

# **Ignauro Spain, S.L. y Sociedades Dependientes**

Informe de verificación independiente del  
Estado de Información no Financiera de  
Ignauro Spain, S.L. y Sociedades dependientes  
del ejercicio anual terminado el 31 de  
diciembre de 2023

## INDICE

<b>1. SOBRE ESTE INFORME</b> .....	<b>4</b>
2.1. INTRODUCCIÓN .....	6
2.2. EL GRUPO EN CIFRAS .....	10
2.3. GOBERNANZA .....	11
2.4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS .....	12
2.5. CLIENTES Y MERCADOS. IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES PRINCIPALES .....	13
<b>3. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b> .....	<b>16</b>
3.1. POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL Y RIESGOS IDENTIFICADOS .....	16
3.2. GESTIÓN Y DESEMPEÑO MEDIOAMBIENTAL.....	17
3.2.1. <i>Economía Circular</i> .....	17
3.2.2. <i>Uso sostenible de los recursos</i> .....	18
3.2.3. <i>Cambio climático</i> .....	20
3.2.4. <i>Protección de la biodiversidad/Pesca sostenible</i> .....	21
<b>4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL</b> .....	<b>23</b>
4.1. POLÍTICAS Y RIESGOS IDENTIFICADOS .....	23
4.2. EMPLEO.....	23
4.2.1. <i>Empleados por tipo de contrato</i> .....	24
4.2.2. <i>Empleados por tipo de jornada</i> .....	25
4.2.3. <i>Rotación del personal</i> .....	27
4.2.4. <i>Remuneraciones medias</i> .....	27
4.2.5. <i>Remuneración media de los Administradores y Alta Dirección</i> .....	28
4.2.6. <i>Accesibilidad</i> .....	28
4.3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	29
4.3.1. <i>Absentismo</i> .....	29
4.3.2. <i>Medidas destinadas a facilitar la conciliación</i> .....	29
4.4. SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL.....	30
4.5. RELACIONES LABORALES.....	31
4.6. FORMACIÓN.....	31
4.7. IGUALDAD Y DIVERSIDAD .....	32
<b>5. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</b> .....	<b>34</b>
5.1. POLÍTICAS DEL GRUPO Y RIESGOS IDENTIFICADOS.....	34
5.2. DENUNCIAS POR VULNERACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS .....	34
<b>6. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b> .....	<b>35</b>
6.1. POLÍTICAS DEL GRUPO Y RIESGOS IDENTIFICADOS.....	35
6.2. PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	35
6.3. PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES .....	35
6.4. APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO .....	36
6.5. DENUNCIAS RELACIONADAS CON LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	36
<b>7. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b> .....	<b>37</b>
7.1. COMPROMISO DEL GRUPO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE.....	37
7.1.1. <i>Impacto de la actividad del Grupo en el empleo y el desarrollo local</i> .....	37
7.1.2. <i>Acciones de asociación o patrocinio</i> .....	38
7.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES.....	38
7.3. CONSUMIDORES Y OTROS GRUPOS DE INTERÉS .....	39
7.3.1. <i>Medidas para la salud y la seguridad de los Clientes</i> .....	39
7.3.2. <i>Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas</i> .....	40
7.4. INFORMACIÓN FISCAL.....	42

7.5 SUBVENCIONES PÚBLICAS .....	42
ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 E INDICADORES DEL GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI:2021) .....	43

## 1. SOBRE ESTE INFORME

(2-3) A todos los efectos, este documento forma parte integrante del Informe de Gestión de las cuentas anuales de Ignauro Spain, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, "el Grupo" o "IGNAURO") a 31 de diciembre de 2023, formuladas el 27 de marzo de 2024.

En el presente informe se recoge la información no financiera de IGNAURO correspondiente al ejercicio comenzado el 1 de enero de 2023 y finalizado el 31 de diciembre de 2023. A través de este documento, el Grupo da respuesta a los requerimientos de Información no Financiera y Diversidad contemplados por la Ley 11/2018 de 29 de diciembre en cada uno de sus apartados: ambiental, laboral, social, de respeto de los derechos humanos y de lucha contra la corrupción y el soborno de la organización.

El informe ha sido elaborado en base al estándar mundial de presentación de informes de sostenibilidad del GRI (*Global Reporting Initiative*) en su versión "Estándares".

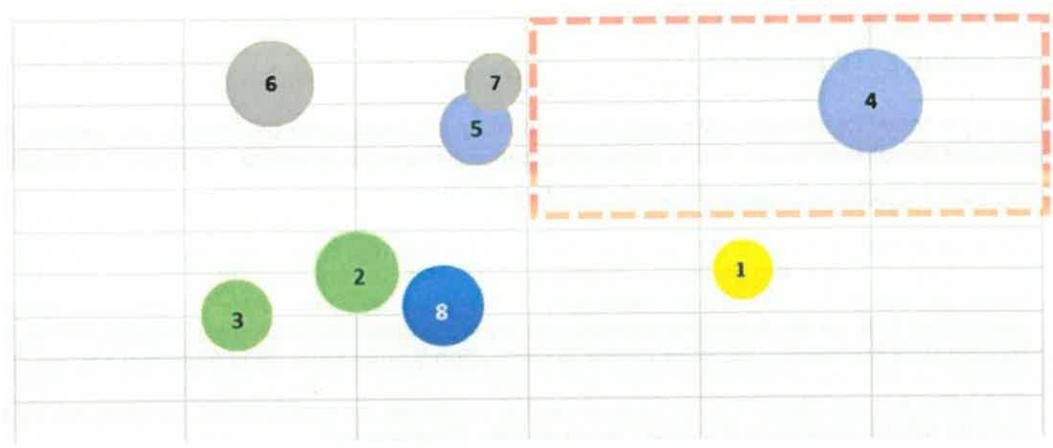
También se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la Ley de Información no Financiera:

- **Criterio de Comparabilidad:** "La organización informante debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información comunicada debe presentarse de una forma que permita a los grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y que respalde el análisis relativo a otras organizaciones".
- **Criterio de Fiabilidad:** "La organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información".
- **Criterio de Materialidad y Relevancia:** "El informante debe tratar temas que: reflejen los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización informante; influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés".

(3-1, 3-2) De acuerdo con el criterio de **materialidad y relevancia**, se han analizado las actividades del Grupo con el objetivo de conocer la notoriedad de los aspectos relacionados con su estrategia en los sectores de la distribución y elaboración de pescado y marisco congelado. En línea con el análisis realizado, se han identificado aspectos materiales para la organización en función de la relevancia del impacto del Grupo en cada ámbito para así poder rendir cuentas a sus grupos de interés sobre Información no Financiera. Así pues, se ha realizado un análisis considerando la materialidad desde la doble perspectiva "de dentro afuera" que se refiere el impacto del Grupo sobre el entorno, y "de fuera adentro", que se refiere a cómo el valor del Grupo se ve afectado por los aspectos no financieros, atendiendo a lo siguiente, entre otros aspectos:

- Análisis de la información interna del Grupo.
- Análisis de la información y aspectos materiales aportados por otras empresas del sector.
- Análisis de asociaciones sectoriales y *mejores prácticas*.

La siguiente matriz de materialidad sirve para identificar/desglosar entre los aspectos materiales identificados por el Grupo, donde la materialidad financiera representa el eje horizontal y la materialidad de impacto representa el eje vertical, en una escala de menor a mayor importancia de izquierda a derecha.



Materialidad financiera		Baja	Alta
Riesgo	Categoría	#	
Sostenibilidad del negocio – relación con cliente	Económico	1	
Gestión Eficiente de los recursos	Ambiental	2	
Cumplimiento normativo medioambiental - operaciones	Ambiental	3	
Seguridad y Salud de los clientes	Regulatorio	4	
Igualdad y Diversidad	Laboral	5	
Transparencia, ética e integridad	Gobierno corporativo	6	
Seguridad y salud de los empleados	Laboral	7	
Compromiso social	Social	8	

(2-2) Los aspectos materiales identificados se han estructurado en base a seis ámbitos: Gobierno Corporativo, Ambiental, Laboral, Social, Económico y Gestión del Producto y Servicio. Cada uno de ellos cuenta con un epígrafe en el que se exponen las políticas y estrategias del Grupo, así como los riesgos asociados a las mismas. A continuación, se describe brevemente el contenido de cada uno de los puntos identificados en cada ámbito:

ASPECTO MATERIAL		DESCRIPCIÓN
<b>GOBIERNO CORPORATIVO</b>		
<b>Transparencia, Ética e Integridad</b>	e	Políticas para garantizar que el Grupo opera de una forma transparente, ética e íntegra.
<b>Gestión del Riesgo</b>		Procedimientos de diligencia debida, políticas y procedimientos comunicados al personal para garantizar una correcta gestión de los riesgos derivados de la actividad del Grupo.
<b>Corrupción y Soborno</b>		Medidas adoptadas, y control de las mismas, para evitar situaciones de corrupción y el soborno.
<b>Cumplimiento regulatorio</b>		Políticas y procedimientos para garantizar el estricto cumplimiento con la regulación aplicable, monitorizando continuamente todo cambio que se pueda producir en esta.
<b>AMBIENTAL</b>		
<b>Gestión Eficiente de los Recursos</b>		Actuaciones para reducir el consumo y suministro de agua, materiales y energía en el desarrollo de la actividad.
<b>Economía Circular</b>		Apuesta de la organización por la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos.
<b>Cambio climático</b>		Cumplimiento de la normativa medioambiental.
<b>LABORAL</b>		

<b>Conciliación</b>	Impulso de medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
<b>Igualdad y Diversidad</b>	Medidas implementadas en la organización para fomentar la diversidad, asegurar la igualdad de oportunidades, y garantizar la proporción de una retribución justa a todas las personas empleadas.
<b>Formación y Retención del Talento</b>	Programas para mejorar el desarrollo de aptitudes de las personas trabajadoras a través de formación continua, adaptada a necesidades individuales.
<b>Seguridad y Salud de los Empleados</b>	Asegurar que las condiciones de los puestos de trabajo garantizan la seguridad y salud de nuestras personas empleadas.
<b>SOCIAL</b>	
<b>Compromiso Social</b>	Contribución al desarrollo sostenible de la comunidad en la que opera. Aseguramos contar con canales de comunicación bidireccionales para impulsar las relaciones y colaboraciones con la Comunidad Local.
<b>ECONÓMICO</b>	
<b>Cadena de Suministro</b>	Apuesta por una cadena de suministro responsable desde el origen.
<b>Sostenibilidad del negocio a largo plazo</b>	Medidas para asegurar la rentabilidad y la continuidad del negocio a largo plazo.
<b>GESTIÓN DEL PRODUCTO Y SERVICIO</b>	
<b>Relación con Clientes</b>	Canales de comunicación establecidos para garantizar una comunicación transparente y fluida con los clientes.
<b>Seguridad y Salud de Clientes</b>	Compromiso de velar por la máxima seguridad y salud de sus clientes a lo largo de toda la cadena de valor de la organización.

## 2. MODELO DE NEGOCIO

### 2.1. Introducción

**(2-1, 2-2)** La Sociedad Matriz del Grupo, Ignauro Spain, S.L. se constituyó el 13 de febrero de 2018, es una sociedad española de responsabilidad limitada, inscrita en el Registro Mercantil de Las Palmas y con código de identificación fiscal B88030242. Su domicilio social se sitúa en la Calle Dr. Juan Domínguez Pérez, 48 (El Sebadal), Las Palmas de Gran Canaria.

El Grupo, con sede en Gran Canaria, comenzó su actividad en 1998 y se encuentra integrado verticalmente desde el origen de la captura, la elaboración, transformación, distribución y comercialización de productos del mar. De esta manera, IGNAURO logra dominar todas las fases de su cadena de valor. Todo ello le permite elevar la calidad de la experiencia en el servicio al cliente.

Es **misión** del Grupo el ser un negocio **rentable** y **sostenible** en el tiempo basando su actividad en proporcionar al consumidor una amplia variedad de productos con los mayores estándares de seguridad alimentaria y calidad, basado en la explotación sostenible del recurso pesquero y al mejor precio posible.

Cuenta con una alta especialización en cefalópodos (pulpo, calamar, choco, pota) y, adicionalmente, su portfolio de productos cuenta con peces planos, túnidos, marisco y pescados de escama.

El Grupo domina las fases de generación de valor: desde la captura, la elaboración y transformación, hasta la distribución y comercialización de sus productos de mar. Esta integración vertical nos permite garantizar un producto de la más alta calidad y dar un servicio regular en el tiempo, elementos clave en nuestro concepto de servicio al cliente.

Un Grupo comprometido con la Calidad, la Seguridad Alimentaria y la Sostenibilidad de sus productos y se preocupa por el impacto de su actividad en el medio ambiente.

El Grupo destaca en el sector por su nivel de **integración vertical**:

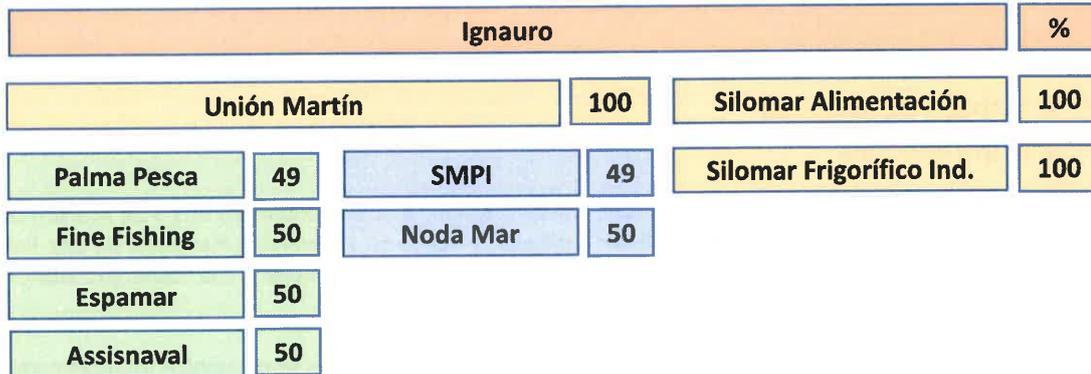
- Pescamos con buques propios y acuerdos con otros proveedores en los mejores caladeros del mundo.
- Elaboramos en 4 fábricas de transformación en España, que se encuentran en continuo proceso de mejora.
- Comercializamos nuestros productos y exportamos en 10 países (entre los principales Italia, Grecia, Portugal, Japón, China...)

El Grupo ofrece un producto de Alta Calidad desde su captura en barcos congeladores en Origen hasta su comercialización, permitiendo la trazabilidad en toda la cadena para ofrecer siempre la mejor calidad a los consumidores.

El Grupo apuesta por la **innovación**. Tiene como objetivo asegurar la transparencia del proceso de elaboración del producto y de sus materias primas para fidelizar al máximo a nuestro cliente, siendo innovadores y diferenciándonos del resto de los fabricantes.

Nos comprometemos con la sostenibilidad de los recursos naturales y con las comunidades en las que estamos presentes, actuando de forma ética, manteniendo su confianza y creando valor.

Actualmente, IGNAURO es cabecera de un grupo de entidades que desarrolla, básicamente, sus operaciones en el sector de pesca y comercialización de toda clase de pescados congelados y frescos. Esta Sociedad tiene como objeto social, entre otros, la adquisición, tenencia, administración y gestión de títulos y acciones y cualquier otra forma de representación de participaciones en el capital de entidades tanto residente como no residentes en territorio español. A continuación, se presenta el organigrama del Grupo y su participación en cada sociedad dependiente<sup>1</sup>:



- Cabecera del Grupo.
- Sociedades con domicilio social en España.
- Sociedades con domicilio social en Mauritania.
- Sociedades con domicilio social en Marruecos.

<sup>1</sup> Con motivo de la menor entidad del impacto de la sociedad en la actividad del Grupo, las sociedades Assisnaval, SMPI y Nodamar han sido excluidas del perímetro de consolidación a efectos de elaboración del presente informe.

En el presente documento, con cierre 31 de diciembre de 2023 y con comparativo del 2022, se incluye la información según el porcentaje de participación que Ignauro posee en sus filiales, siendo de un 49% o 50%, en las empresas marroquí.

El Grupo apuesta firmemente por una estrategia de integración vertical. Por ende, ha encomendado a cada sociedad presentada en el organigrama distintas fases de la cadena de valor, que se clasifican en las siguientes unidades de negocio y localizaciones:

- **Actividad extractiva (Marruecos y Mauritania):** consiste en la pesca bajo todas sus formas y es desarrollada por las sociedades de nacionalidad marroquí PALMA PESCA, S.A.R.L., FINE FISHING, S.A.R.L. y ESPAMAR QUALITY FISH, S.A.R.L., así como las sociedades mauritanas SOCIÉTÉ MAURITANIENNE POUR LA PECHE INSTRUELLE (SMPI) y NODA MAR, S.A.R.L.
- **Actividad de mantenimiento (Marruecos):** la sociedad ASSISNAVAL, S.A.R.L. es la encargada de la realización de obras de reparación naval para el mantenimiento de las embarcaciones en propiedad destinadas a la pesca.
- **Actividad productiva (España):** se centra en la elaboración de salazones y escabeches, el secado, ahumado y prensado de pescados, así como la preparación, conservación y envase de otros productos marinos y de agua dulce. Esta actividad es desarrollada en España, en las fábricas de Las Palmas y Valencia por las sociedades UNION MARTIN, S.L.U. y SILOMAR ALIMENTACION, S.L.U. respectivamente.
- **Actividad de almacenaje (España):** se llevan a cabo funciones de conservación, control y expedición de mercancías y productos por procedimientos de refrigeración y congelación en las cámaras frigoríficas en propiedad ubicadas en Las Palmas de Gran Canaria y Valencia. Esta tarea se desarrolla por las sociedades UNION MARTIN, S.L.U. y SILOMAR FRIGORIFICO INDUSTRIAL, S.L.U. respectivamente.
- **Actividad comercializadora y de distribución (España):** al cliente final de toda clase de pescados y mariscos, frescos, congelados o en salazón, que se lleva a cabo por UNION MARTIN, S.L.U. y SILOMAR ALIMENTACION, S.L.U..

Con esta organización funcional, el Grupo ofrece un producto de Alta Calidad desde su captura en barcos congeladores en Origen hasta su comercialización, permitiendo la trazabilidad en toda la cadena para ofrecer siempre la mejor calidad a los consumidores. Además, le permite asegurar la transparencia del proceso de elaboración del producto y de sus materias primas para fidelizar al máximo a nuestro cliente.



Los principales **hitos históricos** del Grupo son:

1998	Constitución de Unión Martín
2005	Delegación Comercial en Valencia
2008	Inauguración 1ª Planta de Producción propia en Las Palmas
2011	Inicio como proveedor de referencia en Mercadona
2012	Primeros certificados de Calidad IFS
2014	Participación 50% en Palma Pesca (Marruecos)
2016	Inauguración 2ª Planta de Producción propia en Las Palmas
2018	Entrada de Alantra en el Accionariado
2019	Compra 50% Fine Fishing (Marruecos)
2020	Compra Sociedad en Mauritania y compra de barcos artesanales
2020	Pesca sostenible y proyecto de pulpo en acuicultura
2021	Tecnología HPP Altas Presiones
2022	Incorporación al grupo de SILOMAR
2022	Concesión nueva nave frigorífica en el Puerto de las Palmas
2023	Ejecución Inversiones Planta de Valencia e inicio obras Puerto (aún en curso en 2023)

En el año 2018, con la entrada de Alantra en el accionariado, se forma el grupo Ignauro.

## 2.2. El Grupo en cifras

(2-1, 2-2, 2-4, 2-6) La actividad del Grupo se desarrolla en varias localizaciones geográficas, buscando en cada momento la mejor calidad del producto y la máxima garantía en su elaboración y distribución. La presencia del Grupo se extiende por tres países, tal y como expone el mapa:



Como se puede observar en el mapa, el Grupo desarrolla su actividad en caladeros con una ubicación estratégica:

- Las Islas Canarias son un archipiélago español ubicado en el Océano Atlántico cerca de la costa noroeste de África, en la zona FAO 34, una de las más importantes zonas pesqueras de cefalópodos del mundo.
- Como Comunidad Autónoma de España, las Islas Canarias están integradas totalmente en la Unión Europea, con un marco legal similar al de la Península Ibérica y otros países de Europa.
- Sin embargo, las Islas Canarias se benefician de algunos notables incentivos (por ejemplo; incentivos fiscales) para promocionar las inversiones en los territorios canarios debido a su distancia con la Península Ibérica.
- Como resultado de su (i) ubicación geográfica, (ii) seguridad legal, (iii) incentivos fiscales y (iv) bienestar social, el archipiélago se presenta como una ubicación extraordinaria tanto para empresas nacionales como para empresas internacionales que tengan negocios en el continente africano.
- Particularmente, las Islas Canarias disfrutan de una localización distintiva para los pescadores con negocios en la zona FAO 34, uno de los caladeros de cefalópodos más internacionales.
- Las Islas Canarias son el núcleo internacional que usan las compañías pesqueras asiáticas, aportando al Grupo un acceso exclusivo a especies singulares.

La cadena de valor del Grupo comienza en la zona marítima situada frente a la costa occidental de África, conocida como FAO 34, donde se emprenden las labores de pesca. Ello se lleva a cabo por tres empresas con sede en Agadir - Marruecos (Palma Pesca, Fine Fishing y Espamar) - y dos con sede en Nuadibú - Mauritania (SMPI y Nodamar) -. Todas estas sociedades cuentan con una flota propia, cuyo mantenimiento y reparación realiza otra sociedad del Grupo: Assisnaval. El detalle de la flota es el siguiente:

	2023	2022
Barcos congeladores	10	10
Barcos de pesca artesanal	1	2
Barcos de proveedores en exclusiva	16	16
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>28</b>



Luego, la actividad continúa en España, donde el Grupo cuenta con 4 fábricas de transformación. Unión Martín, Silomar Alimentación y Silomar Frigorífico Industrial ubican sus fábricas y cámaras frigoríficas en Las Palmas de Gran Canaria (sede principal del Grupo) y Valencia, comprendiendo una superficie superior a los 29.000 m<sup>2</sup>.

### 2.3. Gobernanza

(2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13) El Órgano de Gobierno de la sociedad dominante del Grupo es el Consejo de Administración, que se estructura en un presidente, un secretario-no consejero y seis consejeros. Los miembros del Consejo de Administración son designados por los socios de la Sociedad.

A 31 de diciembre de 2023, el Consejo de Administración se compone siete hombres, cinco de ellos en representación de sociedades.

## 2.4. Objetivos y estrategias

**(2-6)** La misión del Grupo consiste en ser un negocio beneficioso, tanto en términos económicos como sociales, basando su actividad en proporcionar al consumidor una amplia variedad de productos con los mayores estándares de calidad y seguridad alimentaria. IGNAURO se propone desarrollar su actividad económica tratando de adoptar un modelo de negocio basado en la explotación sostenible del recurso pesquero y al mejor precio posible.

En la sede del Grupo se aprobó la Política de Gestión Integrada y Evaluación con fecha de 7 de marzo de 2012, que venía a establecer los objetivos de calidad y seguridad alimentaria, así como el compromiso de la búsqueda de la mejora continua que inspira la actuación del Grupo.

Esta Política manifiesta la voluntad de observar los requisitos legales aplicables a la empresa. Es por ello que ha sido objeto de revisión en numerosas ocasiones con el objetivo de integrar las nuevas normas internacionales de gestión de la calidad y seguridad alimentaria y salud en el trabajo que se recomiendan. Las modificaciones son las siguientes:

- El 22 de marzo de 2013 se revisa para ser adaptada a la norma IFS v.6.
- El 30 de marzo de 2014 se modifica para unificar los dos sistemas implantados en la empresa: la norma IFS v.6 y la ISO 14001:2004.
- En 2015 se desarrolló una Política de Sostenibilidad destinada a establecer principios para las compras de productos procedentes de la pesca extractiva y de la acuicultura.
- En el año 2017 se realizó una modificación para integrar la nueva norma ISO 9001:2015 y la adaptación a la nueva ISO 14001:2015.
- En 2019 realizamos una modificación para adaptarla a la nueva imagen corporativa.
- Se renueva anualmente la certificación IFS Food.
- Anualmente se realiza por la Dirección una revisión del Sistema de Gestión Integrado.



Los objetivos generales del Grupo se resumen en seis puntos clave:

**1.-** Elaborar y distribuir productos del mar de máxima calidad, seguros y saludables y adaptados a las necesidades de nuestros consumidores:

- a) Considerar la calidad y la seguridad alimentaria como factores clave para la competitividad y sostenibilidad del negocio.
- b) Asegurar a nuestros clientes y consumidores finales la calidad de nuestros procesos productivos y de control de nuestros productos.
- c) Divulgar la importancia del consumo de pescado como hábito saludable.

**2.-** Desarrollar las actividades como un modelo de negocio sostenible que aporte valor, rentabilidad y competitividad, para alcanzar unos resultados que cumplan con las expectativas de los grupos de interés.

**3.-** Adoptar una actitud de servicio para identificar y priorizar las necesidades de los clientes internos y externos, con el objetivo de satisfacer sus necesidades con eficacia, anticipándonos y aportando valor a sus requerimientos:

- a) Garantizar que las comunicaciones con accionistas, clientes, proveedores, auditores y otros grupos de interés sean transparentes y honestas.
- b) Proveer a los empleados con un entorno de trabajo seguro y mantener y mejorar cada día las medidas de previsión de riesgos laborales.
- c) Procurar la conciliación de la vida personal con la vida laboral, fomentando el desarrollo personal y profesional de nuestros empleados.
- d) Respetar los derechos personales y colectivos de los trabajadores.

4.- Contribuir a una mejor gestión de los recursos naturales y cuidar del medio ambiente a través de la eficiencia energética, la innovación y la concienciación para minimizar los impactos ambientales de nuestra actividad. Colaborar en la sostenibilidad trabajando en caladeros regulados, respetando escrupulosamente la normativa nacional e internacional.

5.- Promover una conducta honesta en todas las personas que integran el Grupo y que interactúan con él, fomentando la integridad y el comportamiento ético:

- a) No tolerar ningún tipo de discriminación o acoso, de trabajo forzado, trabajo infantil o cualquier otros que pudiera ser contrario de los derechos humanos.
- b) Velar por la prevención de cualquier acción de corrupción, soborno, blanqueo de capitales o pagos irregulares en el desarrollo de nuestras actividades, con tolerancia cero frente a este tipo de conductas.

6.- Colaborar activamente en las comunidades locales donde ejercemos nuestra actividad procurando su desarrollo económico y social.

Adicionalmente, en 2022 el Grupo propuso incorporar una serie de objetivos en relación con la agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

 <p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	<p><b>Educación de calidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Formación Continua en Calidad (Food Defense, Medio Ambiente)</li> </ul>
 <p>7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</p>	<p><b>Energía Asequible y no Contaminante</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Origen de energía renovable por consumo electricidad superior al 50%</li> </ul>
 <p>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>	<p><b>Reducción de las Desigualdades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compras de MMPP superior al 70% en África y Asia</li> </ul>

## 2.5. Clientes y mercados. Impactos, riesgos y oportunidades principales

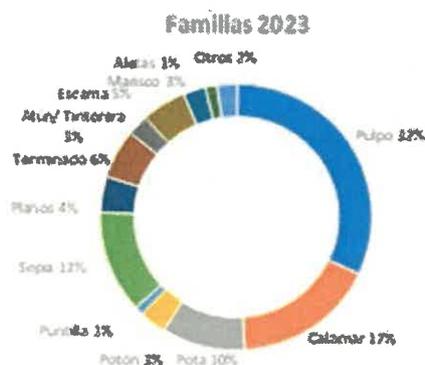
(2-6) IGNAURO opera en el sector de los productos del mar congelados principalmente. Para solidificar su presencia en este sector, el Grupo fomenta la participación de Unión Martín y Silomar Alimentación en algunas de las ferias más importantes del mundo en el sector. Por ello, en 2023 estas sociedades han asistido a la feria internacional CONXEMAR. De esta manera, IGNAURO refuerza la posición del Grupo en el mercado internacional, habiendo conseguido que Unión Martín entren en el ranking de las principales comercializadoras de productos del mar congelados para el año 2023 en la posición 20, elaborado por la conocida revista de información económica Alimarket.

Es destacable que los datos de consumo doméstico de productos del mar en 2022<sup>2</sup> muestran una ligera recesión en el sector en cuanto las toneladas consumidas respecto del año anterior. Así lo muestran las estadísticas publicadas por Alimarket:

PRODUCTOS DEL MAR CONGELADO	TN 2021	TN 2022	VAR	MILES € 2021	MILES € 2022	VAR	€/KG 2021	€/KG 2022	VAR
<b>PESCADO CONGELADO</b>									
MERLUZA/PESCADILLA	41.477	39.328	-5%	307.277	303.820	-1%	7,41	7,73	4%
BACALAO	16.678	15.520	-7%	173.895	179.389	3%	10,43	11,56	10%
SALMÓN	6.339	6.192	-2%	105.422	111.751	6%	16,63	18,05	8%
LENGUADO	2.141	1.256	-70%	22.723	14.534	-56%	10,61	11,57	8%
OTROS PESCADOS	39.631	30.807	-29%	277.569	233.655	-19%	7,00	7,58	8%
<b>TOTAL PESCADO CONGELADO</b>	<b>106.266</b>	<b>93.103</b>	<b>-14%</b>	<b>886.886</b>	<b>843.149</b>	<b>-5%</b>	<b>8,35</b>	<b>9,06</b>	<b>8%</b>
<b>MARIÑO/MOLUSCO CONGELADO</b>									
GAMBAS/LANGOSTINOS	55.020	46.579	-18%	618.379	547.517	-13%	11,24	11,75	4%
CALAMARES	20.321	15.667	-30%	179.422	162.994	-17%	8,83	9,77	10%
ALMEJAS	5.530	4.786	-16%	33.839	31.001	-9%	6,12	6,48	6%
PULPO	3.938	1.972	-100%	49.712	29.432	-69%	12,62	14,92	15%
MEJILLÓN	1.899	1.647	-15%	13.512	12.950	-4%	7,12	7,86	10%
BERBERECHO	90	106	15%	1.767	1.748	-1%	19,63	16,49	-19%
OTROS MARIÑOS	17.378	14.681	-18%	196.593	155.430	-26%	11,31	10,59	-7%
<b>TOTAL MARIÑO/MOLUSCO</b>	<b>104.176</b>	<b>85.438</b>	<b>-22%</b>	<b>1.093.224</b>	<b>931.072</b>	<b>-17%</b>	<b>10,49</b>	<b>10,90</b>	<b>4%</b>
<b>TOTAL CONGELADOS</b>	<b>210.442</b>	<b>178.541</b>	<b>-18%</b>	<b>1.980.110</b>	<b>1.774.221</b>	<b>-12%</b>	<b>9,41</b>	<b>9,94</b>	<b>5%</b>

FUENTE: Elaboración propia a partir de ALIMARKET

Sin embargo, la reducción en el consumo general no es óbice para que el Grupo continúe expandiéndose. Sus cifras de ventas muestran la fortaleza y constancia del Grupo para lograr un crecimiento económico estable. El Grupo realiza el 77% de sus ventas en España, mientras que exporta el 23% restante a 10 países. Así, el 14% de sus exportaciones tienen destino en la Unión Europea, principalmente Italia, Grecia y Portugal; un 9% se exporta a otros países como Japón y China. A continuación, se muestra un detalle de las especies que distribuye:



<sup>2</sup> Alimarket emite sus informes de información económica sectorial en junio, por lo que se presentan los datos de menor antigüedad de que dispone el Grupo a fecha de formulación del presente EINF. Es por ello que se presenta información relativa a los años 2021 y 2022.

Teniendo en cuenta lo anterior, los principales clientes del Grupo se corresponden con algunas de las más importantes cadenas de distribución, alimentación y hostelería, manteniendo una tendencia similar a la del sector.

**(3-3)** Teniendo en cuenta la organización del Grupo y los principales efectos esperados en el sector, a continuación, se muestran los principales riesgos a los que está expuesto el Grupo, así como las medidas de gestión y control de los mismos:

<b>Tipo de riesgos</b>	<b>Descripción</b>	<b>Medidas de gestión y control</b>
<b>GLOBALES</b>		
<b>Riesgos del sector</b>	Mantenimiento de los caladeros de pesca.	Cumplimiento de todas las normativas de paros biológicos.
<b>Riesgos geopolíticos</b>	Inestabilidad de los gobiernos que controlan las zonas de pesca de productos que comercializa el Grupo, así como de los países en los que se exportan productos por parte del Grupo.	Seguimiento y actualización de la situación en las zonas en las que se extrae y se comercializan productos en el extranjero con objeto de poder evaluar modificaciones que puedan afectar a la actividad del grupo, facilitando la adopción de medidas oportunas.
<b>Riesgos económicos</b>	Baja rentabilidad o inestabilidad del mercado en el que opera el Grupo, que suponga riesgos sobre la continuidad en largo plazo o la sostenibilidad financiera.	Análisis continuo de mercados y clientes con los que opera el Grupo.
<b>NEGOCIO</b>		
<b>Riesgos de mercado</b>	Concentración de volumen de operaciones en un reducido número de operadores, que puedan influir en la libre competencia.	Alta diversificación de especies y de mercados.
<b>Riesgo de negocio</b>	Reducción de capacidades de pesca y extracción de productos que en la actualidad comercializa el Grupo que influyan en la rentabilidad a largo plazo	Búsqueda continua de orígenes e implantación en todos los orígenes importantes del mundo (Asia, África, América)
<b>Seguridad alimentaria</b>	Cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por los organismos nacionales e internacionales en la cadena de suministro alimentaria, desde la extracción, transporte, manipulación y conservación hasta su venta a los clientes	El Grupo cuenta con un Sistema de Gestión de la Calidad y Seguridad Alimentaria, en el que se establecen las medidas de control.
<b>TECNOLÓGICOS</b>		
<b>Riesgos tecnológicos</b>	Obtención de forma fraudulenta de información de carácter personal y confidencial de la información que el Grupo utiliza en el desarrollo de su actividad  Disrupción en la cadena de suministro y/o comercialización motivados por innovaciones tecnológicas	Cumplimiento de la LOPD (Ley Orgánica de Protección de Datos) y revisión continua de la información.  Análisis del potencial impacto y trabajar en la prevención y protección ante tales amenazas, para poder garantizar la actividad sin ningún tipo de riesgo o colapso de los sistemas. Formación de personal.

### 3. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

#### 3.1. Política medioambiental y riesgos identificados

(2-22, 2-23, 2-24, 3-2 y 3-3) El Grupo Ignauro está totalmente comprometido con la protección del medio ambiente, la conservación de los espacios naturales, la gestión de sus residuos y el resto de aspectos medioambientales afectados por sus actividades. Su objetivo en este sentido comprende impulsar la conciencia medioambiental de sus trabajadores y fomentar hábitos responsables en la utilización de los recursos naturales, para ello, cuenta con un departamento de calidad y medioambiente.

Este compromiso está totalmente integrado en la estrategia del Grupo, asumiendo **la Política de Calidad, Seguridad alimentaria, Medioambiental y de Responsabilidad Social Corporativa**. El Grupo plasma su compromiso en:

- Establecer objetivos que consideren los aspectos medioambientales como parte integrante de nuestras decisiones de negocio.
- Cumplir los requisitos legales aplicables y otros requisitos voluntarios en todas las actividades del Grupo.
- Desarrollar planes de formación y concienciación para las personas sobre las cuestiones de seguridad alimentaria, calidad y ambientales relacionadas con su trabajo.
- Promover la sostenibilidad de los recursos y la reducción de la generación de residuos en las operaciones.
- Realizar acciones de comunicación y sensibilización sobre nuestra política ambiental a todos los niveles de la organización.

Además, dentro del **Código Ético** que vincula al Grupo, se recoge el compromiso ambiental por parte de la organización para el estricto cumplimiento de la legislación aplicable en la materia en todos sus ámbitos de operación. En este sentido, se desarrollan las actividades con el mayor respeto al medioambiente y minimizando los efectos negativos que se pudieran ocasionar.

Por otro lado, tanto Unión Martín como Silomar Alimentación se adhieren al **Plan Empresarial de Prevención 2021-2023 de Ecoembes**, la principal gestora de residuos de España. Este propone unas medidas que impulsan el reciclaje de envases y residuos, con el fin de mejorar la sostenibilidad de los modelos de negocios actuales. Asimismo, con este Plan, las Sociedades adheridas buscan asegurarse la observancia de las exigencias establecidas por el Real Decreto 1055/2022, de 27 de diciembre, de envases y residuos de envases.

En cumplimiento de estas políticas, se procede a la evaluación del impacto en el medio que su actividad económica genera y, en último lugar, disponer de medidas de control para aquellos que producen un impacto negativo significativo. Anualmente se evalúa la significatividad de las cuestiones ambientales que surgen en situaciones normales de funcionamiento, así como en situaciones accidentales.

(2-23) UNIÓN MARTÍN está certificada bajo el estándar internacional **ISO 14001**, que permite llevar un exhaustivo control sobre los aspectos ambientales identificados y mantener un ciclo de mejora continua del desempeño en este sentido, aplicando el principio de precaución en las actividades que desarrolla. Por su parte, a fecha de formulación del presente informe, Silomar Alimentación está comenzando los trámites para conseguir su certificado AENOR.



El Grupo ha creado a lo largo de los últimos años una serie de planes de actuación, ligados con la política de medioambiente, con el fin de minimizar la influencia de sus actividades en el medio ambiente. Son escasos los residuos orgánicos o no reciclables que genera, y hace un uso responsable de recursos como agua o energía para realizar sus actividades.

(2-27) En el ejercicio 2023 no se ha puesto de manifiesto ninguna incidencia digna de resaltar en el cumplimiento de la normativa medioambiental vigente, lo que demuestra el compromiso del Grupo con el cumplimiento y respeto de la norma medioambiental y la prevención en cuanto a evitar desvíos con respecto a esta.

(3-2, 3-3 y 207-2) La base para desarrollar un sistema de gestión ambiental eficaz es la correcta identificación de aquellos elementos de nuestras actividades que puedan interaccionar con el medio ambiente, es decir, los denominados aspectos ambientales. Los aspectos medioambientales que el Grupo debe vigilar y sus riesgos asociados son los siguientes:

- Economía circular y residuos, Consumo de agua, materiales y embalajes, consumo energético, emisiones y cambio climático: se identifica el riesgo de agotamiento de recursos y contaminación atmosférica.
- Pesca responsable: se identifica con el riesgo de destrucción del hábitat marino

Los subapartados siguientes exponen la manera de mitigar estos riesgos a través de las políticas anteriormente mencionadas.

### **3.2. Gestión y desempeño medioambiental**

#### **3.2.1. Economía Circular**

(306-1 y 306-2) La Economía Circular es un concepto medioambiental y económico cuyo objetivo es la producción de bienes y servicios al tiempo que reduce el consumo y el desperdicio de materias primas, agua y energía. Trata de implementar un nuevo modelo, basado en el principio de "cerrar el ciclo de la vida" de los productos, los servicios, los residuos, los materiales, el agua y la energía.

El agotamiento de los recursos naturales y combustibles fósiles hacen necesario un cambio en el modelo económico que utilice de forma eficiente los recursos disponibles, optimizando los flujos de materiales, el consumo de energía y la gestión de los residuos.

La gestión de residuos desempeña un papel fundamental en la economía circular, ya que determina la manera en que se pone en práctica la jerarquía de residuos en la Unión Europea. A este respecto, Unión Martín ha logrado ser una de las primeras empresas canarias en conseguir la **acreditación de planta intermediaria de productos Sandach categoría 3**. Silomar Alimentación también procesa este tipo de productos.

De esta forma, se consigue que los residuos procedentes de sus procesos productivos generen un impacto mínimo, valorizándose los mismos a través de acuerdos con empresas transformadoras que utilizan esos residuos para generar piensos. Estos residuos provienen de subproductos de origen animal no destinados al consumo humano, lo que se denomina "sandach". Hay tres categorías:

- Categoría 1: Destrucción e Incineración obligatoria
- Categoría 2: No apto para consumo humano ni animal
- Categoría 3: No apto para consumo humano

Los subproductos generados por el Grupo son, prácticamente en su totalidad, de la Categoría 3, por lo que pueden ser destinados a la fabricación de piensos y alimentos para animales. Manteniendo el objetivo de favorecer la Economía Circular y el aprovechamiento de residuos, destinamos estos productos a la alimentación animal siempre a través de gestores autorizados para esta actividad. Los kilos de Sandach generados en 2023 y 2022 son los siguientes:

	2023	2022
<b>Sandach (KG)</b>	265.548	242.630
<b>Total</b>	<b>265.548</b>	<b>242.630</b>

El Grupo ha establecido una serie de procesos de control, destinados fundamentalmente a aumentar su capacidad de reciclado de todo tipo de residuos, apostando por un compromiso real mediante la renovación continúa de sus **envases y embalajes**.

El Grupo trabaja en una reducción del peso del envase por volumen de producto compatibilizándolo con los requisitos derivados de la necesidad irrenunciable de mantener la calidad y seguridad alimentaria. Por esta razón, los materiales en contacto directo con el alimento no provienen de fuentes recicladas, pero sí tienen la aptitud de reciclaje posterior. Los envases dan información sobre el modo óptimo de gestión respetuosa con el entorno.

El uso de compuestos poliméricos o plásticos como material de envasado es una preocupación creciente para el Grupo por su repercusión en el medio ambiente y en la salud de los consumidores. Su gestión está parcialmente regulada mediante textos legales, aunque existen gran cantidad de iniciativas medioambientales voluntarias para reducir su impacto medioambiental. En concreto, el Grupo promueve las siguientes acciones:

- Reducir la cantidad final de plásticos, mediante una buena gestión de stocks y elaboraciones.
- Reducir una gestión selectiva de residuos sólidos, a través de operadores oficialmente reconocidos para tales fines, favoreciendo la segregación, el reciclaje, y la eliminación responsable de los materiales.
- Prohibir el uso de sustancias cloradas en la fabricación de sus envases. Dichos compuestos generan un impacto negativo en el entorno.
- Todos los envases utilizados se deben fabricar con materiales libres de Bisfenol A, perjudicial para la salud del consumidor.
- Selección y homologación de proveedores de envases y embalajes en base a criterios medioambientales y de Responsabilidad Social Corporativa.

Todos los envases empleados en los procedimientos productivos cumplen con la normativa legal de la UE: Reglamento (CE) 1935/2004 del Parlamento Europeo y del consejo sobre los materiales y objetos destinados a entrar en contacto con alimentos, Reglamento (CE) 2023/2006 de la Comisión sobre buenas prácticas de fabricación de materiales y objetos destinados a entrar en contacto con alimentos, Reglamento (UE) 10/2011 de la Comisión sobre materiales y objetos plásticos destinados a entrar en contacto con Alimentos. Los kilos de envases utilizados en la actividad, durante el ejercicio 2023 y 2022, son:

Envases (KG) <sup>3</sup>	2023	2022
Papel/Cartón	121.503	70.293
Plástico	100.981	58.420
<b>Total</b>	<b>222.484</b>	<b>128.713</b>

El incremento se debe a que en 2022 las sociedades Silomar Alimentación, S.L.U y Silomar Frigorífico Industrial, S.L.U se integraron a mitad de año, por lo que los consumos están afectados por ello.

### 3.2.2. Uso sostenible de los recursos

En todos los procesos industriales, IGNAURO trata continuamente de minimizar el impacto medioambiental, reduciendo los consumos de agua, electricidad y otros recursos. Con ello, el Grupo persigue que su actividad sea respetuosa con el medio y sostenible en el tiempo.

Su política de abastecimiento se basa además en la sostenibilidad de los recursos pesqueros, siguiendo las recomendaciones de los principales organismos de control legalmente autorizados, y colaborando con las flotas que cumplan con dichas recomendaciones.

**(303-1 y 303-2)** El agua es un elemento fundamental para la vida del planeta. Parte imprescindible de los ecosistemas y los seres vivos, el agua actúa también como medio en el que se desarrollan multitud de procesos biológicos y fisicoquímicos, además de resultar esencial para la regulación del clima, entre otras muchas cosas. En este contexto, el objetivo del Grupo es optimizar el consumo del agua en su actividad mediante la optimización de los procesos sin afectar a la calidad y seguridad de los productos, así como mejorar la calidad de los vertidos finales.

<sup>3</sup> Estas tablas contienen los datos relativos a los envases utilizados en el territorio en que es de aplicación el Reglamento referenciado, esto es, los envases utilizados en España.

Respecto al **consumo del agua** utilizado por su actividad, principalmente, en las plantas de elaboración, se presentan los datos relativos al ejercicio 2023 y 2022 desglosado por país:

Geografía	2023 Consumo de agua (m3)	2022 Consumo de agua (m3)
España	103.543	75.609
Marruecos	1.368	750
<b>Total</b>	<b>104.911</b>	<b>76.359</b>

El incremento se debe a que en 2022 el grupo se amplió con la incorporación de las sociedades Silomar Alimentación, S.L.U y Silomar Frigorífico Industrial, S.L.U que se integraron a mitad de año, por lo que los consumos están afectados por ello.

Además, es relevante destacar que, en su fábrica situada en Valencia, Silomar Alimentación apuesta por la depuración precisa de las aguas residuales en cada proceso productivo disponiendo de una moderna Estación Depuradora de Aguas Residuales (EDAR).

(302-1, 302-3 y 302-5) La actividad pesquera del Grupo IGNAURO requiere un importante consumo energético, tanto de electricidad como de combustibles, así como la necesidad de uso de gases refrigerantes en los procesos de congelación y conservación de los productos. Por ello, trabaja continuamente en la identificación de oportunidades para reducción de consumos y emisiones de Gases Efecto Invernadero (GEI).

El **consumo de combustible** correspondiente al ejercicio 2023 y 2022 viene expresado en la siguiente tabla, desglosado por área geográfica:

Geografía	2023 Consumo de combustible (litros)	2022 Consumo de combustible (litros)
España	177.778	89.970
Marruecos	1.902.595	1.138.149
<b>Total</b>	<b>2.080.273</b>	<b>1.228.119</b>

La variación respecto al año pasado se debe a que hubo restricciones en el número de mareas de Marruecos para preservar la especie.

El consumo de combustible en España corresponde a las actividades industriales y, fundamentalmente, al transporte de productos.

Las medidas de reducción del consumo de combustible en la flota pesquera son continuamente aplicadas en nuestros barcos, entre las medidas aplicadas destacan las siguientes:

- Incremento de materia prima proveniente de pesca artesanal.
- Mejora del diseño de las puertas de arrastre.
- Sistemas LED en el alumbrado.
- Instalación de filtros de partículas.
- Uso de combustibles más respetuosos con el medio ambiente.
- Reparación y mantenimiento continuo de los barcos.

El **consumo de electricidad** en 2023 y 2022 por área geográfica correspondiente a las instalaciones ubicadas en cada una viene expresado en el siguiente detalle:

Geografía	2023	2022
	Consumo de electricidad (KWh)	Consumo de electricidad (KWh)
España	8.449.420	6.841.589
Marruecos	332.225	91.351
<b>Total</b>	<b>8.781.645</b>	<b>6.932.940</b>

La variación respecto al año 2022 se debe a que el perímetro del grupo se incrementó con la incorporación de las sociedades Silomar Alimentación, S.L.U y Silomar Frigorífico Industrial, S.L.U que se integraron a mitad del año pasado, y por la limitación a la pesca en Marruecos para preservar la especie.

Con vistas a la mejora de la eficiencia energética, en las fábricas del Grupo se han instalado placas fotovoltaicas y se sigue un protocolo de desconexión luminaria en los períodos en que no hay producción. La producción y consumo propio de estas placas fotovoltaicas para el año 2023 asciende a 278.386 kWhac (267.298 kWhac en el año 2022).

IGNAURO también se propone mejorar la eficiencia energética mediante las labores de mantenimiento de cámaras de almacenamiento en frío, asegurando el correcto aislamiento para evitar la pérdida energética no controlada y optimizando el espacio.

A continuación, se incluye el indicador de intensidad energética de los ejercicios 2023 y 2022, que muestra el consumo energético anual con las ventas:

	2023	2022
Indicador de intensidad energética (MWh/Tn)	0,47	0,45
<b>Total</b>	<b>0,47</b>	<b>0,45</b>

### 3.2.3. Cambio climático

(305-1 y 305-2) El Grupo Ignauro se plantea como uno de sus objetivos prioritarios la mejora de la eficiencia de procesos y contribuir a la mitigación del cambio climático, invirtiendo en tecnologías eficientes y de baja emisión de carbono, participando en sistemas energéticos eficientes, auditorías de consumo energético y estudios de viabilidad, con lo que se consigue beneficios tanto económicos como ambientales. Todo ello permite gestionar el cambio climático como un reto que ofrece oportunidades de desarrollo y negocio.

Para el estudio de las emisiones asociadas a las actividades del Grupo correspondientes al ejercicio 2023 y 2022 se han calculado las emisiones de Alcance 1, que son aquellas emisiones originadas directamente por la actividad del Grupo, y las emisiones de Alcance 2, que han sido calculadas teniendo en cuenta el consumo eléctrico asociado con la actividad que desarrolla el Grupo.

Alcance	Emisiones de gases de efecto invernadero (TeqCO2)	
	2023	2022
Alcance 1	449,96	260,75
Alcance 2	2.122,68	1.704,38
<b>Total</b>	<b>2.684,95</b>	<b>1.965,13</b>

Las emisiones generadas a la atmósfera provienen en gran medida del transporte de mercancías, aspecto sobre el que se está trabajando para desarrollar una mayor concienciación acerca de la huella de carbono generada.

En relación con las emisiones de alcance 3, que proviene de toda la cadena de valor que no está bajo el control de la Sociedad, arrojaría un dato relevante por cuanto incluiría las emisiones del transporte marítimo y por carretera, especialmente. No obstante, no se detalla ni se calcula en la medida que no se dispone de información por poder extraer en la actualidad.

### 3.2.4. Protección de la biodiversidad/Pesca sostenible

Entre las principales incertidumbres que pueden afectar a la pesca en el próximo decenio se encuentra en el cambio climático, la variabilidad climática y los fenómenos meteorológicos extremos, la degradación ambiental y la destrucción de hábitats; la pesca excesiva, la pesca ilegal, no declarada y no reglada, la gobernanza deficiente, las enfermedades y los escapes, la invasión de especies no nativas; los problemas asociados a la accesibilidad y la disponibilidad de zonas y recursos híbridos.

La racionalización de la industria pesquera y el compromiso medioambiental es uno de los pilares estratégicos del Grupo. Se esfuerza por desarrollar su actividad de manera ética cumpliendo con los requisitos de pesca responsable de la FAO, con los requisitos legales, así como las medidas internacionales en materia de pesca, tales como tallas mínimas, vedas, paros biológicos y artes de pesca selectivas para garantizar la preservación de los caladeros.

El Grupo se compromete con la sostenibilidad de los caladeros en los que faena, bien directamente o través de sus principales proveedores. Es por ello que se alientan actividades encaminadas a mantener los stocks marinos en un estado de equilibrio. Además, participa activamente con los gobiernos de los países en los que desarrolla sus actividades pesqueras, para desarrollar progresivamente un mejor ordenamiento jurídico y biológico de sus recursos marinos a través de las asociaciones a las que pertenece el Grupo.

IGNAURO comprende que la pesca ilegal (INDNR o IUU en inglés) es una amenaza global para la sostenibilidad de los recursos, ya que implica la sobreexplotación de los mismos, la destrucción de hábitats, la desaparición de los medios de vida de las comunidades costeras y, además, las capturas que procedan de este tipo de pesca distorsionan la competencia en los mercados y ponen en desventaja a las flotas que pescan de forma honesta. De ahí que se esfuerce por cumplir rigurosamente con lo establecido en el Reglamento (CE) Nº 1005/2008 de lucha contra la pesca ilegal no declarada y no reglamentada (INDNR) por el que se establece un sistema comunitario para prevenir, desalentar, y eliminar la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada, y que entró en vigor el 1 de enero de 2010. A modo de resumen, las medidas instauradas en el Grupo para cumplir con esta normativa tratan de asegurar que sus filiales no recaigan en alguno de los supuestos, para luchar desde su organización contra la pesca ilegal:

- No poseer un permiso de pesca válido
- No comunicar o registrar los datos relacionados con las capturas
- Pescar en una zona de veda
- Pescar especies no autorizadas
- Utilizar artes pesqueros prohibidos o no conformes
- Falsificar o disimular su identidad
- Falsificar o disimular pruebas de una investigación
- Llevar a bordo, transbordar o desembarcar pescado de talla inferior a la reglamentaria
- Participar en actividades con buques inscritos en la lista de buques de pesca INDNR
- Ser un buque apátrida

La UE ha adoptado una política para luchar contra la pesca INDNR al no permitir que productos pesqueros puedan acceder a territorio comunitario a menos que los buques de terceros países dispongan de certificados de captura, los cuales deberán ser expedidos por el estado de abanderamiento del mismo. Estos certificados deben acompañar al producto durante la cadena de abastecimiento. Para cumplir con este requisito, las filiales radicadas fuera de la Unión Europea (en Marruecos y Mauritania) expiden un certificado de captura que cumple con las exigencias de la UE en lo relativo al contenido de las pruebas documentales de la importación de productos de pesca.

Para mayor visibilidad de sus buenas prácticas pesqueras, desde mayo de 2022, la filial Unión Martín se ha asociado a Sustainable Fisheries Partnership, una reconocida organización dedicada a reducir el impacto medioambiental y social de la pesca. Su propósito consiste en fomentar entre sus socios el emprendimiento de actividades productivas sostenibles durante toda su cadena de valor.

Todo ello viene a confirmar la alta determinación que el Grupo declara en su **Código Ético** por conservar el medio ambiente, observando la normativa y costumbres sociales en materia medioambiental. De esta manera, IGNAURO trata de elevar su reputación mediante el reconocimiento de su impacto en la biodiversidad marina, y tomando medidas que lo mitiguen tanto como sea posible.

A fecha de elaboración del presente informe, el Grupo no ha recibido ninguna reclamación, denuncia o sanción por incumplimientos relacionados con su responsabilidad medioambiental. Por lo tanto, no se estiman contingencias relacionadas con la protección y mejora del medio ambiente.



## 4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL

### 4.1. Políticas y riesgos identificados

(3-2, 3-3) IGNAURO es consciente de la importancia de su capital humano en la organización y del poder de las sinergias empresariales en ambientes de trabajo idóneos. Por este motivo, el Grupo apuesta por impulsar la participación del personal en las decisiones diarias, lo que propicia que sientan el proyecto empresarial como propio, fomentando la colaboración y la implicación en todos los niveles organizativos. Entre las diferentes medidas para conseguirlo, destacamos la formación de los trabajadores, tanto en aspectos de mejora en el desempeño de sus labores, como en materia de prevención de riesgos con el fin de garantizar la continua vigilancia de la seguridad y salud de nuestro equipo.

El **Código Ético** que vincula al Grupo promueve la gestión de los recursos humanos conforme a criterios de no discriminación sobre la base de la libre concurrencia. Con ello, trata consolidar una cultura corporativa que garantice la igualdad de oportunidades sin perjuicio del sexo, raza, origen, estado civil o condición social del individuo.

Dicho Código crea la figura del Comité de Control: un órgano interno encargado de la supervisión del cumplimiento de los principios que inspiran la actuación del Grupo. Este Comité está compuesto por el Director Financiero, de Calidad y un Consejero.

Los principales riesgos identificados en relación con el personal del Grupo son los expuestos a continuación:

- Riesgo de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Riesgo de reclamaciones e insatisfacción de los clientes por temas relacionados con el trato o servicio prestado por el personal.

Para poder gestionar estos riesgos, el Grupo cuenta con una serie de procedimientos interrelacionados entre sí y por cuyo cumplimiento debe velar el Comité de Control. Los procedimientos en cuestión que contribuyen a mitigar los riesgos anteriores son:

- El Código Ético.
- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales, junto a su Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El Plan de Autoprotección.
- Procedimiento para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por Razón de Sexo.

Como Grupo socialmente responsable, IGNAURO intenta proporcionar el mejor trato y las condiciones más favorables posibles a sus trabajadores. En los subapartados siguientes se expone la medida en que las políticas mencionadas logran este objetivo.

### 4.2. Empleo

(2-7, 2-8, 405-1b) A continuación, se exponen los principales datos cuantitativos de la plantilla al cierre del ejercicio 2023 y 2022 en base a diferentes características.

	Ejercicio 2023			Ejercicio 2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	95	166	261	90	164	254
Marruecos	3	96	99	1	98	99
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>262</b>	<b>360</b>	<b>91</b>	<b>262</b>	<b>353</b>

La plantilla al cierre del ejercicio desglosada por categoría y sexo sería la siguiente:

	Ejercicio 2023			Ejercicio 2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Dirección	1	2	14	13	2	15
Jefe de sección	19	10	29	17	9	26
Vendedor	17	2	19	16	1	17
Administración	20	17	37	21	14	35
Auxiliares, subalternos y peones	107	67	174	106	65	171
Personal de barcos y operarios	86	-	86	89	-	89
<b>TOTAL</b>	<b>262</b>	<b>98</b>	<b>360</b>	<b>262</b>	<b>91</b>	<b>353</b>

Asimismo, el desglose de la plantilla por categoría y grupo de edad (en años) sería el siguiente:

	Ejercicio 2023			Ejercicio 2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
18 - 24	13	2	15	6	3	9
25 - 44	115	40	155	123	41	164
45 - 64	129	54	183	132	45	177
65+	5	2	7	1	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>262</b>	<b>98</b>	<b>360</b>	<b>262</b>	<b>91</b>	<b>353</b>

#### 4.2.1. Empleados por tipo de contrato

(2-7, 2-8) La estabilidad en el trabajo es uno de los valores primordiales dentro de IGNAURO, y es por ello que la Sociedad apuesta por la contratación indefinida. A este respecto, la mayoría de los contratos son indefinidos, alcanzando un 93,89% del tipo de contrato de sus trabajadores. A continuación, se presenta el número total y la distribución de modalidades de contratos de trabajo (indefinidos y temporales), por sexo, edad y clasificación profesional de los ejercicios 2023 y 2022:

	2023					
	Nº Empleados con Contrato Fijo			Nº Empleados con Contrato Eventual		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
18 - 24	8	2	10	5	-	5
25 - 44	110	36	147	4	4	8
45 - 64	124	50	174	5	4	9
65+	5	2	7	-	-	-
<b>Total</b>	<b>248</b>	<b>90</b>	<b>338</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>22</b>

	2022					
	Nº Empleados con Contrato Fijo			Nº Empleados con Contrato Eventual		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
18 - 24	4	3	7	2	-	2
25 - 44	114	36	150	9	5	14
45 - 64	131	43	174	1	2	3
65+	1	2	3	-	-	-
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>84</b>	<b>334</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>19</b>

	Ejercicio 2023			
	Nº Empleados con Contrato Fijo		Nº Empleados con Contrato Eventual	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	13	2	-	-
Jefe de sección	18	10	1	-
Vendedor	16	2	1	-
Administración	18	17	2	-
Auxiliares, subalternos y peones	97	59	10	8
Personal de barcos y operarios	86	-	-	-
<b>Total</b>	<b>248</b>	<b>90</b>	<b>14</b>	<b>8</b>

	Ejercicio 2022			
	Nº Empleados con Contrato Fijo		Nº Empleados con Contrato Eventual	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	13	2	-	-
Jefe de sección	17	9	-	-
Vendedor	16	1	-	-
Administración	20	13	1	1
Auxiliares, subalternos y peones	95	59	11	6
Personal de barcos y operarios	89	-	-	-
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>84</b>	<b>12</b>	<b>7</b>

El detalle de la plantilla por tipo de contrato y por país es el siguiente:

	Ejercicio 2023		
	Nº Empleados con Contrato Fijo	Nº Empleados con Contrato Eventual	Total
España	239	22	<b>261</b>
Marruecos	99	-	<b>99</b>
<b>Total</b>	<b>338</b>	<b>22</b>	<b>360</b>

	Ejercicio 2022		
	Nº Empleados con Contrato Fijo	Nº Empleados con Contrato Eventual	Total
España	235	19	<b>254</b>
Marruecos	99	-	<b>99</b>
<b>Total</b>	<b>334</b>	<b>19</b>	<b>353</b>

#### 4.2.2. Empleados por tipo de jornada

(2-7, 2-8) Del total de la plantilla, tan solo el 1,94% del personal de la empresa trabaja a jornada parcial a cierre del ejercicio 2023, la mayoría de ellos con el fin de responder a necesidades puntuales de incrementos en la prestación de servicios y conciliar la vida personal con la laboral. A continuación, se presenta el detalle de los empleados por tipo de jornada, desglosado por categoría profesional y rango de edad:

Ejercicio 2023						
	Nº Empleados con Jornada Completa			Nº Empleados con Jornada Parcial		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
18 - 24	13	2	15	-	-	-
25 - 44	110	40	150	4	1	5
45 - 64	130	51	181	-	2	2
65+	5	2	7	-	-	-
<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>95</b>	<b>353</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

Ejercicio 2022						
	Nº Empleados con Jornada Completa			Nº Empleados con Jornada Parcial		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
18 - 24	6	3	9	-	-	-
25 - 44	119	40	159	4	1	5
45 - 64	132	43	175	-	2	2
65+	1	2	3	-	-	-
<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>88</b>	<b>346</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

Ejercicio 2023				
	Nº Empleados con jornada completa		Nº Empleados con jornada parcial	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	13	2	-	-
Jefe de sección	19	10	-	-
Vendedor	17	2	-	-
Administración	20	14	-	3
Auxiliares, subalternos y peones	104	66	4	-
Personal de barcos y operarios	86	-	-	-
<b>Total</b>	<b>259</b>	<b>94</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

Ejercicio 2022				
	Nº Empleados con jornada completa		Nº Empleados con jornada parcial	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	13	2	-	-
Jefe de sección	17	9	-	-
Vendedor	16	1	-	-
Administración	21	11	-	3
Auxiliares, subalternos y peones	102	65	4	-
Personal de barcos y operarios	89	-	-	-
<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>88</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

El detalle de la plantilla por tipo de jornada y por país es el siguiente:

Ejercicio 2023			
	Nº Empleados con jornada completa	Nº Empleados con jornada parcial	Total
España	256	4	260
Marruecos	97	3	100
<b>Total</b>	<b>353</b>	<b>7</b>	<b>360</b>

	Ejercicio 2022		
	Nº Empleados con jornada completa	Nº Empleados con jornada parcial	Total
España	247	7	254
Marruecos	99	-	99
<b>Total</b>	<b>346</b>	<b>7</b>	<b>353</b>

#### 4.2.3. Rotación del personal

(401-1b) En las siguientes tablas se puede observar que la rotación por despidos en el Grupo ha sido de 16 personas en 2023. El detalle del número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional en 2023 y 2022 es el siguiente:

	Ejercicio 2023			Ejercicio 2022		
	Nº de Despidos			Nº de Despidos		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
18 - 24	1	-	1	-	-	-
25 - 44	9	3	12	9	1	10
45 - 64	2	1	3	2	-	2
65+	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>

	Ejercicio 2023			Ejercicio 2022		
	Nº de Despidos			Nº de Despidos		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Dirección	1	-	1	2	-	2
Vendedor	1	-	1	1	-	1
Administración	-	-	-	-	1	1
Auxiliares, subalternos y peones	10	4	14	8	-	8
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>

#### 4.2.4. Remuneraciones medias

(405-2) Por regla general, las remuneraciones de los empleados se basan en lo establecido en los distintos convenios que les son aplicables a cada una de las filiales, que se utiliza como medio para homogeneizar las remuneraciones a percibir por parte de los trabajadores.

A continuación, se detallan las remuneraciones medias del Grupo durante los ejercicios 2023 y 2022, desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional:

	Ejercicio 2023			Ejercicio 2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Dirección	95.237	66.866	91.324	84.096	48.907	79.404
Jefe de sección	36.248	24.315	32.133	36.690	23.505	32.126
Vendedor	34.984	34.780	34.962	33.703	44.400	34.333
Administración	19.697	20.331	19.985	15.666	19.443	17.122
Auxiliares, subalternos y peones	21.036	16.893	19.441	18.440	15.379	17.276
Personal de barcos y operarios	9.238	-	9.238	5.588	-	5.588
<b>Total plantilla Grupo</b>	<b>22.581</b>	<b>19.649</b>	<b>21.784</b>	<b>17.482</b>	<b>17.898</b>	<b>17.601</b>
<b>Total empresas españolas</b>	<b>29.288</b>	<b>20.059</b>	<b>25.912</b>	<b>27.497</b>	<b>18.244</b>	<b>24.219</b>

	Ejercicio 2023		Ejercicio 2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
18 - 24	13.532	12.057	6.507	9.093
25 - 44	18.637	18.296	12.495	16.462
45 - 64	26.672	20.912	23.983	19.987
65+	30.054	18.650	60.000	20.904
<b>Total</b>	<b>22.581</b>	<b>19.649</b>	<b>17.482</b>	<b>17.898</b>

Es importante tener en consideración que los salarios en Marruecos y España no son equiparables, lo que afecta significativamente a la tabla del presente documento. Además, es relevante volver a mencionar que se incluye la información según el porcentaje de participación que Ignauro posee en sus filiales, siendo de un 49% o 50%, en las empresas marroquíes o mauritanas.

(405-2) La brecha salarial es la diferencia entre el ingreso medio de las mujeres y los hombres de forma genérica, habiendo sido de un 14,92% en 2023 considerando el Grupo, si bien si se calcula teniendo en cuenta sólo las empresas españolas dicho ratio es de un 31,51%, puesto que las extranjeras tienen el 99% del personal masculino y una retribución sensiblemente inferior debido a la baja cualificación de los puestos de trabajo y la renta media del país más baja.

El detalle por categoría de la brecha salarial correspondiente a los ejercicios de 2023 y 2022 es el siguiente:

	Ejercicio 2023 Brecha salarial (%)	Ejercicio 2022 Brecha salarial (%)
Dirección	30%	42%
Jefe de sección	33%	36%
Vendedor	1%	-32%
Administración	-3%	-24%
Auxiliares, subalternos y peones	20%	17%
Personal de barcos y operarios	no aplica	no aplica

El Grupo cumple con la legislación laboral en todos los países y, está comprometido con la igualdad de sus trabajadores en el trato, oportunidades y remuneración, no existiendo ningún tipo de discriminación por razón de sexo, siendo en todo caso igualmente retribuidos todos los puestos de trabajo con las mismas funciones, condiciones y niveles de responsabilidad.

La diferencia de remuneración entre hombres y mujeres se debe al hecho de que el personal del Grupo con mayor antigüedad son hombres, sin que ello sea índice de transgresión de la igualdad de trato entre géneros por parte de IGNAURO. En relación a la categoría "Personal de barcos y operarios" no hay mujeres en dicha categoría, siendo la totalidad del personal de dicha categoría de Marruecos.

#### 4.2.5. Remuneración media de los Administradores y Alta Dirección

(2-19) Las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración y de la Alta Dirección se detallan en la memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo, de forma que dicha retribución media se muestra en la siguiente tabla:

	2023	2022
Órgano de Administración	375.000	654.592
Alta Dirección	-	172.853

No hay mujeres entre los miembros del Consejo de Administración. Las funciones de Alta Dirección a cierre del ejercicio 2023 son realizadas por uno de los miembros del Consejo de Administración.

La retribución más alta del Grupo presenta una ratio de 13,3 veces superior respecto a la retribución media, que obedece a las responsabilidades propias del cargo y a que la media está formada por personal con baja cualificación que, en parte, trabaja en países con una renta media inferior a la española.

#### 4.2.6. Accesibilidad

(3-3) El Grupo dirige parte de sus esfuerzos en favorecer la accesibilidad universal de las personas con discapacidad a los puestos de trabajo, favoreciendo de esta manera la igualdad de oportunidades. De esta forma, ha mantenido contratadas de forma directa a un promedio de 7 personas con discapacidad durante el ejercicio 2023 (6 personas en 2022). Su desglose es el siguiente:

	Ejercicio 2023			Ejercicio 2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Jefe de Sección	1	-	1	1	-	1
Auxiliares, subalternos y peones	4	2	6	3	2	5

La participación de personas con discapacidad en la plantilla a cierre del ejercicio de IGNAURO es aproximadamente un 2%, cumpliendo con la normativa vigente del artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la cual establece un mínimo del 2% de personal discapacitado en aquellas empresas españolas que tengan más de 50 trabajadores.

Adicionalmente, los accesos a los puestos de trabajo están habilitados y acondicionados tal y como se establece en la ley vigente.

#### 4.3. Organización del trabajo

(3-3, 402-1) La organización del calendario, jornada y tiempo de trabajo, se negocian anualmente con la representación de los trabajadores, en su caso, y en base a lo regulado en los diferentes convenios colectivos sectoriales o en la normativa laboral aplicable en cada país. Se respetan escrupulosamente los descansos diarios y semanales mínimos previstos en la normativa laboral, así como las fiestas laborales que fije el calendario laboral. Igualmente se regula la realización de horas extraordinarias de acuerdo con los límites establecidos en las leyes laborales aplicables.

##### 4.3.1. Absentismo

(403-9 y 403-10) A cierre de 2023 y 2022 la tasa de absentismo distribuido por sexo es el siguiente:

	Ejercicio 2023			Ejercicio 2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número total de días de absentismo	2.502	2.149	4.651	2.801	1.207	4.008
Tasa de absentismo laboral <sup>4</sup>	7,60 %	10,96 %	8,78%	7,80%	6,10%	7,20%

##### 4.3.2. Medidas destinadas a facilitar la conciliación

(401-3) El Grupo hace especial hincapié en la importancia de implementar la conciliación de la vida familiar con la laboral. Se contempla la posibilidad de permisos retribuidos como el de lactancia, reducción de jornada para el cuidado de menores o de una persona con discapacidad, excedencias para atender circunstancias personales o familiares, etc. que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores del Grupo. La filial Unión Martín está actualmente desarrollando el **Plan de Igualdad**, al igual que ocurrirá con Silomar Alimentación conforme se adapte a la política del Grupo tras su incorporación al mismo en mayo de 2022.

Durante el ejercicio 2023 se acogieron a permisos parentales un total de 4 personas (3 en 2022). El detalle es el siguiente:

	Ejercicio 2023			Ejercicio 2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número total de personas que se han acogido a permisos parentales	3	2	5	2	1	3
De las anteriores, número de personas que han vuelto a ocupar su puesto de trabajo tras el permiso <sup>5</sup>	1	1	2	1	1	2
De las anteriores, número de personas que tras ocupar su puesto de trabajo continúan en la Sociedad después de 12 meses <sup>6</sup>	-	-	-	1	1	2
Tasa de regreso al trabajo <sup>7</sup>	33%	50%	40%	50%	100%	67%
Tasa de retención <sup>8</sup>	33%	50%	40%	50%	100%	67%

<sup>4</sup> Obtenida como el cociente entre el número total de absentismo y el número total de horas trabajadas por empleado.

#### 4.4. Salud, Seguridad e Higiene Laboral

(403-1, 403-2, 403-3, 403-6, 403-7, 403-8) El Grupo busca ofrecer a sus empleados un entorno laboral seguro y saludable, tomando aquellas medidas que sean adecuadas para prevenir accidentes y lesiones ocasionadas durante la actividad laboral o asociadas a ella, mediante la limitación de las causas de riesgo inherente a dicho entorno laboral. En este sentido, el compromiso gira en torno a los siguientes pilares:

- Alcanzar un alto nivel en la seguridad y salud de todos los trabajadores, no solo cumpliendo con la legislación vigente, sino elevando el grado de protección con respecto a los límites marcados por la Ley.
- Desarrollar, aplicar y mantener un modelo de gestión de prevención destinado a la mejora continua de las condiciones de trabajo, garantizando su eficacia y eficiencia.
- Revisar y actualizar la Política de Prevención de Riesgos Laborales periódicamente, así como comunicarla y difundirla para que esté a disposición de todos los trabajadores del Grupo.

La prevención de riesgos laborales es un factor prioritario y estratégico de la organización. Por ello, dispone de un servicio de prevención externo, consistente en una consultoría especializada en dicha materia, que ha ayudado a la filial Unión Martín a desarrollar su **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo**. En el caso del resto de filiales españolas, debido a su reciente incorporación al Grupo, se está trabajando en su adaptación a los estándares ya implantados por Unión Martín.

Esta Política promueve que los empleados reciban de forma periódica y documentada instrucciones sobre la salud y seguridad laboral, así como que dichas instrucciones sean ofrecidas a todo el personal nuevo. Se establecen, además, sistemas para detectar, evitar o responder a amenazas potenciales para la salud y seguridad laboral de todos los empleados. Por ello, el servicio de prevención ajeno se encarga de realizar un seguimiento anual del estado de salud de los trabajadores, garantizando la confidencialidad de los datos e información de las conclusiones derivadas de los reconocimientos médicos practicados (iniciales y periódicos) en relación a la aptitud del trabajador para su puesto de trabajo.

Desde el Departamento de Prevención de Riesgos laborales se aplica la política de prevención al trabajador frente a los riesgos y exige una actuación de los mismos que no sólo se reduce al cumplimiento formal de un conjunto de deberes y obligaciones, sino, además, a la implantación de una auténtica cultura de la prevención. Esta cultura está basada, entre otros principios, en la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento de los riesgos derivados del trabajo y la forma de prevención y evitarlos.

Con este fin, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de las empresas españolas prevé un **plan de formación** para el 2023, que incluye acciones formativas en las siguientes áreas:

- Formación de reciclaje, concienciación y refuerzo preventivo.
- Curso teórico-práctico de extinción de incendios.
- Curso teórico-práctico de primeros auxilios.
- Curso de nivel básico en prevención de riesgos laborales.

Adicionalmente, el Grupo mantiene en vigor procesos para la evacuación en caso de emergencia o incendio, así como información disponible para todos los empleados en cuanto a métodos para evitar accidentes de trabajo. En el caso de Unión Martín, estos procedimientos se materializan en el **Plan de Autoprotección** aprobado y visado por el Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos-Industriales de Las Palmas en 2020.

<sup>5</sup> En el caso de un hombre, a la fecha de formulación del presente documento, se encuentran disfrutando del permiso de maternidad.

<sup>6</sup> En el caso de ningún hombre se han cumplido los 12 meses desde su reincorporación a la fecha de formulación de este documento.

<sup>7</sup> Obtenida como el cociente entre el número de personas que han vuelto a ocupar su lugar de trabajo tras el permiso parental y el número total de personas que se han acogido a permisos parentales.

<sup>8</sup> Obtenida como el cociente entre el número de personas que tras volver a ocupar su lugar de trabajos tras el permiso parental continúan en la Sociedad después de 12 meses y el número total de personas que se han acogido a permisos parentales.

Este documento trata de servir como guía para establecer unos criterios esenciales para la protección de los trabajadores el supuesto en que ocurra un suceso que obligue a la evacuación de las instalaciones, y así garantizar una intervención inmediata y coordinada de los medios que sean precisos para combatir la emergencia. Esta política, además, incide en la importancia de los controles sobre la higiene en el entorno de trabajo se realizan periódicamente sobre cuestiones ambientales (calidad el aire, agua, limpieza, etc.).

(403-9, 403-10) En la siguiente tabla se muestra el número de accidentes ocurridos durante los ejercicios 2023 y 2022, así como el índice de frecuencia y de gravedad <sup>9</sup>:

	Ejercicio 2023			Ejercicio 2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Número de accidentes de trabajo con baja	18	4	22	6	6	12
Número de días perdidos por accidentes de trabajo con baja	691	556	1.247	133	284	417
Número de horas reales trabajadas por los empleados	273.900	156.750	430.650	270.600	148.500	419.100
Índice de frecuencia <sup>10</sup>	2,523	3,547	2,896	324	2,021	758
Índice de gravedad <sup>11</sup>	0,07	0,03	0,05	0,015	0,04	0,022
Enfermedades profesionales	-	1	1	-	1	1
Número de fallecimientos	-	-	-	-	-	-

Todos los accidentes y enfermedades profesionales ocurridos durante el ejercicio 2023 han sido calificados con carácter leve.

#### 4.5. Relaciones laborales

(2-30) Todos los trabajadores de las filiales españolas del Grupo están cubiertos por el Convenio Colectivo correspondiente al de la ubicación de su centro de trabajo. Por un lado, la totalidad de trabajadores radicados en Gran Canaria se adhieren al Convenio Colectivo del sector comercio de la pequeña y mediana empresa de la provincia de Las Palmas.

Por otro lado, los trabajadores radicados en la Comunidad Valenciana se adhieren al Convenio Colectivo de trabajo del sector de Almacenistas de alimentación y el Convenio Colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración.

(2-16, 2-26 y 2-29) Actualmente, los trabajadores del Grupo no cuentan con representación sindical propia. No obstante, para el caso de Silomar Alimentación, existe un comité de empresa, cuyos representantes son elegidos mediante sufragio personal, directo, libre y secreto. En este sentido, las últimas votaciones tuvieron lugar el 11 de abril de 2019 para renovar los representantes del comité de empresa de Silomar Alimentación. Sus funciones consisten en velar por el cumplimiento de las disposiciones sobre prevención de riesgos laborales y que se reunirán bimestralmente y, de manera extraordinaria, siempre que un trabajador lo solicite.

#### 4.6. Formación

(3-3, 404-1, 404-2) La política de gestión de los recursos humanos del Grupo se sustenta bajo los principios de igualdad de oportunidades, independientemente del género, raza, religión, estado civil, orientación sexual, situación familiar, edad o cualquier otra condición.

<sup>9</sup> Esta tabla reúne la información relativa a las filiales españolas, ya que no se dispone de las herramientas de medición necesarias en las filiales extranjeras.

<sup>10</sup> Calculado como  $\frac{\text{Número de días perdidos por accidentes de trabajo con baja}}{\text{Número de horas reales trabajadas por los empleados}} \times 10^6$ , en base a la guía de buenas prácticas NTP 1 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social de España.

<sup>11</sup> Calculado como  $\frac{\text{Número de accidentes de trabajo con baja}}{\text{Número de horas reales trabajadas por los empleados}} \times 10^3$ , en base a la guía de buenas prácticas NTP 1 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social de España.

IGNAURO apuesta por la capacitación y potenciación del talento de su equipo con el objetivo de lograr la adaptación del Grupo a las nuevas tendencias. Con este objetivo, se diseña un plan de formación anual acorde a las necesidades formativas identificadas a través de las evaluaciones de desempeño y acorde a los objetivos y expectativas estratégicas definidas por el Grupo. Para ello, organiza cursos de formación tanto externa como interna, buscando la mejora del uso de herramientas de trabajo, así como la actualización de adquisición de nuevos conocimientos. Los principales temarios impartidos en 2023 se enfocan en el desarrollo de competencias en las áreas de Food Defense, Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad Alimentaria.

El desglose de las horas destinadas a formación por categorías profesionales incurridas en 2023 y 2022, por categoría profesional, se detalla a continuación:

	Formación 2023			
	Horas de Formación por Categoría		Horas de Formación por Empleado <sup>12</sup>	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	20	15	2	8
Jefe de sección	89	40	5	4
Vendedor	2	-	-	-
Administración	15	57	1	3
Auxiliares, subalternos y peones	234	17	2	-
Operarios	56	44	1	-
<b>TOTAL</b>	<b>416</b>	<b>173</b>	<b>11</b>	<b>15</b>

	Formación 2022			
	Horas de Formación por Categoría		Horas de Formación por Empleado <sup>12</sup>	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	13	6	1	3
Jefe de sección	77	8	5	1
Administración	27	12	1	1
Auxiliares, subalternos y peones	128	50	1	1
Operarios	187	51	1	-
<b>TOTAL</b>	<b>432</b>	<b>127</b>	<b>9</b>	<b>6</b>

La diferencia de horas de formación entre hombres y mujeres se debe al hecho de que el personal del Grupo está conformado por más hombres que mujeres, sin que ello sea índice de transgresión de la igualdad de trato entre géneros. Además, se puede comprobar que, en algunas categorías profesionales, las mujeres toman las mismas o incluso más horas de formación que los hombres.

#### 4.7. Igualdad y Diversidad

**(3-3)** El Grupo, a través del Código Ético, está comprometido con fomentar la igualdad de oportunidades, la diversidad y la integración de todos sus empleados en la organización. Se preocupa por impulsar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial y la formación, la salud y dignidad en el trabajo, la ordenación de los tiempos de trabajo y la conciliación familiar.

Al igual que IGNAURO no concibe que se perturbe la armonía en los puestos de trabajo con motivo de ningún tipo de discriminación por motivo de raza, origen nacional o regional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos o afiliación política; el Grupo atiende especialmente el evitar la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra ponga a una persona de un sexo en desventaja respecto a personas de otro sexo.

<sup>12</sup> Se corresponde con el número de horas de formación recibidas de media por cada empleado del Grupo en función de su categoría profesional.

Por ello, y en aras a defender la integración y la calidad del Capital Humano, el Grupo adopta medidas que sirven para garantizar la igualdad de oportunidades de todos sus empleados, tanto desde el punto de vista laboral como en cuanto al desarrollo profesional. A modo de ejemplo, estas medidas se materializan en el caso de Unión Martín, que cuenta con un **Procedimiento para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por Razón de Sexo**.

Por medio de este Procedimiento, dicha Sociedad no solo manifiesta expresamente su intención de velar por alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino que establece un mandato a sus trabajadores consistente en garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores inherentes a ella.

Así, el Grupo rechaza todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica. El Grupo se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto el comportamiento, actitudes o situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para conseguir este compromiso se exige a todas las personas que integran la organización, y en especial a aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones de trabajo con respecto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, desagradables, molestas, intimidatorias u hostiles.

Actuar adecuadamente frente a estos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestado apoyo a las personas que los sufren.

Este compromiso con la Igualdad lleva al Grupo a esbozar un **Plan de Igualdad** que recoge las políticas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, destinadas a impedir cualquier situación de discriminación profesional, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente en el sistema de acceso al empleo, a la clasificación profesional, a la formación profesional, a la promoción, a la retribución y a la ordenación del tiempo de trabajo, así como a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Este Plan de Igualdad se encuentra en proceso de negociación con las confederaciones sindicales locales. La reunión más reciente, a fecha de emisión de este documento, tuvo lugar el 1 de marzo de 2023, en la que Unión Martín debatía nuevamente la redacción del texto de este Plan con las partes correspondientes.

(406-1) Durante el ejercicio 2023, el Grupo no ha tenido constancia de la existencia de casos de discriminación de ningún tipo, ya sea por razones de sexo, género, orientación sexual, etcétera. Tampoco se han puesto de manifiesto incumplimientos a las exigencias legales en materia de igualdad.

## **5. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS**

### **5.1. Políticas del Grupo y riesgos identificados**

(3-2, 3-3) Las actividades del Grupo desarrollan con estricto respeto de los derechos humanos y las libertades públicas, de acuerdo con las leyes y prácticas internacionalmente aceptadas. Entre los estándares que la organización toma como referencia se encuentran la Carta Internacional de los Derechos Humanos o los convenios fundamentales de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en materia de prácticas laborales.

El Grupo vela por el cumplimiento de las disposiciones laborales contenidas en los convenios fundamentales de la OIT y no admite, en ninguna circunstancia, prácticas contrarias a estos principios, que hacen referencia a la libertad sindical, negociación colectiva y a la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso. A este respecto, las Sociedades del Grupo actúan con total diligencia para evitar adquirir material de procedencia dudosa y ejercer el debido control para evitar que pudiera darse el empleo ilegal de trabajadores a lo largo de su cadena de aprovisionamiento.

El Grupo fomenta y respeta los Derechos Humanos como parte fundamental de los valores que sustentan su cultura corporativa y su compromiso con la sociedad y dispone de los instrumentos y canales adecuados para garantizar el respeto de los Derechos Humanos en el desarrollo de su actividad.

Tenemos el firme compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades, sin discriminación de género, raza, orientación sexual u otra condición, en todos sus procesos de selección, formación, retribución y promoción. Dicho compromiso se pone de manifiesto en el **Código Ético**, diseñado con el objetivo de vincular a todas las Sociedades del Grupo a garantizar un comportamiento ético homogéneo, dando así un paso más en su compromiso con la integridad y con los valores compartidos. Todos los trabajadores de las sociedades dominante y dependientes del Grupo tienen la obligación de cumplir con el Código Ético y de contribuir a su cumplimiento, así como de consultar sus dudas y notificar las conductas irregulares que pudieran observar. La obligación de informar se extiende también a aquellos casos en los que puedan detectarse conductas irregulares por parte de terceros y, en particular, de proveedores, contratistas o empresas colaboradoras.

(2-23, 2-24) El Grupo cuenta con un procedimiento que permite a todos sus empleados poner en conocimiento de la organización, de buena fe, de manera confidencial y sin temor a represalias, conductas irregulares en las materias contempladas en el Código, que se refiere a cuestiones de índole penal y de otra naturaleza, y en las normas internas de conducta en las que este se basa. Asimismo, los trabajadores del Grupo pueden consultar dudas o proponer mejoras en los sistemas de control interno con los que cuenta la organización en las áreas contempladas en el Código o para apuntar comportamientos o áreas en las que exista un riesgo relevante de conductas irregulares.

En último término, la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las normas internas de conducta de la organización recae en el Órgano de administración de cada Sociedad, el cual delega la gestión de los asuntos relacionados con el conocimiento, comprensión y cumplimiento del Código Ético en el Comité de Control. Este órgano está formado por el Director Financiero, el Director de Calidad y un Consejero.

### **5.2. Denuncias por vulneraciones a los derechos humanos**

(2-27, 406-1) La Sociedad no ha tenido conocimiento durante el ejercicio 2023, a través de su órgano de administración y/o control, de ningún incidente en el incumplimiento de los Derechos Humanos en las actividades directas o indirectas de la organización.

## **6. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO**

### **6.1. Políticas del Grupo y riesgos identificados**

(3-2, 3-3) En el ámbito de la lucha contra la corrupción y el soborno, el Grupo dispone de políticas para garantizar la transparencia y el cumplimiento de las normas empresariales. Mantiene un compromiso de tolerancia cero frente a los sobornos y a la corrupción y vela para evitar que, en el desarrollo de sus actividades, se puedan llevar a cabo pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas.

Durante el año 2021 se elaboró un **Manual de prevención de riesgos penales** con el objetivo de definir las políticas y las reglas de actuación y comportamiento que regulan la actividad de las sociedades dominante y dependientes del Grupo, así como definir los sistemas de control con el propósito de prevenir la comisión de los delitos tipificados en el Código Penal. Concretamente, esta política identifica como riesgos penales la comisión de delitos contra el patrimonio y el orden socioeconómico, así como delitos contra la Hacienda Pública, la Seguridad Social y la Administración Pública en general.

Con el objetivo de minimizar la ocurrencia de estos supuestos, dichas sociedades del Grupo proponen una serie de medidas que evidencien el compromiso de todos los intervinientes por la transparencia. Esto implica la prohibición a todo el personal de cualquier práctica no amparada por la ley. En este contexto, no se permite ningún tipo de cobro en beneficio propio como retribución de operaciones llevadas a cabo por la empresa, ni ningún tipo de pago a administraciones públicas con el fin de facilitar o agilizar ningún tipo de trámite, cualquier que sea su naturaleza.

Por ello, el Grupo no está vinculado a ninguna orientación política concreta, por lo que se prohíbe la realización de cualquier tipo de contribución a partidos políticos en nombre y por cuenta del Grupo. Las contribuciones políticas realizadas, en su caso, por empleados del Grupo, solo podrán serlo a títulos individual.

Se evalúa periódicamente los riesgos relativos a la corrupción que podrían plantearse en función de la naturaleza de sus actividades, de los negocios con entidades gubernamentales, del uso de agentes y otros intermediarios, del volumen de transacciones y de los países en los que opera.

Asimismo, todas las operaciones con trascendencia económica que realizan las sociedades del grupo se registran siguiendo los principios contables de aplicación de acuerdo con la legislación vigente, de tal forma que los estados financieros de las distintas sociedades y los estados financieros consolidados del Grupo reflejan en todo momento, a través del adecuado registro de sus derechos y obligaciones, la imagen fiel de la actividad de la empresa. En este sentido, las cuentas anuales consolidadas del Grupo están sujetas a auditoría anual por parte de auditores externos.

### **6.2. Prevención de la corrupción y el soborno**

#### **Política de selección de proveedores**

(205-1) El Grupo mantiene una política de selección de proveedores la cual se ha desarrollado en el apartado 7.2 de este informe.

### **6.3. Prevención del blanqueo de capitales**

(205-1) Con relación al blanqueo de capitales, cabe destacar que ninguna de las sociedades que forman parte del Grupo, incluida la dominante, son sujeto obligado según la Ley 10/2010 de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo. Sin embargo, está firmemente comprometido con la prevención del mismo y en la colaboración con las autoridades pertinentes para su eliminación. Cualquier actuación sospechosa de blanqueo, detectada a través de sus análisis y controles presupuestarios, u otras conductas observadas, debe ser comunicada directamente al Órgano de Administración y/o Control en esta materia quienes, tras evaluar los indicios existentes, procederían en su caso a la suspensión directa del trabajador y a comunicar dicho incidente al SEPBLAC (Servicio de la Comisión para la Prevención de Blanqueo de Capitales).

En los ejercicios 2023 y 2022 no se ha puesto en conocimiento del órgano de administración del Grupo ningún caso de corrupción al respecto.

**6.4. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**

**(201-1, 415-1)** IGNAURO no ha realizado durante el ejercicio 2023 aportaciones a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro, habiendo realizado donaciones puntuales de productos a entidades como Cruz Roja o Banco de Alimentos.

**6.5. Denuncias relacionadas con la corrupción y el soborno**

**(2-27, 205-3)** En el ejercicio 2023 no se ha puesto en conocimiento del Consejo de Administración de la Sociedad ningún caso de corrupción o soborno. No se ha recibido ninguna denuncia relativa a potenciales situaciones de corrupción o de soborno en el desarrollo de sus actividades. El Grupo tampoco tiene abierta ninguna acción legal por comportamientos de corrupción o soborno, ni ha sido demanda en el pasado por este tipo de conductas.



## 7. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

### 7.1. Compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible

#### 7.1.1. Impacto de la actividad del Grupo en el empleo y el desarrollo local

(203-2) El Grupo viene dando empleo directo a un total de 360 personas en las Islas Canarias, la Comunidad Valenciana, Agadir y Nuadibú. Esto es, contribuye a la prosperidad de las comunidades locales de las zonas geográficas en que su actividad empresarial está implantada, contribuyendo así a su desarrollo social y económico a través de:

Colabora activamente con los gobiernos de los países en los que desarrollamos nuestras actividades pesqueras, para lograr un mejor ordenamiento jurídico y **biológico de sus recursos marinos**.

Contribuye al desarrollo económico generando empleo local.

Contribuye al desarrollo social mediante patrocinios y participaciones en eventos de ámbito local y nacional, tal y como es el caso de la Feria de Conxemar.

(204-1) Adicionalmente, el Grupo contribuye al desarrollo de la región y opta, en la medida de lo posible, por la compra de bienes y servicios a proveedores locales. En este sentido, durante el ejercicio fiscal 2023, aproximadamente el 25% de los costes operativos realizados fueron a proveedores locales, teniendo en cuenta que la práctica totalidad de los aprovisionamientos se ha realizado en el extranjero puesto que es producto que comercializa y/o transforma el Grupo se pesca o se captura en aguas extranjeras o por flotas extranjeras.

En un contexto de cambio, el Grupo asume su compromiso con la sociedad y con el desarrollo sostenible tratando de anticipar una nueva realidad para identificar oportunidades que impulsen el desarrollo social y económico del futuro. El Grupo participa con instituciones gubernamentales en el ámbito de la sostenibilidad y responsabilidad social, con las que colabora para el cumplimiento de sus objetivos. Un ejemplo de ello se encuentra en los proyectos del departamento interno de I+D+i de Unión Martín, integrado por 4 personas en 2023.

El proyecto de mayor relevancia se viene desarrollando desde 2020 y se centra en la obtención de pulpo de roca (*Octopus Vulgaris*) de acuicultura con propiedades organolépticas características de individuos salvajes del área FAO-34. Su ejecución se desarrolla en El Puerto de Santa María (Cádiz, España) y ha finalizado el 31 de marzo de 2023. El presupuesto para su realización asciende a 1.073.737 euros, habiendo sido objeto de cofinanciación por el Fondo Europeo Marítimo de la Pesca a través del Programa Operativo del Fondo Europeo y Marítimo y de Pesca 2014-2020 (FEMP).

Durante los últimos 3 años, la sociedad dependiente Unión Martín ha acreditado diferentes proyectos de I+D+i e I.T. con informe motivado del Ministerio de Ciencia e Innovación. Durante 2023 se ha desarrollado otros seis proyectos que desea acreditar, para los que será necesario un presupuesto base de 2.191.081 euros en total.

Proyecto I+D+i	Grupo I+D+i UNIÓN MARTÍN, S.L.						TOTAL PRESUPUESTO
	Calificación del proyecto	PERSONAL	ACTIVOS	MATERIALES	COLABORACIONES EXTERNAS	OTROS GASTOS	
NUEVAS SOLUCIONES TÉCNICAS ALIMENTARIAS PARA LA OBTENCIÓN DE UN NUEVO CARPACCIO DE PULPO REFRIGERADO (CARPACCIOHP)	IT	133.385,59 €	16.582,50 €	234.330,97 €	0,00 €	24.310,50 €	409.209,56 €
NUEVAS SOLUCIONES TECNOLÓGICAS PARA LA HIDRATACIÓN MEDIANTE ALTAS PRESIONES EN CEFALOPODOS (HIDRAPODOS)	IT	132.745,47 €	32.191,40 €	283.016,12 €	0,00 €	22.105,27 €	470.058,26 €
NUEVAS SOLUCIONES EN EL DESARROLLO DE CROQUETAS ARTESANAS DE PESCADO DE ALTO VALOR AÑADIDO (MANCROQUET)	IT	128.412,12 €	15.748,75 €	140.746,38 €	0,00 €	17.197,30 €	302.099,55 €
NUEVAS SOLUCIONES TECNOLÓGICAS PARA EL AUMENTO DE LA VIDA ÚTIL EN PESCADOS PLANOS ULTRACONGELADOS (FRICONTROL)	IT	167.225,58 €	9.394,78 €	181.438,30 €	0,00 €	2.350,30 €	360.408,96 €
NUEVAS SOLUCIONES TECNOLÓGICAS PARA LA COALESCENCIA OLEOACUOSA EN TRATAMIENTOS DE ALTAS PRESIONES (OLEOACUPEZ)	IT	146.203,54 €	24.417,36 €	178.289,43 €	0,00 €	8.628,33 €	357.538,66 €
NUEVAS SOLUCIONES ACUICOLAS QUE SOLVENTEN LA ALTA MORTALIDAD EN PARALARVAS DE PULPO COMUN (PARALARVAS)	I+D	182.877,02 €	8.886,50 €	0,00 €	91.002,15 €	9.000,00 €	291.765,77 €
TOTAL GENERAL		850.049,32 €	107.216,39 €	1.037.822,40 €	91.002,15 €	75.191,80 €	2.161.481,06 €

Adicionalmente, en su apuesta por la innovación y las nuevas tecnologías, Unión Martín incorporó en sus plantas durante el año 2021 equipos de altas presiones (HPP) para la elaboración de productos seguros y Clean Label.

#### 7.1.2. Acciones de asociación o patrocinio

(2-28) En ocasiones el Grupo ha colaborado con diferentes ONGs, como Cruz Roja y Banco de Alimentos, con donaciones de productos.

Durante el ejercicio 2023 el Grupo está asociado en ASINCA (Asociación industrial de Canarias).



Asimismo, el Grupo no realiza donaciones a partidos políticos, ni asociaciones o fundaciones vinculadas a la política.

(3-2, 3-3) El Grupo posee una norma interna que prohíbe actividades de asociación o patrocinio con partidos políticos, integrada en el Manual de Prevención de Riesgos Penales elaborado por Unión Martín. Este vincula al resto de Sociedades del Grupo al estipular que alcanza tanto a los empleados, como a sus representantes y directivos.

#### 7.2. Subcontratación y proveedores

(3-2, 3-3) El Grupo dispone de una red extensa de proveedores que conocen la organización y son capaces de dar respuesta a los compromisos adquiridos. La relación que el Grupo mantiene con sus proveedores, colaboradores y aliados estratégicos resulta fundamental para la actividad del Grupo y la consecución de sus objetivos, donde lo primordial es superar las expectativas de sus clientes.

IGNAURO entiende la relación con sus proveedores como de beneficio mutuo a largo plazo, en el que ambas partes obtienen el retorno esperado al inicio de la relación comercial. Se trata de una relación basada en el comportamiento ético y en la confianza mutua. El Grupo concibe a los proveedores como aliados estratégicos a empresas que le ayudarán a incrementar constantemente la calidad de su trabajo. Además, busca aliados que cuenten con la flexibilidad requerida en el entorno actual para hacer frente a los cambios que demanda el mercado. Por lo tanto, la política de selección de proveedores se fundamenta en la calidad, el precio, la variedad y la distribución de productos y servicios, respetando en todo caso los principios éticos del Grupo.

Unión Martín ha desarrollado un **procedimiento de homologación de proveedores**, cuya finalidad es establecer un marco de colaboración entre el Grupo y sus proveedores de manera que se promuevan las

relaciones comerciales sólidas y duraderas, la obtención de beneficios mutuos y el cumplimiento de la responsabilidad social corporativa. Insta la obligación de contratar con proveedores que cumplan la legalidad vigente en cada momento, respeten los derechos humanos y laborales y el medioambiente, asegurando que la selección y contratación de proveedores se ajuste a los valores, la cultura corporativa y principios de conducta del Grupo. Además, toma en consideración la reputación de los proveedores en cuanto al cumplimiento de la legislación aplicable en materia de seguridad, salud y medio ambiente.

En definitiva, los proveedores de productos alimenticios, materiales de envasado y otros consumibles, de servicios de elaboración y envasado, transportes y almacén en frío, son evaluados en base a tres criterios: calidad y seguridad alimentaria, medio ambiente y responsabilidad social corporativa.

Durante este procedimiento de homologación y evaluación continua, se consultan con los proveedores diversas cuestiones relativas a su sistema de gestión: calidad/seguridad alimentaria, gestión de crisis, *food* y *product* defense (prevención de sabotajes o ataques intencionados), prevención el fraude, aspectos de gestión medioambiental, aspectos de responsabilidad social corporativa y aceptación de auditorías. De esta manera, la Sociedad valora la fiabilidad de cada uno de ellos, otorgándoles una calificación de "aprobado" o "no aprobado".

En la actualidad, Unión Martín cuenta con 64 proveedores homologados, lo que comprende el 100% de sus proveedores.

En el caso de Silomar Alimentación, desde su reciente incorporación al Grupo se está procediendo a la adaptación de su procedimiento de homologación de proveedores alineándose al de Unión Martín.

### **7.3 Consumidores y otros grupos de interés**

Gracias a la relación continua con nuestros clientes, integramos un proceso de evolución y seguimiento de la calidad del producto y del nivel de satisfacción del cliente. El compromiso de calidad e integridad es la clave en la venta a los clientes. Las sociedades Unión Martín y Silomar Alimentación trabajan asiduamente con importantes cadenas de distribución, alimentación y hostelería que comercializan sus productos, poniéndolos a disposición del consumidor final.

En este contexto, las Sociedades promueven la mejora de las condiciones de sus clientes y trabajadores constantemente en un sector muy competitivo.

#### **7.3.1. Medidas para la salud y la seguridad de los Clientes**

(3-2, 3-3) IGNAURO mantiene su compromiso para garantizar la salud y seguridad de sus clientes y de sus trabajadores en todas sus ubicaciones. Por lo tanto, se cumplen estrictamente las directrices que marca la normativa vigente en materia de seguridad alimentaria.

En este contexto, es de aplicación el Reglamento (CE) nº 853/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativo a la higiene de los productos alimenticios, modificado por el Reglamento (UE) 2021/382, de 3 de marzo de 2021, por el que se introduce la idea de incorporar una cultura de seguridad alimentaria en las empresas alimentarias. El Grupo es consciente de que debe satisfacer las necesidades del cliente velando por su seguridad, para lo que deberán cumplirse las siguientes reglas:

- Elaborar y vender productos seguros. Estableciendo un sistema de gestión de Seguridad Alimentaria. Contando con certificaciones de Seguridad Alimentaria y garantizando la trazabilidad de todos los productos comercializados.
- Elaborar productos de calidad que cumplan las expectativas del cliente.
- Dar un servicio de suministro estable.
- Comercializar el producto al mejor precio posible.

Esta cultura, en el caso de IGNAURO, se ha adoptado bajo **certificaciones IFS Food**, que se vienen implantando desde hace años. El Grupo promueve la Seguridad Alimentaria como uno de sus principios básicos en el desarrollo de la empresa y lo comunica interna y externamente mediante, entre otras, la política de calidad aprobada por la Dirección.



Además, durante 2022, Unión Martín ha realizado la undécima revisión del **Sistema de Gestión de la Calidad y Seguridad Alimentaria** y la séptima de la **Política de Medioambiente** para adaptarlas a los requisitos de la ISO 14001:2015 de gestión ambiental e ISO 9001:2015 de gestión de la calidad. Anualmente se realiza un seguimiento de los objetivos de calidad y medioambiente y se evalúa su grado de cumplimiento.

Al margen de estas políticas, el Grupo también muestra su colaboración con las autoridades en el curso de las inspecciones sanitarias periódicas que realizan en sus dependencias. En 2023, la filial Unión Martín fue objeto de inspección sanitaria en 2 ocasiones, habiendo implementado todas las medidas propuestas por el Servicio Canario de Salud en aras a la mejora de la calidad y seguridad alimentaria de sus productos.

En el año 2023 no se ha evidenciado ningún incumplimiento de la normativa o códigos voluntarios relativos a los impactos en la salud y seguridad de los productos y servicios que hayan ocasionado consecuencias al consumidor. A fecha del presente informe no se ha recibido reclamación, denuncia o sanción al respecto.

### 7.3.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

(2-25, 2-26, 3-2, 3-3) El Grupo siempre busca ofrecer el mejor servicio posible a sus grupos de interés, de tal forma que la empresa lleva a cabo un estudio y evaluación de las quejas o sugerencias que llegan a su conocimiento, al igual que el grado de satisfacción de estos. Dicha información se recaba por diferentes medios en función del grupo de interés. Así, los Grupo de Interés y las vías de comunicación utilizadas para detectar sus necesidades e inquietudes son:

Grupo de interés	Medio de comunicación
<b>Accionistas</b>	Junta General de Socios y Consejo de Administración donde están representados todos los socios, contacto directo.
<b>Empleados</b>	Página web, presentaciones, reuniones, sesiones de formación, diálogo social, tablón de anuncios.
<b>Clientes</b>	Página web, asistencia a ferias del sector, sistema de reclamaciones, visitas directas de los comerciales a clientes, teléfono y correo electrónico.
<b>Proveedores</b>	Contacto directo a través de visitas, reuniones periódicas, ferias del sector, acuerdos de colaboración y auditorías.

### **SISTEMA INTERNO DE COMUNICACIÓN**

El Consejo de Administración de Ignauro implanta durante el ejercicio 2023 un sistema interno de información siendo el cauce preferente para informar sobre las Acciones y Omisiones.

Este procedimiento protege a las personas físicas que informen de:

- Cualesquiera acciones y omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea.
- Acciones y omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave. En todo caso, se consideran comprendidas aquellas que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.

### **Canal de comunicaciones**

Los informantes pueden realizar comunicaciones por escrito o verbalmente a través de cualquier medio – electrónicamente, por correo postal, a través de un sistema de mensajería de voz o de forma oral.

El canal de denuncias garantiza la confidencialidad de la entidad del informante, así como la independencia e imparcialidad en la tramitación de las denuncias, las cuales podrán hacerse de forma anónima. También debe respetarse el derecho a la presunción de inocencia y el derecho de defensa y el honor a las partes afectadas.

### **Publicidad del sistema interno de información**

El sistema interno de información es publicitario en el seno de la entidad y será incluido en la página web. Elaboramos un libro-registro, de carácter reservado, en el que se registran tanto las denuncias recibidas como las investigaciones llevadas a cabo a raíz de dichas denuncias.

### **Protección de datos personales**

Se establece un régimen específico para el tratamiento de datos personales que reemplaza y desarrolla el contenido previamente en el artículo 24 de la Ley Orgánica 2/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Se regulan los siguientes aspectos:

- La obligación de recabar sobre los datos que resulten pertinentes y, en su caso de que se recaben por accidente, la de su eliminación sin dilación indebida.
- Que la legitimación del tratamiento en los canales de comunicación internos se basará en el cumplimiento de las obligaciones legales cuando resulten obligatorios y cuando sean voluntarios en la existencia de un interés público.
- La obligación de informar a los informantes de que su identidad será, en todo caso, reservada.
- Un listado de personas o entidades autorizadas para acceder a los datos personales del sistema interno de información.
- Obligaciones específicas de conservación y supresión de los datos.
- La posibilidad de denegar el ejercicio del derecho de oposición al denunciado, salvo prueba en contrario, por existir motivos legítimos imperiosos.
- Salvaguardas para el informante antes de revelar su identidad a la Autoridad judicial, al Ministerio fiscal o a la autoridad administrativa competente.

### **Sujetos Protegidos**

- Aquellas personas que tengan vínculos profesionales o laborales con la entidad denunciada.
- Aquellas personas que hayan finalizado su relación profesional con la entidad denunciada o que aún no la hayan comenzado por estar en proceso de selección o negociación de contrato.
- Personas que hayan interactuado con la entidad: becarios, autónomos, accionistas...
- Personas relacionadas con el informante y concretamente a los representantes de los trabajadores, en su caso, en el ejercicio de sus funciones de apoyo y asesoramiento.

### **Medidas de protección, prohibición de represalias.**

Se prohíben y declaran nulas aquellas conductas que puedan calificarse de represalias y se adopten dentro de los 2 años siguientes a ultimar las investigaciones, la persona que ha visto lesionados sus derechos por causa de su comunicación podrá solicitar la extensión del periodo de protección.

Se prohíben expresamente los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas y tentativas de represalia contra las personas que presentes una denuncia conforme a la ley. Se define represalia como cualesquiera actos u omisiones que estén prohibidos por la ley, o que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren una desventaja particular con respecto a otra. Se consideran represalias aquellas medidas o decisiones que se adopten en forma de:

- Suspensión del contrato de trabajo
- Despido o extensión de la relación laboral
- Imposición de cualquier medida disciplinaria
- Degradación o denegación de ascensos
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- La no conversión de un contrato temporal en uno indefinido
- Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, acoso, etc.
- Inclusión en listas negras o difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o la contratación de obras o servicios.

Los actos administrativos que tengan por objeto impedir o dificultar la presentación de comunicaciones y revelaciones, así como los que constituyan represalia o causen discriminación tras la presentación de aquellas al amparo de la ley 2/2023, serán nulos de pleno derecho y darán lugar, en su caso, a medidas correctoras disciplinarias o de responsabilidad, pudiendo incluir la correspondiente indemnización de daños y perjuicios al perjudicado.

En sede judicial se establece una presunción *irius tandum* a favor de que cualquier actuación llevada a cabo por la entidad en perjuicio de la persona informante se considerará una represalia y será la entidad la que deba justificar lo contrario.

(418-1) La Sociedad no ha recibido durante el ejercicio 2023 reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.

Adicionalmente, el número de quejas comerciales han sido mínimas y se han resuelto en todos los casos de forma satisfactoria para el cliente (al igual que el ejercicio 2022).

#### **7.4. Información fiscal**

(207-1 y 207-4) El Grupo considera la transparencia fiscal como un aspecto fundamental dentro de la información financiera. De esta manera, el Grupo trata de optimizar los beneficios fiscales que le puedan corresponder, de acuerdo con la legislación vigente.

En cuanto a la liquidación del impuesto de sociedades correspondiente al ejercicio 2023, la parte correspondiente a beneficios obtenidos en España supone un pago de 105 miles de euros, y la parte correspondiente al beneficio obtenido por las filiales extranjeras supone un pago de 157 miles de euros. Asimismo, los beneficios obtenidos antes de impuestos por país durante el ejercicio 2023 son los que se presentan en la siguiente tabla:

<b>Geografía</b>	<b>2023 (en miles)</b>	<b>2022 (en miles)</b>
España	1.085	7.571
Marruecos	1.257	899
<b>Total</b>	<b>2.342</b>	<b>8.470</b>

En el año 2023, la contribución a la financiación pública a través de tributos y cotizaciones a la seguridad social del Grupo IGNAURO sigue concentrándose principalmente en España. Durante el ejercicio 2023 el Grupo ha soportado, principalmente en España, gastos de cuotas a la Seguridad Social por importe de 2.033 miles de euros, así como ha recaudado de los empleados entre cuotas a la Seguridad Social y retenciones correspondientes al IRPF por importe de 1.566 miles de euros.

El importe global de los impuestos pagados en España sobre beneficios pagados (criterio de caja) durante el ejercicio 2023 por el Grupo es de 213 miles de euros.

#### **7.5 Subvenciones públicas**

(201-4) El Grupo ha obtenido subvenciones públicas durante el ejercicio 2023 por un importe global de 29 miles de euros. Al cierre del ejercicio 2023 la Sociedad había cumplido con todos los requisitos necesarios para la percepción y disfrute de las subvenciones recibidas.

**ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 E INDICADORES DEL GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI:2021)**

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
<b>MODELO DE NEGOCIO</b>				
<b>Descripción del modelo de negocio de la Sociedad</b>	Breve descripción del modelo de negocio de la Sociedad, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2-1 2-2	2.1. Introducción y 2.2. El Grupo en cifras	
		2-3 2-4	2.1. Introducción y 2.2. El Grupo en cifras	
		2-6	1. Sobre este informe	
		2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13	2.2. El Grupo en cifras	
		3-1, 3-2	2.2. El Grupo en cifras, 2.4 Clientes y mercados. Impacto, riesgos y oportunidades, y 2.6. Objetivos y estrategia	
		2-1	2.3 Gobernanza	
		2-2	1. Sobre este informe	
		2-3	2.4 Clientes y mercados. Impacto, riesgos y oportunidades	

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>				
<b>Políticas</b>	Políticas por la Sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	2-23, 2-24, 3-2 y 3-3	3.1. Política medioambiental y riesgos identificados	
<b>Principales riesgos</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la Sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la Sociedad gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	3-2, 3-3 y 207-2	3.1. Política medioambiental y riesgos identificados	
<b>General</b>	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	2-23	3.1. Política medioambiental y riesgos identificados	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	2-23	3.1. Política medioambiental y riesgos identificados	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	2-23, 2-24	3.1. Política medioambiental y riesgos identificados	
	Aplicación del principio de precaución	2-23	3.1. Política medioambiental y riesgos identificados	
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	2-23	3.1. Política medioambiental y riesgos identificados	

<b>Contaminación</b>	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	305-5	3.3.3. Cambio Climático		
<b>Economía Circular y prevención y gestión de residuos</b>	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	301-1, 301-2 y 301-3	3.3.1. Economía Circular: prevención y gestión de residuos		
		306-1 y 306-5			
		306-3, 306-4 y 306-5			
<b>Uso sostenible de los recursos</b>	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1 y 303-2	3.3.2. Uso sostenible de los recursos		
		303-3 y 303-4			
		303-5			
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1			
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	302-1			
		302-2		3.3.2. Uso sostenible de los recursos	El cálculo del consumo de la energía eléctrica fuera del Grupo no es relevante según su actividad.
		302-3			
		302-4			
		302-5			
<b>Cambio climático</b>	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	305-1 y 305-2	3.3.3. Cambio Climático		
		305-3		Según la actividad del Grupo, si bien se considera significativo el cálculo del Alcance 3 de la huella de carbono, no se dispone de información para su cálculo.	
		305-4 y 305-5	3.3.3. Cambio Climático		
		305-6 y 305-7		El Grupo no realiza emisiones ODS, NOx, SOx u otras emisiones atmosféricas significativas.	
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	305-5	3.1. Política medioambiental		

	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	305-5	3.3.3. Cambio Climático	
<b>Protección de la biodiversidad</b>	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-1, 304-2, 304-3 y 304-4	3.3.4 Protección de la biodiversidad/pesca sostenible	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			

—



Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL</b>				
<b>Políticas</b>	Políticas que aplica la Sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	3-2 y 3-3	4.1. Políticas y riesgos identificados	
<b>Principales riesgos</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la Sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la Sociedad gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	3-2 y 3-3	4.1. Políticas y riesgos identificados	
<b>Empleo</b>	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	2-7 y 2-8 405-1	4.2. Empleo	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7 y 2-8	4.2.1. Empleados por Tipo de Contrato	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	2-7 y 2-8	4.2.2. Empleados por Tipo de Jornada	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1b	4.2.3. Rotación del personal	
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	405-2	4.2.4. Remuneraciones Medias	
	Brecha Salarial	405-2		

	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	202-1		Los empleados del Grupo perciben sus salarios en base al convenio de aplicación y no en base a reglas de salarios mínimos.	
	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	2-19	4.2.5. Remuneración media de Administradores y Alta Dirección		
		2-20 y 2-21		El Grupo no cuenta con una política específica de retribución, esta depende de las características de cada puesto de trabajo.	
		201-3		No existen obligaciones de planes de beneficios definidos ni otros planes de jubilación.	
	Implantación de medidas de desconexión laboral	3-3		El Grupo no aplica medidas de desconexión laboral más allá del cumplimiento del Convenio Colectivo de aplicación.	
<b>Organización del trabajo</b>	Organización del tiempo de trabajo	3-3 y 402-1	4.3 Organización del trabajo		
	Número de horas de absentismo	403-9 y 403-10	4.3.1. Número de Horas de Absentismo		
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	401-3	4.3.2. Conciliación		
<b>Salud y Seguridad</b>	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1, 403-2, 403-3, 403-6, 403-7, 403-8	4.4. Salud y Seguridad		
		403-4	4.5. Relaciones sociales		
		403-5			
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	403-9	4.4. Salud y Seguridad		
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	403-10			
<b>Relaciones Sociales</b>	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	2-16, 2-26 y 2-29		El Grupo no aplica medidas de desconexión laboral más allá del cumplimiento del Convenio Colectivo de aplicación.	
		404-3			
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30	4.5. Relaciones sociales		
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	2-30 403-4			
<b>Formación</b>	Políticas implementadas en el campo de la formación	3-3 y 404-2	4.6. Formación		
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1			

<b>Accesibilidad</b>	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3	4.2.6. Accesibilidad	
<b>Igualdad</b>	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	3-3, 405-1 y 406-1	4.7. Igualdad y Diversidad	
	Planes de igualdad	3-3		



Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
<b>INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</b>				
<b>Políticas</b>	Políticas que aplica la Sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	3-2 y 3-3	5.1. Políticas del Grupo y riesgos identificados	
<b>Principales riesgos</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la Sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la Sociedad gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	3-2 y 3-3	5.1. Políticas del Grupo y riesgos identificados	El Grupo no ha considerado riesgos relevantes en este aspecto. Cumple con la normativa aplicable en cada país en el que opera.
<b>Derechos Humanos</b>	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	2-23 y 2-24	5.1. Políticas del Grupo y riesgos identificados	
		414-2		El Grupo no ha desarrollado estudios sobre los impactos sociales negativos en la cadena de valor.
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	2-23 y 2-24	5.1. Políticas del Grupo y riesgos identificados	
		410-1		El Grupo no ha llevado a cabo formación específica a sus empleados en cuestiones relativas a los derechos humanos.
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	2-27 y 406-1	5.2. Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	3-2	5.1. Políticas del Grupo y riesgos identificados	

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
<b>INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>				
<b>Políticas</b>	Políticas que aplica la Sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	3-2 y 3-3	6.1 Políticas del Grupo y riesgos identificados	
<b>Principales Riesgos</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la Sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la Sociedad gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	3-2 y 3-3	6.1 Políticas del Grupo y riesgos identificados	El Grupo no ha considerado riesgos relevantes en este aspecto. Cumple con la normativa en vigor en cada país en el que opera.
<b>Corrupción y soborno</b>		205-1	6.2 Denuncias relacionadas con la corrupción y el soborno	
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	205-2		El Grupo no ha llevado a cabo formación específica a sus empleados específica en cuestiones relativas a la corrupción y el soborno
		2-27 y 205-3	6.2 Denuncias relacionadas con la corrupción y el soborno	
		205-1	6.3. Prevención del blanqueo de capitales	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	201-1 y 415-1	6.4. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
<b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b>				
<b>Políticas</b>	Políticas que aplica la Sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	3-2 y 3-3	7.1 Compromisos del Grupo con el desarrollo sostenible	
			7.2 Subcontratación y proveedores	
			7.3 Consumidores	
			7.4 Información fiscal	
<b>Principales riesgos</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la Sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la Sociedad gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	3-2 y 3-3	7.1 Compromisos de la Sociedad con el desarrollo sostenible	
			7.2 Subcontratación y proveedores	
			7.3 Consumidores	
			7.4 Información fiscal	
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	203-1		El Grupo no ha realizado inversiones significativas en infraestructuras vinculadas al desarrollo local.
		203-2	7.1.1. Impacto de la actividad del Grupo en el empleo y el desarrollo local	
		204-1		
		413-1		No se han realizado operaciones con participación de la comunidad local.
		413-2		No se han realizado operaciones con impactos negativos significativos en el desarrollo local.

	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	203-1		El Grupo no ha realizado inversiones significativas en infraestructuras que afecten a las poblaciones locales.
		203-2	7.1.1. Impacto de la actividad del Grupo en el empleo y el desarrollo local	
		413-1		No se han realizado operaciones con participación de la comunidad local.
		413-2		No se han realizado operaciones con impactos negativos significativos en el desarrollo local.
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	2-29, 413-1 y 413-2		El Grupo no ha mantenido acuerdos con entes locales u organizaciones empresariales en el ejercicio fiscal.
Acciones de asociación o patrocinio	2-28	7.1.2. Acciones de asociación o patrocinio		
<b>Subcontratación y proveedores</b>	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	414-1		El Grupo no dispone de una base de datos que contemple el total de proveedores que han sido objeto de análisis y aquellos que han pasado el filtro de selección de acuerdo con los criterios sociales establecidos por la misma.
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-2 y 414-2		El Grupo no ha identificado proveedores cuya actividad tenga un impacto negativo significativo en ámbitos sociales o ambientales.
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	308-2 y 414-2		El Grupo no ha identificado proveedores cuya actividad tenga un impacto negativo significativo en ámbitos sociales o ambientales.
<b>Consumidores</b>	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	416-1		Dada la naturaleza de la actividad del Grupo, no se considera material.
		416-2		No se contemplan casos relevantes de incumplimiento de salud y seguridad.
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	2-25 y 2-26	7.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	
		418-1	7.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	
<b>Información fiscal</b>	Beneficios obtenidos por país	207-1, 207-2, 207-3 y 207-4	7.4. Información fiscal	
	Impuestos sobre beneficios pagados	207-1 y 207-4		
	Subvenciones públicas recibidas	201-4	7.5. Subvenciones públicas	