros colectivos, así como en fomentar la cultura naval a través de la divulgación y generación de conocimiento.

A continuación, se presentan las aportaciones económicas realizadas por Navantia en el ejercicio 2021:


 APORTACIONES	
FUNDACIÓN MUSEO NAVAL	Institución privada que asume el compromiso de dar soporte a las actividades del Órgano de Historia y Cultura Naval contribuyendo con ello a la protección y difusión del patrimonio histórico de la Armada Española.
FUNDACION MUSEO DEL EJÉRCITO	Organización de carácter cultural privada, cuya finalidad es, en primer lugar, la de llevar a cabo toda clase de actividades en pro de la cultura de defensa relacionada con el Ejército de Tierra español.
FUNDACIÓN CONSEJO ESPAÑA AUSTRALIA	Entidad privada integrada dentro del marco de la red de Fundaciones Consejo del MAEC, con el objetivo de fomentar y profundizar las relaciones bilaterales con Australia.
FUNDACIÓN CONSEJO ESPAÑA ESTADOS UNIDOS	Entidad privada integrada dentro del marco de la red de Fundaciones Consejo del MAEC, con el objetivo de fomentar y profundizar las relaciones bilaterales con Estados Unidos.
FUNDACIÓN EXPONAV	Fundación nacida bajo el patrocinio de la Armada para el fomento del conocimiento de la construcción naval y las actividades marítimas.
FUNDACIÓN PRINCESA DE GIRONA	Fundación enfocada a trabajar por los jóvenes adolescentes en todos aquellos aspectos críticos para su futuro.
FUNDACIÓN ISAAC PERAL	Fundación multisectorial que busca impulsar la cooperación tecnológica entre las grandes empresas y pymes de la Región de Murcia.
TOTAL APORTACIONES	
82.000 €	

- > Relación con los clientes
- > Cadena de valor
- > Iniciativas sociales y de contribución al entorno
- > Información Fiscal

- > Relación con los clientes
- > Cadena de valor
- > Iniciativas sociales y de contribución al entorno
- > Información Fiscal

 ASOCIACIONES	
TEDAE	Patronal española de los sectores de Defensa, Seguridad, Aeronáutica y Espacio.
CLANER	Agrupación dedicada a la representación y defensa del sector andaluz de las energías renovables.
CLÚSTER MARÍTIMO ESPAÑOL	Institución que abarca en una única organización a todas las industrias, los servicios y las actividades económicas españolas relacionadas con la mar.
ACLUNAGA	El Clúster del Sector Naval Gallego creado a iniciativa de la Xunta de Galicia.
CLÚSTER MARITIMO NAVAL DE CADIZ	Asociación empresarial cuyo objetivo es promover, impulsar, dinamizar y desarrollar el sector marítimo naval de la provincia de Cádiz
CLUB DE EXPORTADORES E INVERSORES	Asociación empresarial de carácter multisectorial cuyo objetivo es representar y defender los intereses de sus socios en relación con su actividad internacional comercial.
CADIZ-PORT	Asociación para la promoción del Puerto de la Bahía de Cádiz.
COIN COLEGIO DE INGENIEROS NAVALES	Corporación de derecho público que agrupa al colectivo de los ingenieros navales y oceánicos.
SEA EUROPE	Patronal europea de astilleros civiles y fabricantes de equipos.
ASD	Asociación privada europea de aeronáutica, espacio, defensa y seguridad.
NRC	Club de astilleros de reparación, sin una organización formal. Se reúne dos veces al año para tratar temas de interés común.
WIND EUROPE – THE EUROPEAN WIND ENERGY ASSOCIATION	Asociación de entidades que promueve el uso de la energía eólica especialmente en Europa, aunque también lo hace en todo el mundo.
NAVY LEAGUE US – MADRID COUNCIL	Delegación madrileña de la US Navy League.
CÍRCULO DE CONFIANZA	Agrupación de personalidades que representan todos los ámbitos políticos, económicos y sociales españoles que se integra dentro de la organización de Nueva Economía Fórum.
CTN CENTRO TECNOLÓGICO Y NAVAL	Asociación constituida por diversas empresas del sector marítimo y naval de la región de Murcia.
AGACOM ASOCIACIÓN GALLEGA DE COMPLIANCE	Asociación cuyo objetivo es contribuir al desarrollo, fomento, promoción y difusión del Compliance en Galicia.
ASOCIACIÓN THE LEGACY	Organización dedicada a destacar la trascendencia de la contribución histórica y cultural de España en los Estados Unidos de América, con el objetivo de fomentar y promover los lazos de unión entre ambos países.
CCI CENTRO DE CIBERSEGURIDAD INDUSTRIAL	Organización internacional cuya misión es impulsar la Ciberseguridad Industrial y contribuir a la mejora de la Ciberseguridad Industrial
ISMS FORUM SPAIN	Organización para promover el desarrollo, conocimiento y cultura de la Seguridad de la Información en España.
CESUR ASOCIACION DE EMPRESARIOS DEL SUR DE ESPAÑA	Asociación privada e independiente de empresarios y altos directivos del Sur de España.
AEC ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE CALIDAD	Entidad privada cuyo propósito es impulsar la Calidad como motor de la competitividad y la sostenibilidad de los profesionales, empresas y el país.
ADDIMAT	Asociación Española de Tecnologías de Fabricación Aditiva y 3D que agrupa a las organizaciones con intereses en desarrollar y promocionar las tecnologías de fabricación aditiva a nivel industrial.

- > Relación con los clientes
- > Cadena de valor
- > Iniciativas sociales y de contribución al entorno
- > Información Fiscal

 ASOCIACIONES		
IAI INSTITUTO DE AUDITORES INTERNOS	Asociación profesional sin ánimo de lucro que actúa como portavoz de la profesión de la Auditoría Interna	
AEE ASOCIACIÓN EMPRESARIAL EOLICA	Asociación Empresarial Eólica que promueve el uso de la energía eólica.	
APPA MARINA	Asociación española de Empresas de Energías Renovables.	
FORÉTICA	Asociación española de fomento de la cultura de la gestión ética y socialmente responsable en las organizaciones.	
PACTO MUNDIAL NACIONES UNIDAS	Pacto mundial que promueve implementar Diez Principios universalmente aceptados para promover el desarrollo sostenible en las áreas de derechos humanos y empresa, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas.	
ASOCIACIÓN ATLANTICA ESPAÑOLA	Asociación dedicada a apoyar los esfuerzos de defensa colectiva y mantenimiento de la paz y la seguridad de la Alianza del Atlántico Norte	
REAL LIGA NAVAL ESPAÑOLA	Institución que aglutina las cuatro marinas: Armada, Mercante, Pesca y Deportiva.	
CÁMARA DE COMERCIO HISPANO TURCA	Asociación privada cuyo objetivo primordial es el fomentar relaciones comerciales, económicas y culturales entre Turquía y España, y servir de apoyo a los intereses de sus socios.	
CÁMARA DE COMERCIO HISPANO NORUEGA	Asociación privada cuyo objetivo primordial es el fomentar relaciones comerciales, económicas y culturales entre Noruega y España, y servir de apoyo a los intereses de sus socios.	
TOTAL ASOCIACIONES		312.675,12 €

 PATROCINIOS	
Monumento Legión FME	Orfeon Veteranos FAS
Premios Ejército FME	Sorteo Damas del Carmen
Premios Inspiring Girls	Patrocinio Almuerzo Executive Forum 2021
Congreso ACEDE (Cartagena)	Campeonato Golf Armada 2021
SAIL GP	
TOTAL PATROCINIOS	
53.000€	

La filial SAINSEL, por su parte, realiza aportaciones a organizaciones sin ánimo de lucro, concretamente durante este ejercicio llevó a cabo la donación de 346,28€ a la Asociación Nuestra Señora del Carmen, en Madrid. SAES ha realizado donaciones en el ejercicio por importe de 4.803 € Museo Naval y Casa Hogar Betania.

Tecnología al servicio de la salud

El Centro de Excelencia de Fabricación Aditiva de NAVANTIA (CEFAN), ubicado en el Astillero Bahía de Cádiz, ha aprovechado durante 2021 su tecnología para ayudar a niños e invidentes.



Proyecto “Hospital 3D:

Navantia colabora desde 2019 con la Universidad de Cádiz y los hospitales Virgen del Rocío en Sevilla y Puerta del Mar en Cádiz en la fabricación de piezas 3D que ayuden a niños con problemas ortopédicos. A petición de estos centros hospitalarios, en 2021 se construyeron ochenta piezas ortopédicas de las que se han beneficiado siete niños.

Proyecto “kits de invidentes”: la idea del proyecto es representar mediante fabricación aditiva varios conceptos de astronomía como puede ser un agujero negro, una galaxia o un planeta para que el niño, mediante su tacto, pueda imaginar dichos conceptos tan abstractos para ellos. A lo largo de 2021 el Centro de Excelencia de Fabricación Aditiva de Navantia ha iniciado el proyecto y ha entregado los primeros 4 kits.

- Relación con los clientes
- Cadena de valor
- Iniciativas sociales y de contribución al entorno
- Información Fiscal

Iniciativas Sanitarias



Navantia Bahía de Cádiz se ha adherido al Plan Sumamos Salud + Economía para acelerar el proceso de vacunación contra la COVID-19:

la campaña se ha realizado de la mano de la Consejería de Salud y Familias y la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, ambas pertenecientes a la Junta de Andalucía, con la participación de los servicios médicos de las empresas participantes, Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA) y del Observatorio Empresarial para la Consecución de la Agenda 2030 (OECA).

Más de 100 trabajadores de Navantia en la Bahía corren contra el cáncer: las plantillas de los tres astilleros de Navantia en la Bahía de Cádiz han apoyado a la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) en la organización de la “VII Carrera en marcha contra el cáncer”.

Campaña de donación de sangre en Navantia Cartagena: se han contabilizado más de medio centenar de donaciones.

Compartiendo experiencia



La Universidad de Coruña y Navantia presentan sus investigaciones Astillero 4.0: la Unidad Mixta de Investigación (UMI) formada por Navantia y la Universidad de A Coruña han presentado los avances de los trabajos desarrollados para la renovación de sus centros.

Navantia y la Universidad de Cartagena renuevan la Cátedra “Isaac Peral”: Navantia pondrá a disposición una serie de becas para estudiantes, convocará premios a trabajos finales de estudios y se promoverán proyectos de investigación en el ámbito naval, como el uso de impresión 3D e inteligencia artificial para detectar microplásticos en el Puerto de Cartagena.

Navantia con la Alianza para la consolidación de la FP: mediante esta medida Navantia se suma al compromiso de seguir dando continuidad a aquellas políticas que favorezcan la promoción de la Formación Profesional.

Curso “De la cartografía de Magallanes-Elcano a los sistemas satelitales”: Navantia ha participado en este curso organizado por la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) en colaboración con la Fundación Chile-España.

Navantia, “Becario de Honor” de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la UPCT: como reconocimiento a la colaboración de la empresa con la institución docente en la realización de prácticas de sus alumnos.

Navantia con la sociedad

Bahía de Cádiz renueva su convenio con Proyecto Hombre: Navantia firmó el 26 de febrero un convenio de colaboración con la Fundación Centro Español de Solidaridad (Proyecto Hombre) que da continuidad a la relación que ambas partes tienen desde hace varios años en los astilleros de la Bahía de Cádiz.



Nueva apuesta de Navantia Ría de Ferrol por su patrimonio cultural: la existencia de un número considerable de bienes culturales en las factorías de la Ría de Ferrol ha motivado que Navantia ponga en marcha un proyecto de valoración de los mismos en colaboración con la Universidad de A Coruña.

Nuevo acuerdo de colaboración entre Navantia y Cruz Roja: Navantia ha firmado un acuerdo con la Cruz Roja de la Comunidad de Madrid para realizar acciones divulgativas sobre adicciones y colaborar en actividades y proyectos conjuntos en las oficinas centrales de la empresa.

Navantia Ría de Ferrol y Asfedro colaboran en contra de las adicciones: Navantia y la Asociación Ferrolana de Drogodependencias firmaron un convenio contra los problemas de adicciones, que contempla el desarrollo por parte de ASFEDRO del programa “Prevención de adicciones en el ámbito laboral de Navantia” para su aplicación en los centros de la Ría de Ferrol.

Recogida de alimentos y productos navideños en Cartagena para el Banco de Alimentos Astillero Cartagena: el Astillero Dársena de Cartagena realizó en diciembre una campaña de recogida de productos como aceite, potitos, pañales, conservas, legumbres, pastas, leche y harina, además de productos de higiene personal y limpieza.

- Relación con los clientes
- Cadena de valor
- Iniciativas sociales y de contribución al entorno
- Información Fiscal

Trabajando por la diversidad

Ingenieras de Navantia fomentan las carreras STEAM entre las jóvenes estudiantes: los empleados de Navantia colaboran con institutos de la Ría de Ferrol, Cádiz, Cartagena, Madrid, Canarias y Santander mediante charlas con el objetivo de atraer la atención de los actuales estudiantes y futuros profesionales hacia la compañía. Además, la presencia de compañeras ingenieras en estas charlas promueve la presencia de mujeres en carreras STEAM e impulsa así la diversidad, inclusión e igualdad en el mundo laboral. Por otra parte, trabajadoras de Navantia han participado en las conferencias por el Día Internacional de la Mujer organizadas por la Escuela de Navales de Cádiz en el 2021.



Navantia se suma al Día Internacional de la Mujer Ingeniera: Navantia celebró el encuentro “Empower your future” con universitarios y recién titulados donde varios empleados aprovecharon para contar su experiencia profesional en la empresa.

Navantia apoya la Semana de la Fundación Inspiring Girls: con ocasión del evento “Mujeres de los Martes”, Navantia ha colaborado en actividades enfocadas en promover profesionales asociadas con el sector marítimo.

Cuidando el medio ambiente

Voluntarios de Navantia ayudan a limpiar el entorno contaminado de la playa de Portmán: la iniciativa ha consistido en la retirada de plantas exóticas invasoras de la zona y de residuos. El trabajo de estos voluntarios ha servido de ayuda para facilitar posteriores actuaciones de recuperación.



Navantia colabora con el Ayuntamiento de Ferrol en crear un bosque en cabo Prior: Navantia y el Ayuntamiento de Ferrol trabajan juntos en la reforestación de terrenos en el entorno de las instalaciones de la compañía. Este proyecto permite a Navantia compensar parte de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generadas por su actividad.

San Fernando organiza una actividad de voluntariado ambiental: Navantia y el Grupo Scout Eryteeia llevaron a cabo una actividad de voluntariado que consistió en la recogida de residuos abandonados en el entorno de marisma a ambos lados de la Carretera de la Carraca que da acceso a Navantia - San Fernando y al Arsenal.

Alianzas

Navantia participa en el establecimiento de una amplia red de asociaciones para impulsar el desarrollo sostenible. Esta unión surge como consecuencia de una colaboración, inclusiva e integral, entre el sector público y privado que se materializa en acuerdos de movilización de recursos económicos, humanos e intelectuales.

Compromisos para promover el desarrollo sostenible



El **Pacto Mundial** tiene como misión generar un movimiento internacional de empresas sostenibles para crear el mundo que queremos. También, una capacidad inigualable para unir empresas con otros actores que trabajan para promover el desarrollo sostenible: gobiernos, sociedad civil y las Naciones Unidas. Navantia se adhirió a esta plataforma en el año 2019.

forética

Como socio de **Forética** el claro objetivo de Navantia es fomentar la integración de los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y gestión, y participa, por ejemplo, en el Grupo de Acción de Sostenibilidad y RSE en las Empresas Públicas.

Forética tiene la misión de fomentar la integración de los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y gestión de empresas y organizaciones. Con un objetivo: alcanzar un futuro sostenible.



Navantia es aliado de la **Fundación Biodiversidad** del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico trabajando así por reforzar su compromiso con la protección de la biodiversidad.

Universidades y centros de investigación

En su afán por la innovación, Navantia ha creado un entorno de colaboración en el que Universidades y Centros de Investigación se incorporan al programa de innovación de la compañía y contribuyen a conseguir vanguardia tecnológica, mediante distintas iniciativas de colaboración.

Cátedra José Romero Landa



Cátedra José Patiño Rosales



Cátedra Cosme Álvarez de los Ríos



Cátedra Isaac Peral



Fundaciones y otras asociaciones

En su compromiso con la sociedad, Navantia realiza donaciones y patrocinios para apoyar a organizaciones sin ánimo de lucro y eventos. Así, en 2021 la compañía ha colaborado con:



Fundación Museo Naval: Institución privada para la protección y difusión del patrimonio histórico de la Armada Española.



Fundación Museo del Ejército: Organización privada que realiza actividades en pro de la cultura de defensa relacionada con el Ejército de Tierra español.



Fundación Consejo España Estados Unidos: Entidad privada para fomentar y profundizar las relaciones bilaterales con Estados Unidos.



Fundación Consejo España Australia: Entidad privada para fomentar y profundizar las relaciones bilaterales con Australia.



Fundación para la Biodiversidad: Fundación enfocada a proteger el patrimonio natural de España.



Fundación Exponav: Fundación para el fomento del conocimiento de la construcción naval y las actividades marítimas.



Fundación Princesa de Girona: Fundación de apoyo a los adolescentes en su desarrollo.



Fundación Isaac Peral: Fundación para impulsar la cooperación tecnológica entre las grandes empresas y pymes de la Región de Murcia.



Fundación Empresa Universidad Gallega: Especializada en la transferencia de conocimiento, innovación y tecnología desde el sistema universitario de Galicia al mundo empresarial y la sociedad en general.



Alianza para la FP Dual: Participación en la red estatal de centros educativos, empresas y otras instituciones comprometidas con la mejora de la empleabilidad de los jóvenes.



CEO por la Diversidad: La alianza CEO por la Diversidad busca impulsar la innovación en estrategias de diversidad, equidad e inclusión en las empresas españolas.



Declaración de Luxemburgo: Esta declaración busca el compromiso de la empresa de aceptar e implementar los objetivos básicos de la promoción de la salud en el trabajo y de orientar sus estrategias hacia los principios de la misma.

- > Relación con los clientes
- > Cadena de valor
- > Iniciativas sociales y de contribución al entorno
- > Información Fiscal

Cultura Naval

Navantia es una entidad comprometida con el fomento de los valores asociados a la Cultura Naval. Este compromiso se materializa, entre otras acciones, con la puesta en valor de su patrimonio cultural, industrial y documental, en necesaria alianza con las comunidades locales de su entorno. En este sentido, la compañía es consciente de la íntima relación histórica de las poblaciones en las que se asientan sus astilleros con los mismos, por lo que resulta imprescindible fortalecer la sinergia entre ambos a través de la amplia difusión del patrimonio de la empresa. Adicionalmente, el ODS 17 busca reforzar las alianzas para lograr los objetivos, que sirve de inspiración y meta para esta concreta acción de la estrategia de sostenibilidad de Navantia.

Museo El Dique (Puerto Real)

El conjunto histórico “El Dique”, en el área oriental del actual Astillero de Puerto Real, se configura como un espacio donde conviven de forma armónica diferentes paisajes heredados, todos ellos del importante auge que tomó la zona a finales del siglo XIX y principios del XX. El recinto, ubicado en la península de Trocadero, fue escogido debido a su idoneidad geográfica, ya que ofrecía resguardo frente a los vientos atlánticos, estaba muy próximo al canal de la bahía y permitía una sencilla entrada y salida de los barcos.

A día de hoy, el entorno del museo conserva edificios e instalaciones que dan testimonio de la importancia de la industria naval en la provincia de Cádiz, así como ponen de manifiesto la evolución que ella ha supuesto en la economía y la sociedad.



Museo El Ferrol (Ferrol)

El edificio Herrerías se encuentra en el denominado Arsenal de los Diques, zona del Arsenal ferrolano que fue diseñada por Julián Sánchez Bort en 1765 y que se distingue en concepto y ornamentación del Arsenal del Parque.

Con su restauración y rehabilitación, a partir del año 2001, se pretendió su puesta en valor devolviéndolo a su estructura original. Con la recreación de una de sus fraguas se acerca al visitante a percibir el ambiente fabril que se respiraba en una herrería de estas características.

A partir del año 2008, el edificio se convierte en el Museo de la Construcción Naval, creado con el propósito de servir de lugar de encuentro entre la sociedad, la industria y la comunidad científica, posibilitando la comprensión de esta tecnología y el conocimiento del pasado naval.



- Relación con los clientes
- Cadena de valor
- Iniciativas sociales y de contribución al entorno
- Información Fiscal

Información Fiscal



Beneficios por país

En el ejercicio 2021, el resultado obtenido por el grupo NAVANTIA ha sido de 86.156.772,75 € de pérdidas después de impuestos.

Desglosado por países, de dichas pérdidas corresponde a España 93.529.613,04 €, Arabia Saudí 1.570.517,41 € e India 379.332,95 €.

En cuanto a beneficios, se distribuyen como sigue: Australia 8.708.825,41 €, Turquía 539.731,24 € y Francia 74.134 €.



Impuestos pagados sobre beneficios

El Grupo Navantia ha pagado en concepto de impuesto sobre Sociedades en 2021: en Australia 7.966.303,05 €, en Francia 41.787 € y en Turquía, 58.313,96 €.

El resto de las entidades del grupo NAVANTIA no ha pagado durante el ejercicio 2021 Impuesto sobre beneficios.

En 2021, no se han recibido subvenciones en Grupo Navantia.

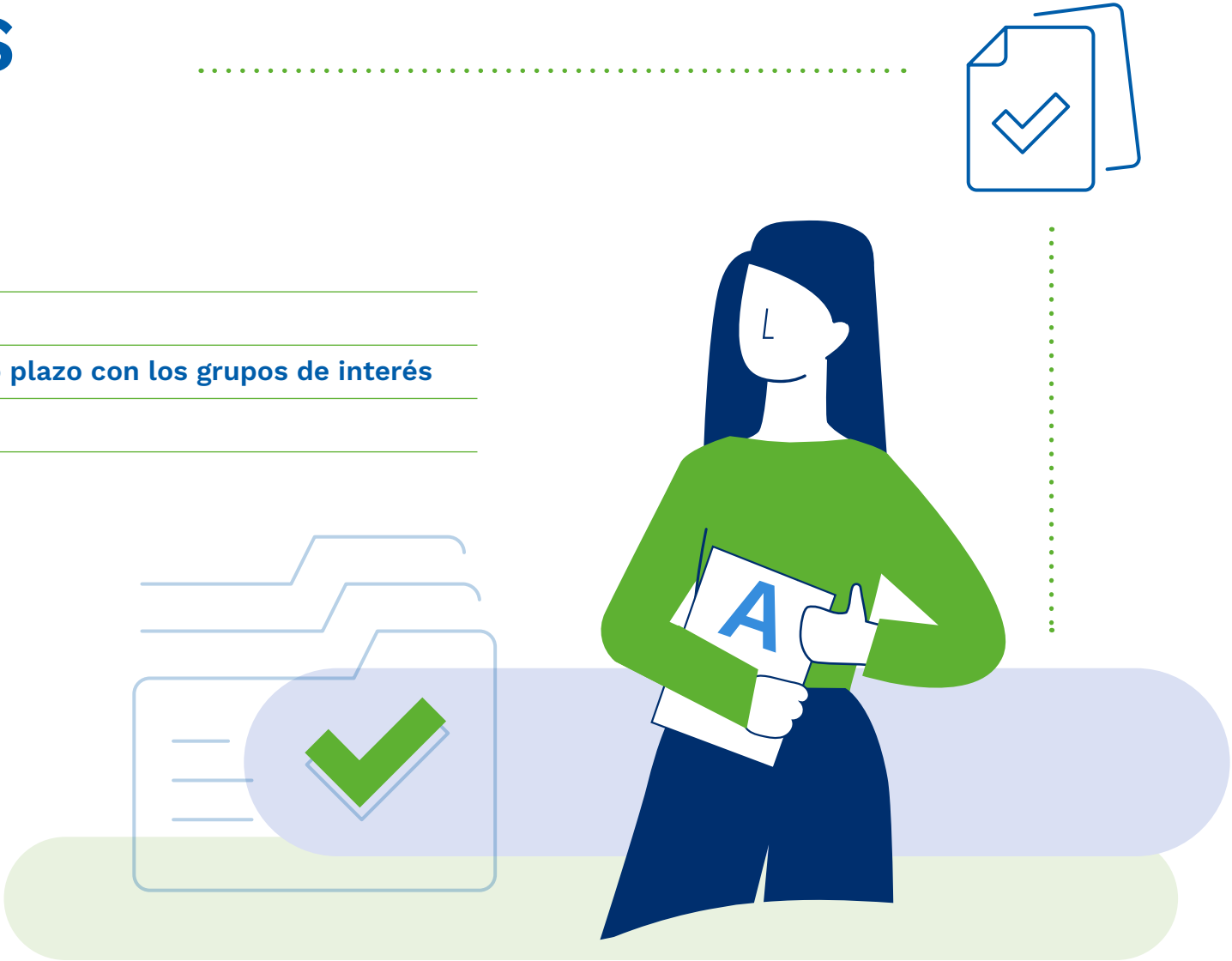


- Relación con los clientes
- Cadena de valor
- Iniciativas sociales y de contribución al entorno
- Información Fiscal

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI

- > Acerca de este informe
- > Análisis de materialidad
- > Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- > Contenidos ley-GRI



Acerca de este informe

Este informe constituye el Estado de Información no financiera del Grupo Navantia correspondiente al ejercicio anual cerrado el 31 de diciembre de 2021. Navantia pertenece al 100% a la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), organismo que, a su vez, depende del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Dos empresas forman parte del Grupo Navantia a efectos de consolidación; Navantia Australia Pty. Ltd. y SAES Capital, S.A., S.M.E. quien a su vez participa en dos filiales: Sociedad Anónima de Electrónica Submarina, S.M.E. y SAINSEL Sistemas Navales, S.A.U., S.M.E.

El documento tiene como objetivo dar respuesta a los contenidos exigidos en la Ley 11/2018 de Información no financiera y diversidad del 28 de diciembre. Asimismo, Navantia busca anticiparse al cambio que va a exigir la actual propuesta de Directiva de información de Sostenibilidad Corporativa, tanto en las métricas a incorporar, como en la propia verificación. Como ha señalado la Comisión Europea, el régimen actual requiere ser actualizado en aras a fortalecer el compromiso de sostenibilidad de las empresas, a alinearlo con los objetivos ambiciosos el Pacto Verde Europeo y, sin duda alguna, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Dicha anticipación al cambio ofrecerá una mejora de la competitividad de la compañía, no solo en cuanto a posibles mediciones estandarizadas, sino, igualmente, en cuanto a la financiación adicional para impulsar los proyectos propios de nuestra actividad, reforzando nuestro empeño y responsabilidad sostenibles”.

Para garantizar que el contenido del presente informe refleja el desempeño de la compañía en relación con la sostenibilidad, se ha tenido en cuenta GRI Standards (Global Reporting Initiative), de acuerdo a GRI seleccionados, y a la Ley 11/2018 de Estado de Información no Financiera y Diversidad, así como de un análisis de materialidad cuyo objetivo es detectar los asuntos relevantes para el negocio de cara a plasmar aquellos impactos económicos, sociales y ambientales significativos durante el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021.



- › Acerca de este informe
- › Análisis de materialidad
- › Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- › Contenidos ley-GRI

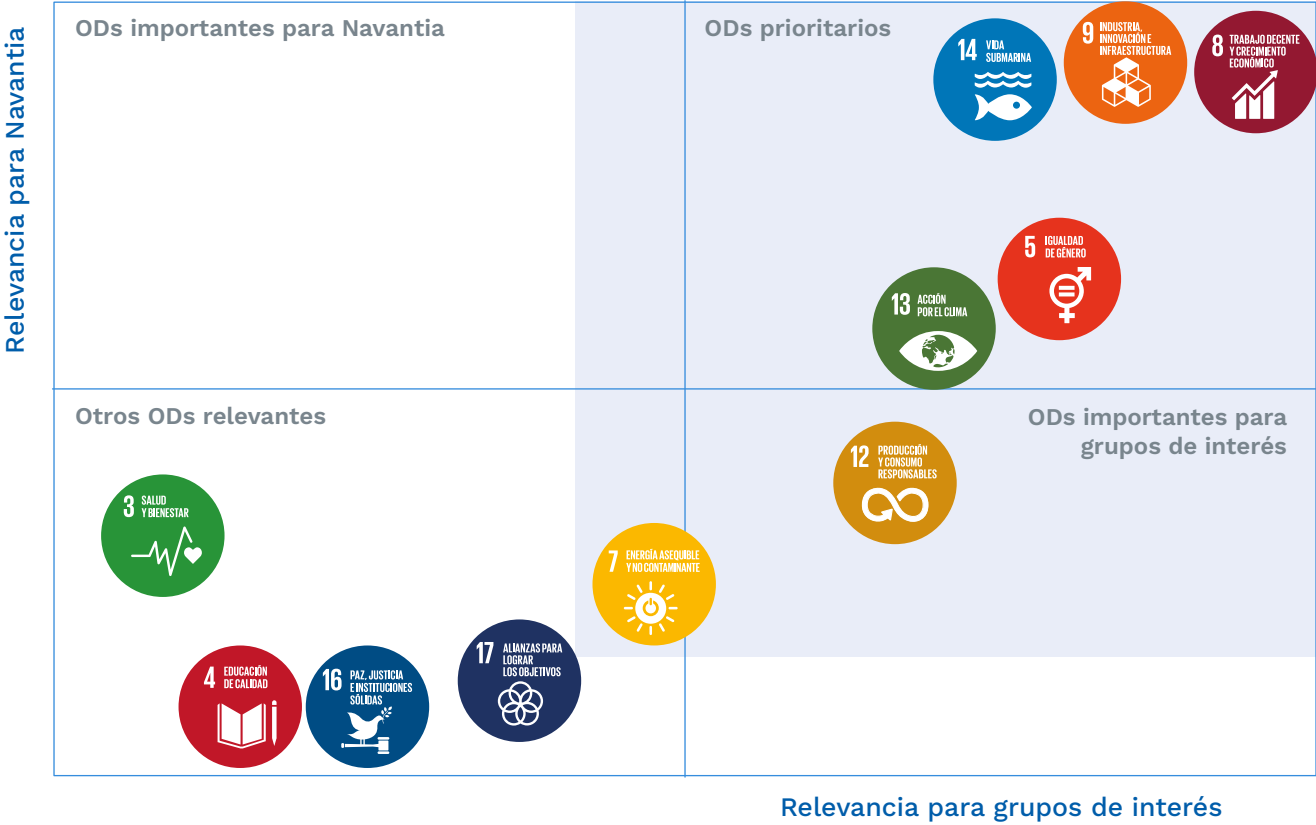
Análisis de materialidad

Con el objetivo de identificar y definir aquellos asuntos que por su naturaleza son relevantes para el negocio y la actividad de Navantia, se ha llevado a cabo un estudio de materialidad basado en los ODS, que ha permitido identificar aquellos prioritarios para Navantia desde su perspectiva interna y de sus grupos de interés.

Este análisis ha servido a la compañía para priorizar las acciones de su plan de sostenibilidad, así como para gestionar y reportar la información de acuerdo a su nivel de importancia, tanto para los grupos de interés externo como para los internos. Asimismo, Navantia pretende continuar evolucionando en este ejercicio de análisis en futuros ejercicios.

El análisis de materialidad se ha realizado en base a una metodología bidimensional propia basada en la relevancia que otorgan los prescriptores externos a los ODS y la relevancia interna, a través de las percepciones recogidas en un grupo de trabajo creado a tal efecto.

La matriz a continuación ilustra la posición de los diferentes ODS en función de su relevancia interna y externa:



- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI

Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés

Navantia dispone del “Procedimiento de análisis de contexto y partes interesadas” para identificar las partes interesadas con las que se relaciona, así como determinar sus necesidades y/o expectativas, así como las herramientas de las que dispone para dar respuesta a las mismas. Asimismo, a través de los centros se gestionan las relaciones con los agentes y entidades locales.

En aplicación de dicho procedimiento, las relaciones con los actores de las comunidades locales se efectúan según se indica en la siguiente tabla:

PARTES INTERESADAS	NECESIDADES Y / O EXPECTATIVAS	HERRAMIENTAS/ACCIONES PARA CUBRIR NECESIDADES Y/O EXPECTATIVAS
Empleados Navantia (1)	<ul style="list-style-type: none">■ Cumplimiento del contrato laboral■ Garantías y seguridad laboral■ Carga y asignación laboral■ Desarrollo profesional (motivación, formación y gestión del talento)■ Ética empresarial y compliance penal■ Trabajar en una organización respetuosa con el medio ambiente■ Prevención y Seguridad laboral■ Protección de datos■ Control de acceso a la información■ Gestión de la identidad digital■ Diversidad e inclusión	<ul style="list-style-type: none">■ Convenios laborales■ Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales■ Sistema de Gestión Ambiental■ Sistema de Gestión de Compliance■ Comité de Cumplimiento■ Sistema de dirección por objetivos■ Plan de Sucesión■ Programas de formación■ Universidad Corporativa■ Gestión del Talento■ Plan de Gestión del Conocimiento■ Código de Conducta - Canal de denuncia■ Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno■ Normativa protección de datos■ Concienciación en materia de Ciberseguridad■ Control de acceso por doble factor de autenticación■ Gestión de identidades digitales■ Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI)■ Ejercicio de derechos fundamentales; procesos Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos■ Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos

- > Acerca de este informe
- > Análisis de materialidad
- > Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- > Contenidos ley-GRI

PARTES INTERESADAS	NECESIDADES Y / O EXPECTATIVAS	HERRAMIENTAS/ACCIONES PARA CUBRIR NECESIDADES Y/O EXPECTATIVAS
Filiales (1)	<ul style="list-style-type: none">■ Información■ Cooperación■ Transparencia■ Ética empresarial y compliance penal■ Unificación de imagen corporativa y procesos corporativos	<ul style="list-style-type: none">■ Consejos de Administración■ Relación comercial habitual■ Código de Conducta - Canal de denuncia■ Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno■ Comité de Cumplimiento■ Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos■ Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos
Accionistas: SEPI (1)	<ul style="list-style-type: none">■ Transparencia■ Cumplimiento■ Rentabilidad■ Ética empresarial y compliance penal■ Gestión de riesgos	<ul style="list-style-type: none">■ Consejos de Administración - Comisión de auditoría■ Remisión periódica de información■ Reuniones bilaterales■ Código de Conducta■ Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno■ Comité de Cumplimiento■ Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos.■ Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos
Cientes: Armada Española, Marinas y Armadas extranjeras, Armadores, clientes sector eólico, etc. (1)	<ul style="list-style-type: none">■ Cumplimiento contractual, convenios y normativa■ Información■ Cooperación■ Alianzas estratégicas■ Garantía de cumplimiento■ Transparencia■ Garantías contractuales■ Ética empresarial y compliance penal■ Protección de datos■ Control de acceso a la información■ Gestión de la identidad digital■ Información sobre incidentes de ciberseguridad relevantes■ Seguridad de la información contractual■ Seguridad, continuidad y rapidez de los sistemas de información y las comunicaciones■ Seguridad del producto / servicio■ Gestión de residuos/reciclaje■ Canales de comunicación con la empresa ágiles en la resolución de conflictos y satisfacción de necesidades en relación al contrato	<ul style="list-style-type: none">■ Procedimientos y Normas Corporativas de relaciones comerciales, satisfacción del cliente e impacto de ferias■ Código de Conducta- Canal de denuncia■ Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno■ Encuesta de satisfacción del cliente y entrevista de satisfacción■ Concienciación en materia de Ciberseguridad■ Control de acceso por doble factor de autenticación■ Gestión de identidades digitales■ Procedimiento de gestión de incidentes de ciberseguridad■ Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos.■ Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos■ Canales de comunicación con la empresa ágiles en la resolución de conflictos y satisfacción de necesidades en relación al contrato

- > Acerca de este informe
- > Análisis de materialidad
- > Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- > Contenidos ley-GRI

PARTES INTERESADAS	NECESIDADES Y / O EXPECTATIVAS	HERRAMIENTAS/ACCIONES PARA CUBRIR NECESIDADES Y/O EXPECTATIVAS
RAC (Representante Aseguramiento de Calidad) (1)	<ul style="list-style-type: none">■ Cumplimiento requisitos del sistema de calidad■ Cumplimiento de requisitos de calidad en programas/ contratos■ Garantías de seguridad■ Transparencia y comunicación■ Protección de datos■ Control de acceso a la información■ Gestión de la identidad digital■ Información sobre incidentes de ciberseguridad relevantes■ Seguridad, continuidad y rapidez de los sistemas de información y las comunicaciones	<ul style="list-style-type: none">■ Sistema de Gestión de Calidad■ Código de Conducta■ Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno■ Encuestas de satisfacción del cliente■ Concienciación en materia de Ciberseguridad■ Control de acceso por doble factor de autenticación■ Gestión de identidades digitales■ Planes de contingencia y recuperación de desastres■ Procedimiento de gestión de incidentes de ciberseguridad■ Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos.■ Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos
Proveedores: Proveedores de suministros y servicios, Industria Auxiliar (1)	<ul style="list-style-type: none">■ Cumplimiento de la regulación de prevención, seguridad laboral y medio ambiente■ Cumplimiento contractual■ Continuidad de la contratación■ Ética empresarial y compliance penal■ Seguridad de la información en las relaciones contractuales■ Seguridad, continuidad y rapidez de los sistemas de información y las comunicaciones■ Seguridad del producto / servicio■ Gestión de residuos■ Protección de datos■ Control de acceso a la información■ Gestión de la identidad digital■ Consumo de energía■ Garantía de formación necesaria para la participación en la gestión interna de procesos■ Máxima integración en la planificación del proyecto■ Evaluación de la Seguridad de la Información del proveedor	<ul style="list-style-type: none">■ Procedimientos y normativa corporativa sobre Compras■ Procedimientos de gestión de Calidad■ Canal de comunicación con proveedores■ Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales■ Sistema de Gestión Ambiental corporativo■ Código de Conducta■ Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno■ Otras herramientas coyunturales■ Procedimiento de gestión de incidentes de ciberseguridad■ Paneles de Proveedores■ Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información■ Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos.■ Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos■ Garantía de formación necesaria para la participación en la gestión interna de procesos■ Máxima integración en la planificación del proyecto■ Evaluación de la Seguridad de la Información del proveedor

- > Acerca de este informe
- > Análisis de materialidad
- > Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- > Contenidos ley-GRI

PARTES INTERESADAS	NECESIDADES Y / O EXPECTATIVAS	HERRAMIENTAS/ACCIONES PARA CUBRIR NECESIDADES Y/O EXPECTATIVAS
Sindicatos (1)	<ul style="list-style-type: none">■ Transparencia■ Cooperación■ Atención a las demandas■ Seguridad y garantías laborales■ Ética empresarial y compliance penal■ Libertad sindical	<ul style="list-style-type: none">■ Negociaciones■ Reuniones bilaterales■ Convenio laboral■ Código de Conducta■ Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno
Administración española, Ayuntamientos y Corporaciones. Autoridades gubernamentales extranjeras. (2)	<ul style="list-style-type: none">■ Transparencia■ Información■ Cooperación■ Cumplimiento de normativa. Compromiso■ Ética empresarial y compliance penal■ Información sobre incidentes de ciberseguridad relevantes■ Canales de comunicación ágiles	<ul style="list-style-type: none">■ Relaciones comerciales■ Reuniones bilaterales y multilaterales■ Código de Conducta - Canal de denuncia■ Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno■ Sistema de Gestión Ambiental (identificación y evaluación de requisitos legales)■ Procedimiento de gestión de incidentes de ciberseguridad■ Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI)■ Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos.■ Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos
Empresas, instituciones, asociaciones y clústers. Universidades y Centros de investigación. Sociedades de Clasificación (BV, LR, DNV GL, ABS, etc.). Organismos europeos y Organismos multilaterales (UE, OTAN, EDA, SEA EUROPE, OCCAR, etc.) (2)	<ul style="list-style-type: none">■ Información■ Cooperación■ Cumplimiento de normativa■ Alianzas estratégicas■ Patrocinio■ Ética empresarial y compliance penal■ Canales de comunicación ágiles	<ul style="list-style-type: none">■ Relaciones comerciales■ Reuniones bilaterales y multilaterales■ Representación de Navantia en las entidades, en nombre propio o a través de asociaciones nacionales o internacionales■ Afiliación y patrocinio a entidades■ Código de Conducta - Canal de denuncia■ Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno
Entidades financieras (2)	<ul style="list-style-type: none">■ Cobro prestación■ Cumplimiento garantías financieras■ Ética empresarial y compliance penal■ Gestión del riesgo financiero■ Protección de datos	<ul style="list-style-type: none">■ Relaciones comerciales■ Reuniones bilaterales y multilaterales■ Igualas■ Código de Conducta■ Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno■ Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos.■ Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos

PARTES INTERESADAS	NECESIDADES Y / O EXPECTATIVAS	HERRAMIENTAS/ACCIONES PARA CUBRIR NECESIDADES Y/O EXPECTATIVAS
Medios de comunicación (2)	<ul style="list-style-type: none">■ Flujo de información■ Transparencia■ Veracidad■ Ética empresarial y compliance penal■ Información oportuna y puntual	<ul style="list-style-type: none">■ Normativa corporativa sobre Comunicación■ Código de Conducta■ Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno■ Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos■ Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos
Entorno social: cercano y áreas geográficas de influencia y no cercano (Sociedad, ONG, Grupos sociales) (3)	<ul style="list-style-type: none">■ Respeto normativo y de Medio Ambiente■ Impacto positivo de la actividad de Navantia, en especial, acústico, paisajístico, de contaminación ambiental, vías de comunicación, empleo■ Ética empresarial y compliance penal■ Muestra de la herencia socio-cultural (Museos, Exposiciones, Visitas guiadas, etc.)■ Prevención de la desigualdad	<ul style="list-style-type: none">■ Página web de Navantia y RRSS■ Código de Conducta - Canal de denuncia■ Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno■ Sistema de Gestión Ambiental■ Convenios de colaboración con las Universidades locales■ Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos■ Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos
Organismos de control externos y supervisión (Tribunal de Cuentas, IGAE, AEAT, Organismos reguladores: CNC, Seguridad Social, etc.), Autoridad de control, instrucción y capacidad de sanción (Agencia Española de Protección de Datos y Autoridades Europeas de privacidad y protección de datos)	<ul style="list-style-type: none">■ Información■ Cooperación■ Transparencia■ Cumplimiento requisitos legislativos	<ul style="list-style-type: none">■ Normativa corporativa■ Remisión de información por los canales establecidos■ Reuniones bilaterales■ Ejercicio de derechos fundamentales; procesos Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos■ Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos
Usuarios (digitales) de WEB. Toda persona física que interrelaciona con Navantia a través de nuestras WEB		<ul style="list-style-type: none">■ Política de privacidad y protección de datos para usuarios WEB■ Normativa corporativa de privacidad y protección de datos

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI

Contenidos ley-GRI

CÓDIGO	REQUERIMIENTOS DE LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	VINCULACIÓN GRI	RESPUESTA A LOS REQUERIMIENTOS
0. INFORMACIÓN GENERAL			
0.A	Una breve descripción del modelo de negocio del grupo	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-3 Ubicación de la sede 102-4 Ubicación de las operaciones 102-6 Mercados servidos 102-7 Tamaño de la organización 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones (visión y estrategia relativas a la gestión de los impactos económicos, sociales y ambientales) 102-18 Estructura de gobernanza 102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités 102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	p. 3-13, 20-25
0.B	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	p. 35-36
0.C	Los resultados de esas políticas	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Se indica de forma pormenorizada en los siguientes apartados de esta tabla
0.D	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta 102-30 Eficacia en los procesos de gestión del riesgo	p. 26-34
0.E	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	p. 102-103 y se indica de forma pormenorizada en los siguientes apartados de esta tabla

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI

CÓDIGO	REQUERIMIENTOS DE LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	VINCULACIÓN GRI	RESPUESTA A LOS REQUERIMIENTOS
1. CUESTIONES AMBIENTALES			
1.1 INFORMACIÓN GENERAL			
1.1.1	Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	-	p. 41-44
1.1.2	Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	-	p. 45
1.1.3	Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	-	p. 43-44
1.1.4	Sobre la aplicación del principio de precaución	102-11 Principio o enfoque de precaución	p. 46
1.1.5	Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	-	p. 46
1.2 CONTAMINACIÓN			
1.2.1	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	p. 46, 50-54
1.3 ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS			
1.3.1	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	p. 55-58
1.3.2	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	No material para la actividad de Navantia	
1.4 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS			
1.4.1	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1 Extracción de agua por fuente 303-5 Consumo de agua	p. 48-49
1.4.2	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	p. 59
1.4.3	Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	p. 53
1.4.4	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-3 Intensidad energética 302-4 Reducción del consumo energético	p. 53
1.4.5	Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización (desglosado en renovables y no renovables)	p. 54

- › Acerca de este informe
- › Análisis de materialidad
- › Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- › Contenidos ley-GRI

CÓDIGO	REQUERIMIENTOS DE LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	VINCULACIÓN GRI	RESPUESTA A LOS REQUERIMIENTOS
1.5 CAMBIO CLIMÁTICO			
1.5.1	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	p. 50-51
1.5.2	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	p. 51-52
1.5.3	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	p. 52
1.6 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD			
1.6.1	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	p. 60-62
1.6.2	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	p. 62
2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
2.1 EMPLEO			
2.1.1	Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	p. 71-72
2.1.2	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	p. 72
2.1.3	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		p. 73
2.1.4	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	-	p. 73-74
2.1.5	Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	p. 74
2.1.6	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	-	p. 25
2.1.7	Implantación de políticas de desconexión laboral	-	p. 80
2.1.8	Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	p. 68

- › Acerca de este informe
- › Análisis de materialidad
- › Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- › Contenidos ley-GRI

CÓDIGO	REQUERIMIENTOS DE LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	VINCULACIÓN GRI	RESPUESTA A LOS REQUERIMIENTOS
2.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO			
2.2.1	Organización del tiempo de trabajo	-	p. 77-79
2.2.2	Número de horas de absentismo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	p. 80
2.2.3	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	401-3 Permiso parental	p. 66-67
2.3 SALUD Y SEGURIDAD			
2.3.1	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		p. 81-84
2.3.2	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	p. 84
2.4 RELACIONES SOCIALES			
2.4.1	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	p. 78-79
2.4.2	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		p. 77
2.4.3	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo		p. 81-84
2.5 FORMACIÓN			
2.5.1	Las políticas implementadas en el campo de la formación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	p. 75-76
2.5.2	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	p. 76
2.6 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD			
2.6.1	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	p. 67-68

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI

CÓDIGO	REQUERIMIENTOS DE LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	VINCULACIÓN GRI	RESPUESTA A LOS REQUERIMIENTOS
2.7 IGUALDAD			
2.7.1	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	401-3 Permiso parental	p. 68
2.7.2	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	p. 64-67
2.7.3	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	-	p. 64
3. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
3.1 DERECHOS HUMANOS			
3.1.1	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	p. 40
3.1.2	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	
3.1.3	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	
4. LUCHAS CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
4.1 CORRUPCIÓN Y SOBORNO			
4.1.1	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	p. 37-38
4.1.2	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	-	p. 38
4.1.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	p. 92-94

- › Acerca de este informe
- › Análisis de materialidad
- › Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- › Contenidos ley-GRI

CÓDIGO	REQUERIMIENTOS DE LA LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	VINCULACIÓN GRI	RESPUESTA A LOS REQUERIMIENTOS
5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
5.1 COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE			
5.1.1	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	p. 95-99
5.1.2	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	p. 95-99
5.1.3	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	102-43 Enfoque para la participación de grupos de interés 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	p. 104-108
5.1.4	Las acciones de asociación o patrocinio		p. 98-99
5.2 SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES			
5.2.1	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	-	p. 91
5.2.2	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	p. 90-91
5.2.3	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		p. 90
5.3 CONSUMIDORES			
5.3.1	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores		p. 86-89
5.3.2	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	p. 86
5.4 INFORMACIÓN FISCAL			
5.4.1	Los beneficios obtenidos país por país	-	p. 100
5.4.2	Los impuestos sobre beneficios pagados	-	
5.4.3	Las subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	

- [Acerca de este informe](#)
- [Análisis de materialidad](#)
- [Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés](#)
- [Contenidos ley-GRI](#)

