Navantia

GRUPO NAVANTIA

Informe de Sostenibilidad / **EINF 2022**

Un horizonte infinito

ÍNDICE

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: el sector naval y la proyección en energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

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

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

- Estrategia de sostenibilidad y los ODS
- Objetivos y contribución de Navantia en los ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos GRI
- Tablas Taxonomía Verde

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2022, marca Navantia

Navantia, horizonte 5.0

Modelo de negocio: el sector naval y la proyección en energías renovables

La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia

Transformación Digital e Innovación en Navantia

El impacto de la actividad de Navantia

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Navantia, un horizonte infinito

Pasado, presente y futuro. Navantia se erige como una compañía líder en el sector naval con 400 años de historia, que va paralela a los designios de la Armada. Desde la atalaya que ofrece la perspectiva del tiempo, Navantia no ha dejado de otear el horizonte para ofrecer constantemente un rumbo firme y renovado.

Vinculada siempre a nuestro entorno natural, la mar, el mar, Navantia no solo se convierte en un actor principal a nivel internacional en el sector de la construcción naval, sino que diversifica su línea de negocio con el lanzamiento de Navantia Seanergies, en una clara apuesta por el futuro sostenible a través de las energías verdes, fundamentalmente con la energía eólica marina y el hidrógeno.

Todo ello, en contexto de un negocio de servicios y sistemas donde la excelencia de nuestros productos se pone al servicio de una compañía con un presente ilusionante y un futuro que permite vislumbrar un horizonte infinito.

Durante el ejercicio 2022, Navantia fija un nuevo rumbo, un Horizonte 5.0, representando la visión estratégica de la compañía para los próximos años, una visión moderna y comprometida con su vocación de servicio público al objeto de impulsar y cohesionar el tejido industrial español, europeo e internacional en el sector naval y de las energías renovables.

Nos adentramos en un futuro necesariamente sostenible y tecnológico, para lo cual, Navantia dispone del mejor equipo ante el reto que se nos plantea.

Como siempre, el sentimiento de orgullo de pertenencia del que hacen gala cada uno de los trabajadores y las trabajadoras de nuestra compañía determina que Navantia estará preparada para surcar con éxito las marejadas o temporales que puedan aparecer en nuestro rumbo. Para ello, la formación de nuestra plantilla se erige en pieza fundamental de nuestro propósito y misión.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

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

La transformación digital, la apuesta por la inteligencia artificial y otras tecnologías disruptivas, el impulso a los centros de excelencia, la cultura organizativa en la búsqueda de la mejor gobernanza y dimensión ética, la cohesión a través de la mejora de los procesos corporativos y la búsqueda de la innovación más adecuada a nuestros productos y servicios visualizan que, detrás de las palabras, existe un trabajo serio, metódico y vanguardista, adaptado a las necesidades del mercado y de la sociedad.

Navantia sigue impulsando la integración de la sostenibilidad en la toma de decisiones de la compañía. La variable ESG (ambiental, social y de gobernanza) se hace cada vez más presente ante los retos regulatorios, la presión de los competidores y de los inversores, las demandas de la sociedad e incluso del propio personal.

La aprobación de la Estrategia de Sostenibilidad de Navantia durante 2022 refleja la trascendencia de su dimensión, que se incardina indefectiblemente en la Estrategia de la compañía, en el Horizonte 5.0.

Dejamos atrás un Plan Estratégico 2018-2022 en el que la carga de trabajo contratada a diciembre 2022 ha alcanzado casi un 80% del objetivo inicialmente previsto, con un despliegue de 513 millones de euros de inversiones que acompasan las necesidades operativas, así como 1.173 incorporaciones.

Nos adentramos en un nuevo Horizonte infinito, con el propósito corporativo de construir un futuro seguro y sostenible a través de la excelencia tecnológica y la colaboración industrial, el cual fue presentado por el presidente de la compañía, Ricardo Domínguez García-Baquero.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

2022, marca Navantia

El binomio Construcción Naval-Sistemas y Servicios

Navantia tiene un compromiso con la estrategia país, pues su nombre se encuentra indisolublemente unido a España y, por tanto, a Europa. Intentar sintetizar los hitos de Navantia durante el año del presente informe se antoja una misión complicada, pero se pueden resumir en dos palabras: ilusión y compromiso.

Ilusión por cuanto comienzan a verse resultados tras unos difíciles años donde la coyuntura económica y la pandemia de la Covid-19 no permitían desplegar el potencial de la compañía. Compromiso por cuanto el esfuerzo de toda la plantilla ha sido el artífice de alcanzar las cotas que comienzan a vislumbrarse.

Construcción Naval junto con Sistemas y Servicios constituyen un binomio capital para la compañía y, por tanto, como empresa estratégica del sector de Defensa, para las Fuerzas Armadas de nuestro país y de aquéllas con las que mantiene relaciones comerciales.

Nunca debe de olvidarse que, como recalca el artículo 15 de la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional "*Las Fuerzas Armadas, de acuerdo con el artículo 8.1 de la Constitución, tienen atribuida la misión de garantizar la soberanía e independencia de España, defender su integridad territorial y el ordenamiento constitucional*". Por tanto, no debería de perderse la perspectiva que la contribución que nuestra compañía realiza para reforzar la seguridad de nuestro país constituye axioma y marco para el desempeño de las acciones ESG no solo de Navantia, sino de la sociedad en su conjunto, máxime en un contexto marcado por la guerra en Ucrania y la inestabilidad geopolítica global.

El programa F-110 avanza con determinación y con el máximo compromiso del Gobierno de España, programa en el que Navantia pone al servicio de nuestro país lo mejor de nuestro talento para dotar a la Armada y a nuestros socios comerciales de las fragatas polivalentes que suponen un salto tecnológico hacia el buque inteligente.

Incorporar tecnologías de la industria 4.0 que mejorarán tanto la construcción, como la operación y el ciclo de vida, así como optimizar el uso de recursos aunando sostenibilidad y transformación digital, suponen un reto para mantener la posición de liderazgo mundial de Navantia como diseñador y constructor de fragatas y su posterior soporte al ciclo de vida.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Trasladar que el submarino S-81 ha realizado su primera navegación en la Bahía de Cartagena llena de orgullo a las mujeres y hombres de Navantia.

El esfuerzo titánico para contar con un modelo de nueva generación, con diseño y construcción completamente español, incluye el modelo de propulsión anaeróbica AIP denominado BEST (Bio-Ethanol Stealth Technology), de tercera generación, que consta de un reformador de bioetanol para producir hidrógeno, que a su vez reacciona con oxígeno en una pila de combustible generando electricidad, dotando al submarino de un componente de sostenibilidad inédito a nivel mundial.

Este sistema permite extender su autonomía en inmersión hasta tres semanas, lo que reduce sustancialmente su nivel de detectabilidad.

Igualmente, debemos destacar la aprobación de la Revisión Inicial de Diseño (IPDR) del Buque de Intervención Subacuática (BAM-IS) que Navantia construirá para la Armada.

El impulso a los programas del Gemelo Digital de la F-110, al modelo de propulsión AIP, lograr la integración de vehículos no tripulados en buques de la Armada, finalizar con éxito las pruebas de validación en el entorno real del programa de I+D FAVENTAN, la participación en el primer foro IndesIA o la asistencia a numerosos eventos nacionales e internacionales (World Defense Show, Indopacific, Euronaval con la firma del memorándum de la European Patrol Corvette) han supuesto la piedra de toque de lo que significa la marca Navantia.

Esto se ha acompañado de numerosos reconocimientos nacionales e internacionales, como la obtención de la mejor certificación de software de ingeniería, empezar a presidir la European Naval Industry Group en ASD-Europe, lograr el Premio a la Innovación en Fabricación Aditiva y 3D por su proyecto "Timón 3D", contar con la participación de nuestro presidente en el foro "el futuro de la OTAN" tras la cumbre de Madrid, participar en los ejercicios Dynamic Messenger de la OTAN, recibir de la Cámara de Comercio Española en el Reino Unido su Galardón Anual de Oro o ser galardonada con el VII premio Impulso de la Industria Conectada, entre otros hitos.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Ello nos lleva a una cota más elevada, en el que la proyección internacional de Navantia ha cobrado un protagonismo muy destacado. A la consolidación de nuestras filiales de Australia y Arabia Saudí, se suma la creación de Navantia UK. Y la creación en 2022 no ha tardado en dar sus frutos, pues el consorcio "Team Resolute", liderado por Navantia UK, ha sido declarado adjudicatario para el programa FSS de buques logísticos en el Reino Unido.

Asimismo, no solo se han entregado tres corbetas para la Marina Real Saudí, sino que se ha suscrito un acuerdo para otros cinco buques con Arabia Saudí. Asimismo, hemos asistido al lanzamiento del programa AVT1800+PHM para la Marina Real marroquí.

La posición líder de Navantia se refuerza con la labor de sinergia y tracción que impulsa desde el nacimiento del PERTE Naval, que prevé movilizar 190 millones de euros de inversión pública.

Navantia en el sector de las energías verdes

El compromiso de Navantia para con la sociedad adquiere un nuevo significado tras la presentación de la división Navantia Seanergies en 2022, para proyectar su experiencia, y capacidades industriales y de innovación en el desarrollo de productos y servicios en el sector de las energías verdes, tales como la energía eólica marina y el hidrógeno.

En un mundo cambiante, en el contexto de cambio climático, y en la situación geopolítica internacional en la que nos encontramos, Europa camina hacia el objetivo de la descarbonización de su economía, y de una independencia energética basada en energías limpias y sostenibles. Este cambio es necesario, no ya solo para las generaciones del futuro, sino para las del ahora. La guerra en Ucrania está teniendo un impacto socioeconómico global muy tangible para la sociedad en su conjunto.

Las políticas internacionales se enfocan en la aceleración del proceso de transición energética, para convertir la descarbonización y la independencia energética en una realidad en plazos de tiempo muy ambiciosos. Se abre una oportunidad, y una responsabilidad, sin precedentes para la industria.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

En este contexto, **Navantia Seanergies**, aparece imbricada con la estrategia de país, como una apuesta firme y sólida desde Navantia por las energías sostenibles.

Energías como la eólica marina tendrán un peso importante en el mix del suministro eléctrico en la Unión Europea, Reino Unido, Estados Unidos, Australia y muy próximamente en España. Las tecnologías del hidrógeno están teniendo un fuerte desarrollo. Y el aprovechamiento de energías marinas, como las mareas y corrientes, comienza a abrirse paso.

Navantia trabaja en todas ellas. Según la Agencia Internacional de la Energía, en el año 2040 la energía eólica marina será la mayor fuente de energía en la Unión Europea.

En este marco, durante las tres últimas décadas algunos países del norte de Europa han comenzado a desarrollar parques eólicos marinos.

El desarrollo de la energía eólica marina en España no ha sido parejo al de estos países ya que, a diferencia de los mismos, nuestro país cuenta con una muy escasa plataforma continental que obliga a situar los parques en profundidades importantes para los que la tecnología no estaba preparada.

En este contexto, Navantia ya cuenta con una dilatada experiencia en la construcción de parques eólicos marinos (tanto de subestaciones como de cimentaciones para aerogeneradores), siendo un referente en hidrógeno con el desarrollo de la propulsión mediante pila de combustible del submarino S80 con el sistema AIP, sumando la capacidad industrial para la fabricación de electrolizadores, y así como la colaboración activa con socios de primer nivel para descarbonizar el transporte marítimo.

Esta propuesta de valor permite liderar el sector de las energías sostenibles en el entorno marino y permite a la industria marítimo-naval española en convertirse en un actor clave en el desarrollo de este sector.

Estamos ante una gran oportunidad de desarrollo industrial para toda la cadena de valor del sector, de generación de desarrollo económico para el país y de creación de altos niveles de empleo cualificado.

El reto es, para todos, aunar esfuerzos y aprovechar esta oportunidad única. Desde Navantia contamos con la colaboración de una sólida cadena de industria colaboradora, como lo hemos venido haciendo los últimos 400 años en el sector naval, también ahora en el sector de las energías verdes.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Gracias a empresas como Navantia, la tecnología flotante ha podido desarrollarse hasta alcanzar el hito de estar disponible comercialmente y permitir el desarrollo de parques eólicos offshore a profundidades cada vez mayores, lo que ha permitido al Gobierno de España establecer el objetivo de disponer de infraestructuras energéticas en el entorno marino capaces de producir entre 1 y 3 GW de energía eólica en 2030. Además de la energía eólica marina, el hidrógeno se ha convertido en el vector energético que permitirá resolver los retos de almacenamiento que actualmente presentan las energías renovables, y será una pieza clave en la descarbonización del transporte.

El Centro de Excelencia de Energías Verdes de Navantia tiene la misión de impulsar la innovación abierta, la transferencia de conocimiento, la capacitación y el emprendimiento, a través del desarrollo de un ecosistema colaborativo formado por empresas de la cadena de valor de estas energías, agentes de I+D+i, PYMEs, etc., como mecanismo que permita desarrollar las capacidades estratégicas nacionales e impulsar la competitividad en este sector.

Con un sólido posicionamiento en los mercados internacionales del sector, Navantia acumula una experiencia consolidada en cimentaciones y subestaciones para parques eólicos marinos, con cerca de 1.000M € de ingresos (10 contratos firmados desde el año 2014 para 5 países: Francia, Alemania, Portugal, Reino Unido, Dinamarca).

Fruto de este compromiso, Navantia Seanergies ha logrado suscribir los siguientes contratos:

- Suministrar 62 jackets de aerogenerador para parque eólico Dieppe Le Tréport en Francia en UTE con Windar.
- Primer contrato llave en mano de Navantia con dos jackets de subestación para este parque eólico y para el de Îles d'Yeu et Noirmoutiert en Francia.
- Un contrato llave en mano de jacket de subestación campo Dogger Bank en Reino Unido; el primer contrato de Navantia para EEUU de 5 estructuras offshore.
- El primer contrato de Monopiles: 14 Monopiles XXL para el campo Moray West en Reino Unido en UTE con Windar.
- La firma de 50 plataformas para piezas de transición del campo Vineyard Wind en EEUU en UTE con Windar.
- Para el proyecto Saint Brieuc ha supuesto el embarque las primeras 4 jacket entregadas, así como la finalización de la verticalización de las 64 jackets del proyecto.

En resumen, durante el año 2022 se ha progresado en varias ofertas de alto valor estratégico que se consolidarán en el año 2023, así como acuerdos de colaboración con la industria nacional e internacional, como el proyecto Shyne con Repsol en el mayor consorcio español de hidrógeno verde o como que Enagás haya dado entrada a Navantia en el capital de Enagás Renovable con un 5% o que hayamos asistido a la reunión de lanzamiento de los primeros contratos de Navantia Seanergies en Puerto Real.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Navantia, Horizonte 5.0

El **Plan Estratégico de Navantia 2018-2022** inició una senda de mejora de los resultados y ha sentado las bases de la transformación de la compañía, a lo que debe sumarse que, en el actual contexto, se presentan una serie de disrupciones y oportunidades a las que Navantia debe hacer frente. La transformación digital y la transición ecológica se presentan como las dos grandes revoluciones de esta primera parte del siglo XXI y para Navantia es esencial abordarlas de forma proactiva.

Navantia, empresa pública de construcción naval, opera como compañía tecnológica y estratégica para el sector naval de Defensa, que, por una parte, aporta la respuesta industrial y tecnológica a las capacidades que el Gobierno considera que afectan a los intereses esenciales de la Defensa y Seguridad Nacional y por otra genera riqueza y empleo de alta calidad en particular en regiones españolas en las que se ubica, además de contribuir a las exportaciones españolas y a reforzar la marca España en el exterior.

Adicionalmente Navantia se puede convertir en una empresa estratégica para el sector energético español teniendo en cuenta sus capacidades industriales y su conocimiento en eólica marina fundamentalmente.

Con todos estos condicionantes, el **Horizonte 5.0** diseña una Navantia como empresa sostenible en sus tres dimensiones económica, social y ambiental y una referencia reconocida internacional en sistemas navales militares para dar servicio a la Armada Española y clientes de exportación y ser un suministrador de referencia en productos y servicios energías renovables que apoyan la transición energética española.

El H 5.0 tiene como objetivo **afianzar el proceso de transformación para asentar las bases del crecimiento sostenible de la compañía y se apoya en 7 líneas de actuación** que incluyen las iniciativas en proceso del Plan Estratégico de Navantia 2018.

Horizonte 5.0

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Crecimiento del negocio *core*

- Fortalecer la cartera de pedidos en el mercado de defensa y seguridad (tanto nacional como de exportación) a la vez que potenciar nuestro posicionamiento estratégico en Europa mediante alianzas y participación en proyectos europeos.
- Una de las variables más destacadas será el desarrollo de nuevos modelos de negocio relacionados con los servicios, que prioritariamente serán inteligentes y sostenibles.

Tecnología e innovación

- Proyección de la innovación en Navantia y en su entorno conectado con la Transformación digital

Productividad y eficiencia

- Excelencia operacional y gestora, sumando la reducción de la subactividad y la racionalización de costes y formación.

Navantia Seanergies

- Desarrollar el negocio de Seanergies en sectores clave para la transición energética con alto potencial de crecimiento, que prioritariamente serán inteligentes y sostenibles

Capacidades estratégicas y talento

- La plantilla de Navantia debe estar dimensionada y contar con las capacidades necesarias para dar respuesta a la estrategia de España en materia de Defensa, a los contratos de exportación y a las necesidades españolas de autonomía energética.

Sostenibilidad

- Integrar la sostenibilidad en la toma de decisiones y gestión operacional de la compañía; con el impulso del Plan de Descarbonización, la mejora de la sostenibilidad de nuestros productos y servicios en clave competitiva, no solo interna sino de toda la cadena de valor.

Colaboración Europea

- Consolidar el liderazgo de Navantia en sus prioridades estratégicas ante un crecimiento de la colaboración entre países para el desarrollo de capacidades conjuntas constituye uno de los ejes fundamentales de H 5.0. serán inteligentes y sostenibles.
- Fortalecer la cartera de pedidos en el mercado de defensa y seguridad (tanto nacional como de exportación) a la vez que potenciar nuestro posicionamiento estratégico en Europa mediante alianzas y participación en proyectos europeos.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

GRI 2-1, 2-6, 2-9, 2-12, 2-22

Modelo de negocio: el sector naval y la proyección en energías renovables

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

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

Fruto de esa concepción, en Navantia hemos desarrollado programas en más de veinte países y contamos con más de 4.100 profesionales, que desarrollan su actividad en las instalaciones de la Ría de Ferrol, Dársena de Cartagena y la Bahía de Cádiz, en las oficinas centrales en Madrid, así como en sus filiales y delegaciones internacionales.

Evolución histórica y crecimiento de Navantia

2005
- Nace Navantia, referente mundial en la prestación de servicios como el diseño, construcción e integración de buques militares.
- Firma del contrato para la construcción de 8 patrulleros para Venezuela.
- Firma del contrato para la Construcción del BAC (Buque de Apoyo Logístico) Cantabria para la Armada española.

2006
- Contrato para la Construcción de 4 BAM (buque de Acción Marítima) para la Armada Española.
- Entrega 4 submarinos Scorpene para Chile y Malasia entre 2006 y 2009.

2007
- Gran contrato para la Construcción de 2 LHD para Australia, 12 lanchas y el diseño de 3 destructores.

2008
- Entrega el buque "Juan Carlos I", siendo el de mayor tamaño en España en toda su historia. Construcción de 12 lanchas de desembarco entregadas entre 2006 y 2008.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

2010-2013

- Fin de la construcción de 5 fragatas para Noruega
- Entrega de la F105, la última de las 5 fragatas construidas para la Armada Española

2014

- Navantia sella una alianza con Iberdrola y se introduce en el mercado de la eólica marina firmando el primer contrato para la construcción de 29 jackets y una subestación para el parque Wikinger (Alemania)
- Contrato para la construcción de 2 BAM para la Armada Española

2015

- Eólica Marina: Contrato con Statoil (Equinor) para la construcción de 5 estructuras flotantes, proyecto Hywind

2016

- Contrato con Australia para la construcción de 2 AOR (buques de Apoyo logístico)
- Eólica Marina: Contrato con Iberdrola para la construcción de 42 jackets y una subestación para el parque eólico East Anglia One (UK)

2018

- La empresa firma con Arabia Saudí la construcción de cinco corbetas, lo que aporta miles de puestos de trabajo generados anualmente de forma directa e indirecta
- Eólica Marina: Contrato de una plataforma flotante para Windfloat Atlantic (EDPR)

2019

- Eólica Marina, Contrato con grupo Cobra para construir 5 plataformas flotantes para el parque kincardine (Reino Unido)
- Navantia resulta adjudicataria para la construcción de la subestación eléctrica para las empresas noruegas Aibel
- Firma de la Orden de Ejecución con la Armada Española para la construcción de 5 F110, las fragatas más modernas
- Eólica Marina: Contrato con Iberdrola para construir 62 jackets para el parque eólico Saint-Brieuc (Francia)

2021

- Navantia lanza una nueva división especializada en Energías Verdes
- Puesta a flote de la primera unidad del submarino S81
- Navantia crea el primer consorcio de Inteligencia Artificial IndesIA junto con Telefónica, Microsoft y Repsol con el objetivo de acelerar sus procesos de digitalización y mejorar su productividad
- Navantia inicia su Estrategia de Sostenibilidad y el Plan de Descarbonización Navantia 2040

2022

- Navantia y Pymar como impulsores del PERTE de la industria naval Española
- El Consejo de Ministros autoriza constituir una filial de Navantia en Reino Unido
- Nacimiento **Navantia Seanergies**
  Adquisición de un 5% del capital de Enagás Renovable (EGR) especializada en proyectos de hidrógeno verde
- Ocean Winds adjudica a Navantia Seanergies y Windar la construcción de 14 monopiles para el parque eólico offshore Moray West (Escocia).

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Las líneas de negocio

Navantia se erige como referente y aliado de confianza para dar respuesta a cualquier necesidad de nuestro ámbito operativo. Nuestra visión estratégica y de actuación se centra en anticipar y dar respuesta a los desafíos de una manera eficiente, eficaz y sostenible.

La mayor proyección internacional de Navantia, fruto del esfuerzo y compromiso de su organización y plantilla, permite impulsar del sector de Defensa y de energías renovables con las mayores garantías.

Dentro del mismo, operan como líneas de negocio:

Construcción Naval

Navantia dispone de las capacidades de diseño, construcción y mantenimiento de todo tipo de plataformas navales (buques de superficie y submarinos):

- Construcción de buques militares para la Armada.
- Construcción de buques militares para la exportación a marinas extranjeras.
- Reparaciones y transformaciones de buques militares y civiles.
- Transferencia de Tecnología.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

SISTEMAS Y SERVICIOS, innovar para crecer

Navantia a través de su división de SISTEMAS Y SERVICIOS, genera un valor añadido a la construcción naval tanto Nacional como Europea.

La inversión de I+D+i de Navantia representa en 2022 un 5,2% de sus ingresos, por encima de la media de otros sectores industriales.

Esto le permite disponer de una capacidad tecnológica propia clave para que sus productos y servicios sean eficientes, competitivos y exportables y para la mejora continua de sus procesos e instalaciones.

Para mantener el nivel de inversión en I+D+i, Navantia colabora con socios y tecnólogos nacionales e internacionales y se apoya en acuerdos colaborativos con universidades y centros tecnológicos punteros en España. En este marco, se han constituido 4 cátedras con universidades de Madrid, Cartagena, Cádiz y A Coruña (José Romero Landa, Isaac Peral, José Patiño Rosales y Cosme Álvarez de los Ríos respectivamente). Además, dado el carácter de empresa internacional, mantiene acuerdos con universidades y centros tecnológicos en Australia y otros países, y colabora con otros organismos sectoriales de referencia en diversos países.

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

- Diseño y fabricación de sistemas (combate, control, navegación, comunicaciones, etc.) de buques, submarinos y embarcaciones no tripuladas, incluyendo inteligencia, simulación (gemelo digital) y entrenamiento de los mismos).
- Plataformas colaborativas o sistemas de información integrados.
- Automatización, sensorización, comunicación, robotización e inteligencia artificial de los procesos.
- Diseño o desarrollo de sistemas no tripulados.
- Tecnologías de fabricación avanzada e Industria 4.0, como gemelos digitales, entre otros.
- Centros de fabricación avanzada.

Todo ello hace de Navantia Sistemas un activo clave para el desarrollo y la generación de valor añadido a la industria.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Navantia Seanergies

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

- Líder internacional en la fabricación de cimentaciones fijas tipo jacket e instalaciones flotantes, habiendo construido el 85% de las plataformas flotantes instaladas en el mundo.
- En el ámbito del hidrógeno, aprovecha el desarrollo liderado en el sistema AIP de los submarinos S-80, como vector de crecimiento en el marco de las tecnologías del hidrógeno, que serán clave para contribuir a la descarbonización del sector marítimo (entre otros sectores).
- Pionera a nivel nacional en la construcción de subestaciones eléctricas offshore, con la construcción de la primera subestación eléctrica en España para un parque eólico marino, y con la ambición de consolidar su posicionamiento de mercado con este producto.
- Referente en el desarrollo e integración de tecnologías avanzadas para el aprovechamiento del hidrógeno, derivado de su experiencia de desarrollos en el sector de la Defensa.
- Con infraestructuras productivas en Fene, Ferrol, Puerto Real, Cartagena y Saint Brieuc (Francia), y con un Centro de Excelencia de Energías Verdes en desarrollo que tendrá tres sedes.
- En el siguiente link y código QR se presenta información sobre Navantia Seanergies.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Tendencias - El horizonte de Navantia

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

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

Disrupciones en el escenario macroeconómico - Tensiones en los mercados de materias primas e inflación

El entorno económico durante la primera mitad del año 2022 estuvo condicionado por las tensiones de oferta derivadas de incrementos de los precios de la energía y materias primas, como consecuencia de las presiones en las cadenas suministro globales, especialmente exacerbadas tras el inicio en febrero de la guerra en Ucrania y las sanciones internacionales a Rusia.

Aunque los precios de la energía, de las materias primas y el índice de presión global de las cadenas de suministro se han moderado en los últimos meses de 2022, siguen siendo elevados respecto a los niveles prepandemia. Se trata en todo caso de un escenario altamente volátil en el que tanto las variables reales (crecimiento PIB, precios, o seguridad de suministro de insumos), como financieras (tipos de interés y tipos de cambios), se están viendo afectadas, y están cambiando de forma recurrente los escenarios y previsiones, y para lo que las compañías deben estar preparadas.

Renovado interés por la sostenibilidad - Energías renovables como eje de la transición y autonomía energética europea

La sostenibilidad ha experimentado a nivel global un importante salto entre las principales preocupaciones de la sociedad. Esta creciente concienciación social se está trasladando de forma muy palpable a todos los ámbitos del entorno empresarial, convirtiéndose en una prioridad: la sostenibilidad será un imperativo transversal a todos los sectores de actividad. En este sentido, La UE pretende transformar su modelo de crecimiento económico mediante "El Pacto Verde" y ha formulado objetivos altamente ambiciosos, como el de convertir a Europa en el primer continente neutro en carbono para 2050.

Por ello, la autonomía energética europea respecto a terceras regiones con instabilidad geopolítica sólo se puede alcanzar a largo plazo a través de las diversas formas de energías renovables.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Coyunturas del sector naval militar y civil

En 2022 las expectativas de ingresos y rentabilidad de la base industrial de defensa mejoraron al anunciarse incrementos en el gasto en defensa por parte de los Estados europeos, como efecto derivado de la invasión de Ucrania, especialmente en aquellos con menores presupuestos en defensa sobre el PIB.

No obstante, dados los plazos dilatados en los programas navales militares, la contratación en el último año en el mercado de construcción naval militar a nivel mundial no se vio afectada por estos anuncios, situándose en al algo más de 13.000 millones de dólares y concentrándose en 4 países.

En 2022 la contratación global de buques mercantes retrocedió ligeramente en línea con la moderación del transporte marítimo y los precios de los fletes.

Nuevo escenario para la industria de defensa europea

Se han identificado una serie de fuerzas transversales, que potenciadas por la COVID-19 y la guerra de Ucrania, afectarán y marcarán las estrategias de las compañías de la industria de defensa y a su entorno de negocio en los próximos años:

- Dominio de la tecnología y necesidad continua de innovación.
- La importancia del dato y la hiperconectividad.
- Aumento de riesgos relacionados con la ciberseguridad.
- La necesidad reforzar las capacidades de defensa europeas, que no solo se traduciría en aumentos de gasto, sino en mejora de gasto a través del aumento de eficiencia y economías de escala que proporcionaría los programas militares conjuntos.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Principales retos y oportunidades para el sector naval

Principales retos

Escenario macroeconómico global disruptivo e incierto

Las elevadas presiones inflacionistas (derivadas del incremento de los precios de la energía y de las materias primas, y de la presión sobre las cadenas de suministro), así como sus consecuencias sobre la estabilidad macroeconómica global, plantea un escenario altamente volátil y complejo para las compañías.

Fragmentación de la industria y recuperación desigual

La base industrial de defensa europea se enfrenta a retos derivados de su fragmentación y menor tamaño respecto a sus competidores asiáticos y americanos, lo que afecta también al sector naval militar.

Por su parte, la recuperación postpandemia del sector naval civil sigue siendo desigual, y con menor vigor en Europa, dependiente de la industria de buques de crucero.

Cambio tecnológico y aumento de la competencia internacional

Las disrupciones provocadas por la denominada cuarta revolución industrial, el aumento de los procesos de M&A, y la introducción de nuevos competidores internacionales en el segmento naval militar se ha acelerado en los últimos años.

Principales oportunidades

Aprobación del PERTE naval en 2022 como parte de los fondos NGEU destinados a España

Expectativas de incrementos en el gasto en defensa por parte de los Estados europeos, como efecto de la Guerra en Ucrania, lo que implicaría oportunidades para la ampliación a medio y largo plazo del número y alcance de los programas navales militares de los distintos países.

Consolidación de la apuesta por las energías verdes

Apuesta del Gobierno de España por el estímulo de las energías renovables (entre las que se encuentran la eólica offshore y el hidrógeno verde) y la localización de los trabajos en territorio nacional.

Aceleración digitalización y de la descarbonización

Aceleración de la necesidad de digitalización y de la descarbonización del sector naval.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Cerca de sus clientes

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

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

Navantia ha consolidado su presencia operativa en siete astilleros

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Principales hitos 2022

ENERO

12 de enero
Navantia Sistemas obtiene la mejor certificación de software de ingeniería.

13 de enero
Navantia refuerza su estrategia europea desde su nueva oficina en Bruselas

21 de enero
Nace SHYNE: Navantia colabora con el mayor consorcio español de hidrógeno verde

FEBRERO

9 de febrero
Navantia presente en el primer foro de IndesIA

21 de febrero
El programa F110 supera la 1ª Puerta de Calidad de Diseño Constructivo

MARZO

8 de marzo
Navantia muestra en World Defense Show el Avante 2200 y sus programas de alta tecnología

10 de marzo
Motores desarrolla un Gemelo Digital de Planta que revolucionará sus procesos de producción

31 de marzo
Entregada la primera corbeta para Arabia Saudí

ABRIL

5 de abril
Navantia Seanergies oficialmente presentada en Wind Europe (Bilbao)

6 de abril
El Presidente del Gobierno en el acto que inicia la construcción de la primera fragata F-110.

21 de abril
Reunión con la Armada española para analizar la propulsión limpia del Buque Escuela Juan Sebastián Elcano

27 de abril
Creación de la filial Navantia UK.

MAYO

3 de mayo
Navantia y MAN Energy Solutions renuevan su alianza para fabricación de motores para los próximos diez años.

3 de mayo
Navantia preside la European Naval Industry Group en ASD-Europe.

13 de mayo
Navantia presente en la feria Indopacific (Australia), con delegación encabezada por su Presidente.

18 de mayo
Navantia designada para formar parte del grupo asesor de la Industria ante la OTAN.

25 de mayo
El Rey Felipe VI visita el estand de Navantia en la feria Navalia.

27 de mayo
El submarino S-81 realiza su primera navegación en la bahía de Cartagena.

JUNIO

2 de junio
La F-110 cuenta con el Centro de Integración de Sistemas en Tierra (Rota) y avanza en el programa Gemelo Digital.

6 de junio
Navantia Seanergies celebra que Ocean Winds reserva capacidad para construcción de subestaciones en Navantia Puerto Real, así como el traslado de cuatro jackets a St. Brieuc.

7 de junio
El Comité de Dirección aprueba el Plan de Innovación de Navantia.

17 de junio
Navantia logra el Premio a la Innovación en Fabricación Aditiva y 3D por su proyecto "Timón 3D".

22 de junio
Navantia colabora con el proyecto europeo Blue Deal en Energía Azul.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

JULIO

4 de julio
El Presidente de Navantia participa en foro "el futuro de la OTAN" tras la cumbre de Madrid.

8 de julio
Navantia realiza con éxito la primera integración de vehículos no tripulados en un buque de la Armada.

19 de julio
Navantia Seanergies presenta su Centro de Excelencia al Club Español de la Energía.

21 de julio
Navantia participa en seis proyectos apoyados por el Fondo Europeo de Defensa, valorados en 265 millones de euros.

22 de julio
Ocean Winds adjudica el primer contrato de monopiles XXL a la nueva fábrica de Fene.

22 de julio
Navantia aprueba su Estrategia de Sostenibilidad.

22 de julio
Fábrica de Motores monta su primer motor para la F-110.

26 de julio
Ceremonia de entrega de la segunda corbeta Al-Diriyah a la Real Marina Saudí.

28 de julio
Publicación de las bases reguladoras del PERTE Naval, en el que Navantia se erige como agente tractor y dinamizador del sector de cara a su conformación.

SEPTIEMBRE

1 de septiembre
Navantia participa en la constitución del TF Green Defence en ASD-Europe.

6 de septiembre
El Rey Felipe VI preside a bordo "Juan Sebastián de Elcano" la parada naval por el V Centenario de la Circunnavegación.

8 de septiembre
Celebrada la reunión de lanzamiento del programa AVT1800+PHM para la Marina Real marroquí.

28 de septiembre
Navantia participa en los ejercicios Dynamic Messenger de la OTAN.

28 de septiembre
Aprobada la Revisión Inicial de Diseño (IPDR) del Buque de Intervención Subacuática (BAM-IS) que Navantia construirá para la Armada.

OCTUBRE

4 de octubre
Navantia y Airbus firman un acuerdo para impulsar proyectos de transformación y digitalización del sector industrial y defensa.

18 de octubre
Navantia, protagonista destacado en la firma del acuerdo preliminar del consorcio para la Corbeta Europea en Euronaval.

18 de octubre
La Cámara de Comercio Española en Reino Unido otorga su Galardón Anual de Oro a Navantia.

19 de octubre
Enagás da entrada a Navantia en el capital de Enagás Renovable con un 5%.

NOVIEMBRE

3 de noviembre
Navantia, portavoz de la sostenibilidad del sector naval en el B2B FORUM de la European Hydrogen Week 2022.

7 de noviembre
Navantia forma parte de un grupo de investigación de la OTAN sobre Gemelos Digitales.

11 de noviembre
La Armada adjudicada a Navantia un contrato para realizar el proceso de overhaul de cuatro cañones navales 76/62C, con destino a los buques de la serie BAM.

16 de noviembre
El consorcio "Team Resolute", licitador preferente para el programa FSS de buques logísticos en Reino Unido.

28 de noviembre
El Ocean Winds encarga a Navantia-Windar 62 jackets para su parque francés Dieppe Le Tréport.

29 de noviembre
Navantia, galardonada con el VII premio Impulso de la Industria Conectada.

29 de noviembre
Arabia Saudí firma con Navantia un acuerdo para otros cinco buques para su Armada.

DICIEMBRE

2 de diciembre
Navantia Seanergies protagonista destacado en el I Congreso eólico marino de España.

3 de diciembre
Navantia entrega a la Real Marina de Arabia Saudí la tercera corbeta.

9 de diciembre
Los combustibles renovables de Repsol testados en Navantia demuestran ser compatibles con los motores marinos.

21 de diciembre
Navantia Sistemas finaliza con éxito las pruebas de validación en el entorno real del programa de I+D FAVENTAN.

21 de diciembre
Publicada la convocatoria del PERTE Naval que prevé movilizar 1.460 millones y crear 3.100 puestos de trabajo de calidad.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

GRI 2-1, 2-6, 2-9, 2-12, 2-22

La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia

Afirmar que la sostenibilidad se configura en Navantia como vector de nuestro propósito y acción se demuestra con ejemplos tangibles, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, el Pacto Verde Europeo y los instrumentos europeos, estatales, autonómicos y locales en materia de sostenibilidad.

El máximo órgano de dirección de Navantia, S.A., S.M.E, aprobó en la sesión de 9 de junio de 2022 la Estrategia de Sostenibilidad de la compañía, enmarcado en el Plan estratégico de Navantia, que se traduce no sólo en su integración en la toma de decisiones corporativas, sino en un amplio conjunto de acciones en clave ESG. La parte ambiental, social y de gobernanza operan como factor de competitividad de nuestra organización, plantilla, productos y servicios, en un marco temporal que aúna el corto, el medio y el largo plazo. Todo ello, en el marco del Horizonte 5.0, clave de bóveda estratégica de la compañía.

Con idea de anticipar los diferentes vientos de cambio que se proyectan sobre Navantia, la compañía participa activamente en ASD-Europe, la asociación europea que aglutina la industria del sector de Defensa, Aeroespacial y de Seguridad en Europa, a través de la Comisión de medio ambiente y del grupo de trabajo de Responsabilidad Social Corporativa. Mención especial requiere la participación en el grupo de trabajo de Defensa Verde (Task Force on Green Defence), en el que Navantia se integra desde su constitución, con idea de desarrollar una hoja de ruta para la Descarbonización del sector de Defensa. Para ello, Navantia es acompañado igualmente por profesionales de compañías como Hensoldt, BAE Systems, Leonardo o Airbus en este reto.

A ello debe sumarse la participación activa en el grupo de sostenibilidad lanzado por SEPI durante 2022, en el que se han sentado las bases para la implementación de la sostenibilidad como criterio de actuación de las empresas del sector público estatal. A la coordinación de SEPI, se han sumado empresas como Tragsa, Correos, Saeca, RTVE, Enusa, Sepides o la Fundación SEPI. El análisis del marco regulatorio y de la situación socioeconómica, el alineamiento con inversores, empleados y sociedad, la fijación de unos indicadores de mínimos para todas las empresas, el impulso a la compra pública sostenible, así como la necesidad de contar con políticas de sostenibilidad al más alto nivel han sido cuestiones abordadas en las múltiples sesiones de trabajo durante 2022.

Asimismo, Navantia ha sido protagonista principal del plan de formación que la Asociación Española de Empresas Tecnológicas de Defensa, Seguridad, Aeronáutica y Espacio (TEDAE) ha lanzado para sus asociados, asumiendo la coordinación e impulso del mismo. Durante 2022 se han tratado cuestiones como el marco regulatorio que plantean las normas europeas para el sector tras el Pacto Verde Europeo (el paquete Fit for 55, la Directiva de informe de sostenibilidad corporativa, la Directiva de Due Diligence en materia de Sostenibilidad Corporativa o el Reglamento de Taxonomía Verde). Una de las presentaciones que ha despertado mayor interés ha sido la protagonizada por Navantia, en la que se expuso las líneas maestras del Plan de Descarbonización de la compañía, siendo un ejemplo demostrativo para todo el sector.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

El ejercicio analizado ha conllevado igualmente un reto de dimensionar las inversiones existentes en los Centros de Gestión Industrial, aunándolas con el trabajo de elaboración y puesta en marcha del Plan de Descarbonización y en el contexto de un **PERTE Naval** exigente, que vehicula una parte destacada de las mismas y que supone la implementación de los Fondos NextGenUE, en los que la sostenibilidad copa más del ochenta por ciento de las ayudas previstas. Desde la perspectiva del proyecto tractor de Sostenibilidad, las diferentes iniciativas se han aglutinado en tres proyectos primarios: el ID12, de Mitigación y Adaptación en Cambio Climático; el ID13, de Economía circular y Protección ambiental; y, el ID14, relativo al ecodiseño.

Todo ello, sin olvidar la participación en los diferentes actos y eventos de Forética, Pacto Mundial de Naciones Unidas o la iniciativa Empresa-Biodiversidad de la Fundación Biodiversidad (MITERD), así como en la primera misión de la Comisión Europea sobre Adaptación al Cambio Climático, celebrada en Bruselas. La interlocución y activa participación con las Administraciones regionales y locales, Universidades, el sector privado y otros colectivos del Tercer Sector ponen de relieve un compromiso real con la sostenibilidad en Navantia.

De cara a su adecuada integración, 2022 ha significado el impulso del cambio en materia organizativa.

Además de continuar con la labor del Grupo de Trabajo ESG con la representación de las diferentes líneas de negocio, de la puesta en marcha del Comité de Sostenibilidad y de la adecuación de la Política de Sostenibilidad a la nueva realidad de **Navantia**, se han creado adicionalmente dos grupos de trabajo de máximo interés. Por un lado, el Grupo de Trabajo de Derechos Humanos, con la participación de Asesoría Jurídica, Compliance, Gobierno Corporativo y el área de Sostenibilidad, con idea de anticipar los cambios regulatorios de los borradores de Directiva de Due Diligence en materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente y de la Directiva de Trabajo Forzoso, a lo que debe añadirse el Anteproyecto de Ley en el que está trabajando el Ministerio de Asuntos Sociales y la Agenda 2030.

Por otro, el Grupo de Trabajo de Compra Pública Sostenible con la participación de Asesoría Jurídica, los departamentos de Compras corporativo y de las diferentes áreas de negocio, así como el área de Sostenibilidad, con idea de impulsar estratégicamente los criterios de compra pública sostenible en la acción corporativa, para dar cumplimiento a los diferentes preceptos de la legislación contractual general y sectorial que lo exigen, sino para ofrecer una ventaja competitiva de cara a la proyección de nuestros productos, así como para reducir la huella de carbono de nuestra organización en el alcance 3.

Fruto de un trabajo adecuadamente organizado con un equipo absolutamente comprometido, resulta plausible en la variable ambiental la consecución del certificado de residuo cero en cada uno de los centros, el impulso del ecodiseño de nuestros productos, el trabajo existente en elaborar un Plan de Descarbonización, incluyendo con mayor precisión cómo abordar el reto que supone el alcance 3 de nuestra huella de carbono o en proyectar un Plan de Adaptación en Cambio Climático, así como la puesta en marcha de los proyectos que jalonan Ecosistema Navantia.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Éste último aúna los proyectos de compensación de emisiones en zonas adyacentes a nuestros centros con la mejora del buen estado de conservación de los espacios naturales en los que se desarrolla, dando lugar como fruto del mismo al convenio de colaboración con el Ayuntamiento de San Fernando (Cádiz) para la reforestación del Cerro de los Mártires o al impulso de la agrupación de empresas para la promoción del Carbono azul en Andalucía, en la que Navantia dinamiza su labor, así como la reunión mantenida con la Oficina Técnica de la Recuperación de la Manga del Mar Menor (organismo dependiente del MITERD) para mostrar el ofrecimiento de nuestra compañía en las acciones que se desarrollen de cara a una posible participación.

En la variable social, el foco se orienta a reducir la brecha salarial, a mejorar la inclusión social y diversidad de nuestra plantilla, así como la mejora de su capacitación, sin dejar de poner de relieve la importancia de la seguridad laboral y los diferentes premios recibidos durante el pasado año en materia de salud laboral, con un papel muy destacado de la importancia del bienestar emocional.

Finalmente, en la variable de gobernanza, la adecuación de nuestro Reporting a los estándares de la Directiva de informe de Sostenibilidad corporativa han sido una de las máximas preocupaciones. En este sentido, Navantia ha participado en la consulta pública lanzada por EFRAG (panel asesor de la Comisión Europea) para ser canal de comunicación en fase de alegaciones a los indicadores sobre cambio climático y biodiversidad. La integración de la preocupación en materia de Derechos Humanos, la mejora de la transparencia y la gestión responsable suponen elementos que permiten visualizar una completa visión de conjunto de las acciones ESG de Navantia.

El compromiso de Navantia en materia de Sostenibilidad no podría tener sentido práctico sin las reuniones periódicas de las diferentes áreas implicadas, de la interlocución constante con las diferentes líneas de negocio, de buscar la excelencia a través de la formación del equipo de Sostenibilidad y de la plantilla, pero, sobre todo, de la inquebrantable búsqueda de la mejora de Navantia para ser más competitiva y más conectada con las necesidades de nuestro tiempo, siendo, como es Navantia, una empresa estratégica del sector público, una empresa estratégica española y europea.

La estrategia de sostenibilidad de Navantia

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

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Hitos de sostenibilidad

ENERO

17 enero: Navantia premiada con el CEI Mare Nostrum por su relación con las Universidad de Murcia.

19 enero: El Gobierno concede a Navantia el sello de registro de huella de carbono por tercer año consecutivo.

21 enero: Nace SHYNE: Navantia colabora con el mayor consorcio español de hidrógeno verde.

24 enero: NAVANTIA y EOLOS realizan con éxito las primeras pruebas de vehículos autónomos no tripulados aplicados a la eólica marina.

28 de enero: Navantia Bahía de Cádiz y Madre Coraje firman un acuerdo.

MARZO

2 marzo: Navantia, en la primera reunión anual de la Alianza CEO por la Diversidad.

2 marzo: Navantia y Repsol colaboran para descarbonizar el transporte marítimo.

5 marzo: Taller de adicciones para toda la plantilla.

8 marzo: Navantia celebra el Día internacional de la mujer.

9 marzo: Analizados con un microscopio impreso en 3D los primeros microplásticos marinos de Cartagena.

16 marzo: El Director de Sostenibilidad participa en el grupo de trabajo sobre RSC con ASD-Europe.

18 marzo: Navantia participa en la Consulta Empresarial sobre desarrollo sostenible del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

21 marzo: Navantia Puerto Real pone en marcha una sala de relax para embarazadas y lactancia.

23 marzo: Navantia logra por primera vez el certificado de residuos cero en todos sus centros.

30 marzo: Navantia en la delegación ASD reunión con DG GROW borrador Directiva Due Dilligence en medio ambiente y derechos humanos.

31 marzo: Jornada de voluntariado ambiental en Cartagena

FEBRERO

1 febrero: Navantia expone su potencial en eólica offshore en Galicia junto a Iberdrola.

7 febrero: Campus Ferrol recibe del Ayuntamiento el reconocimiento de Ferrolán do Ano.

9 febrero: Navantia presente en el primer foro IndesIA

11 febrero: Ecosistema Navantia. Firma Convenio Ayuntamiento de San Fernando proyecto forestal de absorción.

11 febrero: Nuestras profesionales, protagonistas de una campaña para alentar vocaciones técnicas y científicas.

14 febrero La Comisión de Igualdad de Navantia organiza el webinar en directo "Mujeres#STEAM Construyendo Futuro.

16 febrero Navantia refuerza su compromiso en la lucha contra el Cambio Climático en reunión con la Oficina Española de Cambio Climático.

ABRIL

1 abril: Navantia se suma al reto 30 días en Bici.

6 abril: Navantia presenta su división de Energías Verdes en Wind Europe Bilbao.

7 abril: Navantia y la Universidad Politécnica de Cartagena reactivan el Máster de Formación Permanente en Tecnologías Submarinas.

26 abril: Navantia Bahía de Cádiz renueva el Distintivo de Calidad Ambiental.

28 abril: Jornadas de Prevención Laboral en todos los centros por el día mundial de la SSL.

28 abril: Se inicia la segunda fase del proyecto Implantación SAP Sostenibilidad.

Medio ambiente (E) Personas (S) Gobernanza (G)

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Hitos de sostenibilidad

MAYO

3 mayo: Primera reunión del grupo de sostenibilidad de SEPI.

4 mayo: Reunión para impulsar la sostenibilidad en TEDAE.

5 mayo: El presidente de Navantia recibe de Bureau Veritas el Certificado de Residuos Cero.

6 mayo: Los Navegantes del Cambio presentan sus proyectos de equipo.

10 mayo: Presentación de la Hoja de Ruta del Plan de Descarbonización de Navantia.

18 mayo: Navantia con el día internacional de los Museos.

24 mayo: Navantia participa en el WHEC2022, organizado por la UNESCO en Barcelona.

24 mayo: Navantia impulsa la formación en Sostenibilidad para las empresas de SEPI y TEDAE.

30 mayo: Se presenta con la Junta Andalucía nota proyecto piloto carbono azul en el parque Natural Bahía de Cádiz.

30 mayo: Jornadas de Sostenibilidad Ambiental en todos los centros por el Día Mundial de Medio.

31 mayo: Se lanza encuesta a toda la plantilla para calcular el Alcance 3 de la Huella de Carbono referente a los desplazamientos al trabajo.

31 mayo: Navantia se inscribe en la III Edición del Programa Acelerador Target Gender Equality de Pacto Mundial de Naciones Unidas.

31 mayo: Navantia, referente en Sostenibilidad en el encuentro Sapphire de SAP.

JULIO

6 julio: Elaboración y difusión del video de la Estrategia Sostenibilidad de Navantia.

7 julio: Se cierra la fase 0 del Perte Naval con 3 proyectos primarios, se define bloque sostenibilidad y se publica plataforma web.

15 julio: Navantia Seanergies y Repsol explorarán oportunidades en la generación de hidrógeno renovable.

19 julio: Navantia Seanergies presenta su Centro de Excelencia al Club Español de la Energía.

JUNIO

7 junio: El Comité de Dirección aprueba el Plan de Innovación de Navantia.

7 junio: Navantia participa en el primer encuentro de la misión europea de adaptación para el cambio climático.

8 junio: Navantia renueva su compromiso con los principios para un océano sostenible de Naciones Unidas.

9 junio: El CDC aprueba la Estrategia de Sostenibilidad Corporativa.

13 junio: "Muévete con Navantia", empleados recorren más de 47 mil km.

14 junio: El proyecto "Ayúdanos a ayudarte" galardonado por la Fundación ORP a la Gestión Preventiva.

15 junio: Navantia presenta los proyectos PERTE NAVAL ante Mincotur.

16 junio: Navantia, premiada con los European Digital Mindset Awards.

21 junio: Navantia en la Asamblea Anual del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

22 junio: Navantia colabora con el proyecto europeo Blue Deal en Energía Azul.

23 junio: Navantia se suma al Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería.

27 junio: Publicado el Informe de Sostenibilidad/EINF de Navantia.

30 junio: Navantia caso de éxito en el Grupo de Acción de Sostenibilidad y RSE en las empresas públicas de Forética.

Medio ambiente (E) Personas (S) Gobernanza (G)

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Hitos de sostenibilidad

SEPTIEMBRE

1 septiembre: Navantia participa en la constitución del TF Green Defence de ASD-Europe.

22 septiembre: Navantia se une a la iniciativa SDG Ambition Accelerator del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

22 septiembre: Navantia impulsa y lidera las jornadas de sostenibilidad de TEDAE.

26 septiembre: Navantia, una de las empresas públicas mejor valoradas en Transparencia.

NOVIEMBRE

3 noviembre: La Universidad de A Coruña y Navantia renuevan su colaboración en proyectos de I+D+i.

4 noviembre: Navantia renueva su compromiso con los ODS y la Agenda 2030 con Comunicación de Progreso en la web del Pacto mundial.

8 noviembre: Navantia comparte datos de biodiversidad a través de la mayor red del mundo.

8 noviembre Navantia Bahía de Cádiz se suma un año más a la marcha solidaria contra el cáncer.

11 noviembre ASD-Europe. La DBU-Comisión de Defensa aprueba hoja ruta Plan Descarbonización de la industria del sector de Defensa.

25 noviembre: Navantia se ofrece a participar ante el MITERD en la recuperación del Mar Menor a través de los proyectos de Ecosistema Navantia.

25 noviembre: Todos los centros de Navantia superar las auditorias ISO 14001:2015 del Sistema de Gestión Ambiental.

OCTUBRE

19 octubre: Enagás da entrada a Navantia en el capital de Enagás Renovable con un 5%.

20 octubre: Se recibe certificado ISO 14064 tras verificación nueva norma huella carbono que incluye por primera vez alcance 3.

21 octubre: Profesionales STEAM de Navantia participan como mentoras en el proyecto "Mujeres e ingeniería".

26 octubre: Navantia proyecta la relevancia de la sostenibilidad en el sector de Defensa en unas jornadas de SAP.

27 octubre: Reunión del Grupo de Trabajo de DDHH de Navantia.

28 octubre: Se constituye el grupo de trabajo de Compra Pública Sostenible de Navantia.

DICIEMBRE

3 diciembre: Superada auditoría externa de Huella Carbono ISO 14064, incl. alcances 1, 2 y 3.

4 diciembre: Inscrita la compensación de emisiones realizada en un proyecto de repoblación forestal en San Xurxo (Ferrol) en el registro del Miterd.

7 diciembre: Navantia participa en la segunda edición de Innovazul.

9 diciembre: Combustibles renovables de Repsol testados en Navantia demuestran ser compatibles con los motores marinos.

13 diciembre: El voluntariado ambiental de Navantia Cartagena colabora con el proyecto RESALAR en el Mar Menor.

14 diciembre: Campaña de donación de sangre.

16 diciembre: Reunión con el Presidente de Navantia para trasladar análisis del trabajo interno del primer cálculo de la huella de carbono alcance 3 en las 15 categorías de ISO 14064:2019

19 diciembre: Presentación del libro "Navantia 400 años de historia".

21 diciembre: Ecosistema Navantia: plantación de 1.650 árboles en San Fernando.

27 diciembre: Motores abre su Museo histórico.

Medio ambiente (E) | Personas (S) | Gobernanza (G)

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Estrategia de sostenibilidad

Propósito

"Construir un futuro seguro y sostenible a través de la excelencia tecnológica y la colaboración industrial"

MEDIO AMBIENTE

Navantia circular & ecodiseño

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

Cambio climático

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

Biodiversidad & medio marino

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

PERSONAS

Igualdad, diversidad e inclusión

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

Talento y empleo

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

Salud y seguridad

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

GOBERNANZA

Reporting y Transparencia

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

Gestión ética & responsable

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

Cumplimiento

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

ACCIÓN SOCIAL

Alianzas

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

Cultura Naval

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

Compromiso

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

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Transformación Digital e Innovación en Navantia

El **Plan de Transformación Digital** de Navantia tiene por objeto el despliegue armonizado de proyectos en el marco de un gran programa de innovación que tiene como objetivo sustentar las metas definidas en el Plan Estratégico apoyándose en las tecnologías digitales. Desde su puesta en marcha en el año 2019 se consolida como el medio para la transformación tecnológica de los productos, servicios y procesos en Navantia.

Durante el año 2022, el proceso de digitalización ha continuado a nivel global con despliegues tecnológicos que tienen como finalidad no solamente ayudar a reducir los costes de operación, agilizar los procesos productivos e incrementar la sostenibilidad y resiliencia, sino también abrir nuevos nichos de mercado de la mano de tecnologías hacia la industria 5.0.

Durante este año se ha trabajado intensamente en las propuestas de nuestro plan de transformación digital dentro de los ámbitos de diversificación, digitalización y sostenibilidad, sin olvidar la formación y reciclaje profesional como eje transversal. En este sentido, la aprobación en marzo del PERTE para la industria naval, nos brinda la oportunidad para avanzar hacia el reto de la transformación del sector y de toda la cadena de valor donde esperamos que surjan las sinergias que impulsen esos proyectos punteros, digitales, sostenibles e integradores que harán posible la transformación y modernización de nuestro sector.

Por otro lado, el apoyo del Fondo Europeo de Defensa (EDF) ante un nuevo escenario de conflictividad bélica con la guerra de Ucrania como máximo exponente, permite a Navantia consolidar su liderazgo en los ámbitos estratégicos clave para su negocio, como la digitalización de plataformas navales o el desarrollo e integración de vehículos no tripulados y armas de nueva generación.

En cuanto al desarrollo de nuestro Plan, hemos seguido trabajando en el desarrollo de la plataforma digital con Siemens y Accenture, continuando el trabajo de validación de los módulos de diseño en el entorno de Producción y desarrollando aplicaciones de software para cubrir necesidades específicas en el diseño naval. Este proyecto tiene una gran componente innovadora al no existir una implantación similar de referencia.

Tenemos definida una arquitectura de referencia y continuamos la migración a un ERP (Enterprise Resource Planning) de nueva generación, integrado con la plataforma digital, para redefinir los procesos de negocio y hacerlos más eficientes. Durante este año se ha finalizado los diseños de detalle y la construcción para dar paso en el 2023 a los diferentes test de validación que nos llevarán arranque en producción con el nuevo sistema.

Seguimos trabajando en proyectos tan importantes como el gemelo digital, dando pasos firmes hacia el gemelo digital del sostenimiento con proyectos que nos acercan a una propuesta de Servicios Inteligentes y se han realizado pruebas de casos de uso a bordo de un buque de la Armada.

Como la optimización de rutas de escape y la gestión automatizada del control de presencia de personal embarcado contemplando, en ambos casos, el Sistema de Servicios Integrados (SSI) que ofrece una arquitectura que emplea los módulos de iluminación como nodos en los que se integran la iluminación, sistemas de señales, cámaras de video, micrófonos y otros sensores, que permiten opciones capaces de identificar visualmente y localizar al personal a bordo del buque, entre otros.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Contamos con un catálogo interactivo que incorpora su oferta de servicios inteligentes y nuestra ingeniería sigue avanzando en su transformación con nuevos productos Smart, con mayor modularización y mucha modelización, incrementando la serie iniciada con el smart 4.000 con un nuevo diseño para un buque anfibio de aproximadamente 19.000 toneladas.

En la línea de procesos, se empiezan a visualizar cambios que se están implantando en el proceso de soldeo desde la fase de diseño hasta la fabricación y posterior control de calidad y será la punta de lanza al desarrollo de células robotizadas multipropósito para su implantación en la fábrica digital de bloques.

Se han dado los pasos previos a la digitalización de los Permisos de Trabajo Especiales que permitirá agilizar y optimizar los tiempos de tramitación de los permisos, así como mejorar su trazabilidad en la identificación de personas y disponer de la información en tiempo real.

El amplio proceso de transformación digital en el que se encuentra inmersa la Fábrica de Motores ha dado un paso más digitalizando procesos tan complejos y esenciales como el de montaje, bancos de pruebas o control de registros.

Continuamos con la digitalización de nuestros procesos corporativos evidenciándose en áreas de jurídico, financiero y compras que van incorporado en sus procesos nuevas tecnologías como la inteligencia artificial y RPA para la automatización de tareas. La implementación de SAP Analytics Cloud (SAC) en estas áreas nos está permitiendo obtener cuadros de mando que aseguran la fiabilidad y el dato único.

En la línea de personas y cultura, Navantia ha desplegado en todos sus centros puntos conectados en donde los operarios del taller sin acceso digital hasta ahora pueden acceder al sistema de Navantia con su propio perfil y realizar sus gestiones, así como consultar las noticias y la documentación corporativa.

Por otra parte, se ha implantado una nueva aplicación móvil que permite a nuestros empleados obtener de manera inmediata anticipos de la nómina y que nos ayuda a reforzar el mensaje de "digitalización, innovación y flexibilidad" así como reducir carga administrativa.

Asimismo, en el año 2022 consolidamos e incrementamos la colaboración con nuestros socios tecnológicos y nos ha traído nuevas colaboraciones intercambiando las buenas prácticas en la gestión de tecnología y digitalización con otras empresas del Grupo.

Con Airbus Defence and Space se han evidenciado importantes sinergias para el desarrollo de productos y servicios de base tecnológica, entre los que se encuentran la generación de servicios multidominio, la integración de vehículos no tripulados, así como el desarrollo de entornos de simulación coordinados en los dominios aéreo y naval, y demostradores que permitan definir y validar el concepto de operación de los productos anteriores.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Por otro lado, el Foro Económico Mundial viene advirtiendo de que nos encontramos en plena cuarta revolución industrial, probablemente la más disruptiva de la historia, que pretende fusionar fronteras entre lo digital, lo físico y lo biológico. El uso masivo de los dispositivos móviles, la computación en la nube (*Cloud* y *Edge Computing*), la inteligencia artificial (IA), el internet de las cosas (IoT) , la analítica de datos, la robótica, la realidad aumentada, la impresión 3D, los drones, el 5G, el gemelo digital o los vehículos conectados y guiados se han convertido en realidades cada vez más habituales, y que sin duda tendrán importantes implicaciones en el desarrollo de las industrias, en su modelo de negocio y en la forma en que interactúan con sus proveedores y clientes. En este contexto la innovación será liderada por la velocidad en adaptar las nuevas tecnologías a los nuevos modelos de negocio y a los nuevos productos y servicios.

Navantia supone una empresa tractora de la innovación. La contribución a la inversión en I+D+i en 2022 fue la siguiente:

Esta apuesta por la innovación está basada en la colaboración de los organismos autonómicos/locales, los centros educativos y tecnológicos, y con la participación de Defensa/Armada y el apoyo de SEPI. Navantia está entre las principales empresas españolas en inversión en I+D, con un 5,5% de los ingresos destinados a I+D+i, estando por encima de la media del resto de sectores industriales en España.

Para mantener el nivel de inversión en I+D+i Navantia se apoya en acuerdos colaborativos con universidades y centros tecnológicos punteros en España, habiendo constituido cuatro cátedras con universidades: Cátedra José Romero Landa con la Universidad Politécnica de Madrid, Cátedra Isaac Peral con la Universidad Politécnica de Cartagena, Cátedra José Patiño Rosales con la Universidad de Cádiz y Cátedra Cosme Álvarez de los Ríos con la Universidad de A Coruña.

Además, y dado el carácter de empresa internacional de Navantia, tiene acuerdo con universidades y centros tecnológicos en Australia.

Adicionalmente, se ha puesto en marcha la creación de un Hub de innovación con el objetivo de creación de un ecosistema de innovación abierta con foco en *deeptech*, modelo de innovación ágil, dual, abierto realizando un esfuerzo de prospección para identificar potenciales alianzas con *start-ups* y PYMES tecnológicas que puedan aportar capacidades complementarias a Navantia.

Inversión I+D+i por centro geográfico 2022

Centro	I+D+i (en miles €)
Bahía de Cádiz	29.982€
Cartagena	14.941€
Ferrol	19.566€
Madrid	2.759€
TOTAL	**67.248€**

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Otra de las líneas de actuación de Navantia, es la creación de Centros de Excelencia (CoEx). Los Centros de Excelencia de Navantia persiguen, de forma coordinada, la excelencia en la gestión empresarial de sus unidades de negocio, a la vez que impulsan el desarrollo de capacidades, la colaboración e innovación en todo su ecosistema con vocación nacional e internacional.

El desarrollo de estos centros de excelencia será un polo de atracción del talento y fomento de empleo cualificado y de calidad, distribuido por la geografía nacional.

Los **Centros de Excelencia** propuestos son:

El Centro de Excelencia del gemelo digital, **en Ferrol**, estará orientado a consolidar esta herramienta, desarrollada para el programa de la fragata F-110, como estrategia para nuevos productos de Navantia.

El Centro de Excelencia de Buques Inteligentes (*'smartships'*), en **Madrid**, tendrá la misión de participar en el diseño de buques sostenibles, desde el punto de vista medioambiental, con un altísimo grado de integración, conectividad y monitorización, así como un elevado grado de ciberseguridad.

El Centro de Excelencia de Sistemas Navales, en Bahía de Cádiz (**San Fernando**), estará destinado a la investigación, innovación, desarrollo e integración de soluciones en inteligencia artificial y en capacidades de ciberseguridad, aplicadas tanto a los productos, como a los procesos y servicios de Navantia.

El Centro de Excelencia de Servicios Inteligentes, en **Cartagena**, promoverá soluciones de servicios diferenciados que supondrán una ventaja comparativa de la oferta de Navantia.

El Centro de Excelencia de fabricación aditiva en **Puerto Real**.

Centro de Excelencia de Energías Verdes, con sedes en Fene, Cartagena y Puerto Real, incluirá: tecnologías del hidrógeno, innovación en energías verdes y economía circular con foco en subestaciones y subestructuras flotantes para eólica offshore, Energía eólica marina dedicado al desarrollo de soluciones constructivas y productivas que optimicen la eficiencia de la fabricación de estructuras eólicas marinas.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO
- 2022, marca Navantia
- Navantia, Horizonte 5.0
- Modelo de negocio: sector naval y proyección energías renovables
- La sostenibilidad en el timón del nuevo Horizonte de Navantia
- Transformación Digital e Innovación en Navantia
- El impacto de la actividad de Navantia

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

GRI 201-1, 203-2, 3-3, 413-1, 413-2

El impacto de la actividad de Navantia

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

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

2022

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Impacto total de la actividad de Navantia:

Económico

3.830 millones € de demanda agregada considerando los efectos directos, indirectos e inducidos.

1.300 millones € de aportación al PIB Nacional efectos directos, indirectos e inducidos

Empleo

24.360 personas teniendo en cuenta el efecto directo, indirecto e inducido

Impacto sobre la economía Española:

320 millones € de PIB en A Coruña

573 millones € de PIB en Cádiz

367 millones € de PIB en Murcia

El empleo total generado:

1% del empleo de la industria española

PIB generado:

0,87% del PIB industrial España

PIB generado

En provincias con centros de Navantia:

	PIB	PIB industrial
Cádiz	2,4%	34,7%
A Coruña	1,1%	11,0%
Murcia	1,0%	8,1%

Impacto generado en términos de empleo

	Empleo	Empleo Industrial
Cádiz	2,5%	26,7%
A Coruña	2%	9,7%
Murcia	1%	8,2%

Los centros de producción de Navantia se encuentran situados en tres áreas con problemas económicos estructurales, como son Ferrol, Cartagena y Bahía de Cádiz.

En este sentido, cabe destacar que todo el personal empleado por la compañía en estas tres zonas, así como la mayor parte de las empresas auxiliares son de procedencia y/o residen en las áreas mencionadas, reforzando el compromiso de Navantia con estas áreas geográficas.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 **GOBIERNO CORPORATIVO**

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

2 GOBIERNO CORPORATIVO

Compromiso del órgano de gobierno

Garantía de la calidad de los servicios

Riesgos y oportunidades

Políticas de Navantia

Cumplimiento, ética y transparencia

GOBERNANZA

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 405-1

Compromiso del órgano de gobierno

Estructura del gobierno corporativo

La política de organización y gestión es fundamental en Navantia para conseguir un correcto funcionamiento como compañía. El Consejo de Administración de Navantia se reúne periódicamente, habiéndose celebrado múltiples sesiones en el año 2022. A 31 de diciembre de 2022, el Consejo de Administración estaba compuesto por trece miembros. A fecha de aprobación del presente informe los miembros son catorce:

PRESIDENTE

Sr. D. Ricardo Domínguez García-Baquero
05-04-21
Presidente Navantia, S.A., S.M.E.

VOCALES

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

D. Miguel Alonso Berrio
21-04-22
Director de Gabinete del Secretario de Estado para la UE Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación

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

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

D. Emilio José García Juanatey
16-02-21
Miembro de la Ejecutiva Industria Ferrol CC.OO.

D. Aniceto Rosique Nieto
15-06-20
Director General de Armamento y Material
Mº de Defensa

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

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

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

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

Dña. Mª José Lafuente Fdez.
16-02-22
Subd. Gral. Coordinación Contratación Electrónica - Dcción. Gral. Patrimonio del Estado – Ministerio de Hacienda y Función Pública

D. Ricardo A. Hernández López.
27-01-23
Almirante Jefe de Apoyo Logístico de la Armada Ministerio de Defensa

SECRETARIO

D. Miguel Orozco Giménez
08-05-2007
Secretario del Consejo y Director de Asesoría Jurídica
Navantia, S.A., S.M.E

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 **GOBIERNO CORPORATIVO**

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

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

El modelo de gobierno de Navantia está basado/organizado en Comités que están distribuidos en función de las principales áreas de gestión la compañía. En 2022, el organigrama que integra los órganos de gobierno y estos comités directivos de Navantia se encuentra articulado de acuerdo con el siguiente esquema:

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 **GOBIERNO CORPORATIVO**

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Comité de Dirección de Navantia

En el siguiente esquema se detalla el comité de dirección de la empresa:

Los órganos de administración de las filiales de Navantia está conformado por los siguientes números de miembros.

Consejo/Órgano de Adm .Filiales	Miembros (31-dic-22)
Navantia Australia	5
Navantia Arabia Saudí	0
Navantia UK	2
SAES CAPITAL	5
SAES	5
SAINSEL	5

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 **GOBIERNO CORPORATIVO**

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Un nuevo impulso por la transparencia ESG

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

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

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

Además, con el objetivo de generar confianza y transparencia, la compañía ha iniciado en 2022 el lanzamiento de un programa de comunicación y definición de canal y frecuencia de diálogo con los distintos grupos de interés.

Navantia ha sido reconocida como una de las primeras empresas públicas en grado de cumplimiento de transparencia, como a continuación se muestra (link):

Índice de cumplimiento de la Información Obligatoria en 2022, evolución y grado de aplicación de las recomendaciones derivadas de la evaluación 2021.

	Cumplimiento	Diferencia con 2021 (puntos %)	Recomendaciones efectuadas	Recomendaciones aplicadas	Recomendaciones o Mejoras implantadas en periodo de observación
SEPES	100	14,4	9	9	
IMBISA	98,2	35,7	14	13	
Alimentos y aceites	97,6	55,3	12	11	1
NAVANTIA	96,7	36,2	13	11	
CENIEH	91,4	40,6	17	16	
SAES Capital	91,4	33,4	10	9	
SEGIPSA	89,5	33,6	11	9	

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 **GOBIERNO CORPORATIVO**

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Retribuciones del Consejo de Administración y Comité de Dirección

El Consejo de Administración de Navantia a 31 de diciembre de 2022 está formado por 2 mujeres y 10 hombres incluyendo al Presidente de la Sociedad (a 31 de diciembre de 2021 estaba formado por 1 mujer y 10 hombres incluyendo a la Presidenta).

El importe de los sueldos, dietas y remuneraciones de cualquier clase, devengados en el curso del ejercicio 2022 por el personal del Comité de Dirección ha ascendido a 1.973 miles de euros (1.876 miles de euros en el ejercicio 2021), mientras que su retribución media, sin incluir la retribución variable, es de 120 miles de euros (116 miles de euros en el ejercicio 2021).

Las dietas de consejeros se rigen por Orden Ministerial del Ministerio de Hacienda y Administraciones de 8 de enero de 2013 siendo distintas en función de la pertenencia de las sociedades al Grupo 1 (Navantia), al Grupo 2 (Sociedad Anónima de Electrónica Submarina -SAES-), o Grupo 3 (SAES CAPITAL y SAINSEL).

La cuantía de las compensaciones por asistencia (o dietas) a los Consejos de Administración de Navantia es de 1.090,36 euros por consejero (misma cantidad que el año pasado). El importe total de estas retribuciones satisfechas a los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2022 asciende a 125 miles de euros (en 2021 ascendieron a 122 miles de euros).

De este importe, de acuerdo con lo establecido en la Ley 5/2006 de 10 de abril, de regulación de los conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y de los Altos Cargos de la Administración General del Estado, Navantia, S.A., S.M.E. ha ingresado en el Tesoro Público 32 miles de euros correspondientes a las retribuciones de los Consejeros afectados por la citada Ley (36 miles de euros en 2021).

Composición y retribución y de los Consejos de las sociedades filiales

Los Consejos de Administración de SAES CAPITAL, SAES y SAINSEL se compone de cinco consejeros.

Según lo establecido en sus respectivos Estatutos Sociales, el cargo de consejero solo es remunerado en el caso de SAES CAPITAL, consistiendo esta remuneración en el abono de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo; de los 5 consejeros de SAES CAPITAL, solo uno de ellos recibe compensación.

Solo los Presidentes de SAES y SAINSEL ostentan cargo retribuido por sus funciones ejecutivas, en tanto máximos responsables de cada sociedad. En 2022 el importe medio de sus retribuciones ha sido de 94.724 euros.

En el caso de Navantia UK, al ser de reciente creación aún no tiene estructura y solo hay dos administradores que no reciben remuneración allí, sino que mantienen su salario de Navantia S.A.

En lo que respecta a Navantia Australia, la media de su Comité de dirección ascendió a AUD 205.874 (excluyendo expatriados).

En el caso de Navantia Arabia Saudí no existe Consejo de Administración y por tanto no existe remuneración.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 **GOBIERNO CORPORATIVO**

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

El Sistema de Gestión de Navantia

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

Los tres principios fundamentales del Sistema de Gestión de Navantia son:

Integridad y jerarquía: Mantener la total consistencia del Sistema de Gestión de Navantia, utilizando criterios homogéneos.

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

Mejora continua y actualización: Realizar la medición y seguimiento de la evolución del Sistema de Gestión de Navantia.

Esto se logra gracias a la integración y desarrollo de los tres pilares que construyen el sistema de gestión de Navantia:

Comités: Cumplimiento de la estrategia de Navantia a través de órganos de gobierno y órganos de gestión.

Cada uno regula materias propias y mantiene relaciones bidireccionales con el resto, asegurando un trabajo multidisciplinar y la integración de las personas.

Procesos: Son la base del sistema de gestión. En cada proceso se definen las entradas y salidas, así como los indicadores clave para su medición y seguimiento.

Por tanto, cada mapa de proceso tiene asociado un procedimiento y, en ocasiones, instrucciones de detalle para los subprocesos.

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

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 **GOBIERNO CORPORATIVO**

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

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

Con el objetivo de garantizar el acceso de toda la plantilla a los documentos del sistema de gestión, Navantia dispone del Portal del Sistema de Gestión ubicado en la intranet corporativa, donde se mantiene actualizada y ordenada toda la documentación corporativa y específica de cada Negocio y área funcional.

En 2022 se ha llevado a cabo un nuevo diseño de dicho portal, integrando Navantia Seanergies y con diseño más actual y atractivo, con el fin de facilitar la búsqueda y localización de documentos, y con el espíritu de convertirlo en una herramienta útil y amena de gestión e información.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

GRI 416-1

Garantía de la calidad de los servicios

Decisión estratégica

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

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

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

El sistema de gestión de calidad de Navantia

Normativas a las que se acoge Navantia para la gestión de calidad

Las normativas a las que se adhiere Navantia para garantizar la gestión de calidad son las siguientes:

Normas PECAL

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

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

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Normas ISO

La norma UNE EN ISO 9001 establece los requisitos para los Sistemas de Gestión de Calidad y se aplica a todo Navantia

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

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

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

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Objetivos del sistema de gestión de calidad

Los **objetivos de calidad** corporativos para el año 2022 han sido propuestos por el Director de Calidad y Mejora Continua, siendo aprobados por el Comité Central de Calidad. Dicho órgano asegura que dichos objetivos tienen en cuenta los requisitos aplicables, siendo medibles y coherentes con la política de calidad, así como pertinentes para la conformidad de los productos. El alcance del sistema de gestión de la calidad abarca la **Gestión de Programas, Diseño, Desarrollo, Fabricación, Construcción, Reparación, Transformación, Instalación y Apoyo al Ciclo de Vida** en las áreas de **Construcción Naval, Sistemas y Equipos Industriales**:

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

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

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

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

La filial Navantia UK está trabajando en la certificación en ISO 9001-2015 y se espera obtenerla esa certificación en el mes de marzo / abril 2023.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Realización de auditorías de calidad

Navantia ha llevado a cabo durante 2022 auditorías internas de calidad, orientadas a evaluar la conformidad del SGC, así como analizar su grado de implantación y mantenimiento adecuado y fomentar la mejora continua. Durante el 2022 se ha realizado un nuevo enfoque en las auditorías internas, orientándolas a procesos y a la mejora continua y extendiéndola a áreas menos auditadas en el pasado.

Esto ha permitido prepararse para superar con éxito las auditorías externas de seguimiento de los certificados actualmente en vigor:

ISO 9001:2015 aplicable a Navantia, validez hasta el 12/12/2023.

EN 9100:2019 aplicable a Sistemas y Astillero Dársena de Cartagena, validez hasta el 12/12/2023.

ISO 3834:2005 aplicable a los Astilleros, con validez 12/12/2023

EN 1090: 2009 aplicable a Astillero Ferrol y Astillero Bahía de Cádiz, con validez hasta 12/12/2023.

NORMA INTERNACIONAL — ISO 9001

Traducción oficial
Official translation
Traduction officielle

Quinta edición
2015-09-15

Sistemas de gestión de la calidad — Requisitos

Quality management systems — Requirements
Systèmes de management de la qualité — Exigences

Publicado por la Secretaría Central de ISO en Ginebra, Suiza, como traducción oficial en español avalada por el *Grupo de Trabajo Spanish Translation Task Force (STTF)*, que ha certificado la conformidad en relación con las versiones inglesa y francesa.

norma española — UNE-EN ISO 3834-1

Septiembre 2006

TÍTULO — **Requisitos de calidad para el soldeo por fusión de materiales metálicos**

Parte 1: Criterios para la selección del nivel apropiado de los requisitos de calidad

(ISO 3834-1:2005)

Quality requirements for fusion welding of metallic materials. Part 1: Criteria for the selection of the appropriate level of quality requirements. (ISO 3834-1:2005).

Exigences de qualité en soudage par fusion des matériaux métalliques. Partie 1: Critère pour la sélection du niveau approprié d'exigences de qualité. (ISO 3834-1:2005).

CORRESPONDENCIA — Esta norma es la versión oficial, en español, de la Norma Europea EN ISO 3834-1:2005, que a su vez adopta la Norma Internacional ISO 3834-1:2005.

OBSERVACIONES — Esta norma anula y sustituye a la Norma UNE-EN 729-1:1995.

ANTECEDENTES — Esta norma ha sido elaborada por el comité técnico AENOR/CTN 14 *Soldadura y Técnicas Conexas* cuya Secretaría desempeña CESOL.

norma española — UNE-EN 1090-1:2011+A1

Enero 2012

TÍTULO — **Ejecución de estructuras de acero y aluminio**

Parte 1: Requisitos para la evaluación de la conformidad de los componentes estructurales

Execution of steel structures and aluminium structures. Part 1: Requirements for conformity assessment of structural components.

Exécution des structures en acier et des structures en aluminium. Partie 1: Exigences pour l'évaluation de la conformité des éléments structuraux.

CORRESPONDENCIA — Esta norma es la versión oficial, en español, de la Norma Europea EN 1090-1:2009+A1:2011.

OBSERVACIONES — Esta norma anula y sustituye a la Norma UNE-EN 1090-1:2011.

ANTECEDENTES — Esta norma ha sido elaborada por el comité técnico AENOR/CTN 70 *Estructuras metálicas permanentes* cuya Secretaría desempeña CALIDAD SIDERÚRGICA, S.R.L.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

GRI 2-12, 2-23, 201-2

Riesgos y oportunidades

Navantia se encuentra expuesta a riesgos y oportunidades de diferente naturaleza que afectan a su desempeño presente y futuro por lo que son gestionados de la forma más efectiva.

El Sistema de Gestión de Riesgos (SGR)

El Sistema de Gestión de Riesgos (SGR) de Navantia consiste en un conjunto de herramientas, estructuras y procedimientos corporativos que buscan contribuir, a través de un proceso de identificación, evaluación, gestión y seguimiento de los principales riesgos, a una sana y correcta gestión de la Compañía, de forma que sea consistente con los objetivos definidos por la Dirección.

Este sistema, definido según las principales prácticas internacionales, se basa en tres niveles de control:

- **1ª línea:** los departamentos operativos identifican y evalúan los riesgos e implementan acciones específicas para gestionarlos.
- **2ª línea:** las funciones encargadas de la gestión de riesgos definen métodos y herramientas de gestión de riesgos, y realizan actividades de seguimiento.
- **3ª línea:** Auditoría Interna realiza evaluaciones independientes de todo el sistema.

Navantia ha adoptado una Política de Riesgos, que establece los principios generales que pretende seguir para implementar el SGR adoptado por la Dirección.

El SGR, con un enfoque basado en principios, ha sido adaptado a las circunstancias y objetivos de la organización, representando la coordinación, cooperación, alineamiento y retroalimentación entre las diferentes partes de Navantia para contribuir colectivamente a la creación y protección del valor, logrando de esta manera una mejor cobertura de riesgos y funciones de control.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

La gestión de riesgos de Navantia

La sistemática de la gestión de riesgos de Navantia está orientada a prevenir y minimizar los efectos negativos de la incertidumbre y explotar el uso de las oportunidades en la medida que éstas surjan.

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

- **Liderazgo de la dirección:** que proporciona los recursos necesarios y asegura que la organización trabaje de acuerdo con estos principios.
- **Protección del valor:** la gestión de riesgos es un sistema de creación y protección del valor generado para todos los grupos de interés relevantes, mediante la alineación del nivel aceptable de riesgo con la capacidad de gestión.
- **Integridad:** el SGR abarca toda la organización de Navantia y se incorpora en el proceso de planificación estratégica, en la definición de los objetivos de negocio y en las operaciones cotidianas para alcanzar dichos objetivos.
- **Homogeneidad:** se establece una definición común de riesgo, considerándose "cualquier evento potencial que pueda afectar al cumplimiento de los objetivos o expectativas de negocio".
- **Proactividad**: se fomenta la gestión de riesgos proactiva, que incorpora en el diseño de los procesos controles que ayuden a su gestión, implemente planes de respuesta y coberturas.
- **Coherencia**: se aplican criterios de proporcionalidad en la gestión de los riesgos entre el nivel de exposición al riesgo y el coste en su tratamiento, estableciendo las reservas necesarias.
- **Información**: el SGR garantiza que los órganos de gobierno de mayor responsabilidad de Navantia se encuentran debidamente informados de los riesgos identificados.

Mejora continua: la mejora de la eficiencia y utilidad de la gestión del riesgo empresarial a todos los niveles en base a mejores prácticas, contexto empresarial, apetito al riesgo, aprendizaje y experiencia en su desarrollo.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 **GOBIERNO CORPORATIVO**

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Las oportunidades para Navantia

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

- Inversión en mercados estratégicos que posibilita incrementar los niveles de contratación y rentabilidades de los futuros programas.
- Participación en proyectos europeos que permite estar en las mejores condiciones para incrementar los niveles de contratación y posicionarse óptimamente en el mercado de defensa europeo.
- Obtención de sinergias mediante la colaboración con industrias y organizaciones afines a Navantia que incrementan el conocimiento y la aplicación de las mejores prácticas del sector.
- Digitalización de los procesos que incrementa la productividad, el desarrollo de procesos más ágiles, la automatización de los procesos, la mejora de la eficiencia y el incremento de los retornos de las inversiones.
- El aprovechamiento de las lecciones aprendidas que ayudan a mejorar los niveles de eficiencia, la minimización de la aparición de nuevos eventos de riesgos, la reducción de los costes, plazos e incremento de la calidad de los programas, en su caso.

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

Navantia: Un enfoque integral de los riesgos y oportunidades

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

El procedimiento de identificación de los R&O sigue la metodología Top-down efectuada por los miembros del Comité de Dirección Corporativo y metodología Bottom-up aplicada por las direcciones funcionales, unidades de negocio y programas. El proceso de gestión de riesgos está regulado por la norma corporativa N-003 Riesgos y por los procedimientos P-C-003 Gestión de Riesgos y P-C-015 Gestión de riesgos de programas.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 **GOBIERNO CORPORATIVO**

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Los R&O son identificados en cualquier nivel de la organización, se les asigna un propietario, se gestionan de forma continua durante el ejercicio y se escalan y reportan a nivel corporativo.

Anualmente se valoran por los coordinadores de los riesgos de las todas las Direcciones Corporativas las probabilidades de ocurrencia e impactos de los riesgos corporativos que se representan gráficamente en el Mapa de Riesgos Corporativos que es tratado en el Comité de Riesgos para su posterior aprobación por el Comité de Dirección.

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

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

¿Cómo controlan sus riesgos las Filiales de Navantia?

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

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

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 **GOBIERNO CORPORATIVO**

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

El universo de riesgos corporativos

En 2022 Navantia ha actualizado el modelo de gestión de riesgos de la compañía conforme a las mejores prácticas empresariales y nuevas tendencias contemplando, entre otros aspectos, el modelo de gobierno de riesgos, la gestión de los riesgos ESG (ambientales, sociales, gobernanza), la determinación del apetito y tolerancia al riesgo, así como, el mapa de aseguramiento de riesgos.

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

	RIESGOS GEC	RIESGOS GENERALES	RIESGOS FINANCIEROS	RIESGOS OPERACIONALES/UNIDADES DE NEGOCIO
CORTO PLAZO	■ Privacidad y protección de datos	■ Ciberataques y fugas información ■ Dependencia y aseguramiento suministros de proveedores clave ■ Disponibilidad de personal con talento y cualificación ■ Responsabilidad por vicios ocultos y siniestros	■ Insuficiencia patrimonio neto	■ Contratación de programas ■ Desvío márgenes de programas ■ Retraso en la ejecución de las inversiones ■ Dificultades implementación herramientas tecnológicas
MEDIO PLAZO		■ Disponibilidad de un plan de negocio		■ Diseño y procesos productivos sostenibles ■ Adaptación al cambio climático y sostenibilidad

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 **GOBIERNO CORPORATIVO**

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

A. Riesgos de buen gobierno, ética y cumplimiento

Son los derivados de la integridad o responsabilidad del comportamiento de los empleados u otros terceros con los que colabora la compañía (socios, clientes, proveedores y subcontratistas) que puede afectar a la reputación y resultados de Navantia.

Están asociados con las disposiciones legales, normas en general, estándares adoptados y códigos de conducta aplicables a la actividad, en todos los mercados en los que Navantia desarrolla su actividad, y cuyo incumplimiento puede conllevar sanciones o deterioros de reputación, provocando un impacto en los resultados, el capital o las expectativas de desarrollo de los negocios. Incluyen fundamentalmente los referidos a los ámbitos de prevención de delitos de la persona jurídica, de fraude y de obligaciones legales que emanan de las actividades de Navantia.

CORTO PLAZO

Privacidad y protección de datos: riesgo relacionado con la privacidad y protección de datos de Navantia, incluyendo las transferencias internacionales de datos, los datos en proveedores, los datos en nuevas líneas de negocio, así como en el uso de nuevas herramientas tecnológicas.

B. Riesgos generales

Son los riesgos derivados de la posición estratégica de Navantia en el entorno en que desarrolla su actividad, las relaciones con terceros, el portafolio de productos y servicios, la planificación y organización, que pueden afectar al cumplimiento de los objetivos definidos en su plan estratégico. Son riesgos que afectan trasversalmente a varias unidades organizativas, pudiendo impactar en la estrategia, reputación de la compañía y ciberseguridad.

CORTO PLAZO

Ciberataques y fugas de información: riesgo relacionado con posibles ataques de ciberseguridad a los sistemas de Navantia, incluyendo infección por malware, phishing, fugas de información, ataques de ingeniería social o extorsión a empleados con acceso a información sensible.

Dependencia y aseguramiento suministros de proveedores clave: por la dependencia de algunos proveedores de suministro y servicios clave, podría no asegurarse la cadena suministros y servicios clave con posibles impactos en los objetivos de coste, plazo o requisitos de los programas o negocios, o retrasos en el alcance de los objetivos en materia de sostenibilidad establecidos por Navantia

Disponibilidad de personal con talento y cualificación: dificultad de atraer y disponer de personal cualificado para dar cobertura a los planes de formación y empleo de Navantia.

Responsabilidad por vicios ocultos y siniestros: posible imputación o responsabilidad derivada de posibles vicios ocultos o por siniestros de buques, sistemas y productos producidos por Navantia.

Riesgo País: riesgo relacionado con efectos de operar o mantener una relación comercial con un país determinado que presente condiciones de inestabilidad social o condiciones macroeconómicas poco favorables, escasez de divisas, deficiente reputación o posibilidad de impagos.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

C. Riesgos financieros

Son los riesgos con consecuencias financieras, tales como las que afectan a la liquidez de la compañía y su estructura de capital, las deudas contraídas por clientes, riesgo país y los riesgos de mercado (tipo de cambio y tipo de interés). Se incluyen también los riesgos asociados a la toma de decisiones en el ámbito tributario, ya sea por parte de Navantia, como por parte de autoridades tributarias o judiciales, que puedan conllevar un impacto en los estados financieros o la reputación de Navantia.

CORTO PLAZO

Insuficiencia patrimonio neto: riesgo relacionado con la ocurrencia de una situación financiera en la que sea necesario incurrir en una reducción de capital o causa de disolución.

D. Riesgos operacionales/ unidades de negocio

Son los riesgos motivados por eventos operacionales, medio ambientales, de seguridad o de salud laboral originados por las actividades de los negocios.

CORTO PLAZO

Contratación de programas: insuficiente contratación de programas debido, entre otras causas, a una ineficiente acción comercial, desalineamiento del catálogo de productos y servicios a la demanda, desajuste en precios.

Desvío de los márgenes en programas: incumplimiento de los márgenes presupuestados para los programas.

Retraso en la ejecución de las inversiones: posible retraso de las inversiones debido a insuficiencias de recursos, dificultades técnicas o cumplimiento de plazos administrativos.

Dificultades en la implementación de las herramientas tecnológicas: incumplimiento de los plazos en la implementación de herramientas tecnológicas y en la formación a los empleados para el uso de las mismas.

MEDIO PLAZO

Diseño procesos productivos sostenibles: riesgo relacionado con la integración de la sostenibilidad en el diseño y la producción de buques que permita disponer de una cartera de productos sostenible y unas instalaciones eficientes, sostenibles y circulares.

Adaptación al cambio climático y sostenibilidad: dificultad para Navantia de adaptar su operativa al cambio climático y a las nuevas tendencias de sostenibilidad.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

La actuación de Navantia frente a los riesgos comerciales

Los riesgos en las relaciones comerciales con clientes o potenciales clientes de Navantia se mitigan con los procedimientos de diligencia debida y las instrucciones de procedimiento regladas internamente. Además, especialmente para supuestos de clientes de mayor rotación -como los de reparaciones- existe un procedimiento de verificación de solvencia financiera que lleva a cabo la Dirección Financiera, caso por caso.

En cuanto a los proveedores, existe un proceso de homologación reglado por el que se envía un cuestionario que ha de ser cumplimentado debidamente, en él se incluye un procedimiento de diligencia debida.

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

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

Procedimientos de gestión y evaluación de riesgos

El procedimiento de la gestión de riesgos se regula desde la Política de Gestión de Riesgos y Oportunidades

Corporativas, conforme al estándar ISO 31000:2009 Gestión de riesgos - Principios y directrices.

Descendiendo el nivel en la jerarquía normativa, la norma corporativa N-003 Riesgos, desarrolla las responsabilidades, el modelo de gestión, la composición y funcionamiento del Comité de Riesgos, la clasificación de los riesgos, el apetito al riesgo y la descripción del proceso de gestión de riesgos.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 **GOBIERNO CORPORATIVO**

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

El Procedimiento P-C-003 Gestión de Riesgos desarrolla la planificación, la evaluación, el tratamiento, seguimiento de los riesgos y supervisión de la eficacia del SGR. El procedimiento P-C-015 Gestión de Riesgos de Programas, regula con detalles la operativa de gestión de los riesgos de los programas desde la fase precontractual hasta la finalización del programa.

De manera resumida, una vez identificados los riesgos, éstos son valorados según su probabilidad de ocurrencia e impacto en la compañía y se les definen unos planes de acción encaminados a evitar, mitigar, transferir o aceptar el riesgo o, de manera similar, explotar las oportunidades. Asimismo, se definen controles que deben de evitar la materialización de los riesgos y unos indicadores útiles como alertas tempranas para evitar la materialización de esos riesgos.

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

Periódicamente, se celebra el Comité de Riesgos que asegura el buen funcionamiento del sistema de gestión de riesgos, a través, entre otros, de la revisión del apetito al riesgo, revisión del mapa de riesgos corporativos, aprobación de los planes de respuesta y seguimiento y control de los riesgos corporativos.

El Comité de Dirección Corporativo aprueba la Norma Corporativa, el apetito al riesgo y promueve los planes de respuesta. Asimismo, facilita los medios suficientes para el desarrollo de las actividades de gestión de riesgos y alcanzar más eficazmente la estrategia y objetivos de la empresa.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

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

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

A. La planificación de la gestión de los riesgos.

B. La identificación de los riesgos.

C. El análisis de los riesgos.

D. La planificación de la respuesta a los riesgos.

E. La supervisión y control de los riesgos.

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

En el caso de SAINSEL, dispone de un Procedimiento de Gestión de riesgos, donde se describe la identificación, evaluación, categorización y seguimiento de los riesgos.

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

Los riesgos identificados en SAINSEL están agrupados fundamentalmente en:

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 **GOBIERNO CORPORATIVO**

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Políticas de Navantia

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

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

Anticorrupción y de Compliance

Afecta a toda la actividad empresarial y muestra el compromiso del órgano de administración y la alta dirección de Navantia por enlazar sus valores éticos y el cumplimiento con la legislación vigente en todos los países en los que opera.

Además, el Sistema de Gestión de Compliance permite asegurar el buen control de la información y los procesos de la compañía.

Compras

Navantia se compromete, entre otros objetivos, a la aplicación en sus procedimientos de contratación de los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación.

Asegurando que la adjudicación de los contratos se realiza a la oferta con mejor relación calidad-precio.

Calidad, Prevención y Medioambiente

En sus tres vertientes, su propósito es establecer que la calidad de los procesos, productos y servicios de Navantia permite cumplir los requisitos de sus clientes, favoreciendo la consecución del objetivo 'cero defectos';

Navantia se compromete a proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables; así como la protección del medioambiente y la lucha contra el cambio climático para ser una empresa sostenible de la industria naval, estratégica e internacional.

Gestión de Personas

Su objetivo es definir e implantar un modelo que permita captar, impulsar y retener el talento, así como fomentar el crecimiento personal y profesional de las personas que forman la compañía.

A través de esta Política, Navantia favorece el desarrollo de una nueva cultura empresarial en el que las personas se sitúan en el centro de su actuación.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 **GOBIERNO CORPORATIVO**

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Privacidad

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

Inversión e innovación

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

Responsabilidad Social Corporativa/ Sostenibilidad

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

Riesgos

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

Seguridad

Contempla la seguridad física, para proteger a las personas de Navantia, sus instalaciones terrestres y portuarias y contribuir al normal desempeño de las actividades de la empresa.

La seguridad digital, para garantizar el normal funcionamiento de las redes y sistemas; y la seguridad de la información, para proteger la información clasificada oficial y sensible para Navantia.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 **GOBIERNO CORPORATIVO**

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Planificación económico-financiera

Navantia establece objetivos económicos y presupuestos operativos a medio y largo plazo.

Cuyo seguimiento y consecución son de relevancia máxima en la operativa de la compañía, siempre cumpliendo con unos principios de actuación básicos.

Ofertas

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

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

Comités y procesos se concretan en una estructura documental específica, integrada por políticas, normas, procedimientos e instrucciones.

Normas CA (Consejo de Administración)

Normas

Procedimientos

Instrucciones

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 **GOBIERNO CORPORATIVO**

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

GRI 2-23, 2-26, 2-27, 201-1, 205-1, 205-2, 205-3, 406-1

Cumplimiento, ética y transparencia

Cumplimiento y ética

En abril de 2013, el Consejo de Administración de Navantia aprobó el Código de Conducta Empresarial de Navantia con el objeto de integrar los valores y estándares de comportamiento de todas las personas que componemos la Compañía y guiar nuestra forma de trabajar en todos los niveles jerárquicos y todas las áreas y centros de trabajo de la organización.

Qué es el Código de Conducta Empresarial de Navantia:

El Código de Conducta es el núcleo que identifica el estándar de conducta que Navantia quiere observar en toda su actividad empresarial. Se trata de un estándar de conducta más exigente que el definido por la legislación aplicable en los distintos países en los que Navantia desarrolla su actividad.

Qué **no** es el Código de Conducta Empresarial de Navantia:

El Código de Conducta **no** es ningún sustituto de las normas legales que resulten de aplicación en cada caso y en cada territorio, ni de las obligaciones válidamente asumidas en cada caso concreto mediante contrato o negociación colectiva.

Tampoco constituye una regulación exhaustiva interna de la compañía. Navantia tiene reglas y normas internas distintas del Código de conducta que han sido debidamente aprobadas y difundidas dentro de la organización y que deben ser, en consecuencia, conocidas y cumplidas.

A quien va dirigido:

El Código de Conducta va dirigido a las personas y entidades que son sus destinatarios directos y también a quienes han de ser o pueden ser conocedores del mismo

Son destinatarios del Código de Conducta en primer lugar, todos los que prestan servicios en Navantia en calidad de administradores, directivos y trabajadores, quienes deberán ajustar su conducta a los estándares establecidos en el mismo.

Igualmente son destinatarios del Código de Conducta los representantes, mandatarios, agentes y mediadores que actúen en interés o en nombre y representación de Navantia.

Los principales conocedores del Código de Conducta de Navantia son los clientes, proveedores, asesores y demás personas o entidades que se relacionen con Navantia. Todas estas personas, además de ser informados por Navantia para poder conocer el código, deberán aceptar que, en las relaciones profesionales o de negocios con Navantia, la conducta de la compañía y de las personas físicas destinatarias de este código se rijan por los principios/ valores establecidos en el mismo.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 **GOBIERNO CORPORATIVO**

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Principios y valores del Código de Conducta:

Los principios/valores de conducta empresarial con los que Navantia está comprometida son los siguientes:

- Cumplimiento de la legalidad
- Integridad y objetividad en la actuación empresarial
- Protección del medio ambiente
- Respeto a los derechos humanos
- Protección de la salud y de la integridad física
- Gestión eficiente
- Actuación correcta en los mercados internacionales
- Uso y protección de la información
- Calidad

Evaluación de los riesgos penales, controles y medidas mitigantes

Evaluación de riesgos penales:

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

Con el fin de priorizar los riesgos penales que afectan a Navantia, y poder determinar su importancia según tengan un nivel más elevado de exposición a los mismos; los riesgos han sido clasificados teniendo en cuenta los criterios de valoración del impacto y probabilidad de ocurrencia.

- **Impacto:** Daño que supondría en la consecución de los objetivos de Navantia que el riesgo se concretara en un suceso cierto.
- **Probabilidad de Ocurrencia:** Probabilidad de que el riesgo se concrete en un suceso cierto antes de tener en cuenta los controles implantados para mitigar el riesgo inherente y después de haber tenido en cuanta la efectividad de los mismos para el riesgo residual.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 **GOBIERNO CORPORATIVO**

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Controles y medidas de mitigación:

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

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

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

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 **GOBIERNO CORPORATIVO**

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Respeto a los derechos humanos

Navantia se encuentra comprometida con el desarrollo sostenible, justo e inclusivo y, como miembro del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, asume su compromiso de actuar con liderazgo en la promoción y protección de los Derechos Humanos.

Así lo dispone el Código de Conducta Empresarial de Navantia, donde dedica su capítulo III al respeto por las Personas, siendo un principio fundamental en toda acción de Navantia.

El trato respetuoso y el respeto de los derechos humanos ocupan un lugar preminente en el propio Código de Conducta y en los valores de la compañía, que cuenta con medidas internas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos en materia de Derechos Humanos.

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

En 2022, no se ha registrado ninguna denuncia por vulneración de derechos humanos ni laborales.

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

Por su parte, y como estamos convencidos del papel de las empresas como agentes de cambio que deben respetas por los Derechos Humanos. Navantia ha creado un grupo de trabajo multidisciplinar y experto en materia de Derechos Humanos que aboga por adoptar las mejores prácticas nacionales e internacionales en esta materia.

El Grupo de Trabajo de Derechos Humanos, con la participación de Asesoría Jurídica, Compliance, Gobierno Corporativo y el área de Sostenibilidad, está trabajando en crear un borrador para la Directiva de Due Diligence en materia de Derechos Humanos que contemplará un proceso para prevenir los riesgos asociados a la vulneración de los DDHH en la entidad.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 **GOBIERNO CORPORATIVO**

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Políticas Anticorrupción y de Compliance

Navantia cuenta con una política de Anticorrupción y Compliance que refuerza su compromiso de integrar en sus procesos operativos los valores éticos y el cumplimiento con la legislación, con especial énfasis en el compromiso de perseguir los delitos, haciendo especial énfasis en los relacionados con la corrupción.

Esta política resulta de aplicación a todos los miembros de la organización, así como a terceros que se relacionen con Navantia, incluyendo sociedades participadas sobre las que tiene un control efectivo.

Navantia, en su esfuerzo de mantener una actividad empresarial basada en valores y mejorar la confianza de sus grupos de interés, tiene implantado un **Sistema de Gestión de Compliance** sustentado en los siguientes pilares:

- Desarrollo de una cultura empresarial de ética, honestidad y transparencia tendente a afianzar prácticas relativas al buen gobierno corporativo y al control interno.
- Implementación de un sistema de identificación, evaluación y gestión de riesgos penales, incluidos aquellos relacionados con conductas potencialmente corruptas.
- Existencia de protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de éstas.
- La evaluación y gestión de los controles financieros y no financieros existentes en Navantia.
- Formación continua de los empleados y directivos, así como la difusión del Sistema de manera eficaz.
- Implementación de procedimientos de diligencia debida de proyección interna sobre los miembros de la organización, así como externa sobre la cadena de valor.

Comité de Compliance:

Es el órgano autónomo de iniciativa y control, cuya tarea es promocionar y coordinar la actividad de implantación, supervisión, seguimiento y control del Código de Conducta y el Sistema de Compliance de Navantia.

Está constituido por las personas titulares de las siguientes direcciones:

- Dirección de la Secretaría del Consejo y Cumplimiento (Presidencia del Comité de Compliance).
- Dirección de la Dirección Financiera.
- Dirección de Asesoría Jurídica
- Dirección de Recursos Humanos.
- Dirección de Tecnología y Transformación Digital.

El Comité de Compliance reporta periódicamente al Consejo de Administración y Comité de Dirección de Navantia, a través de la Presidencia del Comité de Compliance, respecto de las actividades realizadas en materia de cumplimiento ético y prevención penal.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Corrupción y blanqueo de capitales

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

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

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

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

OBSEQUIOS Y HOSPITALIDAD

Los actos de cortesía empresarial, como son la entrega de obsequios y las muestras de hospitalidad, que se ofrecen o reciben de clientes, proveedores y otros socios, son una práctica muy extendida en el mundo de los negocios para fomentar las buenas relaciones y para mostrar reconocimiento por el trato profesional, existiendo una serie de costumbres coincidentes tanto en lo que respecta al tipo y valor del obsequio o invitación como en lo que hace al modo o protocolo de intercambio.

No obstante, en algunos países no se permite la realización de ningún tipo de regalo o invitación al estar considerado como un acto de soborno, por lo cual no deben realizarse actos de cortesía empresarial sin anteriormente haber revisado la legislación anticorrupción o conocer las costumbres locales.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Certificación ISO 37001:2016

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

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

- Personas físicas y/o jurídicas con antecedentes policiales o penales publicados, o vinculados con personas sometidas a prohibición de operar, o respecto de las que se disponga de información que ofrezca indicios sólidos de estar vinculadas con actividades delictivas, especialmente las relacionadas o vinculadas con corrupción.

- Personas físicas y/o jurídicas sobre las cuales se detecten evidencias, fundadas sospechas de condenas o incumplimientos en materia de corrupción, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Lloyd's Register

Fecha de Emisión Actual: 14 Diciembre 2020
Fecha de Caducidad: 13 Diciembre 2023
Número de Certificado: 10317737

Aprobaciones Originales:
ISO 37001 - 12 Diciembre 2019

Certificado de Aprobación

Certificamos que el Sistema de Gestión de :

Navantia, S.A., S.M.E.

C/Velázquez 132, 28006 Madrid, Spain

ha sido aprobado por Lloyd's Register de acuerdo con las siguientes normas:

ISO 37001:2016

Números de Aprobación: ISO 37001 – 0041101

El alcance de esta aprobación es aplicable a:
Diseño, desarrollo, fabricación/construcción, mantenimiento y apoyo al ciclo de vida de buques, submarinos, sistemas y otros productos del sector naval e industrial.

Daniel Oliva Marcilio de Souza

Area Operations Manager - South Europe

Emitido por: Lloyd's Register Quality Assurance España, S.L.U.

Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including Lloyd's Register Quality Assurance Limited (LRQA), and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract.
Issued by: Lloyd's Register Quality Assurance España, S.L.U., ED,C/ Princesa, 29, 1º 28008 Madrid Spain

Page 1 of 1

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Impacto de Compliance sobre las personas

Formación y difusión

Navantia realizará las acciones de formación y difusión en materia de cumplimiento y ética para toda la plantilla.

Junto a la formación general, Navantia dará formación especializada a aquellos grupos de sus directivos o trabajadores que, por razón de las labores que desempeñan, deban tener un conocimiento más preciso y detallado de las reglas de conducta aplicable a su área de actividad.

Durante el año 2022, se han formado a un total de 880 empleados, repartidos por las siguientes zonas geográficas:

Gestión del desempeño

Durante el año 2022 se ha llevado a cabo una encuesta entre los empleados de Navantia con el objeto de conocer, de forma anónima, la percepción sobre el desempeño del Compliance en Navantia. De un total de 1297 participantes, se han obtenido los siguientes resultados:

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Canales de Cumplimiento

Canal de denuncias:

Navantia dispone de un canal de denuncias donde el personal y terceros relacionados con la compañía deben informar, tan pronto tuvieran conocimiento, sobre cualquier incumplimiento o vulneración que pudieran observar en el desempeño de sus actividades profesionales.

Para ello Navantia ha implementado un "Canal de denuncias", al que se podrá acceder a través de las siguientes vías:
La aplicación "**Canal de denuncias**" habilitada en la Intranet de Navantia "**Periscopio**" (sólo para empleados)

Web de Navantia accediendo a "Cumplimiento"

Correo electrónico:

canaldenuncia@navantia.es

Correo electrónico:

comite_cumplimiento@navantia.es

Correo postal:

Navantia S.A., S.M.E. (Dirección de Cumplimiento)

C/ Velázquez 132, 28006 Madrid (España)

Apoyo y asesoramiento:

Navantia cuenta con un canal de puertas abiertas que permite a cualquier empleado o tercero relacionado expresas sus dudas, inquietudes y colaborar en la creación de un ambiente donde prevalezcan las buenas prácticas.

Prohibición de represalias:

Navantia garantiza que nunca se tomarán represalias contra cualquiera que de buena fe ponga en conocimiento de la empresa una posible vulneración de su Código de Conducta, colabore en su investigación o ayude a resolverla.

Esta garantía no alcanza a quienes actúen de mala fe con ánimo de difundir información falsa o de perjudicar a las personas. Contra estas conductas ilícitas Navantia adoptará las medidas legales o disciplinarias que proceda.

Investigación de las posibles vulneraciones

Navantia analiza los hechos denunciados o comunicados y, posteriormente, pone el procedimiento de investigación para resolverlos. En el desarrollo de estas actuaciones, y cuando la materia objeto de denuncia lo haga pertinente, podrá pedir la colaboración de otros órganos de la compañía quienes realizarán las actuaciones de comprobación en el ámbito de sus competencias y atendiendo a los principios de confidencialidad, objetividad e independencia.

La tramitación de los expedientes del Canal Denuncia se lleva a cabo cumpliendo con las garantías procesales de los investigados.

Por último, Navantia garantiza la confidencialidad sobre la identidad del denunciante, no debiendo revelarse en ningún caso salvo que exista consentimiento expreso por parte del denunciante o cuando exista una obligación necesaria impuesta por ley, y derive en un procedimiento judicial.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

- Compromiso del órgano de gobierno
- Garantía de la calidad de los servicios
- Riesgos y oportunidades
- Políticas de Navantia
- Cumplimiento, ética y transparencia

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Transparencia

Navantia está incluida dentro del ámbito de aplicación de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno (LTABG), al ser sociedad mercantil estatal.

Publicidad activa

Navantia fomenta la publicidad activa publicando información organizativa, económica, de planificación presupuestaria y estadística. De esta manera cumple con el derecho de los ciudadanos de tener acceso a la información pública a través del Portal de Transparencia

Derecho de acceso

Navantia promueve el ejercicio de derecho de acceso a todos los ciudadanos, facilitándoles aquella información pública que obra en poder de Navantia, con las excepciones que marca la ley y garantizando los derechos de las personas afectadas, en particular, su derecho fundamental a la protección de datos.

El procedimiento para el ejercicio de este derecho de acceso se iniciará con la presentación de la correspondiente solicitud dirigida a Navantia mediante la utilización de uno de los siguientes canales:

- **Correo postal**: Navantia, S.A. S.M.E. Calle Velázquez 132, 28006 Madrid.
- **Correo electrónico:** buzontransparencia@navantia.es o a través del portal web de transparencia.

Evaluación del Consejo de Transparencia

En el año 2022, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (CTBG) ha evaluado el cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa de 75 entidades integrantes del Sector Público Institucional, entre las que se encuentra Navantia. El CTBG ha otorgado un 96,7% dentro del Índice de Información Obligatoria (ICIO) a Navantia, convirtiéndose en la 4º empresa más transparente en materia de publicidad activa de todo el sector público español.

Evaluación del consejo de Transparencia a Navantia

	Contenido	Forma	Estructuración	Accesibilidad	Claridad	Reutilización	Actualización	Total
Institucional, Organizativa y de Planificación	91,7	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	83,3	96,4
Económica, Presupuestaria y Estadística	100,0	88,9	100,0	88,9	100,0	88,9	100,0	95,2
Índice de Cumplimiento de la Información Obligatoria	96,7	93,3	100,0	93,3	100,0	93,3	93,3	96,7

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

Gestión y Protección Ambiental

Cambio climático

Navantia circular y Ecodiseño

Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia

Navantia Seanergies

Taxonomía UE Climática

MEDIO AMBIENTE

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

GRI 2-23, 302-1, 302-3, 302-4, 303-1, 303-2, 303-4, 303-5, 305-7

Gestión y Protección Ambiental

Navantia dispone de una Política de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales y de Medio Ambiente en la que se establece el compromiso de protección del Medio Ambiente como elemento de importancia estratégica y como criterio para tener en cuenta desde el inicio de la planificación y el desarrollo de todas sus actividades.

Se incluyen igualmente como compromisos explícitos el cumplimiento de requisitos legales, la mejora continua, y la lucha contra el cambio climático.

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

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

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Para mantener un efectivo control de las actividades de Navantia sobre el Medio Ambiente es fundamental la capacitación, formación y toma de conciencia en asuntos ambientales de nuestra plantilla y de la empresa auxiliar que trabaja en nuestras instalaciones.

Datos de formación ambiental a plantilla propia (año 2022)

Centro geográfico	Nº acciones formativas ambientales realizadas	Nº asistentes acc. formativas	Horas de formación ambiental realizadas
Ría de Ferrol	24	174	1.962
Dársena de Cartagena	14	150	1.484
Bahía de Cádiz	20	366	1.235
Madrid	5	49	732
Navantia	63	739	5.413

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

Esfuerzo en Medio Ambiente (K€)	2020	2021	2022
Esfuerzo total en Medio Ambiente	6.303	6.116	7.453
Provisiones dotadas	18	18	19
Gastos (netos de provisiones)	4.351	4.439	5.585
Inversiones realizadas	1.934	1.659	1.849

Número de trabajadores que reciben jornada de acogida en materia ambiental (año 2022)

Centro geográfico	Nº trabajadores de empresa auxiliar que reciben Jornada de acogida
Ría de Ferrol	3.480
Dársena de Cartagena *	1.704
Bahía de Cádiz	1.789
Madrid	28
Navantia	7001

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

Número de personas		2020	2021	2022
Nº personas por centro de trabajo		22	24	24
Por centro de trabajo	Ría de Ferrol	9	10	9
	Dársena de Cartagena	5	6	6
	Bahía de Cádiz	8	8	8
	Madrid			1

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

La responsabilidad en materia de Medio Ambiente se exige a todo el personal, propios o de las empresas contratadas, tanto a título individual como en función del cargo que desempeñan, integrando las actuaciones preventivas para desarrollar adecuadamente la política.

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

En las últimas auditorías **finalizadas en noviembre 2022 se ha alcanzado por primera vez el nivel de compromiso avanzado, que supone una gestión alternativa al vertedero superior al 80% y hasta el 95% de los residuos generados.** En materia de cambio climático, Navantia somete anualmente a verificación externa el cálculo de su huella de carbono (inventario de emisiones de gases de efecto invernadero) en base a ISO 14064.

“ Navantia renovó en abril de 2022 el **Distintivo de Calidad Ambiental de Administración de la Junta de Andalucía** como reconocimiento a la excelencia en el modelo de gestión ambiental.

Junta de Andalucía

Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

DIPLOMA ACREDITATIVO DE INSCRIPCIÓN

REGISTRO DE EMPRESAS CON DISTINTIVO DE CALIDAD AMBIENTAL

La Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible de la Junta de Andalucía acredita que la Organización

NAVANTIA

Se halla inscrita con el número

AND-DCA-000002

De acuerdo con el Decreto 22/2010, de 2 de febrero, por el que se regula el distintivo de Calidad Ambiental de la Administración de la Junta de Andalucía. El alcance de la inscripción es el recogido en la Resolución dictada al efecto

Empresa Certificada por:

CALIDAD AMBIENTAL CERTIFICADA

Junta de Andalucía

La Directora General
Fdo.: María López Sanchís

Fecha Inscripción: 21 de marzo de 2012
Válido hasta: 21 de marzo de 2027

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Evaluación y certificación ambiental

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

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

Un modelo integrado presenta las siguientes ventajas:

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

El objetivo final del Sistema de Gestión Ambiental es la mejora continua del desempeño ambiental, proporcionando garantías de que los requisitos legales y reglamentarios se cumplen y son permanentemente actualizados en función de los cambios de legislación aplicables.

Asimismo, el sistema debe proporcionar garantías de cumplimiento de los compromisos ambientales adquiridos en la Declaración de las Políticas Generales de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente de Navantia.

Navantia dispone de la **certificación ISO 14001:2015** en todos los Núcleos Productivos y en las Oficinas Centrales.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Prevención de riesgos ambientales

La metodología empleada es la descrita en la norma UNE 150008:2008 "Análisis y evaluación del riesgo ambiental", con la que se registran en cada uno de los centros fichas de riesgos que recogen los escenarios accidentales identificados, así como medidas de prevención y mitigación del riesgo en cada caso.

La norma UNE 150008:2008 pretende sentar las bases para que los agentes implicados en análisis, evaluación y tratamiento del riesgo ambiental (organizaciones industriales, promotores o titulares de actividades, operadores, comunidad financiera, administraciones públicas, grupos de interés…) dispongan de una metodología y vocabulario homogéneo. Así, describe el método para analizar y evaluar el riesgo ambiental, además de marcar pautas que ayuden a alcanzar una gestión eficaz del mismo y faciliten la toma de decisiones en esta materia.

De este modo, la metodología para identificar y evaluar los aspectos ambientales es la descrita en la norma UNE 150008:2008. Con este fin, se han desarrollado procedimientos e instrucciones que trasladan todo lo especificado en esta norma de referencia.

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

En Navantia Australia, el riesgo de producir daños ambientales es muy bajo, dado que parte del trabajo se desarrolla en oficinas y los trabajos de mantenimiento que podrían dar lugar a riesgos ambientales se desarrollan en las instalaciones de nuestros clientes (Base Naval en Sydney y Perth).

En estos casos, el sistema de prevención de riesgos ambientales que se aplica es de la Commonwealth of Australia.

Simulacros de emergencia realizados por centro geográfico (año 2022)

Centro geográfico	Simulacros realizados
Ría de Ferrol	5
Dársenas de Cartagena	1
Bahía de Cádiz	2
Navantia	8

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Provisión y garantía para riesgos ambientales

Acogiéndonos a la modalidad prevista en el apartado a) del artículo 26 de la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental, por parte de la Dirección de Seguros y Riesgos Industriales se mantiene contratada desde la fecha de entrada en vigor de la citada Ley una póliza de seguro, por importe de 10 M€, para el año 2022 suscrita con Mapfre España, disponiéndose así de una garantía financiera que permitiría hacer frente a la eventual responsabilidad medioambiental en la que pudiéramos incurrir, como consecuencia de las actividades industriales que desarrollamos en nuestras instalaciones.

Por otra parte, se dispone para todos los centros productivos de los Análisis de Riesgos Medioambientales (ARMA) para cuantificar la garantía financiera.

En relación con un riesgo de declaración de suelos contaminados en Navantia – Cádiz, se tienen contemplados 18.000€ en concepto de provisión por responsabilidades.

Medidas de prevención y control de emisiones atmosféricas

Navantia tiene establecidos procedimientos que definen el proceso a seguir para efectuar el control de las emisiones de contaminantes químicos a la atmósfera, incluyendo en el mismo tanto la identificación de los focos emisores como las mediciones a efectuar, para que en caso necesario, puedan efectuarse y establecerse las oportunas medidas preventivas y/o correctivas con el fin de evitar en lo posible la presencia de impactos ambientales derivados de nuestras actividades que puedan contribuir al deterioro ambiental de la atmósfera.

Medición de focos de emisión a la atmósfera (año 2022)

Centro geográfico	Mediciones realizadas	Mediciones dentro de límite legal
Ría de Ferrol	0	-
Dársena de Cartagena	5	4
Bahía de Cádiz	5	5
Navantia	10	9

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

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

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

› Gestión y protección ambiental

› Cambio climático

› Navantia circular y Ecodiseño

› Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia

› Navantia Seanergies

› Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Núcleo geográfico	Acciones para la prevención de la contaminación atmosférica
Navantia Ría de Ferrol	• Realización de auditorías internas a empresas aplicadoras de pintura incidiendo en la trazabilidad de los datos de consumos de COVs, planes ambientales, formación del personal y actuación ante emergencias. • Desarrollo del sistema de hidro-jetting (Proyecto Jetpul) para el chorreado de barcos en reparación mediante la sustitución de la granalla convencional, lo cual permite la reducción de la emisión de partículas a la atmósfera. • Se realiza el encapsulado de determinadas operaciones de pintado y chorreado en Reparaciones que minimizan la emisión difusa de contaminantes y su propagación al entorno de las instalaciones. • Se ha puesto en marcha una acción de inversión en la construcción de una cabina de chorro y pintado para canalización de emisiones difusas en el entorno del Dique 3. • Se ha realizado una acción de fomento del uso de los medios de transporte sin emisiones contaminantes dentro del Departamento de Medio Ambiente. • Durante la realización de las Jornadas de la Sostenibilidad con motivo del día del Medio Ambiente (5 de junio) y del Día de los Océanos (8 de junio), se entregó el Diploma a la persona que realizó mayor participación de la compañía en la campaña de Movilidad Sostenible. • También, durante las Jornadas de la Sostenibilidad con motivo del día del Medio Ambiente (5 de junio) y del Día de los Océanos (8 de junio), se ha realizado una actividad de fomento del uso de coches con cero emisiones contaminantes por medio de la posibilidad de probar los coches 100% eléctricos, de los que disponemos en las factorías, por parte del personal.
Navantia Dársena de Cartagena	• Realización de auditorías internas a empresas aplicadoras de pintura incidiendo en la trazabilidad de los datos de consumos de COV´s, planes ambientales, formación del personal, y actuación ante emergencias. • En Reparaciones Cartagena se continúan realizando las operaciones de decapado con chorreo húmedo, para evitar la propagación de partículas, y se sigue, en la medida de lo posible, con el encapsulamiento de los buques en reparación, con el fin de confinar el foco de emisión. • Durante los procesos de construcción del Submarino, todos los procesos de chorreo se realizan dentro de cerramientos encapsulados, talleres y cabinas, con lo que se evita la dispersión de partículas.
Navantia Bahía de Cádiz	• Realización de auditorías internas a empresas aplicadoras de pintura incidiendo en la trazabilidad de los datos de consumos de COV´s, planes ambientales, formación del personal, y actuación ante emergencias. • En el centro de San Fernando, quedan pendiente adecuar los focos correspondientes a las cabinas de chorro y pintura. • En el centro de Cádiz, se tuvo que realizar una medición extraordinaria en el Foco 1 de emisión canalizada procedente del sistema de tratamientos de gases de la Planta Marpol, por superación del valor límite de emisión. • Una vez analiza la causa, se determina la sustitución del carbón activo como medida reparadora, así como la revisión anual del mismo. Nuevamente se realizó la medición correspondiente, evidenciando la normalidad de los valores en la instalación.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Medidas de prevención ruido y contaminación lumínica

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

Se realizaron en 2022 las siguientes mediciones de ruido:

Mediciones de ruido (año 2021)

Centro geográfico	Mediciones de ruido	Mediciones dentro de límite legal
Ría de Ferrol	3	3
Dársena de Cartagena	12	12
Bahía de Cádiz	6	6
Navantia	21	21

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

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

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

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

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Consumo de agua

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

Consumo de agua por centro geogrifico (año 2022)

Centro geográfico	Consumo de agua potable (m^3)	Consumo de agua de otras procedencias (m^3)	Consumo total de agua (m^3)	Consumo t. de agua por horas tr. (l/h)
Ría de Ferrol	298.788	0	298.788	43,7
Dársena de Cartagena	51.612	0	51.612	12,2
Bahía de Cádiz	273.806	23.561	297.367	40,37
Madrid	1.928	0	1.928	4,0
Ría de Ferrol	626.134	23.561	649.695	40,0

Evolución anual del consumo de agua (m^3)

	2018	2019	2020	2021	2022
Consumo total de agua (m^3)	536.697	620.461	612.945	699.048	649.695

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

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

Navantia Ría de Ferrol

- Instalación de grifos con cierre automático por sensores en obras de aseos y baños de las instalaciones de los servicios médicos y del área contraincendios del departamento de Seguridad y Salud Laboral (SSL) de Fene y Ferrol respectivamente.
- Obras de mejora de las redes de abastecimiento y saneamiento para mejorar el aprovechamiento hídrico.
- Sectorización de zonas de trabajo para realizar acciones de reducción de consumos de agua potable en horas de trabajo en Seanergies Fene.
- Inversión de mejora del uso del agua en las instalaciones de lavado de piezas del Taller de Tubos de Ferrol para optimizar su consumo.
- Tramitación de las obras del proyecto de aprovechamiento de agua de lluvia en fábrica de bloques

Dársena de Cartagena

- Uso de dispositivos de cierre automático en grifos de vestuarios.
- Reutilización del agua usada en las pruebas hidráulicas de tanques del S80.
- Instalación de mayor número de contadores de agua.
- Monitorización de usos del agua en Reparaciones.
- Sustitución de conducciones.

Bahía de Cádiz

- Se ha validado y autorizado el proyecto de ampliación para el almacenamiento y de la planta Marpol, cuya ejecución repercutiría en un aumento de la capacidad de tratamiento, pudiéndose utilizar así mayor cantidad de agua regenerada en los procesos de baldeo.
- En la renovación de la autorización de vertidos, que se encuentra en trámites de Navantia Cádiz, se ha incluido la utilización de agua para riego de las zonas verdes del centro.
- Cabe reseñar que este año se ha reutilizado toda el agua tratada en la EDAR de Puerto Real, con un total de 15090 m3, siendo la primera vez que alcanzamos vertido cero en la instalación utilizado la misma para riego de zonas verdes.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Medidas de eficiencia en el consumo de agua y de prevención y control de vertidos

Se recoge a continuación una somera descripción de cómo se gestiona en cada núcleo geográfico de Navantia el vertido de aguas residuales consecuencia de la actividad de cada centro:

Centro geográfico	Descripción de gestión de vertidos de aguas residuales
Dársena de Cartagena	Desde mayo de 2020 cuenta con Autorización Ambiental Integrada, Expt. AAI20150024, documento que unifica el resto de las autorizaciones ambientales sectoriales de las que ya se disponía.
Bahía de Cádiz	• En Navantia – Cádiz, las aguas residuales generadas son canalizadas hacia la EDAR ubicada en el astillero. La autorización de vertido marca los parámetros a controlar y la periodicidad establecida para cada analítica. Ésta se encuentra en trámite para su adecuación en base al Real Decreto 109/2015. A la espera de recibir la nueva autorización de vertidos. • En Navantia – Puerto Real, las aguas residuales generadas son también canalizadas hacia una EDAR ubicada en el astillero. La autorización de vertido marca los parámetros a controlar y la periodicidad establecida para cada analítica. • Cabe reseñar que este año se ha reutilizado toda el agua tratada en la EDAR, con un total de 15090 m^3, siendo la primera vez que alcanzamos vertido cero en la instalación, utilizado la misma para riego de zonas verdes. • Navantia – San Fernando cuenta con una red separativa de aguas fecales y de proceso, que son destinadas a la red de saneamiento municipal, y de aguas pluviales, vertidas al Caño Sancti Petri, conforme a las autorizaciones de vertidos del centro: autorización de vertidos al dominio público marítimo – terrestre y autorización de vertidos a red de saneamiento municipal.
Ría de Ferrol	• Para las instalaciones de Ferrol se dispone de la autorización de conexionado y vertido de aguas residuales, tal y como figura en el documento de resolución dictado el 7 de agosto de 2020 por el Ayuntamiento de Ferrol y se ha procedido a la realización de los controles analíticos requeridos por dicha autorización. • Así mismo, para las instalaciones de Fene se ha acordado la primera inversión de un amplio proyecto para la mejora de la red integral de vertidos de aguas residuales (fecales y pluviales) para su conexión a la red de saneamiento municipal y, de esa forma, eliminar los actuales vertidos que se producen a la Ría de Ferrol. Actualmente se encuentra en fase de licitación la obra civil asociada a esta primera inversión.

En la tabla siguiente, se recogen el volumen de agua vertida en los distintos núcleos geográficos

Volumen de aguas vertidas por centro geográfico (año 2022)

Centro geográfico	Aguas vertidas (m^3)
Ría de Ferrol	253.970
Dársena de Cartagena	39.622
Bahía de Cádiz	34.184
Navantia	327.776

* Se contabilizan de manera independiente 747.113 m3 vertidos al mar de aguas de refrigeración.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Consumo de energía y medidas de mejora de eficiencia energética

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

En 2022, la energía eléctrica consumida en los núcleos geográficos de Ría de Ferrol, Dársena de Cartagena y Bahía de Cádiz ha sido de origen renovable, suministrada por Nexus Energía S.A. Del mismo modo, en 2022 también en Oficinas Centrales se ha contado con garantía de origen renovable en la energía eléctrica.

Centro geográfico	Consumo eléctrico (kWh)	Consumo eléctrico por hora trabajada (kWh/h_{tr})
Ría de Ferrol	50.667.078	7,42
Dársena de Cartagena	17.225.192	4,06
Bahía de Cádiz	30.767.250	4,18
Madrid	992.604	2,07
Navantia	99.652.124	5,27

Evolución anual del consumo eléctrico por hora trabajada (kWh/htr)

Medidas de mejora de eficiencia energética

Navantia ha desarrollado en Plan de Descarbonización a 2040 con el objetivo de situarse como empresa líder en la descarbonización energética del sector naval, mediante la reducción progresiva de emisiones asociadas a nuestro uso de energía hasta alcanzar las emisiones netas cero en 2040 (alcances 1-2).

El marco estratégico se desarrollará a través de 6 pilares en los que se agrupan 15 líneas estratégicas.

1. **Monitorización:** El primer paso es profundizar en la cuantificación de las emisiones GEI asociadas a nuestra actividad. Este aspecto está muy arraigado en la cultura empresarial de Navantia, pero el objetivo es dar un paso más y abordar el cálculo de los consumos de energía y las emisiones GEI desde la perspectiva de la huella de carbono en mayor nivel de detalle.
2. **Eficiencia energética:** La consecución de una descarbonización energética ordenada, óptima y basada en la minimización del consumo de energía hace que sea clave la realización de mejoras en la eficiencia energética. En este pilar, se apuesta por la implementación de una gama de intervenciones que tendrán un impacto tangible y rápido a la hora de reducir el consumo de energía.
3. **Renovables:** El tercer pilar clave es un aumento paulatino del consumo de energía proveniente de fuentes renovables, así facilitando un consumo cada vez menor de fuentes fósiles de energía en nuestros centros, instalaciones, productos y servicios prestados.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

› Gestión y protección ambiental

› Cambio climático

› Navantia circular y Ecodiseño

› Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia

› Navantia Seanergies

› Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

4. **Innovación:** El objetivo es aprovechar los mecanismos ligados al aumento de la eficiencia energética y la aplicación de sistemas de energía renovable para renovar nuestros productos y tecnologías y definir nuevos servicios.

5. **Compensación:** Las emisiones de GEI que se prevé seguir emitiendo en el año 2040 serán las asociadas a las pruebas de los buques y los motores, actividades vinculadas a la prestación de servicios clave para nuestros clientes.

   Buscaremos priorizar la compensación de emisiones a través de iniciativas de reforestación y de conservación y mejoramiento de la biodiversidad marina en entornos cercanos a nuestras instalaciones (Ecosistema Navantia).

6. **Comunicación:** Lo que no se comunica, no se conoce. Nuestro objetivo es lograr posicionarnos como proveedor de soluciones integrales que facilitan y fomentan la descarbonización energética del sector.

Con independencia de lo anterior, y en el año 2022, se han llevado a cabo las siguientes acciones en materia de mejora de eficiencia energética:

Ría de Ferrol

- Sustitución de iluminación poco eficiente por iluminación LED de, entre otras instalaciones:
  - Turbinas. Área de calderería, Nave 1 y Nave 2.
  - Ingeniería. Oficinas.
  - SSL. Parques contraincendios de Ferrol y Fene, Servicios Médicos Fene
  - Reparaciones. Taller Mecánico.
  - Fabricación. Oficinas.
  - Seguridad Industrial. Oficinas.
  - RRHH. Oficinas.
- Disminución del consumo de luz con sensores de presencia en el área de Ingeniería.
- Se han incluido en las charlas de acogidas y formaciones realizadas en todos los centros de Ría, tanto a plantilla propia como a empresas colaboradoras, información sobre uso y mejoras para una correcta gestión de eficiencia energética.
- Sustitución de lucernarios opacos por otros transparentes y mejoras en las cubiertas y fachadas del Taller de Bloques Planos de Fene que facilitan el uso de luz natural.

Dársenas de Cartagena

- Se continúa con la sustitución de luminaria convencional por iluminación LED en diversos talleres, oficinas y exteriores, logrando reducción en el consumo eléctrico.
- Sustitución de calefacción en el taller de Recorridos de GG.CC por un sistema más eficiente.
- Instalación de placas fotovoltaicas para generación eléctrica en el Taller de Pruebas.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

› Gestión y protección ambiental

› Cambio climático

› Navantia circular y Ecodiseño

› Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia

› Navantia Seanergies

› Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Bahía de Cádiz

- En Puerto Real se están realizando estudios para implantar y sustituir el tratamiento biológico por uno fisicoquímico por coagulación – floculación, al igual que el instalado año atrás en Cádiz.
- Este nuevo tratamiento además de implementar una mayor calidad al agua regenerada no requiere aireación continua de los cultivos biológicos a través de los motores de los soplantes y de la red neumática general del astillero, minimizando así el consumo de energía eléctrica.
- En cuanto a objetivos en Bahía de Cádiz se citan los siguientes:
- En Bahía de Cádiz se prosigue con la sustitución provisional de halógenas a iluminación LED en todos los centros.
    - Aumento de puntos de recarga de vehículos eléctricos Navantia Cádiz.
    - Se han realizado formación a los equipos de programas de Puerto Real que lideran los proyectos eólicos, sobre la gestión en eficiencia energética y sostenibilidad que demanda los futuros programas, con el objetivo de conocer KPI´s e indicadores ambientales a considerar para futuros reportes.
    - Se han incluido en las distintas formaciones a impartir por el personal técnico de Medio Ambiente acciones para contemplar mejoras en aras de una correcta gestión de eficiencia energética.

Oficinas Centrales de Madrid

Para reducir el consumo energético en los sistemas de climatización, se han llevado a cabo varias actuaciones como:

- Colocación de termómetros digitales en los pasillos con el fin de ser conscientes de la temperatura y reducir consumos innecesarios.
- Carteles informativos en zonas de paso acerca de la necesidad de reducir el consumo energético.
- Cerramiento de ventanas desde el exterior para aumentar el aislamiento.
- Tomas de temperatura en diferentes plantas del edificio y a diferentes horas para comprobar el impacto de las medidas.
- A su vez, se han ejecutado varias medidas para la reducción de electricidad:
- Progresiva sustitución de luminarias de foco convencional a luces tipo LED en diferentes puntos (dando continuidad a las ejecutadas en 2021 y prolongando la medida en 2023).
- Instalación de detectores de presencia para la luz en los baños.
- Reducción de puntos de iluminación y adecuación al puesto de trabajo.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

Cambio climático

Las emisiones de gases de efecto invernadero son la principal causa del cambio climático y están reguladas por el Convenio Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (UNFCC) y el subsiguiente protocolo de Kioto.

La Política de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente de Navantia incluye los siguientes puntos en relación con el cambio climático:

- Compromiso explícito de lucha contra el cambio climático.
- Son prioridades la reducción y compensación de emisiones de gases de efecto invernadero.
- Compromiso explícito de verificar la huella de carbono en base a ISO 14064.

Esta norma, de carácter voluntario, tiene como novedoso en su actual versión la necesidad de incluir una metodología para evaluar las emisiones indirectas que a juicio de la organización sean significativas y estimarlas.

Tras la verificación de huella de carbono, se recibió de Bureau Veritas el certificado de ISO 14064-1:2018, y se tramitó la inscripción de la huella de carbono 2021 en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

ALCANCE 1	ALCANCE 2	ALCANCE 3
Emisiones directas de GEI. Por ejemplo, emisiones provenientes de la combustión en calderas, hornos, vehículos, etc., que son propiedad de o están controladas por la organización.	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la generación de electricidad adquirida y consumida.	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la generación de electricidad y otras emisiones indirectas, como la extracción y producción de materiales que adquiere la organización o los viajes de trabajo.

En base a dichos compromisos, se está sometiendo a verificación externa, por parte de Bureau Veritas, el inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) –huella de carbono– de Navantia desde el año 2018.

Por primera vez se ha realizado y verificado el cálculo bajo la nueva versión de la norma ISO 14064-1:2018 (UNE-EN ISO 14064-1:2019).

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

Los datos relativos a movilidad externa no se desglosan por centro, aportándose el dato global de la organización, por lo que la Huella de Carbono de Navantia en 2021 (t CO2e) se resume en:

Inventario emisiones GEI total y por centros geográficos 2021

Centro geográfico	Categoría 1 (t CO_2 eq)	Categoría 2 (t CO_2 eq)	Categoría 3 (t CO_2 eq)	Categoría 4 (t CO_2 eq)	Emisiones totales (t CO_2 eq)
Ría de Ferrol	8.805,5	0	1.200,4	5.631,4	15.637,3
Dársena Cartagena	1.752,2	0	683,9	1.324,3	3.760,5
Bahía de Cádiz	9.134	0	1.536	2.668,3	13.338,3
Madrid	119,4	0	245,3	1,1	365,8
Navantia, S.A. SME	**19.811,2**	**0**	**4.744,6**	**9.625,1**	**34.180,9**

A continuación, se presentan los resultados de la Huella de Carbono en 2022 para sus categorías 1 y 2. Debe precisarse que estos datos están sujetos a variación, debiéndose considerar como consolidados los datos que se extraigan tras el proceso de verificación externa en base a ISO 14064.

Tabla de emisiones y compensación de GEI 2022

Centro geográfico	Alcance 1 (t CO2 eq)	Alcance 2 (t CO2 eq)	Alcance 3 (t CO2 eq)	Emisiones totales (t CO2 eq)
Emisiones GEI				
Ría de Ferrol	3.511,9	0	8.433,4	11.945,2
Dársena de Cartagena	1.436,9	0	1.484,3	2.921,2
Bahía de Cádiz	7.313,6	0	6.191,8	13.505,5
Madrid	98,9	0	146,5	245,4
Total, Movilidad externa			528,2	528,2
TOTAL, EMITIDAS	12.361,2	0	16.784,3	29.145,5
Emisiones GEI compensadas				
Plan de reforestación				
Placas solares instaladas	89,1			
Créditos de carbono adquiridos mercado voluntario (*)	83 (Adquiridas en 2022 y computadas frente a la Huella de Carbono de 2020)			
TOTAL, COMPENSADAS				
% emisiones compensadas				

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

Durante el año 2022 Navantia ha generado un total de 29.145,56 toneladas de CO2 equivalentes, correspondiendo a emisiones directas 12.361,22 t, siendo nula la emisión indirecta procedente de la generación de la electricidad consumida, y correspondiendo a alcance 3, 16.784,34 t.

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

En 2022 no se generaron emisiones de CO2 proveniente de la descomposición de bioetanol, puesto que no se consumió.

Centro geográfico	Categoría 1 (t CO2 eq)	Categoría 2 (t CO2 eq)	Emisiones totales (t CO2 eq)
Ría de Ferrol	3.511,8	0	3.511,8
Dársena de Cartagena	1.436,9	0	1.436,9
Bahía de Cádiz	7.313,6	0	7.313,6
Madrid	98,9	0	98,9
Navantia, S.A. SME	**12.361,2**	**0**	**12.361,2**

En la siguiente tabla, se presenta la intensidad de las emisiones de GEI (categorías 1 y 2), expresada como la cantidad de CO_{2eq} emitidos por hora trabajada.

Intensidad de emisiones Gases de Efecto Invernadero

Intensidad de emisiones GEI 2018 *(kg CO_2 eq / h $_{tr}$)*	Intensidad de emisiones GEI 2019 *(kg CO_2 eq / h $_{tr}$)*	Intensidad de emisiones GEI 2020 *(kg CO_2 eq / h $_{tr}$)*	Intensidad de emisiones GEI 2021 *(kg CO_2 eq / h $_{tr}$)*	Intensidad de emisiones GEI 2022 *(kg CO_2 eq / h $_{tr}$)*
2,2	0,71	0,44	1,08	0,6

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Medidas de reducción (GEI)

Entre las medidas encaminadas a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, pueden citarse las siguientes:

Consumo energético

Ría de Ferrol

Sustitución de combustibles / gases por otro de menor factor de emisión para su conversión en CO2 equivalente.

Finalización del cambio de calderas alimentadas con fuel por otras de gas natural.

Continuación con la sustitución de alumbrado convencional por iluminación tipo LED en oficinas, talleres y viales exteriores.

Bahía de Cádiz

Medidas de mejora en iluminación. Cambio de luminarias por iluminación LED en talleres, oficinas y exteriores.

Movilidad sostenible

En las Jornadas de Sostenibilidad Ambiental de la semana del 5 de junio, Navantia lanzó una encuesta interna para conocer y concienciar sobre las emisiones generadas por los desplazamientos de los trabajadores hasta el puesto de trabajo.

Ría de Ferrol

Instalación de puntos de recarga de vehículos eléctricos de cara a próximas nuevas adquisiciones por parte de los centros.

Dársenas de Cartagena

Se continúa con instalación de puntos de recarga para abastecimiento de vehículos eléctricos.

Traslado del Estudio de movilidad (realizado en 2020 por la Cátedra Isaac Peral) a la comisión de movilidad sostenible de la ciudad de Cartagena.

Bahía de Cádiz

Procedimiento para el acceso de vehículos de movilidad personal (VMP) centro San Fernando.

Firma de un convenio de colaboración entre Navantia y Grupo Solera Motor.

Acciones de Gestión

Ría de Ferrol

Realización de formación al personal de la factoría por medio del Curso de Cambio Climático y Huella de Carbono.

En las Jornadas de la Sostenibilidad), se ha realizado una ponencia por parte del Departamento de Medio Ambiente acerca del Cambio Climático y la Huella de Carbono.

Dársenas de Cartagena

Difusión a toda la plantilla de las Convocatorias de Ayuda MOVES II y III (ayudas para la Movilidad Sostenible en la Región de Murcia).

Bahía de Cádiz

Participación de Navantia en el Simposium Nacional de Alumbrado. Ambilamp presenta como caso de éxito la gestión de Navantia con los residuos de aparatos electrónicos y electrónicos.

Adhesión al foro del Ayuntamiento de Puerto Real para la elaboración de su Plan Municipal contra el Cambio Climático.

Participación en el Foro Institucional del Plan de Acción de Energía y Clima Sostenible (PACES) del Ayuntamiento de Cádiz.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Medidas de compensación (GEI)

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

La compensación es un proceso de carácter voluntario, por el cual se invierte en proyectos de reducción de emisiones de GEI amparados bajo estándares oficiales que acreditan que realmente existen estas reducciones.

2018

Se llevó a cabo una compensación de emisiones (11 t) en un proyecto de repoblación forestal en Sierra de Gredos.

2019

Se realizó la compensación de emisiones (80 t) en un proyecto de repoblación forestal en Negreira (A Coruña).

2020

Se formalizó la inscripción de Navantia – Bahía de Cádiz en el Registro SACE (Sistema Andaluz de Compensación de Emisiones).

2021

Navantia ha llevado a cabo acciones de compensación centradas en la compra voluntaria de créditos de carbono, con el objetivo de evitar la emisión a la atmósfera de CO_{2eq} a través de proyectos de reforestación en España.

2022

Navantia ha llevado a cabo acciones de compensación centradas en la compra voluntaria de créditos de carbono, con el objetivo de evitar la emisión a la atmósfera de CO2eq a través de proyectos de reforestación en España. Durante 2022, se llevó a cabo una compensación (83 t) sobre la huella de carbono de 2020 en un proyecto de repoblación forestal en San Xurxo (Ferrol).

Las compensaciones de los años 2018 y 2019 se llevaron a cabo mediante acciones centradas en la compra voluntaria de créditos de carbono, con el objetivo de evitar la emisión a la atmósfera de CO2eq a través de proyectos de reforestación en España, durante los años 2020, 2021 y 2022.

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

En 2022 la Dársena de Cartagena continúa formando parte del programa Life Forest CO2, en el que nos inscribimos desde 2021, cuyo objetivo es el fomento de los sistemas y la gestión forestales sostenible como herramienta para la mitigación del cambio climático a través de la aplicación de la norma europea relativa a la contabilidad de emisiones y absorciones en el sector del uso de la tierra y la selvicultura.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

› Gestión y protección ambiental

› Cambio climático

› Navantia circular y Ecodiseño

› Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia

› Navantia Seanergies

› Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

GRI 301-1, 301-2, 301-3

Navantia circular y Ecodiseño

Ecodiseño

Navantia establece los objetivos corporativos relativos a ecodiseño del siguiente modo:

- Compromiso con el medioambiente como premisa para el diseño y la actividad productiva
- Necesidad de estar a la vanguardia tecnológica, para mejorar el posicionamiento futuro y la competitividad en el mercado
- Transición industrial hacia el diseño de proyectos sostenibles, no contaminantes, circulares, competitivos y ambientalmente neutros

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

Como parte de las actividades realizadas se encuentran:

- Análisis del ciclo de vida del Buque Tipo que posibilita identificar los puntos críticos del producto y facilita la toma de decisiones encaminadas a introducir mejoras ambientales en el diseño.En esta primera etapa se ha limitado el estudio a la fase de aguas arriba, que incluye la fabricación de los materiales paramétricos utilizados en la construcción del buque. No se ha considerado la fase de uso ni la de fin de vida.Como resultado se obtienen los impactos ambientales de cada material según la metodología EF 3.0 Method (adapted) V1.00 / EF 3.0 normalization and weighting set.
- Estudio de los distintos reglamentos específicos del sector aplicables en materia ambiental. Estos son las cotas de clase de las principales SSCC y requisitos MARPOL e IMO.
- Diseño bajo la metodología de modularización, que dota de mayor flexibilidad a la plataforma posibilitando el ahorro de materiales y reduciendo emisiones, al ser posible la utilización de una misma plataforma para desarrollar cada vez más misiones. Identificación de los equipos instalados a bordo con más consumo y que más contribuyen a las emisiones.

Eco indicadores de Navantia:

Huella de carbono.

Para su cálculo se han utilizado los resultados del Análisis del Ciclo de Vida, cuyo alcance se especifica anteriormente.

El resultado se obtiene en forma de kg de CO_2 equivalente obtenidos por tonelada de buque, de este modo se normaliza el índice y su aplicación se puede generalizar para el resto de los buques.

Índice de Eficiencia Energética (EEDI)

Su cálculo se basa en la normativa IMO, que mide las emisiones del buque sobre su capacidad.

Dicha normativa se dirige a buques mercantes, por lo que su aplicación a buques navales queda excluida de la norma, exigiendo la adaptación del cálculo a nuestra actividad.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Gestión de residuos

A nivel europeo, los principios básicos de la política de residuos son la protección de la salud humana y del medio ambiente. En esta línea se establece la jerarquía de residuos que explicita el orden de prioridad en las actuaciones en la política de residuos: prevención (en la generación de residuos), preparación para la reutilización, reciclado, otros tipos de valorización (incluida la energética) y, por último, la eliminación de los residuos.

Navantia establece criterios de economía circular en la organización, mediante políticas de prevención, reducción, reutilización, reciclaje y valoración de residuos.

El modelo de la economía circular persigue invertir la pirámide actual de la gestión de residuos, maximizando las acciones de prevención y valorización de residuos (reutilización, reciclado o valorización energética).

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

Indicadores de generación y valorización de residuos (año 2022)

Indicadores de residuos	Ría de Ferrol	Dársena de Cartagena	Bahía de Cádiz	Navantia
Generación de residuos peligrosos (t)	4.367	978	4.127	9.471
Residuos peligrosos valorizados (t)	2.693	792	3.831	7.316
Generación de residuos no peligrosos (t)	14.747	6.047	12.892	33.686
Residuos no peligrosos valorizados (t)	7.572	6.044	12.773	26.389
Total, de generación de residuos (t)	19.114	7.024	17.019	43.157
Total, de residuos valorizados (t)	10.265	6.836	16.604	33.705
Producción de residuos por hora trabajada (kg/h)	2,8	1,66	2,31	2,34
Índice de valorización de residuos (%)	54	97	98	78

Evolución del índice de valorización de residuos

La figura anterior muestra la evolución del índice de valorización, definido como el porcentaje de residuos (tanto peligrosos como no peligrosos) sometidos a valorización.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

En la siguiente tabla se recoge la tendencia descendente de generación de residuos en los últimos cinco años.

Evolución anual de la generación de residuos

Objetivos y prácticas de la gestión de residuos de Navantia

Se recogen a continuación los objetivos y prácticas en relación con la prevención y la gestión de residuos llevadas a cabo en 2022, y aquellas circunstancias dignas de mención con relación a la generación de residuos durante el último año:

Navantia – Ría de Ferrol

- Se aplican los requisitos incluidos en la Licencia MARPOL para los Anexos I y IV (residuos líquidos), V (sólidos) y VI (contaminantes a la atmósfera), otorgada por parte de la Autoridad Portuaria Ferrol – San Cibrao respecto a los residuos afectados.
- Se controlan los residuos procedentes de Obra Civil por medio de Instrucción I-MA-RF-451 Residuos de Construcción y Demolición (RCD), la cual obliga en algunos casos (obras que conllevan proyecto técnico visado) a realizar una previsión de los residuos a generar mediante un Plan de Gestión de RCD. Se priorizará siempre el reciclado en la gestión final. La trazabilidad de los RCD se hace, por lo tanto, hasta la gestión final de los residuos.
- Se incluye en contratos de Obras Civiles que conlleven rellenos previos a pavimentaciones, la preferencia de uso de materiales de origen reciclado.
- Se prioriza la reutilización de los Residuos de Construcción y Demolición preferentemente dentro de las propias instalaciones en las que se han generado. En el caso de que sean tierras naturales, el gestor que solicite el relleno, debe obtener la Autorización para cada obra por parte de la Administración.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

› Gestión y protección ambiental

› Cambio climático

› Navantia circular y Ecodiseño

› Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia

› Navantia Seanergies

› Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Navantia – Ría de Ferrol

- Se reutilizan los palés de madera para embalaje de expediciones de residuos, así como envases de pintura para el envío a gestor autorizado de residuos de Pintura con Disolvente y bidones de aceite vacíos para reutilización en recogida dentro de las instalaciones de Aceite usado.
- Se ha analizado el residuo de granalla para búsqueda de alternativas a su depósito en vertedero, potenciando la reciclabilidad y la economía circular.
- Se realiza formación interna sobre segregación y gestión de residuos. En particular se ha lanzado una campaña de concienciación entre el personal de Ingeniería de Producción y Seguimiento Operativo (IPSO).
- Se ha incrementado el número de contenedores de residuos para buques disponibles en el Área de Reparaciones.
- Se ha impartido formación de criterios de compra sostenible que fomenta la reducción de residuos por parte de las Empresas Colaboradoras y los proveedores.
- Durante la realización de las Jornadas de la Sostenibilidad con motivo del día del Medio Ambiente (5 de junio) y del Día de los Océanos (8 de junio), se han realizado dos ponencias por parte de miembros de la Dirección Xeral de Calidad e Evaluación Ambiental de la Consellería de Medio Ambiente de la Xunta de Galicia acerca de la nueva Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, y acerca de las obligaciones legales derivadas de las Autorizaciones Ambientales Integradas que requiere el Real Decreto Legislativo 1/2016, de 16 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de prevención y control integrados de la contaminación.
- Se continúa el proyecto de recuperación de suelos donde se ubica la antigua escombrera de granalla en las instalaciones de Navantia S.A. en Fene (A Coruña), tras su aprobación por la Administración Autonómica.
- Se continúa con la retirada progresiva de las papeleras individuales de oficinas para evitar la mala segregación de envases ligeros y otros residuos no peligrosos.
- Se lleva a cabo la actualización de la documentación del sistema de gestión ambiental, en particular con la instrucción, I-MA-RF-452 Control de Vertidos de Aguas Residuales, y los procedimientos P-MA-RF-320 Comunicación Ambiental, P-MA-RF-330 Información Documentada, y P-MA-RF-470 Preparación y Respuesta ante Emergencias, así como colaboración en la actualización de otros documentos de carácter ambiental a nivel conjunto de todas las instalaciones y de otros sistemas de gestión a nivel corporativo de la compañía.

Navantia – Dársena de Cartagena

- En Navantia - Dársena de Cartagena se mantiene el convenio con Ecoembes suscrito en 2013, con resultados muy satisfactorios.
- Gestión de residuos dentro del SGA, mediante nuevo etiquetado con códigos QR, que agilizan, facilitan y mejoran la solicitud de retirada por parte de los distintos centros productores.
- Charlas formativas a responsables ambientales de las IIAA sobre el SGA, segregación de residuos y ciclo de vida.
- Reutilización en procesos de fundición dentro de nuestras propias instalaciones de toda chatarra considerada útil.
- Las arenas de los moldes empleados en fundición son recuperadas gracias a una máquina recuperadora que permite depurar la arena usada hasta el punto de que pueda sustituir a la arena nueva en la fabricación de machos y moldes.
- Reutilización del agua utilizada para las pruebas hidráulicas que se realizan al Submarino S-80 durante su construcción, permitiendo ahorrar grandes cantidades de este escaso recurso.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

› Gestión y protección ambiental

› Cambio climático

› Navantia circular y Ecodiseño

› Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia

› Navantia Seanergies

› Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Navantia – Bahía de Cádiz

- Ligado con la economía circular, el objetivo de transformar residuos en materia prima de otros procesos productivos se materializa en Navantia con la gestión de la granalla residual generada en los procesos de preparación de superficies antes del pintado. De hecho, uno de los residuos generados en mayor cantidad por la actividad de un astillero es la granalla residual. Esta granalla, de composición metálica, férrea en su mayor parte, se ha enviado tradicionalmente a vertedero.
  No obstante, en 2013 se realizaron pruebas, con resultado satisfactorio, para destinar la granalla producida a cementera y emplearla como aporte férreo en la fabricación del clinquer, precursor del cemento. De este modo, se están realizando envíos de granalla a cementera, en función de sus necesidades productivas. Esto ha permitido destinar un importante volumen de residuos a valorización en lugar de a depósito, siempre con la premisa de que la posibilidad de valorizar granalla en cementeras está supeditada al ciclo productivo de éstas.
- Durante el 2022 se ha valorizado la cantidad 4.112 t frente a los 1.343 t de granalla valorizada en 2021 Bahía de Cádiz.

En el centro de San Fernando,

- Implantación de los índices de segregación en puntos limpios de Muelle y Gradas Adecuación / mejoras depósitos de Aguas con Hidrocarburos,
- Adecuación / mejoras depósitos de aguas fecales.
- Formación al Dpto. de Pruebas, Montaje y Gestión Industrial del SGA
- Se participa en formación externa sobre Economía Circular, Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR), y Residuo Cero.

En el centro de Navantia Puerto Real,

- Creación de dos puntos limpios para la zona de Premontaje.
- Estudio para adecuación de almacenamiento de aceite y productos en el Taller Mecánico Adquisición de punto limpio común para dar servicios a las cabinas de chorro y pintura del centro.

En el centro de Navantia Cádiz,

- Definir e identificar ubicación donde proyectar la limpieza de vehículos y equipos industriales.
- Se ha validado el proyecto para la ampliación y aumento de capacidad operacional de la Planta Marpol. Esta inversión supondrá el aumento de 35 m3 a 100 m3 diarios.

Cabe destacar entre las distintas actividades que se llevaron a cabo durante las jornadas de Sostenibilidad Ambiental en Bahía de Cádiz, las ponencias de los técnicos de Medio Ambiente sobre Economía circular de la gestión de residuos y la participación de Navantia en las Jornada sobre Economía circular de la gestión de residuos en la Construcción y Reparación de Buques en la Universidad de Cádiz

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Modelo ilustrativo de la gestión de residuos en Navantia

Grupos implicados

- Trabajadores
- Clientes
- Proveedores
- Usuarios

Tratamiento

- Reutilización
- Reciclado
- Eliminación

Ejemplo residuos

- RCD
- Envases
- Aceites
- Electrónicos
- Cartón/papel
- Granalla
- Arenas de moldeo
- Chatarra

Tipo de residuo

- Peligroso
- No peligroso

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Formas de recuperación y eliminación de desechos

Las instalaciones de Navantia poseen almacenamientos temporales de residuos y un amplio abanico de contenedores y cubas para segregar los diferentes tipos de residuos generados como consecuencia de su actividad.

Especialmente significativa es la generación de residuos en la actividad de Reparaciones, que conlleva que la mayor parte de los residuos deriven del proceso productivo de las obras de reparación y mantenimiento de los buques.

Para ello, los centros de Navantia se encuentran inscritos en el Registro de Productores de Residuos Peligrosos y No Peligrosos de cada una de las Comunidades Autónomas donde se encuentra radicada, y se dispone de Autorizaciones de Gestor de Residuos donde es preceptivo.

Por otra parte, Navantia dispone de infraestructuras para el tratamiento de aguas oleosas tipo MARPOL, en la que se gestionan residuos oleosos que se englobarían en el Anexo I de los residuos MARPOL (aguas de sentina).

Desde al año 2019, Navantia Ría de Ferrol dispone de la Licencia con ref. L-910-N para la prestación del Servicio Portuario de recepción de desechos generados por buques, líquidos (MARPOL Anexos I y IV), sólidos (MARPOL Anexo V) y relativos a contaminación atmosférica (MARPOL Anexo VI) a nombre de "Navantia S.A., S.M.E."

Hay que destacar que la Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz, ha otorgado la licencia provisional para la prestación de servicio portuario de recepción de desechos líquidos generados por buques.

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

Consumo de materias primas

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

Consumos de materias primas (año 2022)

Centro geográfico	Consumo de pinturas (l)	Consumo de gas natural (m^3)	Consumo de gasoil * (A, B y C)	Consumo de CO_2 (kg)	Consumo de acero (t)
Ría de Ferrol	564.184	14.231.131	231.124	200.477	2.735
Dársena de Cartagena	20.605	5.454.439	110.139	36.036	776,43
Bahía de Cádiz	336.641	2.724.980	2.284.085	260.015	211,01
Madrid		542.233			
Navantia	921.430	22.952.783	2.625.348	496.528	3.722

* Incluye gasóleo B exento usado en pruebas para buques.

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

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

› Gestión y protección ambiental

› Cambio climático

› Navantia circular y Ecodiseño

› Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia

› Navantia Seanergies

› Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Consumo de materias primas

Navantia – Ría de Ferrol

- Medidas de optimización del uso de pinturas y disolventes que fomentan un adecuado aprovechamiento de los recursos.
- Reducción del consumo de papel no reciclado en departamentos de RRHH, Medio Ambiente e Ingeniería.
- Reducción del consumo de papel en departamentos IPSO e Ingeniería en Ferrol y Fabricación.
- Disminución del número de fotocopias en formato papel por uso de sistemas informáticos en departamento PaySe.
- Reducción del consumo de tóner en departamento de Ingeniería en Ferrol.
- Reutilización de acopios de materiales naturales de excavación de obras en otras obras como relleno.

Navantia – Bahía de Cádiz

- Nuevo almacén de grasas y aceites para el almacenamiento en muelle de estos materiales primas en gradas y muelles.
- Para disolventes y pinturas, disponer siempre que sea posible de envases de mayor tamaño, reduciendo así la generación de envases pequeños.

Navantia – Dársena de Cartagena

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

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

GRI 304-2, 304-3

Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia

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

Por otra parte, Navantia ha publicado datos abiertos de biodiversidad a través de la red de GBIF (Global Biodiversity Information Facility). Este logro ha sido posible gracias al trabajo conjunto con el Nodo Nacional de Información en Biodiversidad (GBIF.ES) – patrocinado por el Ministerio de Ciencia e Innovación y gestionado por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

En concreto, se publican datos relativos a fauna bentónica presente en el ecosistema marino próximo a nuestras instalaciones, en base a los planes de seguimiento del medio receptor gestionados desde el Área de Medio Ambiente. Estos conjuntos de datos contienen información de organismos presentes en el entorno marino de nuestras instalaciones. Se detallan los ejemplares correspondientes a cada grupo zoológico mediante claves taxonómicas de identificación.

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA TERCERA DEL GOBIERNO
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

Fundación Biodiversidad

Medidas de preservación o restauración

Ecosistema Navantia

El enfoque de Ecosistema Navantia desarrolla la iniciativa de reforzar el vínculo entre la conservación de la biodiversidad y la lucha contra el cambio climático por medio de la participación en proyectos de absorción de CO2 que propicie la creación de masas forestales destinadas tanto al refuerzo de la biodiversidad como a la mitigación del cambio climático.

A finales del 2022 se efectuó la plantación del primer proyecto de "Bosque Navantia", que se ha efectuado en Cádiz. Hay proyectos en el mismo sentido en los entornos de todos los astilleros de la compañía.

En este contexto, comenzó la plantación del Proyecto Bosque Navantia en el Parque del Cerro de los Mártires de San Fernando. Este proyecto es el primero de la provincia de Cádiz que estará inscrito en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (Miteco). Será también el cuarto de Andalucía de estas características y el primero con carácter urbano de la región.

La especie autóctona elegida para esta repoblación han sido algarrobos, y en total se van a plantar a lo largo de una hectárea y media de terreno unos 1.600 plantones, así como una veintena de árboles de mayor tamaño y madurez. Una vez completada la reforestación, el Ayuntamiento se encargará del mantenimiento de los árboles durante los próximos 40 años.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Iniciativas de voluntariado ambiental en Navantia

En Navantia - Dársena de Cartagena, desde 2019 se lleva a cabo una iniciativa de voluntariado en la que los trabajadores interesados colaboran con ONG´s que luchan por la protección del medio ambiente en la localidad. Durante 2022 se han realizado en los meses de mayo, junio y diciembre.

La primera de ellas consistió en la preparación y mantenimiento de planta forestal en vivero, de cara a la reforestación de la siguiente temporada para la Recuperación de vegetación autóctona en la localidad.

Desde 2021 la instalación de Dársena de Cartagena se encuentra adherida al programa europeo LIFE PortSound Eurovertice.

La segunda de estas jornadas de voluntariado se desarrolló en el parque natural de Calblanque, como parte de las jornadas de Sostenibilidad Ambiental del centro de Cartagena. Inicialmente los voluntarios recibieron una ponencia de parte del fundador del Instituto Oceanográfico de Cartagena (CORI), en la que se presentó el resultado del Proyecto MIDAS, un microscopio elaborado con tecnología de impresión 3D, con el que se pudieron observar microorganismos de origen marino para su estudio. La jornada continuó ejecutando un proyecto de Ciencia Ciudadana "Limpieza Internacional de Costas, una iniciativa de ciencia ciudadana sobre basuras marinas".

En las jornadas de Sostenibilidad Ambiental celebradas en 2022 se llevaron a cabo distintas actividades en cada uno de los centros de Bahía de Cádiz. Igualmente, la jornada celebración "Día Mundial del Medio Ambiente San Fernando Cerro de los Mártires" (San Fernando) acogió la celebración de día mundial del Medio Ambiente, realizando actividades ambientales de distinta índole, con la organización de Ayuntamiento de San Fernando, Navantia, Grupo Scout Eryteeia, y asociaciones y colectivos ambientales.

En diciembre de 2022 el grupo de voluntariado colaboró con el Proyecto RESALAR, para la Regeneración de salinas y arenales en La Manga del Mar Menor, realizando labores de recuperación de la vegetación de arenal y eliminación de flora exótica invasora presente en esta zona.

En cuanto a la protección de especies en Navantia - Dársena de Cartagena se ha ampliado la instalación de cajas nido artificiales y comederos para facilitar el asentamiento de diversas aves de especies protegidas que habitualmente anidan en las instalaciones de Navantia – Dársena de Cartagena, así como la monitorización y seguimiento de las mismas.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Impactos causados por las actividades en áreas protegidas

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

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

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

Reseñar que este año se ha revisado y aprobado por Autoridad Portuaria y Capitanía Marítima el Plan Interior Marítimo del centro de Navantia Cádiz.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Navantia Seanergies

Navantia mira al futuro con la sostenibilidad como uno de sus ejes principales. Navantia Seanergies es un claro ejemplo de cómo una nueva forma de hacer negocio responsable, consciente y comprometida es posible.

Tal y como se muestra en la tabla siguiente, gracias a los proyectos de desarrollo de parques eólicos marinos para 5 países que Navantia ha llevado a cabo, se ha producido energía renovable con la **capacidad de abastecer 30 veces las necesidades energéticas de la población de San Fernando**, Cádiz, evitando así la emisión de más de **1.316 toneladas de CO_2**.

Toneladas de CO2 evitadas

País	nº Proyectos	Uds Navantia	Potencia MW	Offshore Wind turbine AVG capacity factor	MWh producidos en el año 2022*	Factor de conversión (kgCO2/kwh)	Ton CO_2 evitadas	Miles Ton CO_2 evitadas
Francia	2	124	992	35%	3.041.472	49	147.724	148
Alemania	1	29	145	35%	444.570	618	274.673	275
Reino Unido	5	86	767	35%	2.352.542	351	826.142	826
Dinamarca	1	4	28	35%	85.848	529	45.441	45
Polonia	1	1	8	35%	25.754	850	21.897	22
Total	**10**	**244**	**1.941**	**35%**	**5.950.186**	**221**	**1.315.877**	**1.316**

Cálculo

Las emisiones CO_2 evitadas muestran el total de emisiones de CO_2 que se han evitado tras la generación de energía eólica al no producir la cantidad equivalente de electricidad en KWh con combustibles fósiles convencionales.

Para su cálculo, se ha tenido en cuenta los MWh producidos en cada parque eólico por las unidades de Navantia. Para ello se han utilizado los siguientes datos:

- Offshore Wind turbine AVG capacity factor (Factor de capacidad media de los aerogeneradores marítimos): 35%
- Factor de conversión de emisiones ($kgCO_2/kwh$) de referencia de cada uno de los cinco países donde opera Seanergies durante el año 2021.
- MWh producidos en el año 2022 = *(Potencia MW* offshore Wind turbine AVG capacity factor*365*24)*
- Ton CO_2 evitadas = *[MWh producidos en el año 2022* Factor de conversión de emisiones ($kgCO_2/kwh$) /1000]*

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Taxonomía Verde UE

La Comisión Europea elabora un plan de acción sobre la financiación del crecimiento sostenible, presentado en 2018 impulsando un paquete de medidas para reorientar y contribuir a mejorar el flujo económico hacia actividades sostenibles para alcanzar los objetivos acordados en el Pacto Verde Europeo, la neutralidad climática del Acuerdo de París para 2050 y la implementación del Plan de acción sobre finanzas sostenibles.

La Taxonomía de la UE consiste en un sistema de clasificación que establece una lista de actividades económicas ambientalmente sostenibles de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas persiguiendo en particular seis metas ambientales:

Mitigación al Cambio Climático

Se considera que una actividad contribuye de forma sustancial a mitigar el cambio climático cuando dicha actividad contribuya de forma sustancial a estabilizar las concentraciones de gases efecto invernadero en la atmósfera.

Adaptación al cambio climático

Soluciones de adaptación que o bien reduzcan de forma sustancial el riesgo de efectos adversos del clima actual o prevea soluciones de adaptación que contribuyan a prevenir el riesgo de efectos adversos sobre las personas, naturaleza u otros activos.

Sostenibilidad y protección de aguas y recursos marinos

Contribuir en el desarrollo del buen estado de las masas de agua, incluidas las superficiales y subterráneas, o prevenir su deterioro cuando están en buen estado.

Transición a una economía circular

Uso de los recursos naturales, especialmente materiales sostenibles de origen biológico y otras materias primas, en la producción de modo más eficiente aumentando la durabilidad y responsabilidad de los productos.

Prevención y control de la contaminación

Mediante la reducción de las emisiones contaminantes a la atmósfera, mejora de niveles de calidad del aire, limpieza de residuos, etc.

Protección/recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas

Lograr un estado de conservación favorable de los hábitats naturales y seminaturales y de las especies o evitando su deterioro si su estado de conservación ya es favorable.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

› Gestión y protección ambiental

› Cambio climático

› Navantia circular y Ecodiseño

› Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia

› Navantia Seanergies

› Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Aplicación de la Taxonomía Europea

Por el momento se ha desarrollado la Taxonomía únicamente en su variable ambiental, identificando las actividades económicas que pueden contribuir a la **mitigación y adaptación** del cambio climático, estableciendo una serie de requisitos, que, en caso de cumplirse calificarán una actividad como sostenible. Estas actividades se clasificarán en:

- **Actividades elegibles:** actividades económicas que se encuentran incluidas en el *Anexo I* (Mitigación) y *Anexo II* (Adaptación) del reglamento delegado 2021/2139.

  - ✓ *Actividades de transición (Anexo I Mitigación):* actividades que no poseen alternativas tecnológicas ni económicas bajas en carbono, pero que si apoyan una transición hacía una economía climáticamente neutra.

  - ✓ *Actividades facilitadoras (Anexo I Mitigación y Anexo II Adaptación)*: actividades que permiten a otras realizar una contribución sustancial a uno o más objetivos.

- **Actividades no elegibles:** todas las actividades económicas, que no están contempladas en el Anexo I y Anexo II del reglamento 2021/2139.

- **Actividades elegibles y alineadas:** actividades económicas elegibles y que cumplen con los requisitos de alineamiento con la Taxonomía.

- **Actividades elegibles y no alineadas:** actividades económicas elegibles que incumplen alguno de los requisitos de alineación.

Contexto normativo

La Taxonomía Europea es una herramienta para clasificar las actividades económicas según su potencial de impacto y su contribución a la sostenibilidad.

Por el momento se ha identificado las actividades económicas que pueden contribuir a los objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático.

El marco regulatorio de la Taxonomía está definido actualmente por las siguientes normativas:

- **Reglamento UE 2020/852:** establecimiento de los criterios para determinar si una actividad económica se considera medioambientalmente sostenible a efectos de fijar el grado de sostenibilidad medioambiental de una inversión.

- **Reglamento delegado 2021/2139:** el que determina los criterios técnicos de selección para determinar en qué condiciones se considerará que una actividad económica precisa contribuye de forma sustancial a la mitigación o adaptación del cambio climático y para determinar si dicha actividad económica causa un perjuicio significativo a alguno de los demás objetivos medioambientales establecidos en el artículo 9 del Reglamento (UE) 2020/852 figuran en el Anexo I y Anexo II del presente Reglamento.

- **Reglamento delegado 2021/2178:** que especifica la metodología, el contenido y la presentación de la información que deben divulgar las empresas respecto a las actividades económicas sostenibles desde el punto de vista medioambiental.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Obligaciones de divulgación

Los requisitos de reporting de sostenibilidad anual según el reglamento 2020/852, artículo 8, establecen una clasificación de las actividades económicas sostenibles de la actividad empresarial con el fin de mejorar los flujos de información no financiera y aumentar la transparencia con los grupos de interés.

Deberán reportar las empresas de interés público con más de 500 empleados sus EINF correspondientes al ejercicio 2022 con información cuantitativa y cualitativa.

La información que contiene el aspecto cuantitativo del informe es:

- **Porcentaje de elegibilidad del volumen de negocios (VNN):** Este indicador muestra el peso relativo que presenta el volumen de negocios neto, proporción de su facturación que procede de productos o servicios relacionados con actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles y que estén alineados con la Taxonomía.
- **Porcentaje de elegibilidad de las inversiones en activos fijos (CapEx):** Este indicador muestra la proporción del CapEx (inversiones en activos fijos) que corresponde a activos o procesos que estén asociados a actividades económicas contempladas por la Taxonomía.
- **Porcentaje de elegibilidad de los gastos operativos (OpEx):** Este indicador muestra la proporción del OpEx (gastos operativos vinculados con el mantenimiento de la infraestructura) que corresponde a activos o procesos que estén asociados a actividades económicas contempladas por la Taxonomía.

Además, deberán incorporar información cualitativa que facilite la comprensión de los resultados de estos indicadores a través de la especificación de la elegibilidad y el alineamiento de sus actividades económicas.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

› Gestión y protección ambiental

› Cambio climático

› Navantia circular y Ecodiseño

› Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia

› Navantia Seanergies

› Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Alcance

Análisis de las actividades económicas de la empresa

En la aplicación de la Taxonomía Europea se ha analizado la información disponible en sus sistemas económico-financieros, con el mismo alcance y desglose que el utilizado para la elaboración de las cuentas anuales individuales de la entidad.

Por la naturaleza de sus competencias y funciones:

- Diseño, construcción y mantenimiento de todo tipo de plataformas navales (buques de superficie y submarinos).
- Suministro de alta tecnología y servicios inteligentes.
- Actividades relacionadas con la energía eólica marina, el hidrógeno y otras energías alternativas.

Las actividades elegibles identificadas según el Reglamento Delegado de la Taxonomía Climática 2021/2139 son las siguientes:

- **3.1 "Fabricación de tecnologías de energía renovable"**

  Se describe como la Fabricación de tecnologías de energía renovable, entendiéndose por energía renovable la definición del artículo 2, punto 1, de la Directiva (UE) 2018/2001.

  Esta es una actividad facilitadora, es decir, una actividad que permite directamente a otras actividades realizar una contribución sustancial a uno o varios de dichos objetivos, siempre y cuando dicha actividad económica:

a) no conlleve la retención de activos que socaven los objetivos medioambientales a largo plazo, teniendo en cuenta la vida económica de dichos activos, y

b) tenga un efecto medioambiental sustancialmente positivo, teniendo en cuenta el ciclo de vida.

- **3.2 "Fabricación de equipos para la producción y el uso de hidrógeno"**

  Al igual que la anterior, se trata de una actividad facilitadora

- **Actividad 3.3 "Fabricación de tecnologías hipocarbónicas para el transporte".**

  Es una actividad facilitadora entendida como la fabricación, reparación, mantenimiento, renovación, reconversión y modernización de vehículos, material rodante y embarcaciones de transporte hipocarbónico.

- **3.6 "Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas"**

  Se describe como la fabricación de tecnologías destinadas a reducir sustancialmente las emisiones de GEI en otros sectores de la economía, si esas tecnologías no están cubiertas por las secciones 3.1 a 3.5 del presente anexo.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

› Gestión y protección ambiental

› Cambio climático

› Navantia circular y Ecodiseño

› Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia

› Navantia Seanergies

› Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- **6.12 "Renovación de embarcaciones para el transporte marítimo (Incl. el costero) de pasajeros y mercancías"**

  El Reglamento 2021/2139, la describe como la Renovación y modernización de embarcaciones diseñadas y equipadas para el transporte de mercancías o pasajeros por mar o aguas costeras, y de embarcaciones necesarias para operaciones portuarias y actividades auxiliares, como remolcadores, embarcaciones de amarre, embarcaciones piloto, prácticos, buques elevadores y rompehielos.

  Una actividad económica que entre en esta categoría es una actividad de transición según el artículo 10, apartado 2, del Reglamento (UE) 2020/852, cuando cumple los criterios técnicos de selección establecidos en la presente sección.

- **Actividad 9.1 "Investigación, desarrollo e innovación cercanos al mercado"**

  Se trata de una actividad facilitadora entendida como la Investigación, investigación aplicada y desarrollo experimental de soluciones, procesos, tecnologías, modelos de negocio y otros productos destinados a reducir, evitar o eliminar las emisiones de GEI (I+D+i) y cuya capacidad para reducir, eliminar o evitar esas emisiones en las actividades económicas objetivo ha quedado demostrada por lo menos en un entorno pertinente, que corresponde como mínimo al nivel de madurez tecnológica

Para el período 2022, el ejercicio realizado ha consistido en la identificación de las actividades elegibles entre las partidas de ingresos, CapEx y OpEx, de acuerdo con los requisitos establecidos para este ejercicio, así como el cumplimiento de los criterios técnicos de selección para determinar el alineamiento de las actividades elegibles.

Fases del proceso de cálculo

El proceso que se ha definido para el cálculo de la Taxonomía es el siguiente:

1	Checklist normativo para identificar los principales requisitos, datos, estructura; desglose e identificación de las actividades económicas con su equivalencia en NACE.
2	Desglose de las actividades económicas de la empresa por sociedades y líneas de negocio, desglosadas en códigos NACE.
3	Identificación de la información financiera (fuentes, variables, criterios denominador y numerador)..
4	Construcción del árbol de decisión de elegibilidad y alineamiento; metodología de cálculo de los KPI's e inclusión de las métricas en los EINF.
5	Definición y cálculo de los KPI's de la Taxonomía.
6	Redacción del apartado de Taxonomía, validación e inclusión en los EINF.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

› Gestión y protección ambiental

› Cambio climático

› Navantia circular y Ecodiseño

› Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia

› Navantia Seanergies

› Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Metodología y resultados

Política contable

Las empresas no financieras deberán especificar la forma en que el volumen de negocios, las inversiones en activos fijos y los gastos operativos se determinaron y asignaron al numerador, y la base sobre la que el volumen de negocios, las inversiones en activos fijos y los gastos operativos se calcularon, incluido cualquier análisis en la asignación de ingresos o gastos a distintas actividades económicas.

Con respecto a los objetivos principales de mitigación y adaptación se establecen unos criterios cuantitativos para estimar el grado de sostenibilidad y alineamiento de las actividades económicas con la Taxonomía a través de KPI's.

Porcentaje de elegibilidad Volumen de Negocios

- **Saldo total de la cifra de volumen de negocios (denominador):** incluye los ingresos procedentes de las subvenciones previstas por los Presupuestos Generales del Estado para financiar el déficit de tarifas de los cánones a los operadores, los ingresos procedentes de los alquileres, y otros ingresos asociados. Se excluye el importe de cualquier descuento como el IVA y otros impuestos relacionados con las actividades ordinarias que sean objeto de repercusión.
- **Importe Neto de la cifra de volumen de negocios (numerador):** incluye los ingresos que provienen de actividades taxonómicamente elegibles y/o alineadas.

Porcentaje de elegibilidad CapEx

- **Saldo total de la cifra del CapEx (denominador**): incluye las adiciones a los activos tangibles e intangibles durante el ejercicio, y las adiciones a los tangibles e intangibles que resulten de combinaciones de negocios. Se excluye las amortizaciones, depreciaciones y deterioros de valor, correspondientes al ejercicio pertinente, con exclusión de los cambios del valor razonable.
- **Importe de la cifra del CapEx(numerador):** incluye las inversiones en activos fijos que estén asociados a actividades económicas taxonómicamente elegibles y/o alineadas.

Porcentaje de elegibilidad OpEx

- **Saldo total de la cifra del OpEx (denominador):** incluye los costes directos no capitalizados relacionados con la investigación y el desarrollo, las medidas de renovación, los arrendamientos a corto plazo, mantenimiento, reparaciones, otros gastos directos del mantenimiento diario de activos del inmovilizado material para garantizar el funcionamiento de los activos. Las empresas no financieras que apliquen PCGA nacionales y no capitalicen activos por derecho de uso incluirán los costes de arrendamiento en los OpEx.
- **Importe de la cifra del OpEx (numerador):** activos o procesos asociados a actividades económicas que se ajustan a la Taxonomía, formación y otras necesidades de adaptación de los recursos humanos, y costes directos no capitalizados que representan la investigación y el desarrollo.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Alineamiento

Una vez realizado el análisis de elegibilidad, se debe comprobar que cada una de las actividades seleccionadas cumplen con los requisitos de alineamiento con la taxonomía. Para ello, cada una de las actividades deben cumplir con los siguientes criterios:

1 Contribución Sustancial

Contribuyen sustancialmente a, al menos uno de los seis objetivos medioambientales definidos en el Art. 9 del Reglamento de la taxonomía de la UE

2 No causar daño significativo

Establecen medidas para evitar que se perjudique al resto de objetivos medioambientales, a través de umbrales, métricas o medidas.

- Mitigación del cambio climático
- Adaptación al cambio climático
- Prevención y control de la contaminación
- Uso sostenible del agua y recursos marinos
- Transición a economía circular
- Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas

3 Garantías mínimas

Que cumplan con las garantías mínimas sociales en línea con las directrices de la OCDE y los principios de las ONU

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Contribución sustancial a la mitigación del cambio climático

Cada una de las 6 actividades elegibles seleccionadas por Navantia contribuyen sustancialmente al principio de mitigación al cambio climático al cumplir con los siguientes criterios taxonómicos:

Código	Evaluación Navantia Criterios contribución sustancial
3.1	Tal y como establece el Reglamento 2021/2139 consiste en la fabricación de tecnologías renovables por medio de línea de negocio de Seanergies. A tal efecto, la actividad económica del negocio de Seanergies de Navantia consiste en la fabricación de tecnologías de energía renovable, en concreto cimentaciones para generación de eólica marina (jackets, monopiles, flotantes, piezas de transición) así como subestaciones offshore para parques de eólica marina (tanto de corriente alterna como continua). Además, el negocio de Seanergies de Navantia también participa en el sector del hidrógeno renovable (socio industrial para desarrollar electrolizadores y en la integración de reformadores en el sector naval y pilas de combustible) Así, la actividad de Navantia Seanergies contribuye de forma sustancial a estabilizar las concentraciones de gases de efecto invernadero en la atmósfera mediante: a. El uso de energías renovables en consonancia con la Directiva (UE) 2018/2001 b. La mejora de la eficiencia energética c. La implantación de la infraestructura energética necesaria para posibilitar la descarbonización de los sistemas de energía.
3.2	Consiste en la fabricación de equipos para la producción de hidrógeno. En este sentido, Navantia es un referente en la fabricación de hidrógeno en el sector Naval con el desarrollo de la propulsión mediante pila de combustible del submarino S80 con el proyecto del sistema AIP. Además, la entidad está iniciando proyecto de colaboración con la industria nacional e internacional, como el proyecto Shyne con Repsol, convirtiéndose en el mayor consorcio español de hidrógeno verde. Navantia Seanergies comienza así una línea de producción de electrolizadores dentro de esta factoría ferrolana. Por su parte, Repsol impulsará la instalación de estos equipos para la producción de hidrógeno renovable, en su senda de liderar este mercado en la Península Ibérica

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Código	Evaluación Navantia Criterios contribución sustancial
3.3	Cumple con el CTS al tratarse de una actividad económica consistente en la fabricación, reparación, mantenimiento, renovación, reconversión o modernización de los escenarios contemplados en las secciones l) y m): L. embarcaciones de transporte marítimo de mercancías, embarcaciones para operaciones portuarias y actividades auxiliares no destinadas al transporte de combustibles fósiles, que: i. tienen cero emisiones directas de CO2 (emisiones de escape), ii. hasta el 31 de diciembre de 2025, son embarcaciones híbridas y de combustible dual que obtienen al menos el 25 % de su energía de combustibles con cero emisiones directas de CO2 (gases de escape) o de electricidad para su funcionamiento normal, iii. hasta el 31 de diciembre de 2025, y solo cuando pueda demostrarse que las embarcaciones se utilizan exclusivamente para la prestación de servicios de transporte costero o de transporte marítimo de corta distancia destinados a propiciar el cambio de modo de transporte de las mercancías que actualmente se transportan por tierra al mar, las embarcaciones tienen unas emisiones directas de CO2 (emisiones de escape), calculadas utilizando el índice de eficiencia energética de proyecto (EEDI) de la Organización Marítima Internacional (OMI), un 50 % inferiores al valor medio de referencia de las emisiones de CO2 definido para los vehículos pesados (subgrupo de vehículos 5-LH) de acuerdo con el artículo 11 del Reglamento (UE) 2019/1242, iv. hasta el 31 de diciembre de 2025, embarcaciones que tienen un índice de eficiencia energética de proyecto (EEDI) obtenido un 10 % inferior a los requisitos del EEDI aplicables a 1 de abril de 2022 (87), si las embarcaciones pueden funcionar con combustibles con cero emisiones directas (emisiones de escape) de CO2 o con combustibles procedentes de fuentes renovables. M. embarcaciones de transporte marítimo de pasajeros, no destinadas al transporte de combustibles fósiles, que: i. tienen cero emisiones directas de CO2 (emisiones de escape), ii. hasta el 31 de diciembre de 2025, las embarcaciones híbridas y de combustible dual obtienen al menos el 25 % de su energía de combustibles con cero emisiones directas de CO2 (gases de escape) o de electricidad para su funcionamiento normal, iii. hasta el 31 de diciembre de 2025, embarcaciones que tienen un índice de eficiencia energética de proyecto (EEDI) obtenido un 10 % inferior a los requisitos del EEDI aplicables a 1 de abril de 2022, si las embarcaciones pueden funcionar con combustibles con cero emisiones directas (emisiones de escape) de CO2 o con combustibles procedentes de fuentes renovables

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Código	Evaluación Navantia Criterios contribución sustancial
3.6	Cumple con los requisitos de contribución sustancial a la mitigación del cambio climático al aplicar criterios ambientales viables de ecodiseño desde las etapas iniciales del diseño, reduciendo sustancialmente las emisiones de GEI durante el ciclo de vida, en comparación con la tecnología/producto/solución alternativa de mejor desempeño disponible en el mercado.
6.12	Cumple con los criterios de contribución ya que Navantia tiene como objetivo realizar renovaciones en las embarcaciones que no se destinan al transporte de combustibles fósiles que: 1. Hasta el 31 de diciembre de 2025, reduzcan el consumo de combustible de la embarcación en al menos un 10 % expresado en gramos de combustible por toneladas de peso muerto y por milla náutica, según demuestran la dinámica de fluidos computacional (CFD), pruebas en tanques o cálculos de ingeniería similares.
9.1	Representa uno de los ejes vertebrales de la nueva estrategia de Navantia para lograr una entidad sostenible, inclusiva y transformadora. En esta línea, esta actividad cumple con los criterios técnicos de contribución sustancial ya que: 1. Centra sus esfuerzos en desarrollar las actividades de energías verdes, y mejorar la renovación de embarcaciones para el transporte marítimo. 2. Los resultados de la investigación permiten que las actividades contempladas cumplan con los criterios de contribución sustancial a la mitigación del cambio climático 3. Persigue desarrollar nuevas líneas y prácticas de mercado sostenible que aún no se comercializan como es el caso del hidrógeno verde. 4. Facilita que una o varias de las actividades contempladas en el Reglamento 2021/2139 cumplan los criterios técnicos de selección. 5. Parte de la investigación se destina a la actividad 3.3 considerada como facilitadora. 6. Parte de la investigación se destina a la actividad 6.12 catalogada como actividad de transición

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

No causar perjuicios significativos (DNSH)

Una vez justificados los criterios de contribución sustancial de cada una de las actividades taxonómicas elegibles de Navantia a la mitigación del cambio climático, el siguiente paso es argumentar y justificar que las actividades elegibles no causan un perjuicio significativo a ninguno de los 5 principios a los que las actividades no contribuyen sustancialmente.

Para ello, se realiza un análisis en profundidad de cada una de las 6 actividades con el fin de verificar que cumple con los criterios DNSH contemplados en el Reglamento 2021/2139.

Objetivo	Requisitos DNSH	
		3.1 "Fabricación de tecnologías de energía renovable" **3.2 "Fabricación de equipos para la producción y el uso de hidrógeno"**

Adaptación Cambio Climático

Navantia está desarrollando en la actualidad un plan para evaluar los riesgos climáticos físico y de transición con el fin de adaptarse a los efectos provocados por el Cambio Climático.

Este plan está diseñado para contemplar cada una de las etapas planteadas en el Apéndice A del Reglamento 2021/2139, de forma que se hará un análisis en profundidad para determinar los riesgos climáticos físicos que pueden afectar al desempeño correcto de la actividad.

En caso de que la actividad en cuestión esté afectada por algún riesgo físico, se realizará una evaluación de vulnerabilidades e impacto y, por último, se hará un análisis de las posibles soluciones ante el riesgo detectado.

Además, en 2020 se ha actualizado el modelo de gestión de riesgos de la compañía, contemplando entre otros aspectos, los riesgos ESG, dentro de los cuales se incluye la identificación y gestión de riesgos medio ambientales.

Recursos hídricos y marinos

Navantia y Navantia Seanergies, determinan y afrontan los riesgos de degradación medioambiental relacionados con la preservación de la calidad del agua y prevención del estrés hídrico mediante el uso eficiente del agua, tal y como determina el apéndice B del anexo 1 del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión.

Por otro lado, como parte de la Política de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales y de Medio Ambiente, Navantia plasma su compromiso para apoyar las acciones que fomenten la conservación y uso sostenible de los océanos y mares. Asimismo, como parte del Plan de Prevención de riesgos ambientales, la entidad incorpora un conjunto de medidas destinadas a realizar un uso eficiente del agua en todos sus centros geográficos y filiales con el fin de prevenir las situaciones de estrés hídrico.

Además, los centros de Navantia tienen realizada o están en proceso de cumplimentar la evaluación de impacto ambiental de conformidad con la Directiva 2011/92/UE del Parlamento Europeo y del Consejo..

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Objetivo	Requisitos DNSH	
		3.1 "Fabricación de tecnologías de energía renovable" **3.2 "Fabricación de equipos para la producción y el uso de hidrógeno"**

Economía circular

El modelo de negocio de la empresa naval se compromete con la gestión responsable y eficiente de las materias primas y los residuos. Así, la política de residuos de Navantia tiene como prioridad la prevención en la generación de residuos, su preparación para su valorización a través del reutilizado, reciclado u otras formas de valorización y por último, la eliminación responsable y segura de los residuos. Igualmente, la empresa cuenta con un plan para implantar modelos de economía circular.

Por otro lado, el ecodiseño es una de las banderas que representa a la entidad, incorporando criterios medio ambientales desde las etapas iniciales del diseño, siendo un requisito y condición indispensable al comenzar un nuevo proyecto,

La actividad de Navantia Seanergies utiliza en la medida de lo posible:

a) El diseño de cimentaciones y plataformas offshore con una alta durabilidad, reciclabilidad y fácil desmontaje.

b) Una gestión de residuos que da prioridad al reciclado, reutilización e investiga sobre otras vías de valorización sobre la eliminación en el proceso de fabricación;

c) Gestiona la información sobre sustancias peligrosas durante la producción para su posterior utilización a lo largo del ciclo de vida de los productos fabricados.

Contaminación

La actividad de Navantia Seanergies se ajusta a los criterios establecidos en el apéndice C del anexo 1 del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión.

Navantia Seanergies gestiona la información sobre sustancias peligrosas durante la producción para su posterior utilización a lo largo del ciclo de vida de los productos fabricados.

Biodiversidad y ecosistemas

La actividad de Navantia Seanergies se ajusta a los criterios establecidos en el apéndice C del anexo 1 del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión.

Navantia Seanergies gestiona la información sobre sustancias peligrosas durante la producción para su posterior utilización a lo largo del ciclo de vida de los productos fabricados.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Objetivo	Requisitos DNSH	**3.3 "Fabricación de tecnologías hipocarbónicas para el transporte"** **3.6 "Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas"**

Adaptación Cambio Climático

Navantia está desarrollando en la actualidad un plan para evaluar los riesgos climáticos físico y de transición con el fin de adaptarse a los efectos provocados por el Cambio Climático. Este plan está diseñado para contemplar cada una de las etapas planteadas en el Apéndice A del Reglamento 2021/2139, de forma que se hará un análisis en profundidad para determinar los riesgos climáticos físicos que pueden afectar al desempeño correcto de la actividad. En caso de que la actividad en cuestión esté afectada por algún riesgo físico, se realizará una evaluación de vulnerabilidades e impacto y, por último, se hará un análisis de las posibles soluciones ante el riesgo detectado.

Además, en 2020 se ha actualizado el modelo de gestión de riesgos de la compañía, contemplando entre otros aspectos, los riesgos ESG, dentro de los cuales se incluye la identificación y gestión de riesgos medio ambientales.

Por otro lado, Navantia dispone de informes de identificación y evaluación de riesgos ambientales con el objetivo de analizar y evaluar los riesgos climáticos causados por el modelo de negocio de la entidad. La metodología utilizada es la descrita en la norma UNE 150008:2008 "Análisis y evaluación del riesgo ambiental".

Recursos hídricos y marinos

Navantia, determina y afronta los riesgos de degradación medioambiental relacionados con la preservación de la calidad del agua y prevención del estrés hídrico mediante el uso eficiente del agua, tal y como determina el apéndice B del anexo 1 del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión.

Por otro lado, como parte de la Política de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales y de Medio Ambiente, Navantia plasma su compromiso para apoyar las acciones que fomenten la conservación y uso sostenible de los océanos y mares. Asimismo, como parte del Plan de Prevención de riesgos ambientales, la entidad incorpora un conjunto de medidas destinadas a realizar un uso eficiente del agua en todos sus centros geográficos y filiales con el fin de prevenir las situaciones de estrés hídrico.

Además, los centros de Navantia tienen realizada o están en proceso de cumplimentar la evaluación de impacto ambiental de conformidad con la Directiva 2011/92/UE del Parlamento Europeo y del Consejo.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Objetivo	Requisitos DNSH	**3.3 "Fabricación de tecnologías hipocarbónicas para el transporte"** **3.6 "Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas"**

Economía circular

El modelo de negocio de la empresa naval se compromete con la gestión responsable y eficiente de las materias primas y los residuos. Así, la política de residuos de Navantia tiene como prioridad la prevención en la generación de residuos, su preparación para su valorización a través del reutilizado, reciclado u otras formas de valorización y por último, la eliminación responsable y segura de los residuos. Igualmente, la empresa cuenta con un plan para implantar modelos de economía circular.

Por otro lado, el ecodiseño es una de las banderas que representa a la entidad, incorporando criterios medio ambientales desde las etapas iniciales del diseño, siendo un requisito y condiciones central al comenzar un nuevo proyecto,

En este sentido, Navantia persigue lograr, en la medida de lo posible:

a) El diseño de buques con una alta durabilidad, reciclabilidad y fácil desmontaje.

b) Una gestión de residuos que da prioridad al reciclado sobre la eliminación en el proceso de fabricación;

c) Gestiona la información sobre sustancias peligrosas durante la producción para su posterior utilización a lo largo del ciclo de vida de los buques

Contaminación

La actividad de Navantia se ajusta a los criterios establecidos en el apéndice C del anexo 1 del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión.

Navantia, como parte de la Política de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales y de Medio Ambiente, gestiona la información sobre sustancias peligrosas durante la producción para su posterior utilización a lo largo del ciclo de vida de los productos fabricados. Como se menciona en la sección 3.1 del EINF, el procedimiento seguido contempla también los procesos para identificar los focos emisores de contaminantes químicos y, define un plan de acción ante la hipotética emisión de sustancias contaminantes y perjudiciales a la atmosfera.

El diseño de los buques busca que estos no contengan plomo, mercurio, cromo hexavalente ni cadmio, de conformidad con la Directiva 2000/53/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

Biodiversidad y ecosistemas

La actividad de Navantia se ajusta a los criterios establecidos en el apéndice C del anexo 1 del Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión.

Navantia, como parte de la Política de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales y de Medio Ambiente, gestiona la información sobre sustancias peligrosas durante la producción para su posterior utilización a lo largo del ciclo de vida de los productos fabricados. Como se menciona en la sección 3.1 del EINF, el procedimiento seguido contempla también los procesos para identificar los focos emisores de contaminantes químicos y, define un plan de acción ante la hipotética emisión de sustancias contaminantes y perjudiciales a la atmosfera.

El diseño de los buques busca que estos no contengan plomo, mercurio, cromo hexavalente ni cadmio, de conformidad con la Directiva 2000/53/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Objetivo	Requisitos DNSH	**6.12 "Renovación de embarcaciones para el transporte marítimo (Incl. el costero) de pasajeros y mercancías"**

Adaptación Cambio Climático

Navantia está desarrollando en la actualidad un plan para evaluar los riesgos climáticos físico y de transición con el fin de adaptarse a los efectos provocados por el Cambio Climático. Este plan está diseñado para contemplar cada una de las etapas planteadas en el Apéndice A del Reglamento 2021/2139, de forma que se hará un análisis en profundidad de para determinar los riesgos climáticos físicos que pueden afectar al desempeño correcto de la actividad. En caso de que la actividad en cuestión esté afectada por algún riesgo físico se realizará una evaluación de vulnerabilidades e impacto y por último, se hará un análisis de las posibles soluciones ante el riesgo detectado.

Además, en 2020 se ha actualizado el modelo de gestión de riesgos de la compañía, contemplando entre otros aspectos, los riesgos ESG, dentro de los cuales se incluye la identificación y gestión de riesgos medio ambientales.

Recursos hídricos y marinos

Navantia determina y afronta los riesgos de degradación medioambiental relacionados con la preservación de la calidad del agua y prevención del estrés hídrico mediante el uso eficiente del agua, tal y como determina el apéndice B del anexo 1 del Reglamento 2021/2139

Por otro lado, como parte de la Política de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales y de Medio Ambiente, Navantia plasma su compromiso para apoyar las acciones que fomenten la conservación y uso sostenible de los océanos y mares. Asimismo, como parte del Plan de Prevención de riesgos ambientales, la entidad incorpora un conjunto de medidas destinadas a realizar un uso eficiente del agua en todos sus centros geográficos y filiales con el fin de prevenir las situaciones de estrés hídrico.

Además, los centros de Navantia tienen realizada o están en proceso de cumplimentar la evaluación de impacto ambiental de conformidad con la Directiva 2011/92/UE del Parlamento Europeo y del Consejo.

Contaminación

En lo que respecta a la reducción de las emisiones de óxidos de azufre y partículas, las embarcaciones cumplen la Directiva (UE) 2016/802, y la regla 14 del anexo VI del Convenio MARPOL de la OMI. El contenido de azufre en el combustible no excede del 0,5 % en peso (el límite global de azufre) ni del 0,1 % en peso en la zona de control de emisiones (ZCE) designada en el mar del Norte y el mar Báltico por la OMI.

En cuanto a las emisiones de óxidos de nitrógeno (NOx), las embarcaciones cumplen la regla 13 del anexo VI del Convenio MARPOL de la OMI. El requisito de control de nivel II aplicable a las emisiones de NOx se aplica a los buques construidos después de 2011. Solo mientras navegan en zonas de control de las emisiones de NO x establecidas conforme a las reglas de la OMI, los buques construidos después del 1 de enero de 2016 cumplen los requisitos más estrictos (nivel III) aplicables a los motores para reducir las emisiones de NOx (268).

La descarga de aguas negras y grises cumple con el anexo IV del Convenio MARPOL de la OMI.

Se han adoptado medidas para reducir al mínimo la toxicidad de las pinturas antiincrustantes y los biocidas, de conformidad con el Reglamento (UE) n. o 528/2012, por el que se incorpora al Derecho de la Unión el Convenio Internacional sobre el control de los sistemas antiincrustantes perjudiciales en los buques, aprobado el 5 de octubre de 2001.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Objetivo	Requisitos DNSH	**6.12 "Renovación de embarcaciones para el transporte marítimo (Incl. el costero) de pasajeros y mercancías"**

Economía circular

El modelo de negocio de la empresa naval se compromete con la gestión responsable y eficiente de las materias primas y los residuos. Así, la política de residuos de Navantia tiene como prioridad la prevención en la generación de residuos, su preparación para su valorización a través del reutilizado, reciclado u otras formas de valorización y por último, la eliminación responsable y segura de los residuos. Igualmente, la empresa cuenta con un plan para implantar modelos de economía circular.

Por otro lado, el ecodiseño es una de las banderas que representa a la entidad, incorporando criterios medio ambientales desde las etapas iniciales del diseño, siendo un requisito y condiciones central al comenzar un nuevo proyecto.En este sentido, se han adoptado medidas para gestionar los residuos, tanto en la fase de utilización como al final de la vida útil de la embarcación, de conformidad con la jerarquía de residuos.

En el caso de las embarcaciones que funcionan con baterías, esas medidas incluyen la reutilización y el reciclado de las baterías y productos electrónicos, incluidas las materias primas críticas que contienen. Los buques existentes de más de 500 toneladas de arqueo bruto y los buques de nueva construcción que los sustituyan, la actividad cumple los requisitos del Reglamento (UE) n. o 1257/2013 relativos al inventario de materiales peligrosos. Los buques desguazados se reciclan en instalaciones incluidas en la lista europea de instalaciones de reciclado de buques establecida en la Decisión de Ejecución (UE) 2016/2323 de la Comisión.

La actividad cumple con la Directiva (UE) 2019/883 en lo que respecta a la protección del medio marino frente a las repercusiones negativas de las descargas de desechos por los buques.

El buque navega con arreglo al anexo V del Convenio MARPOL de la OMI, en particular para generar menos cantidades de residuos y reducir las descargas legales gestionando sus residuos de una manera sostenible y respetuosa con el medio ambiente.

Biodiversidad y ecosistemas

Sumado a los programas y políticas que conciernen al respeto y conservación de la biodiversidad y los ecosistemas. La línea de negocio de construcción y reparación naval:

- Evita el vertido de aguas de lastre que contienen especies exóticas de conformidad con el Convenio internacional para el control y la gestión del agua de lastre y los sedimentos de los buques.
- Adopta medidas para impedir la introducción de especies exóticas a través de la biocorrosión del casco y las zonas nicho de los buques, teniendo en cuenta las directrices de la OMI al respecto.

Reduce el ruido y las vibraciones mediante el uso de hélices con menor emisión de ruido, el diseño del casco o la insonorización de la sala de máquinas, de conformidad con las directrices de la OMI para la reducción del ruido submarino (270).

Para finalizar, en la Unión Europea, la actividad no obstaculiza la consecución de un buen estado medioambiental según dispone la Directiva 2008/56/CE, que exige que se adopten las medidas adecuadas para prevenir o mitigar impactos, y como establece la Decisión (UE) 2017/848 en relación con los criterios y las normas metodológicas pertinentes aplicables a esos descriptores

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Objetivo	Requisitos DNSH	9.1 "Investigación, desarrollo e innovación cercanos al mercado"
Adaptación Cambio Climático	Las actividades de investigación, desarrollo e innovación de Navantia tienen como uno de sus ejes principales la sostenibilidad. En este sentido, parte de los esfuerzos del capital económicos y humano van dirigidos a estudiar vías para crear un modelo de negocio más responsable y resiliente ante las consecuencias del cambio climático. En consecuencia, la actividad cumple con todos los criterios DNSH contemplados en el marco regulatorio al ajustarse a los criterios de adaptación al cambio climático plasmados en el apéndice A	
Recursos hídricos y marinos	Navantia hace una gran labor de investigación para implantar modelos de ecodiseño en sus embarcaciones. En esta dirección uno de los objetivos principales es garantizar el buen estado ecológico de masas de agua con el fin de lograr el bues estado medioambiental de las aguas marinas.	
Economía circular	Navantia cuenta con procesos de investigación enfocados en lograr una gestión responsable y eficiente de los residuos que se provocan durante su actividad.	
Contaminación	Las actividades de investigación, desarrollo e innovación de Navantia tienen como uno de sus ejes principales la sostenibilidad. En este sentido, parte de los esfuerzos del capital económicos y humano van dirigidos a estudiar vías para crear un modelo de negocio más responsable y resiliente ante las consecuencias del cambio climático. Así, Navantia está investigando para reducir sus emisiones de GEI y reducir la contaminación del agua y suelos.	
Biodiversidad y ecosistemas	Navantia posiciona parte de sus recursos a la investigación con el fin promover y garantizar la conservación de la biodiversidad y ecosistemas. Muestra el ello, es el programa ecosistemas Navantia inaugurado recientemente.	

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Garantías mínimas sociales

Por último, para verificar el alineamiento de las actividades elegibles, es necesario cumplir con las garantías mínimas siendo estas los procedimientos aplicados por una empresa que lleve a cabo una actividad económica para garantizar la conformidad con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, incluidos los principios y derechos establecidos en los ocho convenios fundamentales a que se refiere la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Carta Internacional de Derechos Humanos.

En este sentido, el grupo de trabajo de DDHH, junto con Asesoría Jurídica, Compliance, Gobierno Corporativo y el área de Sostenibilidad, está desarrollando en la actualidad una **Directiva de Due Diligence** en materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente y de la Directiva de Trabajo Forzoso. A ello, se le suma añadirse el Anteproyecto de Ley en el que está trabajando el Ministerio de Asuntos Sociales y la Agenda 2030.

Por otro lado, Navantia se encuentra **adherido al Pacto Mundial de las ONU**, reforzando su compromiso de actuar con liderazgo en la promoción y protección de los DDHH y alineándose con los principios rectores de las Naciones Unidas

Además, nuestro **código de conducta** por medio de su principio de velar por el respeto de los DDHH aplica las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, además de cumplir y respetar la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 **NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE**

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Resultados globales

Los resultados de elegibilidad y alineamiento reportados en este informe por medio de los KPIs: CapEx, OpEx y Volumen de Negocio recogen las actividades desarrolladas por Navantia en el contexto nacional, sin contemplar las filiales SAES, SAINSEL, Navantia Australia, Navantia Arabia Saudí y Navantia UK.

La nueva Navantia Horizonte 5.0 sitúa a la sostenibilidad en el centro, incorporando una visión ESG transversal a todo el modelo de negocio de Navantia y creando y reforzando líneas de negocio verdes, como ocurre con Seanergies.

El indicador de volumen de negocios muestra un 99% de elegibilidad, el indicador de CapEx asciende al 88% de elegibilidad y el indicador del OpEx llega hasta el 100% de elegibilidad. El resultado obtenido en este último demuestra la solvencia de un modelo de negocio sostenible. En cuanto al alineamiento, observamos que no todas las actividades elegibles están 100% alineadas con la Taxonomía de la UE después de realizar el análisis de los criterios medio ambientales (contribución sustancial a por lo menos uno de los objetivos, no causar un daño significativo al resto de objetivos medio ambientales y el cumplimiento de las garantías mínimas).

KPI-Elegibilidad y Alineamiento-Volumen de Negocio (año 2022)

	Volumen de negocios absoluto (Mill. €)	%S total
Que se ajustan a la taxonomía-(A1)	1.242,8	99%
Actividades que no se ajustan a la taxonomía-(A2)	9,2	1%
Actividades no elegibles según la taxonomía (B)	- 0,0	0%
Total	**1.252,0**	

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

- Gestión y protección ambiental
- Cambio climático
- Navantia circular y Ecodiseño
- Protección de la biodiversidad: Ecosistema Navantia
- Navantia Seanergies
- Taxonomía verde UE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

KPI-Elegibilidad y Alineamiento-OpEx (año 2022)

	OpEx (Mill. €)	%S total
Que se ajustan a la taxonomía-(A1)	72,3	100%
Actividades que no se ajustan a la taxonomía-(A2)		0%
Actividades no elegibles según la taxonomía (B)	0,0	0%
Total	**72,3**	

KPI-Elegibilidad y Alineamiento-CapEx (año 2022)

	CapEx absoluto (Mill. €)	%S total
Que se ajustan a la taxonomía-(A1)	71,6	88%
Actividades que no se ajustan a la taxonomía-(A2)	-	0%
Actividades no elegibles según la taxonomía (B)	9,9	12%
Total	**81,5**	

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

El valor de la diversidad

El talento de Navantia

Organización del trabajo

Entorno de trabajo seguro y saludable

PERSONAS

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

GRI 401-1, 401-3, 405-1, 406-1

El valor de la diversidad

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

Por ello, se contempla la diversidad no solo en términos de género, sino también de diversidad cultural, generacional, ideológica, de orientación sexual, de habilidades y competencias, de distintas capacidades, así como de cualquier otra condición personal, física o social.

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

Por ello, se contempla la diversidad no solo en términos de género, sino también de diversidad cultural, generacional, ideológica, de orientación sexual, de habilidades y competencias, de distintas capacidades, así como de cualquier otra condición personal, física o social.

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

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

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

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

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

Por ello, se contempla la diversidad no solo en términos de género, sino también de diversidad cultural, generacional, ideológica, de orientación sexual, de habilidades y competencias, de distintas capacidades, así como de cualquier otra condición personal, física o social.

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

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

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

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

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

La Política de Diversidad de la compañía recoge el compromiso de fomentar políticas y medidas que favorezcan la corresponsabilidad y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de sus profesionales.

Apostamos por la diversidad como palanca clave para lograr los objetivos de atracción y retención del talento de la compañía, entre otros. Para ello, se han definido cuatro indicadores como pilares clave del proyecto.

- Incorporar a un 2% de perfiles internacionales a la compañía.
- Contar con un 25% de mujeres en posiciones de dirección y subdirección.
- Rejuvenecimiento de plantilla: alcanzar 25% de la plantilla menor de 35 años.
- Inclusión: 2% de profesionales con capacidades diferentes.

Contar con talento diverso y garantizar oportunidades de desarrollo en Navantia.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Programa Mentoring de Referentes Femeninos 2022

Dirigido a mujeres con alto potencial basado en un valioso intercambio de experiencias entre mentores/as con una carrera consolidada, y mujeres con alto potencial en pleno desarrollo de su carrera profesional, dicho programa contó con una participación de más 30 personas.

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

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

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

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

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

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

El **25,34 %** de las nuevas incorporaciones de 2022 fueron mujeres.

Objetivo de alcanzar un 25% de mujeres en posiciones de dirección y subdirección (niveles A y B). 2022 se ha cerrado con un 25,34% de mujeres en estas posiciones A y B.

El 29% del total de mujeres que forman parte de la plantilla ocupan puestos de responsabilidad.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Conciliación y flexibilidad

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

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

Estas medidas giran en torno a tres ejes de actuación:

Flexibilidad	Calidad en el empleo	Conciliación
Flexibilidad horaria. Trabajo a distancia (hasta 2 días a la semana). Días de Libre Disposición reconocidos en el calendario laboral. Jornada Laboral continuada durante todo el año. Programas de formación online. Flexibilidad horaria para embarazadas o personas con familiares dependientes a su cargo.	Estabilidad laboral: 93,75% de contratos indefinidos. Beneficios Sociales: becas, plan de retribución flexible. Salud y bienestar: atención sanitaria en las instalaciones de la empresa, seguro médico, Programa "Embárcate en Salud" Empresa Saludable. Subvención gastos de comida (tickets restaurante y servicios de catering). Protocolo de actuación en caso de Acoso Laboral, Sexual o por Razón de Sexo.	Ayuda de estudios para los hijos de los empleados. Apoyo a la familia (excedencias, permisos y flexibilidad horaria para cuidado de familiares, ayudas a familiares dependientes). Medidas de protección integral de las mujeres víctimas de la violencia de género. Plan de Retribución Flexible: Incluye los productos de seguros de salud, guardería, tarjeta transporte y formación.

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

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

› El valor de la diversidad

› El talento de Navantia

› Organización del trabajo

› Entorno de trabajo seguro y saludable

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

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

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

Concepto	Navantia		Sainsel		Saes	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Maternidad/paternidad	19	107	2	-	1	2
Acumulación lactancia	15	43	1	-	1	-
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	6	3	-	-	2	-
Excedencia por cuidado de hijo/a	5	-	-	-	-	-
Riesgo de embarazo	-	-	2	-	-	-
Excedencia voluntaria	6	8	-	-	1	-

Tabla: datos a 2022

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Gestión inclusiva

Navantia tiene un compromiso con la incorporación a su plantilla del mejor talento, independientemente de sus características. En cumplimiento de la Ley General de Derechos de la Personas con Discapacidad y su Inclusión Social (LGD), en el año 2022 ha contado con un promedio anual de 79 personas empleadas con alguna discapacidad reconocida.

Se han tomado medidas alternativas para favorecer la inclusión:

- Durante el último trimestre del año 2022 se ha comenzado a contar con los servicios de la Fundación Capacis (Madrid) así como con la colaboración de 2 centros especiales de Empleo Afanas (Bahía de Cádiz), Sifu (Ría de Ferrol), para llevar a cabo la digitalización de todos los expedientes laborales de la plantilla de Navantia.
- El baremo de méritos que se recoge en el proceso de selección de Navantia otorga una puntuación adicional a los candidatos que acreditan una discapacidad igual o superior al 33%.

Del mismo modo, en todos los centros de trabajo se cumple con la legislación en materia de accesibilidad para asegurar que no existan barreras que puedan limitar su acceso a los centros de trabajo para el desempeño de su actividad laboral. Por ello, todos los centros de Navantia realizan las adaptaciones en su infraestructura para la eliminación de barreras.
Existe una planificación específica en cada uno de sus centros para atender la evacuación de personas enfermas, lesionados, personas con discapacidad o mujeres embarazadas, en caso de registrarse alguna situación de emergencia. Si bien, el compromiso de Navantia se extiende más allá del cumplimiento legal, contando con políticas específicas encaminadas a lograr la igualdad real:

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

Durante el año 2022, se han realizado acciones de formación y sensibilización entre la plantilla como el lanzamiento de acciones de sensibilización y conciliación del Plan de Igualdad a través de formación gamificada, el pasado 8 de marzo de 2022.

Plan de rejuvenecimiento de la plantilla

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

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

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

GRI 2-7, 401-1, 403-5, 404-1, 404-2, 405-1, 405-2

El talento de Navantia

Para Navantia, contar con el mejor talento en su plantilla y dotarlo de las herramientas necesarias para que pueda crecer con la compañía, es un elemento fundamental en su estrategia para la gestión de las personas.

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

A fecha 31 de diciembre de 2022 Navantia tiene una plantilla de 4.146 personas con una media de edad de 46 años.

En el año 2.022 se han incorporado 446 personas, el 25,6% mujeres y 58% menores de 35 años, como consecuencia del plan para el rejuvenecimiento de plantilla aprobado en el Plan Estratégico 2018-2022.

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

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

(446 nuevas incorporaciones, 114 mujeres y 258 menores de 35 años).

En esta línea, se están dedicando grandes esfuerzos a potenciar la incorporación de mujeres a la plantilla, en un sector tradicionalmente masculinizado:

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

	Total personas	Mujeres	Hombres
Plantilla Navantia	4.146	17,1%	82,9%
Plantilla Navantia Australia (PTY)	226	18,1%	81,8%
Plantilla SAES	113	19,5%	80,2%
Plantilla SAINSEL	44	18%	82%
Plantilla Navantia UK	1	100%	0%
Plantilla Navantia Arabia Saudí	17	35,3%	64,7%

	Navantia		Navantia Australia		SAES		Sainsel		Navantia UK		Navantia Arabia Saudí	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2020	3.293	576	115	28	68	19	28	8	N/A	N/A	N/A	N/A
2021	3.356	628	151	28	81	20	32	8	N/A	N/A	N/A	N/A
2022	3.439	707	185	41	91	22	36	8	0	1	11	6

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Número Total de Empleados, distribución por sexo, edad y clasificación profesional en 2022(a 31/12/2022):

		Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres sobre plantilla total	% hombres sobre plantilla total	% Total plantilla	Total
Navantia	Técnicos superiores	486	1.176	11,7%	28,4%	40,1%	1.662
	Empleados	200	872	4,8%	21%	25,9%	1.072
	Operarios	21	1.391	0,5%	33,6%	34,1%	1.412
	Total	707	3.439	17,1%	82,9%	100,0%	4.146

		Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres sobre plantilla total	% hombres sobre plantilla total	% Total plantilla	Total
Navantia Australia	Técnicos superiores	29	174	12,8%	77%	89,8%	203
	Empleados	12	10	5,3%	4,4%	9,7%	22
	Operarios	0	1	0,0%	0,4%	0,4%	1
	Total	41	185	18,1%	81,9%	100%	226

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Número Total de Empleados, distribución por sexo, edad y clasificación profesional en 2022 (a 31/12/2022):

		Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres sobre plantilla total	% hombres sobre plantilla total	% Total plantilla	Total
SAES	Técnicos superiores	18	81	15,9%	71,7%	87,6%	99
	Empleados	4	0	3,5%	0,0%	3,5%	4
	Operarios	0	10	0%	8,8%	8,8%	10
	Total	22	91	19,5%	80,5%	100%	113

		Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres sobre plantilla total	% hombres sobre plantilla total	% Total plantilla	Total
Sainsel	Técnicos superiores	7	25	15,9%	56,8%	72,7%	32
	Empleados	1	1	2,3%	2,2%	4,5%	2
	Operarios	0	10	0%	22,7%	22,7%	10
	Total	8	36	18,2%	81,8%	100%	44

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Número Total de Empleados, distribución por sexo, edad y clasificación profesional en 2022 (a 31/12/2022):

		Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres sobre plantilla total	% hombres sobre plantilla total	% Total plantilla	Total
Navantia UK	Técnicos superiores	0	0	0%	0%	0%	0
	Empleados	1	0	100%	0%	100%	1
	Operarios	0	0	0%	0%	0%	0
	Total	1	0	100%	0%	100%	1

		Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres sobre plantilla total	% hombres sobre plantilla total	% Total plantilla	Total
Navantia Arabia Saudí	Técnicos superiores	1	11	5,89%	64,7%	70,6%	12
	Empleados	0	5	0%	29,4%	29,4%	5
	Operarios	0	0	0%	0%	0%	0
	Total	1	16	5,89%	94,1%	100%	17

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Navantia está firmemente comprometida con el empleo estable, con casi un 93,75% de contratación indefinida en su plantilla:

	Navantia	Navantia Australia	SAES	Sainsel	Navantia UK	Navantia Arabia Saudí
Menos de 35 años	756	101	30	7	0	8
Entre 36 y 50	1.628	77	56	27	1	6
Más de 50	1.762	48	27	10	0	3
Total	4.146	226	113	44	1	17

Número total y distribución de modalidades de Contratos de trabajo en función del tipo de contrato:

Navantia

	Técnicos Superiores		Empleados		Operarios	
	H	M	H	M	H	M
Indefinidos	1.093	447	836	170	1.321	20
Temporales	83	39	36	30	70	1
Total	1.176	486	872	200	1.391	21

Navantia Australia

	Técnicos Superiores		Empleados		Operarios	
	H	M	H	M	H	M
Indefinidos	0	0	0	0	0	0
Temporales	174	29	10	12	1	0
Total	174	29	10	12	1	0

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

SAES

	Técnicos Superiores		Empleados		Operarios	
	H	M	H	M	H	M
Indefinidos	81	18	0	4	10	0
Temporales	0	0	0	0	0	0
Total	81	18	0	4	10	0

Sainsel

	Técnicos Superiores		Empleados		Operarios	
	H	M	H	M	H	M
Indefinidos	21	6	0	1	9	0
Temporales	4	1	1	0	1	0
Total	25	7	1	1	10	0

Navantia Arabia Saudí

	Técnicos Superiores		Empleados		Operarios	
	H	M	H	M	H	M
Indefinidos	0	0	0	0	0	0
Temporales	11	1	0	5	0	0
Total	11	1	0	5	0	0

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Número total y distribución de modalidades de Contratos de trabajo en función del tipo de contrato y rango de edad:

	Indefinido			Temporal			Total
	Menos de 35	Entre 36 y 50	Más de 50	Menos de 35	Entre 36 y 50	Más de 50	
Navantia	537	1.593	1.757	219	35	5	4.146
Navantia Australia	0	0	0	101	77	48	226
SAES	30	56	27	0	0	0	113
Sainsel	2	25	10	5	2	0	44
Navantia UK	0	0	0	0	1	0	1
Navantia Arabia Saudí	0	0	0	8	6	3	17

Plan de rejuvenecimiento de la plantilla Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

A lo largo del año 2022, en Navantia han causado baja en la Empresa 225 personas afectadas por el plan de salidas anticipadas tramitado a través de un procedimiento de 204 hombres (90,67 %) y 21 mujeres (9,33%), 110 pertenecientes a la categoría Operarios, 80 Empleados y 35 Titulados Superiores, por rango de edad 223 personas corresponden a mayores de 50 años y 2 personas corresponden al rango comprendido entre 35 y 50 años.

En SAES ha causado baja de la empresa una mujer de categoría titulada superior y rango de edad comprendida entre 35 y 50 años.

En Sainsel, Navantia UK, Navantia Australia y Navantia Arabia Saudí no ha habido despidos en el año 2022.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

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

	Navantia			
Año 2022	**Hombres(1)**	**Mujeres(2)**	**Promedio general(3)**	**Brecha salarial**
<35 años	27.526	30.157	28.195	-9,6%
Empleados	23.895	23.461	23.757	1,8%
Operarios	23.978	22.758	23.957	5,1%
Técnicos superiores	31.454	31.480	31.464	-0,1%
Entre 36 y 50 años	40.661	44.032	41.350	-8,3%
Empleados	39.466	34.913	38.359	11,5%
Operarios	34.919	36.502	34.941	-4,5%
Técnicos superiores	46.667	47.656	46.974	-2,1%
>50 años	48.497	54.144	49.067	-11,6%
Empleados	45.155	46.234	45.294	-2,4%
Operarios	43.590	41.830	43.564	4,0%
Técnicos superiores	62.162	62.833	62.289	-1,1%
	42.132	**42.820**	**42.248**	**-1,6%**

(1) El promedio total de las retribuciones del colectivo, sin desagregación por grupo profesional
(2) El promedio total de las retribuciones del colectivo, sin desagregación por grupo profesional
(3) El promedio total de las retribuciones del colectivo, sin desagregación por grupo profesional

**Nota: No incluye CDC*

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Navantia Australia (divisa AUD)

Año 2022	Hombres	Mujeres	Promedio general	Brecha salarial
<35 años				
Empleados	89.340	91.250	89.850	
Operarios				
Técnicos superiores	93.306	101.289	94.534	
Entre 36 y 50 años				
Empleados	107.108	95.102	100.605	
Operarios				
Técnicos superiores	142.233	132.888	141.713	
>50 años				
Empleados	113.422	100.625	110.578	
Operarios				
Técnicos superiores	147.620	170.000	148.449	

Sainsel

Año 2022	Hombres	Mujeres	Promedio general	Brecha salarial
<35 años				
Licenciados, Ingenieros	36.780	39.500	38.140	-7%
FP y Admin.	19.000	0	19.000	-
Entre 36 y 50 años				
Licenciados, Ingenieros	36.285	32.978	34.632	9%
FP y Admin.	22.077	18.300	20.189	17%
>50 años				
Licenciados, Ingenieros	49.098	46.100	47.599	6%
FP y Admin.	31.985		15.993	-

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

› El valor de la diversidad

› El talento de Navantia

› Organización del trabajo

› Entorno de trabajo seguro y saludable

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

SAES				
Año 2022	**Hombres**	**Mujeres**	**Promedio general**	**Brecha salarial**
<35 años	26.835	27.044	26.859	-
Operarios y técnicos	23.805	-	23.805	-
Administración	-	-	-	-
Licenciados/Ingenieros	27.136	27.044	27.131	0,34%
Entre 36 y 50 años	38.266	34.903	37.643	-
Operarios y técnicos	30.070	-	30.070	-
Administración	-	-	-	-
Licenciados/Ingenieros	39.559	34.903	38.589	11,77%
>50 años	54.050	36.678	49.856	-
Operarios y técnicos	25.840	-	25.840	-
Administración	-	28.541	28.541	-
Licenciados/Ingenieros	58.504	50.090	57.356	14,38%

Navantia Arabia Saudí (divisa EUR)				
Año 2022	**Hombres**	**Mujeres**	**Promedio general**	**Brecha salarial**
<35 años				
Empleados	-	11.970,1	11.970,1	-
Operarios	-	-	-	-
Técnicos superiores	53.453,5	68.827,9	56.015,9	
Entre 36 y 50 años				
Empleados	72.000	11.970,1	21.975,1	
Operarios	-	-	-	-
Técnicos superiores	63.591	-	63.591,0	
>50 años				
Empleados	-	-	-	-
Operarios	-	-	-	-
Técnicos superiores	53.365,6	-	53.365,6	

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Creando oportunidades para el futuro – Programa Rumbo

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

Entrevistas desarrollo

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

Comité de desarrollo

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

Planes de desarrollo

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

Formación

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

Programas de liderazgo

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

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Mentoring y reverse mentoring

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

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

Planes de movilidad

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

Plan de sucesión

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

Evaluación 360°

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

Plan de formación continua

Ampliar y mejorar los conocimientos de los empleados es una prioridad para Navantia con el fin de contribuir a su desarrollo personal y profesional para hacer frente a los nuevos retos tecnológicos. El Plan de Navantia fija entre sus objetivos la modernización y transformación digital y la evolución cultural poniendo a las personas en el centro de la transformación. La formación es un elemento clave para conseguirlos y los planes formativos se apoyan en las actuaciones estratégicas y necesidades que se plantean. Otro de los objetivos del plan es el rejuvenecimiento y reorganización de la plantilla que se debe apoyar en la formación para reducir la curva de aprendizaje de las nuevas incorporaciones y/o movimientos internos de plantilla.

Navantia invierte más de 160.000 horas en formación dirigida a toda la plantilla de Navantia con una inversión anual superior a los 8M €.

El Plan de Formación está orientado a la implementación de actuaciones estratégicas que apoyan la consolidación de la transformación de Navantia en una empresa moderna y sostenible.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

La formación normativa también es clave para transformar la compañía con unos criterios de calidad y estandarización y, garantizar, además el cumplimiento de la legislación vigente. Se desarrollan anualmente distintos programas de ciberseguridad, compliance, protección de datos, igualdad de género.

La prevención de riesgos laborales y la sostenibilidad están presentes anualmente en los planes de formación. En los próximos años serán objetivo prioritario de programas extensivos a toda la plantilla.

Con el foco en el desarrollo continuo, Navantia desarrolla también programas de liderazgo, acompañamiento y desarrollo directivo, soft skills, idiomas... Se facilita un acceso a una plataforma de recursos libres para que las personas puedan tener una formación continua de acuerdo con sus necesidades e intereses.

El modelo de formación adoptado por Navantia está enfocado a mejorar la calidad y experiencia del empleado facilitando su acceso a la formación. La adopción de nuevas herramientas, dinámicas, deslocalización y globalización del proceso y múltiples opciones han proporcionado alternativas para el acceso a la formación. El Covid-19 ha acelerado la transformación al impulsar este cambio de modelo formativo hacia el mundo virtual y este año 2022 ha estado ganando terreno un modelo híbrido que permite la combinación de formación síncrona y asíncrona.

Las nuevas incorporaciones de la compañía son también objetivo prioritario de formación. El desarrollo de programas de formación *"On the Job Training"* ayudan a las nuevas incorporaciones junior a facilitar su incorporación a sus puestos de trabajo.

El objetivo es "aprender haciendo" consiguiendo así acelerar la curva de aprendizaje durante los primeros meses en la empresa con foco en el conocimiento crítico de acuerdo con las necesidades de los departamentos intentando reducir el impacto en la producción durante dicho aprendizaje.

Por otra parte, Navantia continua la colaboración en programas de prácticas de estudiantes de diversos centros de formación, universitarios y de formación profesional, con el objetivo de mejorar su formación y acercarlos lo máximo posible a la realidad del mundo laboral.

En los últimos años más de 300 estudiantes han realizado y realizan sus prácticas en Navantia a través de distintos programas de Formación Profesional Dual como mecatrónica, diseño de fabricación mecánica, programación de la producción en fabricación mecánica, diseño de aplicaciones multimedia, asistencia a la dirección, etc, además de los alumnos que completan sus estudios de la antigua Formación Profesional tradicional con prácticas en Navantia.

A continuación, se presentan las horas de formación realizadas en 2022 por grupo profesional:

Horas de formación según categoría profesional y filiales

2022	Empleados	Operarios	Técnicos superiores
Navantia	19.423	42.284	51.809
SAES	113	-	2.264
Sainsel	129	-	577
Navantia UK	0	0	0
Navantia Arabia Saudí	0	0	0

	Ingeniería	Administración/gestión
Navantia Australia	411	1.720

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Plan de formación continua Horas de formación (por categorías profesionales)

Navantia.

En el siguiente cuadro pueden distinguirse las acciones de formación por centros de trabajo para Navantia.

Formación realizada en 2022: número de personas formadas por centro

Área geográfica	Mujeres	% sobre nº mujeres en Plantilla	Hombres	% sobre nº hombres en Plantilla	Total
Bahía Cádiz	153	79,27	801	69,77	954
Dársena Cartagena	111	92,5	651	80,17	762
Madrid	101	79,53	133	87,5	234
Ría Ferrol	181	67,29	901	68,1	1.082
TOTAL NAVANTIA	**546**	**77**	**2.486**	**72**	**3.032**

Y en número de horas por categoría profesional para Navantia:

Formación realizada en Navantia en 2022: horas por categoría profesional

Grupo profesional	Mujeres	Hombres	Total
EM - Empleados	4.394	15.029	19.423
OM - Operarios	283	42.001	42.284
TS - Técnicos Superiores	17.214	34.595	51.809
Total general	**21.890**	**91.626**	**113.516**

Fuente: Guía Plan Igualdad Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

GRI 2-30, 401-3, 403-1, 403-2

Organización del trabajo

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

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

Para los profesionales no cubiertos por el convenio colectivo de Navantia, la normativa reguladora de condiciones laborales con carácter general es el Estatuto de los Trabajadores.

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

En el año 2022 la compañía se encuentra inmersa en la negociación del II convenio colectivo intercentros, para dotar a la compañía de un marco de estabilidad laboral para los próximos años acorde con el contexto socioeconómico actual y con las necesidades y evolución de la compañía.

En esta línea, el nuevo convenio debe constituir una de las bases de la transformación de la empresa para garantizar que la compañía sea una organización sostenible, robusta y preparada para liderar la construcción naval y las energías verdes en España y con la ambición de que Navantia sea un referente global, completando el proceso de armonización de las condiciones laborales de toda la plantilla y llevar a cabo una planificación de los recursos humanos que contribuya a la competitividad de la compañía y a la consecución de sus objetivos estratégicos.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

En cuanto al derecho a la libertad de asociación y representación sindical, Navantia entiende que son un factor clave para la compañía. Las secciones sindicales cuentan con representantes de los trabajadores elegidos libremente, con pleno respeto al principio de legalidad y libre sindicación. Además, las secciones sindicales y los representantes del personal en Navantia tienen garantizado, de acuerdo con la legislación y al convenio, el ejercicio de sus funciones de negociación, participación y representación.

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

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

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

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

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Relaciones sociales

Tras la finalización del periodo de vigencia del I Convenio Colectivo Intercentros de Navantia en diciembre de 2021, a lo largo del año 2022, Navantia ha venido trabajando en la definición de un nuevo convenio alineado con los objetivos del nuevo Horizonte 5.0 de Navantia, que suponga un marco de estabilidad laboral para la transformación que vive la compañía centrada en fortalecer su modelo de negocio de construcción naval (nacional/internacional, sistemas, servicios y reparaciones) y en la apuesta decidida por las energías verdes.

El 16 de diciembre de 2022 se procedió a la constitución de la comisión negociadora y al intercambio de las propuestas de negociación de cada una de las partes, para iniciar un proceso de negociación que permita alcanzar un acuerdo en el primer semestre del año 2023.

En paralelo, en el año 2022 se procedió a concluir los trabajos pactados en I Convenio Colectivo y a la realización de las siguientes acciones que a continuación detallamos:

- **En materia de Empleo**: Se procedió a la implementación de las novedades en materia de temporalidad en el empleo introducidas por la reforma laboral aprobada el 31 de diciembre de 2021 a través del Real Decreto 32/2021.
- **En materia Salarial:** Se finalizó el trabajo de unificación de los conceptos retributivos de aplicación a los colectivos procedentes de los convenios existentes con anterioridad a la firma del I Convenio Colectivo Intercentros suscrito en el año 2018.
- **En materia de Igualdad:** En noviembre de 2022 se presentó en la comisión de igualdad, la auditoria retributiva (RD 902/20), arrojando esta la inexistencia de brecha salarial en Navantia y el aumento de la representación de la mujer en un 25% respecto a los datos 2018.

En materia de Seguridad y Salud Laboral: En diciembre de 2022 se procedió a la firma del Reglamento de Seguridad y Salud Laboral entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

Absentismo

El número de horas no trabajadas por absentismo en el año 2022 en el Grupo Navantia fueron las que a continuación se detallan:

Número de horas de absentismo en 2021

Entidad	Número de horas
Navantia	575.506
Navantia Australia	6.627
SAES	6.643
SAINSEL	2.344
Navantia UK	0
Navantia Arabia Saudí	0

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Implantación de políticas de desconexión laboral

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

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

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

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

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

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-9, 403-10

Entorno de trabajo seguro y saludable

Compromiso de Navantia en Materia de Seguridad y Salud Laboral

Navantia considera prioritaria la salud y el bienestar tanto de la plantilla propia como de las empresas colaboradoras. El enfoque del cuidado a la persona es desde el concepto de salud integral que promulga la Organización Mundial de Salud (OMS), donde se describe que no es solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, sino que debe incluir un estado completo de bienestar físico, mental y social.

Navantia está comprometida con los ODS y, por supuesto, con el objetivo 3 de Salud y Bienestar Emocional, como parte de este compromiso, Navantia fue reconocida por parte de la Red Española de Empresas Saludables (REES), dependiente del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) del Ministerio de Trabajo y Economía Social por las buenas prácticas realizadas.

Las Políticas Generales de Calidad, Prevención y Medio Ambiente describen que:

"Navantia se compromete a proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud, así como la protección del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático, como elementos de importancia estratégica y como primer criterio a tener en cuenta desde el inicio de la planificación y desarrollo de todas sus actividades.

Igualmente se compromete a liderar acciones encaminadas a la eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos en el entorno de trabajo y en el conjunto de todos sus procesos, dotando de los recursos necesarios para el mantenimiento y mejora continua de los sistemas de gestión, persiguiendo con ello el objetivo CERO ACCIDENTES."

EMPRESA SALUDABLE

NAVANTIA S.A., S.M.E.

Reconocimiento de Buenas Prácticas en Promoción de la Salud, otorgado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., en colaboración con la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) y la Red Española de Empresas Saludables (REES).

Fecha de concesión: 3 de diciembre de 2021
Periodo de validez: hasta el 3 de diciembre de 2025

Dr. Karl Kuhn
Presidente de ENWHP

D. Carlos Arana Cordero
Director del INSST

Dentro de la propia política Navantia define las responsabilidades en materia preventiva como:

La responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales y medio ambiente debe ser un compromiso y un valor, tanto a título individual como en función del cargo que desempeñan, de todos y cada uno de los trabajadores, propios o de cualquiera de las partes interesadas pertinentes, integrándolas actuaciones preventivas y ambientales en el conjunto de sus actividades y decisiones.

La auditoría de certificación del sistema de gestión de OHS ISO 45001 ha sido aprobada con éxito. El certificado se recibió en febrero de 2021 y se revisó con éxito en una auditoría de vigilancia en febrero de 2022.

El número de auditorías se desglosa como sigue:

Número de auditorías

Concepto	2022	2021
Navantia	62	54
Navantia Australia	29	12

Navantia Australia tiene en su plantilla dos personas a cargo del sistema de prevención de riesgos laborales.

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

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Protección de los trabajadores durante la Incapacidad Temporal

Navantia a través del Artículo 37 del presente Convenio Colectivo, complementa la prestación otorgada por la Seguridad Social en los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y como de accidente y enfermedad profesional hasta el 100 del salario fijo.

Indicadores Principales

A continuación, se describen los indicadores principales de la gestión preventiva para el año 2022.

Números totales de accidentes con desagregación por género

La accidentabilidad de la población femenina es mucho más baja que la masculina, en la tabla siguiente se puede comprobar el reparto de los datos de accidentes baja, sin baja y accidentes totales.

Número accidentes dividido por género

	Navantia	
Accidente	**Hombres**	**Mujeres**
Accidente con baja	43	0
Accidente sin baja	90	2
Accidentes totales	133	2
Índice de Frecuencia de Accidentes Baja	3,20	0,00
Índice de Peligrosidad	20,50	1,81
Índice de Gravedad	0,13	0,00

No se ha producido ninguna Enfermedad Profesional con baja en 2022.

	Sainsel	
Accidente	**Hombres**	**Mujeres**
Accidente con baja	0	0
Accidente sin baja	1	1
Accidentes totales	1	1

Accidentabilidad de Plantilla Propia

Los indicadores de accidentabilidad de la plantilla propia son los siguientes:

- Índice de Frecuencia de Accidentes Baja:

$$IFAB = \frac{Accidentes\ baja}{Horas\ trabajadas} 10^6$$

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

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

Índice de Peligrosidad

- Índice de Peligrosidad:

$$IP = \frac{Accidentes\ totales}{Horas\ trabajadas} 10^6$$

Índice de Incidencia

- Índice de Incidencia:

$$II = \frac{Número\ accidentes}{Trabajadores} 10^3$$

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Accidentabilidad de las Empresas Colaboradoras

Los indicadores de accidentabilidad de las empresas colaboradoras son los siguientes:

- Índice de Frecuencia de Accidentes Baja:

$$IFAB = \frac{Accidentes\ baja}{Horas\ trabajadas} 10^6$$

- Índice de Peligrosidad:

$$IP = \frac{Accidentes\ totales}{Horas\ trabajadas} 10^6$$

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

› El valor de la diversidad

› El talento de Navantia

› Organización del trabajo

› Entorno de trabajo seguro y saludable

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Promoción de la Salud con Perspectiva de Género

Navantia dispone de una Plan de Igualdad y una Comisión de Igualdad donde se planifican los objetivos para la equidad de la plantilla desde todos los puntos de vista. Las Áreas de Salud buscan la promoción de la salud de forma individualizada y desarrollan actividades de promoción en función del género. Todas las iniciativas se sufragan por parte de la compañía, a destacar:

- Personalizada:
  - Estudio de Hormonas tiroideas.
  - Recomendaciones nutricionales.
  - Estudio de riesgo cardiovascular: ecografía carotidea, niveles de colesterol, triglicéridos, peso…
  - Vacunación de la gripe comenzando por los grupos de riesgo y continuando por el resto de la plantilla.
  - Oftalmólogo disponible en los centros para tratar patologías laborales y por enfermedad común.
- Mujeres:
  - Metabolismo del hierro.
  - Revisión ginecológica anual.
- Hombres
  - Determinación de PSA total y libre.
  - Ecografía prostática.

Además de los estudios realizados, se han llevado a cabo talleres de salud como el "Taller de Menopausia".

Los indicadores principales que gestionamos son los siguientes:

Parámetro analizado	Número de actuaciones
Estudio de PSA	2.000
Estudios Hormonales	118
Protocolos Específicos	7.143
Vacunación Antigripal	539
Deshabituación tabáquica	29
Metabolismo del Hierro	564

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Pilares fundamentales de la gestión durante 2022

Firma del Reglamento de Salud Laboral y Medio Ambiente

El Comité intercentros de SSL y MA de Navantia aprobó el Reglamento de Salud Laboral y Medio Ambiente. Este documento forma parte del Convenio Colectivo y regula las principales materias en la gestión preventiva y ambiental.

El nuevo Reglamento de Salud Laboral y Medio Ambiente se ha focalizado en potenciar y mejorar los siguientes puntos:

- Estructura de los Comités y Comisiones de SSL y MA, adecuándolos al modelo organizativo de Navantia.
- Formación preventiva basada en el liderazgo preventivo, cultura preventiva
- La figura del Recurso Preventivo en obra, garantizando su cualificación y el cumplimiento de la normativa preventiva.
- Asistencia y apoyo a la plantilla en caso de incapacidades temporales por contingencia común.
- Impulso del bienestar emocional de la plantilla.

La difusión a toda la plantilla incluirá en esta ocasión el formato digital, que se priorizará para disminuir el consumo de papel con la consiguiente reducción de la huella de Carbono.

Actuaciones frente a la COVID-19

Las actuaciones en materia de protección frente a la COVID-19 en el año 2022, tiene fundamentalmente dos fases: la fase previa a abril de 2022 y la fase posterior, con la publicación de la Nueva Estrategia de Actuación frente a la COVID-19 por parte de las Autoridades Sanitarias.

Desde Navantia, se ha seguido apostando por el consenso con la Representación Legal de los Trabajadores y en este pasado año se ha acordado:

- Actualización de la Guía de EPI.
- Estrategia frente a casos confirmados y contactos estrechos.
- Determinación de realización de pruebas de PDIA.

Casos y zonas de la Compañía con uso de mascarillas obligatorias

Los indicadores principales de COVID-19 acumulados en el año 2022, son:

Índicadores Covid-19

Indicador	Dato acumulado
Confirmados PDIA +	1.351
Pruebas Realizadas	5.770
Baja COVID-19	1.063

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Fomento del Liderazgo Preventivo en la Organización

El liderazgo que ejerce la dirección de la Compañía es determinante para el bienestar y la seguridad de todas las personas, tanto de plantilla propia como de empresas colaboradoras.

Los principios de liderazgo de Navantia son:

- Demostración del compromiso con una participación en la gestión preventiva y con una visión ejemplarizante.
- Fomento de los recursos en materia de gestión preventiva y mejores prácticas disponibles.
- Integración de la seguridad y salud laboral en todas las decisiones y puestos de la Compañía.
- Establecimiento objetivos anuales focalizados en la mejora continua.

Durante los años 2021 y 2022 se ha formado a los diferentes niveles organizativos y a los Delegados de Prevención (DD.PP.), en materia de liderazgo y cultura preventiva.

ÍCursos de prevención

Curso	Asistentes	Horas
Liderazgo Preventivo	110	440
Liderazgo DD. PP:	26	312

Dentro de la campaña de liderazgo, Navantia ha participado en el IV Encuentro Cultura Preventiva en Empresas Andaluzas organizado por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

Del mismo modo, el 17 de mayo de 2022, Navantia recibió un Reconocimiento por su trayectoria preventiva en la X Edición de los Premios Asepeyo Antoni Serra Santamans.

Fomento de Cultura Preventiva en las Empresas Colaboradoras

La evolución de la plantilla propia ha conllevado que una parte importante de las actividades de especial peligrosidad se realice por las Empresas Colaboradoras, por este motivo, consideramos especialmente relevante trasladar la cultura preventiva al conjunto de las Empresas Colaboradoras y así se aprobó en el Comité de Dirección de Seguridad y Salud Laboral el siguiente objetivo:

Presentación del Objetivo

2. Plan para la evolución de la cultura preventiva en las EECC.

Metas:

a) Análisis de las evaluaciones de desempeño de las Empresas Colaboradoras de los últimos 3 años.
b) Análisis de las lecciones aprendidas de proyectos finalizados.
c) Plan de auditorías a las 5 empresas consideradas más críticas (volumen, accidentabilidad, naturaleza) en cada centro.
d) Seguimiento de los planes de acción motivados por las auditorías realizadas.

Indicador para valorar el cumplimiento:

100% acciones completadas antes de 31/12/2022
Reducción de un 10% del Índice de Peligrosidad respecto al indicador previo a la pandemia.

Las metas se han cumplimentado de acuerdo con lo establecido en el objetivo y la evolución de los principales indicadores respecto al año anterior son los siguientes:

Indicador	Año 2021	Año 2022	Evolución
Índice de Peligrosidad (IP)	40,51	22,31	-44,9%
Índice de Frecuencia de Accidentes Baja (IFAB)	21,45	13,07	-39,1%

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Bienestar Emocional: Programa "Ayúdanos a Ayudarte"

El programa tiene como alcance la salud y bienestar emocional de la plantilla de Navantia de los diferentes centros.

El vídeo de presentación se puede consultar en:

NAVANTIA: Equipo de Bienestar Emocional (#DiaMundialSST 2022) on Vimeo

El proyecto tiene los siguientes pilares:

- Creación de un equipo de bienestar emocional con representantes no sólo de Seguridad y Salud Laboral, sino de otros miembros de la Organización de la Compañía:
  - HRBP (Human Resources Business Partner): La figura del HRBP al equipo supone un concepto innovador y muy eficaz no sólo para la realización de planes de acción específicos sino para la gestión de los conflictos que puedan producirse.
  - Psicóloga Clínica: La incorporación a la plantilla de una psicóloga clínica con mucha experiencia nos da la posibilidad de atacar a las diferentes situaciones presentes como: resolución de conflictos, atención clínica y apoyo emocional inmediato.
  - Focal Point Emocional: Al disponer de profesionales en esta área, vinculamos resultados de la vigilancia de la salud con el estudio de riesgo psicosocial y ofrecemos servicios de atención inmediata.
  - Psicosociología Laboral: Disponemos de especialistas en Psicosociología laboral en cada centro de trabajo.
- Evaluación de Riesgo Psicosocial simultánea para toda la plantilla y de acuerdo con la metodología del INSST.
- Creación de Círculos de Salud, la participación en estos círculos se hace teniendo en cuenta factores de diversidad intergeneracional, posiciones de la compañía, antigüedad, género, etc.…
- Acuerdo con el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral especialmente en las metodologías y programaciones a emplear.

El objetivo principal es mejorar el bienestar de nuestros empleados y con ello mejorar las relaciones y, por tanto, la productividad.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

› El valor de la diversidad

› El talento de Navantia

› Organización del trabajo

› Entorno de trabajo seguro y saludable

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Los objetivos se relacionan en las siguientes 3 esferas:

- Evolución Cultural:
  - Mejora del liderazgo de los equipos.
  - Fomento del desarrollo profesional.
  - Fomento del trabajo colaborativo.
- Negocio:
  - Enfoque a la actividad y no al conflicto.
  - Disminución del absentismo.
  - Mejora de la imagen corporativa.
- Personas:
  - Salud Integral.
  - Motivación Laboral.
  - Tratamiento de Adicciones.

Indicadores principales

Acción	Participación	Hombre	Mujer	N/C (*)
Evaluación riesgo psicosocial	2435	1890	498	47
Círculos de salud	130	-	-	-
Asistencia Psicológica	91	66	25	-
Entrevistas Personales	642	470	162	10

(*) La metodología publicada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo indica que además de los géneros de hombre y mujer, se debe ofrecer el marcar no contesta/otros.

Acciones del programa desde el punto de vista de la salud

Dentro de este programa se ha puesto en valor también el fomento de la vida saludable y hay campañas específicas de alimentación, prevención y tratamiento de adicciones, campañas antitabaco, etc.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 **LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO**

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

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Reconocimientos

Este año Navantia ha recibido los siguientes reconocimientos:

- Reconocimiento por la "Trayectoria preventiva" en la X Edición de los Premios Asepeyo Antoni Serra Santamans.

- Reconocimiento Especial al mérito en la Gestión Empresarial, a NAVANTIA, por el proyecto "Ayúdanos a ayudarte".

- Premio en la Categoría Especial por el "Cuidado de la salud mental y el bienestar emocional".

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 **NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES**

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

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

Relación con los clientes

Cadena de valor

Iniciativas sociales y de contribución al entorno

Información Fiscal

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 **NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES**

› Relación con los clientes

› Cadena de valor

› Iniciativas sociales y de contribución al entorno

› Información fiscal

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

GRI 416-1, 418-1

Relación con los clientes

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

Con el objetivo de conocer el nivel de satisfacción, en el año 2022 se han enviado 47 encuestas a clientes de todas las áreas de actividad de Navantia, obteniéndose un 70% de respuestas. A partir de sus resultados, las diferentes Direcciones han desarrollado e implementado acciones concretas para la mejora de la misma.

Además, se han mantenido entrevistas directas de los responsables de calidad con los clientes, con las cuales se logra una mayor implicación en las respuestas y ofrecen un mayor valor añadido. Durante el año 2022 se han llevado a cabo entrevistas a los responsables de los programas S-80, F110, GC-71 y AIP S-80.

En 2022 Navantia ha lanzado una nueva iniciativa para definir un enfoque más anticipativo que garantice el conocimiento y cumplimiento de las expectativas de los clientes, volcando dicho enfoque en un Plan con los elementos complementarios al actual esquema de satisfacción del cliente, en el que se tenga en cuenta sus expectativas.

Gestión de las reclamaciones

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

A lo largo del año 2022 se han recibido 88 reclamaciones de Cliente y RAC (Responsable de Aseguramiento de la Calidad del Ministerio de Defensa), las cuales se han gestionado como no conformidades en el sistema de información **SAP-QM**.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 **NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES**

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

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Ciberseguridad

Durante este año se ha continuado trabajando con el Centro Criptológico Nacional (CCN) en la acreditación de la Plataforma Digital ELCANO para el manejo de información clasificada. La Plataforma ELCANO permitirá gestionar toda la vida operativa del barco en los astilleros, desde las primeras fases de ingeniería, hasta el fin de ciclo del barco.

Entre los diversos proyectos comprendidos en la Estrategia de Ciberseguridad de Navantia cabe destacar en el año 2022 la realización de una campaña de concienciación basada en una serie animada, webinars y simulaciones de phishing.

Por esta campaña Navantia fue premiada, por el Grupo Entelgy, como la empresa que ha desarrollado el mejor Plan Transversal de Formación en Ciberseguridad para trabajadores.

Dentro de un proceso de mejora continua en seguridad digital, se ha desarrollado un Plan de Mejora de Seguridad Digital de la Unidad de Negocio de Sistemas, que permitirá mitigar de forma notaria los riesgos cibernéticos detectados en esta importante unidad de negocio de Navantia.

A finales de año, Navantia ha renovado las certificaciones internacionales de ciberseguridad ISO27001, Cyber Essentials y Cyber Essentials Plus.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 **NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES**

› Relación con los clientes

› Cadena de valor

› Iniciativas sociales y de contribución al entorno

› Información fiscal

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

GRI 2-6, 308-2, 414-2

Cadena de valor

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

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

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

+40 Aliados comerciales

+60 Agentes, incluyendo nuevos candidatos, renovaciones y previo correspondientes pagos

+700 Navantia monitoriza a empresas incluidas en la cadena de valor a través del sistema de alertas, con el fin de detectar la incidencia en materia de corrupción, medioambiente, laboral, derechos humanos y fiscal

RIESGO ALTO

Para negocios en los que el cliente final es una entidad de derecho público de la Unión Europea o de terceros países con una puntuación "IPC" igual o superior a 80 puntos, y para negocios cuyo cliente final es una entidad de derecho privado con domicilio social dentro de la Unión Europea o de terceros países con una puntuación "IPC" igual o superior a 60 puntos.

RIESGO MEDIO

Para negocios en los que el cliente final es una entidad de derecho público de países con una puntuación "IPC" comprendida entre 50 y 79 puntos, y para negocios en los que el cliente final es una entidad de derecho privado domiciliada en países con una puntuación "IPC" comprendida entre 40 y 59 puntos. Una entidad de derecho privado domiciliada en países con una puntuación "IPC" igual o superior a 40 puntos.

RIESGO BAJO

Para negocios en los que el cliente final es una entidad de derecho público de países con una puntuación "IPC" inferior a 50 puntos, y para negocios en los que el cliente final es una entidad de derecho privado domiciliada en países con una puntuación "IPC" inferior a 40 puntos o países considerados paraísos fiscales.

Entre otros factores a tener en cuenta para evaluar el riesgo de la operación se encuentran "índice anual de Estados frágiles" de The Fund for Peace y si existen sanciones por parte de organismos internacionales en el país que se pretende operar.

En el año 2022, el Comité de Compliance ha realizado las siguientes due diligence a:

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 **NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES**

› Relación con los clientes

› Cadena de valor

› Iniciativas sociales y de contribución al entorno

› Información fiscal

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Due Diligence

SAINSEL, por su parte, realiza un proceso de debida diligencia de forma anual al "top ten" de los nuevos proveedores, atendiendo a su facturación.

Adicionalmente, ha llegado a un acuerdo con la entidad Dow Jones para la solicitud de Informes económicos-financieros, sobre riesgos y corrupción de empresas, lo que proporciona un alto nivel de confianza con sus clientes.

Inclusión de cuestiones sociales y ambientales en la política de compras

Navantia está sujeta de manera expresa a las Instrucciones Internas de Contratación emanadas de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público y a las reglas contenidas en el Título II del Libro tercero (artículos 321 y 322); el artículo 145 en materia de requisitos y clases de criterios de adjudicación de contratos; y determinadas reglas establecidas en el Libro I, al resultar de aplicación a los contratos de todo el sector público.

La Ley estipula que los órganos de contratación deben velar por que el diseño de los criterios de adjudicación permita contratar obras, suministros y servicios de gran calidad, mediante la inclusión de aspectos cualitativos, medioambientales, sociales e innovadores vinculados al objeto del contrato. Y en este aspecto, Navantia establece como criterios de valoración el fomento de la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato.

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

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 **NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES**

› Relación con los clientes

› Cadena de valor

› Iniciativas sociales y de contribución al entorno

› Información fiscal

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

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

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

  En los sistemas de supervisión y auditoría a proveedores se verifican el procedimiento, registro de identificación y certificado de aspectos ambientales.

En diciembre de 2022 se han validado 6200 proveedores.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 **NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES**

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

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

GRI 2-29, 201-1, 203-1, 203-2, 413-1

Iniciativas sociales y de contribución al entorno

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

A continuación, se presentan las aportaciones económicas realizadas por Navantia en el ejercicio 2022:

APORTACIONES	
FEUGA - Fundación Empresa-Universidad Gallega	Está especializada en la transferencia de conocimiento, innovación y tecnología desde el sistema universitario de Galicia al mundo empresarial y la sociedad en general. No hay aportación, pero se paga por la gestión de los Becarios una cantidad por alumno.
Fundación EXPONAV - Fundación para el Fomento del Conocimiento de la Construcción Naval y de las Actividades Marítimas	Fundación nacida bajo el patrocinio de la Armada para el fomento del conocimiento de la construcción naval y las actividades marítimas.
Fundación Isaac Peral	Fundación multisectorial que busca impulsar la cooperación tecnológica entre las grandes empresas y pymes de la Región de Murcia.
Fundación Museo del Ejército	Organización de carácter cultural privada, cuya finalidad es, en primer lugar, la de llevar a cabo toda clase de actividades en pro de la cultura de defensa relacionada con el Ejército de Tierra español. Y, por otro lado, contribuir a fomentar y apoyar la conservación, exposición, restauración, divulgación e incremento del Patrimonio histórico-artístico del Ejército, principalmente a través del Museo del Ejército.
Fundación Museo Naval	Institución privada que asume el compromiso de dar soporte a las actividades del Órgano de Historia y Cultura Naval contribuyendo con ello a la protección y difusión del patrimonio histórico de la Armada Española.
Fundación para la Biodiversidad	Fundación creada en 1998, hoy parte del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, cuya misión es contribuir a revertir la pérdida de biodiversidad.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 **NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES**

› Relación con los clientes

› Cadena de valor

› Iniciativas sociales y de contribución al entorno

› Información fiscal

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

APORTACIONES	
Fundación Princesa de Girona	La Fundación trabaja por los jóvenes adolescentes en todos aquellos aspectos críticos para su futuro. Enfoca su acción en tres grandes ámbitos: detección de referentes con talento, promoción de programas para la mejora de la empleabilidad y formación de jóvenes docentes.
Fundación Consejo España Australia	Entidad privada integrada dentro del marco de la red de Fundaciones Consejo del MAEC, con el objetivo de fomentar y profundizar las relaciones bilaterales con Australia.
Fundación Consejo España Estados Unidos	Entidad privada integrada dentro del marco de la red de Fundaciones Consejo del MAEC, con el objetivo de fomentar y profundizar las relaciones bilaterales con Estados Unidos.
TOTAL, APORTACIONES	**83.744€**

ASOCIACIONES	
ACLUNAGA - Clúster del Sector Naval Gallego	El Clúster del Sector Naval Gallego creado a iniciativa de la Xunta de Galicia. Agrupa a Administración, Universidad, Sindicatos, Asociaciones Sectoriales, etc... Participan 125 empresas: desde astilleros e ingenierías hasta sociedades de clasificación y certificadoras, pasando por empresas proveedoras de bienes de equipo y suministros, empresas habilitadoras, instaladores o empresas del metal.
ADDIMAT - Asociación Española de Tecnologías de Fabricación Aditiva y 3D	Asociación nacional que agrupa a las organizaciones con intereses en desarrollar y promocionar las tecnologías de fabricación aditiva a nivel industrial.
AAE - Asociación Atlántica Española	Es una organización privada, no gubernamental dedicada a apoyar los esfuerzos de defensa colectiva y mantenimiento de la paz y la seguridad de la Alianza del Atlántico Norte, encaminados al desarrollo de las relaciones pacíficas internacionales.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 **NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES**

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

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

ASOCIACIONES	
AEC - Asociación Española de Calidad	Entidad privada cuyo propósito es impulsar la Calidad como motor de la competitividad y la sostenibilidad de los profesionales, empresas y el país.
AEE - Asociación Empresarial Eólica	La Asociación Empresarial Eólica (AEE) promueve el uso de la energía eólica. Representa y defiende los intereses del sector eólico en España.
AERCE - Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos	Asociación de tipo profesional que tiene por finalidad estatutaria transmitir, publicar e impartir conocimientos, experiencias e informaciones y realizar investigación sobre todas las cuestiones de Compras, Contratación y Aprovisionamientos.
AGACOM -Asociación Gallega de Compliance	Asociación cuyo objetivo es contribuir al desarrollo, fomento, promoción y difusión del Compliance en Galicia, bajo el compromiso de la calidad y la ética, y con la intención de establecer una "cultura de Compliance" en empresas, administraciones y la sociedad en general.
ASIME - Asociación de Industrias del metal y tecnologías asociadas de Galicia	Asociación gallega de empresas representativas de las actividades de automoción, metalmecánica y transporte; naval, marítima y energías marinas; construcciones y estructuras metálicas; aeronáutica; aluminio: extrusión, carpintería y cerramientos; ascensores y elevadores; servicios complementarios: logística, sistemas de información y comunicación.
APPA - Asociación de Empresas de Energías Renovables	APPA es la asociación de referencia del sector en España y tiene entre sus objetivos primordiales defender los intereses de sus miembros y proporcionar información general y específica, así como brindar asesoramiento legal y criterios de actuación a sus asociados.
Cádiz-Port - Asociación para la promoción del Puerto de la Bahía de Cádiz	Asociación para la promoción del Puerto de la Bahía de Cádiz. Participan el Puerto de Cádiz, principales industrias de la zona, consignatarias, estibas, navieras, etc. Es relevante para Navantia principalmente en su actividad de reparación de cruceros.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 **NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES**

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

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

ASOCIACIONES

CCI – Centro de Ciberseguridad Industrial	Organización internacional, privada cuya misión es impulsar la Ciberseguridad Industrial y contribuir a la mejora de la Ciberseguridad Industrial principalmente en España y Latinoamérica.
CEEIC - Centro Europeo de Empresas e Innovación de Cartagena	Asociación sin ánimo de lucro cuyo objetivo es ayudar a crecer a emprendedores y startups y para impulsar la innovación y la transformación digital en pymes innovadoras en la región de Murcia.
CESUR - Asociación de Empresarios del Sur	Asociación privada e independiente de empresarios y altos directivos del Sur de España.
Círculo de Confianza	Un selecto grupo de personalidades que representan todos los ámbitos políticos, económicos y sociales españoles que se integra dentro de la organización de Nueva Economía Fórum.
CLANER - Asociación Andaluza de Energías Renovables	Es una agrupación dedicada a la representación y defensa del sector andaluz de las energías renovables. Impulsa y fomenta la investigación y desarrollo tecnológico, así como la innovación en el campo de energías renovables.
Club de Exportadores e Inversores	Asociación empresarial de carácter multisectorial cuyo objetivo es representar y defender los intereses de sus socios en relación con su actividad internacional comercial.
CID - Clúster Industria de Defensa	El objetivo del Clúster es la representación a nivel nacional e internacional de la defensa de los intereses de las empresas asociadas en todo aquello que suponga el desarrollo y potenciación de la industria de defensa. (Hay una cuota de entrada de 300 € y un anual de 720€)

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 **NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES**

› Relación con los clientes

› Cadena de valor

› Iniciativas sociales y de contribución al entorno

› Información fiscal

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

ASOCIACIONES	
Clúster Marítimo Naval de Cádiz	Asociación empresarial cuyo objetivo es promover, impulsar, dinamizar y desarrollar el sector marítimo naval de la provincia de Cádiz
CME – Clúster Marítimo Español	Es una institución que abarca en una única organización a todas las industrias, los servicios y las actividades económicas de nuestro país relacionadas con la mar. En el clúster no sólo está la industria de la construcción naval, sino que también abarca a las navieras, pesca, acuicultura, náutica de recreo, puertos, energías de origen marino, Armada, seguros, bancos, sindicatos, ministerios, etc.
CTN - Centro Tecnológico Naval y de Mar	El CTN es una asociación constituida por diversas empresas del sector marítimo y naval y otras entidades tales como Universidades, Centros de Investigación y Administración (Instituto de Fomento de la Región de Murcia). Ingeniería naval e industrial, biología y oceanografía
FORÉTICA	Asociación española sin ánimo de lucro cuya finalidad es fomentar la cultura de la gestión ética y socialmente responsable en las organizaciones. Navantia forma parte del Grupo de Acción "Sostenibilidad y RSE en las Empresas Públicas".
FREMM - Federación Regional de Empresas del Metal de Murcia	Organización empresarial de ámbito regional, una Asociación patronal independiente que integra a los empresarios de las actividades del sector metal (producción, comercio, reparación, instalación y mantenimiento) articulándose a través de 45 Asociaciones y Gremios y diversos grupos de actividad, constituyendo una firme estructura que permite afrontar de manera decidida y eficaz todas la acciones y proyectos que la empresa demande o pueda demandar.
Instituto de Auditores Internos	Asociación profesional sin ánimo de lucro que actúa como portavoz de la profesión de la Auditoría Interna ante instituciones nacionales e internacionales, otros organismos y medios de comunicación.
ISMS Fórum España	Organización sin ánimo de lucro fundada en enero de 2007 para promover el desarrollo, conocimiento y cultura de la Seguridad de la Información en España y actuar en beneficio de toda la comunidad implicada en el sector.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 **NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES**

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

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

ASOCIACIONES	
Real Instituto Elcano	Think tank dedicado al estudio de los intereses de España en el escenario internacional, a fin de elaborar y producir análisis, documentos de trabajo e informes, con los que contribuir a la toma de decisiones por los poderes públicos y las entidades privadas españolas.
Real Liga Naval Española	Institución centenaria de carácter privado. Aglutina las aspiraciones y anhelos de las cuatro marinas: Armada, Mercante, Pesca y Deportiva. Sus fines son la promoción y defensa de los intereses marítimos de España en su concepción más amplia.
TEDAE - Asociación Española de Empresas Tecnológicas de Defensa, Aeronáutica y Espacio	Asociación española de las empresas de los sectores de Defensa, Seguridad, Aeronáutica y Espacio. Son socios de TEDAE todas las grandes empresas del sector de Defensa.
ASBA - Australia Spain Business Association	Asociación fundada en 1994 como respuesta a la necesidad de una organización que promoviera las relaciones empresariales y culturales entre Australia y España.
Cámara de Comercio e Industria HISPANO-TURCA	Asociación privada cuyo objetivo primordial es el fomentar relaciones comerciales, económicas y culturales entre Turquía y España, y servir de apoyo a los intereses de sus socios.
Cámara de Comercio HISPANO-NORUEGA	Asociación privada cuyo objetivo primordial es el fomentar relaciones comerciales, económicas y culturales entre Noruega y España, y servir de apoyo a los intereses de sus socios.
CÁMARA DE COMERCIO HISPANO INGLESA	Asociación privada cuyo objetivo primordial es el fomentar relaciones comerciales, económicas y culturales entre Reino Unido y España, y servir de apoyo a los intereses de sus socios.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 **NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES**

› Relación con los clientes

› Cadena de valor

› Iniciativas sociales y de contribución al entorno

› Información fiscal

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

ASOCIACIONES	
Navy League de US -Madrid Council	Delegación madrileña de la US Navy League.
The Legacy	Organización dedicada a destacar la trascendencia de la contribución histórica y cultural de España en los Estados Unidos de América, con el objetivo de fomentar y promover los lazos de unión entre ambos países.
ASD - European Aeronautics, Space, Defence and Security Industries	Asociación europea de los sectores de la industria Aeronáutica, Espacio, Defensa y Seguridad en Europa. Su objetivo es promover y apoyar el desarrollo competitivo del sector en Europa y en su relación con el mundo.
European Cyber Security Organisation: ECSO	ECSO aglutina a las partes interesadas públicas y privadas de la ciberseguridad europea, incluidas las grandes empresas, las pymes y las empresas emergentes, los centros de investigación, las universidades, los usuarios finales y los operadores de servicios esenciales, los clústeres y las asociaciones, así como las administraciones públicas locales, regionales y nacionales de todo el mundo, los Estados miembros de la Unión Europea (UE), la Asociación Europea de Libre Comercio (EFTA) y los países asociados al Programa H2020.
EY - EUROYARDS	Grupo de interés económico europeo de gran influencia, formado por los grandes astilleros europeos: Damen, Naval Group, Fincantieri, Lürssen, Meyer, Meyer Turku, Navantia, Chantiers de l'Atlantique y Royal IHC
Hydrogen Europe	Hydrogen Europe representa a la industria europea, las asociaciones nacionales y los centros de investigación activos en el sector del hidrógeno y las pilas de combustible. La asociación se asocia con la Comisión Europea en el programa de innovación Fuel Cells and Hydrogen Joint Undertaking (FCH JU). Promueven el hidrógeno como facilitador de una sociedad de emisiones cero.
NRC – New Repair Club	Club de astilleros sin una organización formal. Se reúne dos veces al año para tratar temas de interés común. Forman parte de él: Damen, Fincantieri, Marsella, AIP inglés, Bredo, Astander y Astican, Lisnave, Viana do Castelo, Keppel Rotterdam, Viktor Lenac.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 **NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES**

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

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

ASOCIACIONES		
Pacto Mundial Naciones Unidas (UN Global Compact)	Es la mayor iniciativa internacional de responsabilidad social empresarial del mundo, que promueve implementar Diez Principios universalmente aceptados para promover el desarrollo sostenible en las áreas de derechos humanos y empresa, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas. Está alineada con los ODS de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.	
SEA EUROPE	Asociación europea de astilleros civiles y fabricantes de equipos. Es la única organización de la construcción naval europea que representa a la práctica totalidad del sector (astilleros y fabricantes de equipos).	
WATERBORNE TP	Plataforma tecnológica europea que agrupa a todos los actores del sector marítimo: industria, universidad, centros de investigación, asociaciones, etc.	
WIND EUROPE	Asociación de entidades que promueve el uso de la energía eólica especialmente en Europa, aunque también lo hace en todo el mundo.	
	TOTAL, APORTACIONES	**283.565,21 €**

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 **NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES**

› Relación con los clientes

› Cadena de valor

› Iniciativas sociales y de contribución al entorno

› Información fiscal

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Patrocinios

A finales del año 2021 se aprobó la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, que en su Disposición final décima tercera incorpora una nueva disposición adicional a la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, ley General Presupuestaria. En concreto, la Disposición adicional vigesimoquinta: acuerdos de colaboración y patrocinio suscritos por el sector público empresarial y fundacional.

Esta disposición adicional, ha condicionado toda la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial y por lo tanto ha cambiado la manera en la que Navantia colaboraba con otras organizaciones.

Por ese motivo, se ha creado este año un Comité de evaluación de Patrocinios, se trata de un comité multidisciplinar, en el que los integrantes pertenecen a diferentes áreas de Navantia y en el que se evalúan las peticiones de patrocinios onerosos y se determina, si es de interés para Navantia y en su caso, si contribuye a la estrategia de comunicación y publicidad de Navantia.

En el año 2022 se han firmado contratos de patrocinio publicitarios con las siguientes entidades:

- Fundación Museo Naval, Patrocinio de la "Concierto Honorífico Juan Sebastián Elcano"
- Armada Española, Campeonato Golf Armada 2022
- The Legacy, vídeo sobre el Almirante Luís de Córdova, marino y militar español del siglo XVIII
- Asociación Nuestra Señora del Carmen, Cena Benéfica de la Armada
- Fundación Museo del Ejército, V Foro 2E+I-Fuerza 2035
- Fundación Princesa de Girona, UNESCO World Higher Education Conference

Las filiales del grupo Navantia han aportado en patrocinios 29.200 euros.

La filial SAINSEL, por su parte, realiza aportaciones a organizaciones sin ánimo de lucro, concretamente durante este ejercicio llevó a cabo la donación de 256,19€ a la Asociación para personas con Síndrome de Down (ASSIDO-Murcia) y la donación de 379,00€ a la Asociación Nuestra Señora del Carmen, en Madrid. Y ha colaborado en el patrocinio del torneo "XI Desafío Golf Arsenal Ferrol-Club Campomar" con un importe de 156,20€.

La filial SAES, por su parte, ha realizado donaciones en el ejercicio por importe de 5.803€ al Museo Naval y Casa Hogar Betania.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 **NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES**

› Relación con los clientes

› Cadena de valor

› Iniciativas sociales y de contribución al entorno

› Información fiscal

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Tecnología 3D al servicio de la salud, los invidentes y el mar

El Centro de Excelencia de Fabricación Aditiva de NAVANTIA (CEFAN), ubicado en el Astillero Bahía de Cádiz, ha aprovechado durante 2022 su tecnología para ayudar a niños, invidentes y proteger el medio ambiente.

Proyecto "Hospital 3D: Navantia colabora desde 2019 con la Universidad de Cádiz y los hospitales Virgen del Rocío en Sevilla y Puerta del Mar en Cádiz en la fabricación de piezas 3D que ayuden a niños con problemas ortopédicos. A petición de estos centros hospitalarios, en 2022 se construyeron 78 piezas ortopédicas.

Proyecto "kits de invidentes": la idea del proyecto es representar mediante fabricación aditiva varios conceptos de astronomía como puede ser un agujero negro, una galaxia o un planeta para que el niño, mediante su tacto, pueda imaginar dichos conceptos tan abstractos para ellos. En el 2021 el Centro de Excelencia de Fabricación Aditiva de Navantia inició el proyecto y fabrico 4 kits y en 2022 se han realizado 27.

Proyecto Midas: Microscopio 3D para identificar plásticos en el agua: El proyecto 'Microplasticas Detection Asistant (MIDAS) de la Cátedra Isaac Peral-Navantia impulsaron la fabricación de un microscopio con impresión 3D para detectar microplásticos marinos menores de 5 milímetros, con el que ya se han realizado las primeras pruebas de toma de imágenes.

Uno de los retos al que los investigadores se han enfrentado hasta ahora ha sido la complejidad de detectar los microplásticos en las muestras, que se solucionará usando tintes exclusivos para colorear estas pequeñas partículas a fin de que florezcan y facilitar así su identificación.

La siguiente fase es desarrollar el algoritmo de Inteligencia Artificial que facilite la detección de microplásticos. Posteriormente, se hará la recogida de muestras en el puerto de Cartagena por parte del personal voluntario de Navantia.

Además, en 2022 se firmó un Convenio de colaboración entre el Colegio Público San Ignacio de Cádiz y Navantia con motivo del proyecto "Atrapa-azules". Se hizo entrega al colegio del microscopio desarrollado en el proyecto MIDAS, realizado íntegramente en Navantia, en colaboración con el departamento de Fabricación Aditiva y Navantia Sistemas.

Una treintena de niños acudieron al NTC de Navantia para recibir el microscopio e intervinieron para explicar el proyecto de investigación que están desarrollando

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 **NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES**

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

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

Alianzas

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

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

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

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

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

Iniciativas Navantia Australia

Desde Navantia Australia en el año 2022 se han llevado a cabo las siguientes iniciativas en materia ESG:

- Compromiso con una organización sin ánimo de lucro que proporciona apoyo y materiales en los lugares de trabajo sobre abortos espontáneos e infertilidad; sin embargo, no se llevó a cabo, ya que no está diseñado para organizaciones más pequeñas como NAUS en la actualidad.
- Visita del equipo de Desarrollo Indígena de la Armada a la fuerza laboral de Melbourne para presentar los esfuerzos de la Armada hacia un futuro compartido y la creación de vínculos con Sea Country.
- Campaña interna en las redes sociales a lo largo de 2022 para sensibilizar a los trabajadores sobre los asuntos de los veteranos. Se produjo la visita de un veterano y su perro de asistencia a una oficina corporativa.
- Publicación en las redes sociales externas promoviendo Navantia Australia como una organización inclusiva y respetuosa, incluyendo la exhibición del arco iris del Orgullo en el símbolo del logotipo de NAUS.
- Basándose en la mano de obra veterana de Navantia Australia, la empresa se ha asociado con el Departamento de Asuntos de Veteranos para encontrar candidatos veteranos adecuados para las vacantes de 2022.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 **NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES**

› Relación con los clientes

› Cadena de valor

› Iniciativas sociales y de contribución al entorno

› Información fiscal

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Silver Pledge Partner y el programa Employment Pathways con Soldier On, una organización sin ánimo de lucro de apoyo a los veteranos, a través de un compromiso financiero, político y de procedimiento para aumentar la exposición de la marca Navantia Australia como empleador de familias de defensa y atraer a más veteranos y familias de defensa como candidatos a un puesto de trabajo.
- Compromiso con Defence Families Australia, el organismo oficial que asesora a las familias de las ADF ante el Ministro de Personal de Defensa y Jefe de las Fuerzas de Defensa (CDF), incluida la asistencia a eventos de DFA para aumentar la exposición de la marca Navantia Australia como empleador de familias de defensa y atraer a más veteranos y familias de defensa como candidatos a puestos de trabajo.
- Colaboración con RSL Australia y compromiso de participar en su programa de empleo para veteranos para aumentar la exposición de la marca Navantia Australia como empleador de la familia de la defensa y atraer a más veteranos y familiares de la defensa como candidatos a un puesto de trabajo.
- Investigación de futuras oportunidades de apoyo al bienestar de los veteranos para 2023.
- Nominación de Navantia Australia para los Premios de Apoyo a las Reservas y a los Empleadores de las Fuerzas de Defensa Australianas - 2022, tanto en Nueva Gales del Sur como en Victoria/Tasmania.
- Nominación de las empleadas de Navantia Australia a los Premios Mujeres en Defensa de la revista Australian Defence Magazine, con una finalista.
- Esfuerzos de recaudación de fondos en apoyo de los veteranos The Spirit Lives, la expedición a la Antártida y Legacy Australia.
- Propuesta de creación de una "Navantia Australia Academy", en cuyo marco se ofrecerá un programa de becas exclusivo para mujeres con el fin de atraer a más mujeres al sector de la defensa. Esta beca contará con un componente en metálico, prácticas y oportunidades de empleo para licenciadas y un programa de desarrollo para las beneficiarias que reúnan los requisitos necesarios y estudien en universidades australianas titulaciones prioritarias.
- Compromiso con España para explorar posibles iniciativas conjuntas de ESG. Las iniciativas propuestas incluyen la posible participación en un proyecto financiado por la UE en el marco de Horizonte 2023 que promueve una tecnología de lubricación pasiva por aire con el potencial de revolucionar el sector del revestimiento de buques, permisos de estudios para cursos terciarios aprobados, así como traslados internacionales y nacionales y oportunidades de intercambio de trabajo para todos los empleados de Navantia.
- Investigación para optar a planes de electricidad de energía verde para las oficinas corporativas.
- Promoción de la reutilización, la reducción de residuos y el reciclaje mediante el suministro de botellas de agua y tazas de café a todos los empleados y la adopción de programas de reciclaje ofrecidos por los responsables de las instalaciones.

Navantia

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 **NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES**

› Relación con los clientes

› Cadena de valor

› Iniciativas sociales y de contribución al entorno

› Información fiscal

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

GRI 201-4

Información fiscal

Beneficio por país

En el ejercicio 2022, el resultado obtenido por el grupo NAVANTIA ha sido de 96.861.129,00 € de pérdidas después de impuestos. Desglosado por países, dicho resultado se distribuiría de la siguiente manera:

- España: -105.110.343,90 €
- Australia: 10.872.544,31 €
- Turquía: -151.094,96 €
- India: -491.741,59 €
- Arabia Saudí: -2.128.273,85 €
- Francia: 147.780,99 €

Impuestos pagados sobre beneficios

El grupo Navantia ha pagado en concepto de impuesto sobre Sociedades en Australia durante el ejercicio 2022 un importe de 681.860,54 euros. En Francia, se ha pagado 19.646 euros y en Turquía, 158.573,46 euros.

El resto de las entidades del grupo NAVANTIA no ha pagado durante el ejercicio 2022 Impuesto sobre beneficios.

En 2022, no se han recibido subvenciones en el grupo Navantia.

GRUPO NAVANTIA

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 **CONTRIBUCIÓN A LOS ODS**

- Estrategia de sostenibilidad y los ODS
- Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

A ANEXOS

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

Estrategia de sostenibilidad y los ODS

Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 **CONTRIBUCIÓN A LOS ODS**

› Estrategia de sostenibilidad y los ODS

› Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

A ANEXOS

GRI 2-22

Estrategia de sostenibilidad y los ODS

Navantia es una entidad que sitúa la sostenibilidad dentro de sus prioridades, queremos construir un futuro más verde e inclusivo y, para ello, uno de nuestros marcos de referencia es la Agenda 2030 a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La estrategia de sostenibilidad persigue aplicar políticas ESG de forma transversal en todas las áreas de negocio de la empresa, se compone de 4 pilares (Gobernanza, Medio Ambiente, Personas y Acción social) desde los cuales se desarrollan una serie de iniciativas, políticas y programas con el fin de sumar esfuerzo para cumplir los ODS y sus metas. En función de su naturaleza, cada uno de estos pilares impacta en mayor o menor grado con cada uno de los 17 de ODS, tal y cómo se expone a continuación.

Medio Ambiente (E)

Uno de los pilares de nuestra estrategia es impulsar los proyectos de energía verde. Muestra de ello, ha sido el lanzamiento de Seanergies en 2022 la cual se espera consolidar a partir de 2025.

La sostenibilidad es un eje transversal en todo el modelo de negocio de Navantia. En esta línea, se plantea como objetivo la **definición referencial de buques sostenibles** o la **definición de requisitos ESG en nuestra cadena de suministro.**

Navantia cuenta con un ambicioso plan de gestión de residuos, siendo nuestro objetivo alcanzar el mayor umbral de valorización de residuos manteniéndonos en la **categoría de Residuo Cero**. Para lograrlo, desde la entidad se están implantado modelos de economía circular, ecodiseño y reciclaje.

Desde Navantia, hemos creado un plan para lograr una **descarbonización del 55% para 2030 y del 100% para 2040**. Esto, se suma a otros objetivos como el **lanzamiento Compra Pública Verde para 2022**, alcanzar una **movilidad sostenible** entre 2030 y 2040 o reducir notablemente el consumo de luz.

Nuestro compromiso con la conservación de la biodiversidad y el medio marino es otro pilar de nuestra estrategia. El objetivo es seguir impulsando el **proyecto ecosistema Navantia** y lanzar una **gama de servicios ecosistémicos** en los próximos años.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 **CONTRIBUCIÓN A LOS ODS**

- Estrategia de sostenibilidad y los ODS
- Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

A ANEXOS

Personas (S)

3 SALUD Y BIENESTAR

La salud, seguridad y bienestar de nuestros empleados es una prioridad. En consecuencia, desde Navantia tenemos como **objetivo bajar los índices de accidentalidad, promover la salud mental y garantizar entornos de trabajo saludables** para nuestras personas. **entre**

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

La educación es una de las bases para garantizar la igualdad de oportunidades, así como para comprender y promover el desarrollo sostenible. De esta forma, **formamos a todos nuestro personal en cuestiones ligadas a la sostenibilidad**. Además, contamos con **Plan de actuación en centros educativos** para promover la inclusión e igualdad de oportunidades.

5 IGUALDAD DE GÉNERO

Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la brecha de género en el sector naval español es una prioridad para Navantia. Por ello, hemos incorporado programas **para aumentar el número de mujeres en la entidad en todas las esferas de responsabilidad y órganos de dirección**.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Sumamos esfuerzo para promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, así como el empleo y el trabajo decente para todas las personas. Nuestro **objetivo es ser una organización ágil y flexible**, entrar en el **Top 100 de empleadas/os** y garantizar **la igualdad de oportunidades**. Para ello, se están implantando nuevas metodologías de trabajo, se impulsan programas de inclusión social y se está desarrollando una propuesta de valor para el personal.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Desde Navantia, nos comprometemos a aumentar la **incorporación de personas con capacidades diferentes**, dar **oportunidades de empleo a personas de más edad** y **garantizar la igualdad**

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 **CONTRIBUCIÓN A LOS ODS**

› Estrategia de sostenibilidad y los ODS

› Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

A ANEXOS

Acción Social (S)

2 HAMBRE CERO

La irrupción de la pandemia de COVID-19 y el conflicto bélico en Ucrania, han acrecentado los problemas malnutrición en las familias y colectivos más vulnerables. Navantia, se **compromete con los comedores sociales de cada comunidad donde opera** con el fin de poner fin al hambre y proveer de alimentos de calidad a quien más lo necesita.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

El avance y progreso de la sociedad está muy influido por la educación. Como empresa pública y comprometida con el bienestar de la sociedad, **colaboramos con universidades y centros educativos para promover el acceso universal** y la calidad de la educación, además de fomentar la cultura y patrimonio naval de España.

5 IGUALDAD DE GÉNERO

Nuestra compañía promueve la igualdad de oportunidades y el logro de una igualdad real de género. Contamos con un **Plan de actuación en centros educativos STEM** con el objetivo de fomentar el papel de las mujeres en la industria naval desde las edades más tempranas.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Como empresa pública, Navantia se encuentra al servicio de la sociedad y persigue acabar con cualquier tipo de desigualdad. En este sentido, nuestro personal participa en **campañas de voluntariado social** para ayudar a los colectivos más vulnerables.

16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS

Como empresa líder y tractora en el sector naval, impulsamos y promovemos las sociedades justas, pacíficas e inclusivas. La **colaboración con diversas instituciones para garantizar la transparencia y buenas prácticas** empresariales.

17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

La colaboración entre todos los actores involucrados en la sociedad es esencial para hacer frente a los restos sistémicos que afrontamos hoy en día. Para impulsar el desarrollo sostenible, Navantia cuenta con un amplio abanico de colaboradores de diferente naturaleza que nos permiten crear un ecosistema para **incorporar nuevas capacidades, expandir el conocimiento ESG y fomentar nuestra estrategia de sostenibilidad.**

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 **CONTRIBUCIÓN A LOS ODS**

› Estrategia de sostenibilidad y los ODS

› Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

A ANEXOS

Gobernanza (G)

La innovación tecnológica, junto con la sostenibilidad son los dos ejes que marcan el futuro de Navantia. En consecuencia, trabajamos para construir una industria resiliente, sostenible e innovadora. Un claro ejemplo de ello es **la introducción de criterios ESG a nuestros proveedores**.

Navantia asocia el presente y el futuro a la sostenibilidad trabajando transversalmente con todos los ejes de nuestro modelo de negocio. En esta línea, **implantamos modelos de gobernanza ESG**, valoramos e **incluimos los riesgos asociados al cambio climático** y utilizamos métricas para comparar nuestras políticas de ESG con Benchmarks reconocidos.

La construcción de instituciones eficaces y transparentes, como promueven nuestras políticas empresariales, es una prioridad para Navantia, así como **la lucha, sin contemplaciones, contra cualquier forma de corrupción** y el **respeto a los derechos humano**.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 **CONTRIBUCIÓN A LOS ODS**

- Estrategia de sostenibilidad y los ODS
- Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

A ANEXOS

Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

Objetivos	KPI	¿Qué estamos haciendo?
1 FIN DE LA POBREZA	**Meta 1.3:** Implantación de sistemas de protección social	
Voluntariado social	• % empleados en voluntariado	• Crear lista de iniciativas voluntarias a los que los empleados se pueden apuntar y asistir con una determinada frecuencia. • Crear lista de iniciativas de colaboración puntual
Compromiso 0 desperdicios alimentos	• Kg de comida desperdiciados	• Crear compromiso con los comedores sociales de cada comunidad donde opera Navantia
2 HAMBRE CERO	**Meta 2.2:** Poner fin a todas las formas de malnutrición	
Compromiso 0 desperdicios alimentos	• Kg de comida desperdiciados	• Crear compromiso con los comedores sociales de cada comunidad donde opera Navantia

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 **CONTRIBUCIÓN A LOS ODS**

› Estrategia de sostenibilidad y los ODS

› Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

A ANEXOS

Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

Objetivos	KPI	¿Qué estamos haciendo?
3 SALUD Y BIENESTAR	**Meta 3.4:** Reducción de las enfermedades no transmisibles y salud mental. **Meta 3.6:** Reducción de accidentes de tráfico. **Meta 3.9:** Reducción de muertes por contaminación química y polución.	
Creación propuesta de valor empleado	• Propuesta creada	• Recopilar los beneficios de empleados y crear la propuesta de valor estándar • Personalizar la propuesta de valor a los distintos puestos de trabajo
10% índice de accidentalidad	• Índice accidentabilidad	• Mejorar la carretea de acceso en Cartagena • Analizar la recurrencia y gravedad de accidentes por zona • Crear un plan de acción para reducir accidentes recurrentes y graves
Promoción de salud mental	• Resultados encuesta	• Encuesta a empleados para entender su salud psicológica. • Habilitar y promover el uso de psicólogos
Esquemas pinturas sin FRAS (H350, H318,etc)	• # pinturas sin FRAS	• Explorar pinturas alternativas no tóxicas / contaminantes • Colaborar con Gobernanza para crear una norma de prohibición
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	**Meta 4.4:** Aumento de las competencias para acceder al empleo. **Meta 4.5:** Eliminación Disparidad de género y colectivos vulnerables. **Meta 4.7:** Fomentar la educación Global para el Desarrollo Sostenible.	
Centros sostenibles	• % empleados conocen iniciativas	• +~90% empleados conocen las iniciativas de medio ambiente
30% mujeres en puestos A y B	• % mujeres en puestos A y B	• Formar a mujeres con potencial y con ganas de escalar
40% mujeres en CDC	• % mujeres en CDC	• Formar a mujeres con potencial y con ganas de escalar
Alianzas con universidades para atraer el talento	• TBD	• Impulso a la colaboración con universidades e institutos (formación)
Plan actuación centros educativos	• TBD	• Crear plan de actuación STEM para fomentar que las mujeres deseen trabajar en la industria desde niñas

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 **CONTRIBUCIÓN A LOS ODS**

› Estrategia de sostenibilidad y los ODS

› Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

A ANEXOS

Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

Objetivos	KPI	¿Qué estamos haciendo?
5 IGUALDAD DE GÉNERO	**Meta 5.5:** Asegurar la participación plena de la mujer e igualdad oportunidades. **Meta 5.a:** Asegurar la igualdad de derechos a los recursos económicos. **Meta 5.c:** Aprobar políticas y leyes para la igualdad y el empoderamiento.	
Aumento % mujeres en la plantilla	• % mujeres en plantilla	• Asegurar que las nuevas contrataciones tengan un alto % de mujeres
30% mujeres en puestos A y B	• % mujeres en puestos A y B	• Asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. • Asegurar promociones justas basadas en meritocracia
40% mujeres en puestos A y B	• % mujeres en puestos A y B	• Asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. • Asegurar promociones justas basadas en meritocracia
40% mujeres en CDC	• % mujeres CDC	• Asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
Alianzas con universidades para atraer el talento	• TBD	• Impulso a la colaboración con universidades e institutos (formación)
Plan actuación centros educativos STEM	• TBD	• Crear plan de actuación STEM para fomentar que las mujeres deseen trabajar en la industria desde niñas
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO	**Meta 6.4:** Aumentar el uso eficiente de recursos hídricos (extracción de agua dulce)	
Centros sostenibles	• Consumo agua y energía / h	• Minimizar el consumo de agua por h trabajada un ~30%

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 **CONTRIBUCIÓN A LOS ODS**

› Estrategia de sostenibilidad y los ODS

› Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

A ANEXOS

Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

Objetivos	KPI	¿Qué estamos haciendo?
7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE	**Meta 7.2:** Aumento de las energías renovables.	
Consolidación línea negocios EV	• Ingresos, €	• Consolidar el negocio de EV: H2, Eólica offshore, y otras energías en ingresos de Navantia
Movilidad sostenible	• T transporte empleados	• Fomentar la movilidad sostenible con puntos de recarga eléctrica, bicicletas y mejora acceso transporte publico
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	**Meta 8.2:** Elevar la productividad a través de la diversificación, tecnología e innovación. **Meta 8.9:** Lograr el pleno empleo y trabajo decente.	**Meta 8.8:** Protección de los derechos laborales y trabajo seguro. **Meta 8.9:** Promoción el turismo sostenible.1
Creación propuesta valor empleado	• Propuesta creada	• Recopilar los beneficios de empleados y crear la propuesta de valor estándar
>40% Titulados	• % Titulados	• Promover un aumento del porcentaje de personas tituladas que se incorporan a la compañía (actual 38%) • Fomentar la formación dual en operarios
100% matriz de competencias/ formación	• Matriz creada	• Promover un aumento del porcentaje de personas tituladas que se incorporan a la compañía (actual 38%) • Fomentar la formación dual en operarios
>50% Titulados	• % Titulados	• Asegurar que las nuevas contrataciones tengan un alto % de personas tituladas • Formar a operarios con potencial y ganas (formación dual)
Organización Flexible	• # equipos ágiles	• Promover una organización con dinámica ágil y con un staffing flexible según las necesidades
Entrar en el top 100 empleados	• Posición ranking	• Crear un plan de actuación sobre los distintos KPIs evaluados en el ranking (p.ej. talento, valoración empleados, retribución, formación)

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 **CONTRIBUCIÓN A LOS ODS**

› Estrategia de sostenibilidad y los ODS

› Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

A ANEXOS

Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

Objetivos	KPI	¿Qué estamos haciendo?
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	**Meta 8.2:** Elevar la productividad a través de la diversificación, tecnología e innovación. **Meta 8.9:** Lograr el pleno empleo y trabajo decente.	**Meta 8.8:** Protección de los derechos laborales y trabajo seguro. **Meta 8.9:** Promoción el turismo sostenible.
Aumentar % mujeres en la plantilla	• % mujeres en plantilla	• Asegurar que las nuevas contrataciones tengan un alto % de mujeres
20-25% plantilla <35 años	• % personas <35 años	• Asegurar que las nuevas contrataciones tengan un alto % de personas <35 años
30-35% plantilla < 40 años	• % personas <40 años	• Asegurar que las nuevas contrataciones tengan un alto % de personas <35 años
10% índice de accidentalidad	• Índice accidentabilidad	• Mejorar la carretea de acceso en Cartagena • Analizar la recurrencia y gravedad de accidentes por zona • Crear un plan de acción para reducir accidentes recurrentes y graves
Incorporación KPI liderazgo con seguridad	• KPI definido	• Definir el KPI liderazgo con seguridad • Colaborar con Gobernanza para incluir el KPI en el criterio de evaluación de líderes
Esquemas pinturas sin FRAS (H350, H318,etc)	• # pinturas sin FRAS	• Explorar pinturas alternativas no tóxicas / contaminantes • Colaborar con Gobernanza para crear una norma de prohibición
Fomento de la cultura patrimonial de Navantia	• TBD	• Impulsar la divulgación del patrimonio cultural de Navantia en sus distintas líneas de negocio (actividades, publicación de libros etc)
Red de museos Navales de Navantia	• TBD	• Apoyar a los museos Navales de Navantia en las diferentes localizaciones. • Incorporar una sección de Energías Verdes a los museos actuales

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 **CONTRIBUCIÓN A LOS ODS**

› Estrategia de sostenibilidad y los ODS

› Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

A ANEXOS

Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

Objetivos	KPI	¿Qué estamos haciendo?
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	**Meta 9.4:** Modernización de la infraestructura, tecnología limpia.	
Estrategia ecodiseño	• Diseño buques sostenible	• Aplicación de criterios ecodiseño a nuevos proyectos (fragata modular) • Sistemas propulsivos verdes (Smart 4000, buques hidrógrafos). • Asistentes para gemelo digital del buque orientado a reducir impacto medioambiental
Centros sostenibles	• Consumo agua y energía / h	• Estudiar el diseño de un astillero sostenible
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	**Meta 10.2:** Promoción de la inclusión social y política. **Meta 10.3:** Garantizar la igualdad de oportunidades **Meta 10.4:** Adopción de políticas fiscales, salariales y de protección social.	
Aumentar % mujeres en la plantilla	• % mujeres en plantilla	• Asegurar que las nuevas contrataciones tengan un alto % de mujeres
20-25% plantilla <35 años	• % personas <35 años	• Asegurar que las nuevas contrataciones tengan un alto % de personas <35 años
30-35% plantilla < 40 años	• % personas <40 años	• Asegurar que las nuevas contrataciones tengan un alto % de personas <35 años
30% mujeres en puestos A y B	• % mujeres en puestos A y B	• Asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. • Asegurar promociones justas basadas en meritocracia
40% mujeres en puestos A y B	• % mujeres en puestos A y B	• Asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. • Asegurar promociones justas basadas en meritocracia
Incorporación de personas con discapacidad	• % personas discapacidad	• Asegurar que las nuevas contrataciones tengan un porcentaje mínimo de personas con discapacidad

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 **CONTRIBUCIÓN A LOS ODS**

› Estrategia de sostenibilidad y los ODS

› Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

A ANEXOS

Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

Objetivos	KPI	¿Qué estamos haciendo?
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	**Meta 10.2:** Promoción de la inclusión social y política. **Meta 10.3:** Garantizar la igualdad de oportunidades **Meta 10.4:** Adopción de políticas fiscales, salariales y de protección social.	
Voluntariado social	• % empleados en voluntariado	• Crear lista de iniciativas voluntarias a los que los empleados se pueden apuntar y asistir con una determinada frecuencia. • Crear lista de iniciativas de colaboración puntual
Colaboración con la comunidad local	• TBD	• Crear vínculos y compromisos con comunidades local
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	**Meta 11.4:** Protección del patrimonio cultural y natural.	
Fomento de la cultura patrimonial de Navantia	• TBD	• Impulsar la divulgación del patrimonio cultural de Navantia en sus distintas líneas de negocio (actividades, publicación de libros etc)
Red de museos Navales de Navantia	• TBD	• Apoyar a los museos Navales de Navantia en las diferentes localizaciones • Incorporar una sección de Energías Verdes a los museos actuales
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	**Meta 12.1:** Aplicación marco de consumo y producción sostenibles. **Meta 12.2:** Lograr el uso eficiente de recursos naturales.	**Meta 12.6**: Adopción de prácticas sostenibles en empresas. **Meta 12.7:** Adquisiciones públicas sostenibles.
Residuo Cero	• % residuos en vertedero	• Incrementar la valoración de residuos a +~90%, priorizando el reciclaje directo cuando sea posible. • Disminuir el % de residuos peligrosos ~10%
Plan descarbonización	• Plan detallado descarbonización	• Medición alcance 3 en Navantia

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 **CONTRIBUCIÓN A LOS ODS**

› Estrategia de sostenibilidad y los ODS

› Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

A ANEXOS

Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

Objetivos	KPI	¿Qué estamos haciendo?
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	**Meta 12.1:** Aplicación marco de consumo y producción sostenibles. **Meta 12.2:** Lograr el uso eficiente de recursos naturales.	**Meta 12.6**: Adopción de prácticas sostenibles en empresas. **Meta 12.7:** Adquisiciones públicas sostenibles.
Lanzamiento Compra Pública Verde	• Plan detallado compra verde	• Determinar los criterios de compra verde relevantes para Navantia • Diseñar una estrategia y plan de concienciación con proveedores seleccionados • Definir los materiales críticos para la compra verde (p.ej. acero)
Traslado de requisitos a cadena de suministros	• % de proveedores con compromiso	• Definir los requisitos necesarios para colaborar con Navantia • Colaborar con Gobernanza para formalizar criterios • Lanzar piloto a proveedores seleccionados • Recoger aprendizajes del piloto y aplicar criterios a escala
55% descarbonización (alcance 1&2)	• % descarbonización GEI	• Plan de descarbonización TBD • Toneladas emitidas: TBD • Toneladas compensadas: TBD
100% descarbonización (alcance 1&2)	• % descarbonización GEI	• Plan de descarbonización TBD • Toneladas emitidas: TBD • Toneladas compensadas: TBD
Ecosistema Navantia	• # H_a y ecosistemas reforestados	• Información y divulgación ambiental
Biodiversidad y empresa	• TBD	• Medición de servicios ecosistémicos
Adaptar EINF de acuerdo con la normativa futura	• TBD	• Realizar la transición del EINF al ISC de acuerdo con la Directiva y normativa interna de trasposición
Crear e incorporar criterios ESG a los pedidos y como parte de los criterios de valoración	• TBD	

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 **CONTRIBUCIÓN A LOS ODS**

› Estrategia de sostenibilidad y los ODS

› Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

A ANEXOS

Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

Objetivos	KPI	¿Qué estamos haciendo?
13 ACCIÓN POR EL CLIMA	**Meta 13.1:** Fortalecimiento de la resiliencia y adaptación. **Meta 13.2:** Incorporación del cambio climático en políticas, estrategias y planes nacionales. **Meta 13.3:** Mejora de la Educación y sensibilización medioambiental.	
Centros sostenibles	• Consumo agua y energía / h • % empleados conocen iniciativas	• Asegurar la continuidad del consumo de energías de fuentes renovables • Minimizar el consumo de energía por h trabajada un ~30% • +~90% empleados conocen las iniciativas de medio ambiente
Observatorio de la sostenibilidad	• Observatorio ESG creado	• Desarrollar una fuente de conocimiento de la sostenibilidad, con modelos que predigan exposición a riesgos, y emisiones GEI en función de escenarios
Plan descarbonización	• Plan detallado descarbonización	• Identificar las necesidades energéticas por cada planta • Crear estrategia de autoconsumo y racionalización del consumo energético • Medición alcance 3 en Navantia
Definición del plan de desarrollo de negocio de EV	• % descarbonización carbono azul	• Crear plan de descarbonización carbono azul
Definición del plan de desarrollo de negocio de EV	• % descarbonización carbono azul	• Crear plan de descarbonización carbono azul
55% descarbonización (alcance 1&2)	• % descarbonización GEI	• Plan de descarbonización TBD • Toneladas emitidas: TBD • Toneladas compensadas: TBD
100% descarbonización (alcance 1&2)	• % descarbonización GEI	• Plan de descarbonización TBD • Toneladas emitidas: TBD • Toneladas compensadas: TBD
Ecosistema Navantia	• # H_a y ecosistemas reforestados	• Información y divulgación ambiental

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 **CONTRIBUCIÓN A LOS ODS**

- Estrategia de sostenibilidad y los ODS
- Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

A ANEXOS

Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

Objetivos	KPI	¿Qué estamos haciendo?
13 ACCIÓN POR EL CLIMA	**Meta 13.1:** Fortalecimiento de la resiliencia y adaptación. **Meta 13.2:** Incorporación del cambio climático en políticas, estrategias y planes nacionales. **Meta 13.3:** Mejora de la Educación y sensibilización medioambiental.	
Plan de comunicación y definición de canal y frecuencia de diálogo con los stakeholders	• TBD	• Crear un plan de divulgación ESG interno mediante distintos canales (email, videos, intranet, eventos…)
Automatización del informe de sostenibilidad con SAP PaPM	• TBD	• Integrar los datos primarios de tramitación del EINF en formato SAP para su automatización
Desarrollar e implantar modelo de gobernanza ESG	• TBD	• Crear un modelo de Gobierno ESG: miembros de comité, equipo de trabajo, frecuencia de reuniones, KPIs, objetivos principales por dimensión
Actualización del modelo de riesgos, incluyendo riesgos ESG	• TBD	• Incorporar análisis de riesgos ESG, actualizando los existentes
Crear e incorporar criterios ESG a los pedidos y como parte de los criterios de valoración	• TBD	

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 **CONTRIBUCIÓN A LOS ODS**

› Estrategia de sostenibilidad y los ODS

› Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

A ANEXOS

Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

Objetivos	KPI	¿Qué estamos haciendo?
14 VIDA SUBMARINA	**Meta 14.2:** Gestión ecosistemas marinos y costeros. **Meta 14.5:** Conservación zonas costeras y marinas.	
Voluntariado social	• % empleados en voluntariado	• Crear lista de iniciativas voluntarias a los que los empleados se pueden apuntar y asistir con una determinada frecuencia. • Crear lista de iniciativas de colaboración puntual
Ecosistema Navantia		• Repoblar ecosistemas marinos (p.ej. Posidonia) • Adherirnos al compromiso global del carbono azul
15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES	**Meta 15.1:** Asegurar la Conservación y uso sostenibles de los ecosistemas. **Meta 15.2:** Gestión sostenibles de bosques. **Meta 15.5:** Medidas contra la degradación y pérdida de biodiversidad.	
Ecosistema Navantia	• # H_a y ecosistemas reforestados	• TFND (impacto en biodiversidad) • Reforestar +~10 hectáreas
Biodiversidad y empresa	• TBD	• Compensación de uso de recursos naturales con la comunidad local

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 **CONTRIBUCIÓN A LOS ODS**

- Estrategia de sostenibilidad y los ODS
- Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

A ANEXOS

Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

Objetivos	KPI	¿Qué estamos haciendo?
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	**Meta 16.6:** Creación de instituciones eficaces y transparentes **Meta 16.7:** Fomento de la participación ciudadana.	
Definición del plan de desarrollo de negocio de EV	• % descarbonización carbono azul	• Adherirnos al compromiso global del carbono azul
Colaboración con la comunidad local	• TBD	• Crear vínculos y compromisos con comunidades local
Adaptar EINF de acuerdo con la normativa futura	• TBD	• Realizar la transición del EINF al ISC de acuerdo con la Directiva y normativa interna de trasposición
Plan de comunicación y definición de canal y frecuencia de diálogo con los stakeholders	• TBD	• Crear un plan de divulgación ESG interno mediante distintos canales (email, videos, intranet, eventos…)
Definición de la política de DDHH de Navantia y su cadena de valor	• TBD	• Establecer la estrategia de DDHH para Navantia y su cadena de valor. Crear una cláusula obligatoria a añadir en todos los contratos futuros que garantice los derechos humanos
Incorporar la medición de niveles ESG basado en el rating de una agencia externa	• TBD	

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 **CONTRIBUCIÓN A LOS ODS**

- Estrategia de sostenibilidad y los ODS
- Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

A ANEXOS

Objetivos y contribución de Navantia en cada uno de los ODS

Objetivos	KPI	¿Qué estamos haciendo?
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	**Meta 17.3:** Movilización de recursos financieros adicionales. **Meta 17.16:** Mejorar la Alianza Mundial para el desarrollo sostenible.	**Meta 17.17:** Fomento de alianzas público-privadas. **Meta 17.19:** Promoción de indicadores que vayan más allá del PIB.
Alianzas con universidades para atraer el talento	• % descarbonización carbono azul	• Impulso a la colaboración con universidades e institutos (formación)
Colaboración con la comunidad local	• TBD	• Crear vínculos y compromisos con comunidades local
Automatización del informe de sostenibilidad con SAP PaPM	• TBD	• Integrar los datos primarios de tramitación del EINF en formato SAP para su automatización
Metodología y medición del impacto social de todas las acciones realizadas de ESG	• TBD	
Incorporar la medición de niveles ESG basado en el rating de una agencia externa	• TBD	

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

A ANEXOS

Acerca de este informe

Análisis de materialidad

Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés

Contenidos ley-GRI

Índice de contenidos GRI

Tablas taxonomía verde

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Acerca de este informe

Este informe constituye el Estado de Información no financiera del Grupo Navantia correspondiente al ejercicio anual cerrado el 31 de diciembre de 2022. Navantia pertenece al 100% a la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), organismo que, a su vez, depende del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Dos empresas forman parte del Grupo Navantia a efectos de consolidación; Navantia Australia Pty. Ltd. y SAES Capital, S.A., S.M.E. quien a su vez participa en dos filiales: Sociedad Anónima de Electrónica Submarina, S.M.E. y SAINSEL Sistemas Navales, S.A.U., S.M.E.

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

Para garantizar que el contenido del presente informe refleja el desempeño de la compañía en relación con la sostenibilidad, se ha tenido en cuenta GRI Standards (Global Reporting Initiative), de acuerdo a GRI seleccionados, y a la Ley 11/2018 de Estado de Información no Financiera y Diversidad, así como de un análisis de materialidad cuyo objetivo es detectar los asuntos relevantes para el negocio de cara a plasmar aquellos impactos económicos, sociales y ambientales significativos durante el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

GRI 3-3

Análisis de materialidad

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

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

Este análisis ha servido a la compañía para priorizar las acciones de su plan de sostenibilidad, así como para gestionar y reportar la información de acuerdo con su nivel de importancia, tanto para los grupos de interés externo como para los internos.

Asimismo, Navantia pretende continuar evolucionando en este ejercicio de análisis en futuros ejercicios.

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

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

GRI 2-29

Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés

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

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

Partes Interesadas	Necesidades Y/O Expectativas	Herramientas/Acciones
Empleados Navantia (1)	• Cumplimiento del contrato laboral • Garantías y seguridad laboral • Carga y asignación laboral • Desarrollo profesional (motivación, formación y gestión del talento) • Ética empresarial y compliance penal • Trabajar en una organización respetuosa con el medio ambiente • Prevención y Seguridad laboral • Protección de datos • Control de acceso a la información • Gestión de la identidad digital • Diversidad e inclusión	• Sistema de Gestión de Compliance • Comité de Cumplimiento • Sistema de dirección por objetivos • Plan de Sucesión • Programas de formación • Universidad Corporativa • Gestión del Talento • Plan de Gestión del Conocimiento • Código de Conducta - Canal de denuncia • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno • Normativa protección de datos • Concienciación en materia de Ciberseguridad • Control de acceso por doble factor de autentificación • Gestión de identidades digitales • Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI) • Ejercicio de derechos fundamentales; procesos Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos. • Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos
Filiales (1)	• Información • Cooperación • Transparencia • Ética empresarial y compliance penal • Unificación de imagen y procesos corporativos	• Consejos de Administración • Relación comercial habitual • Código de Conducta - Canal de denuncia • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno • Comité de Cumplimiento • Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos. • Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos

1. Partes interesadas que se relacionan con Navantia de manera relevante, atendiendo a criterios de periodicidad o importancia.
2. Partes interesadas con quien Navantia se relaciona de forma indirecta o con menor periodicidad.
3. Partes interesadas que forman parte del entorno de Navantia y cuya interacción es significativamente menor que el resto.

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Partes Interesadas	Necesidades Y/O Expectativas	Herramientas/Acciones
Accionistas: SEPI (1)	• Transparencia • Cumplimiento • Rentabilidad • Ética empresarial y compliance penal • Gestión de riesgos	• Consejos de Administración - Comisión de auditoría • Remisión periódica de información • Reuniones bilaterales • Código de Conducta • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno • Comité de Cumplimiento • Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos. • Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos
Clientes: Armada Española, Marinas y Armadas extranjeras, Armadores, clientes sector eólico, etc. (1)	• Cumplimiento contractual, convenios y normativa • Información • Cooperación • Alianzas estratégicas • Garantía de cumplimiento • Transparencia • Garantías contractuales • Ética empresarial y compliance penal • Protección de datos • Control de acceso a la información • Gestión de la identidad digital • Información sobre incidentes de ciberseguridad relevantes • Seguridad de la información contractual • Seguridad, continuidad y rapidez de los sistemas de información y las comunicaciones • Seguridad del producto / servicio • Gestión de residuos/reciclaje • Canales de comunicación con la empresa ágiles en la resolución de conflictos y satisfacción de necesidades en relación con el contrato	• Procedimientos y Normas Corporativas de relaciones comerciales, satisfacción del cliente e impacto de ferias • Código de Conducta- Canal de denuncia • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno • Encuesta de satisfacción del cliente y entrevista de satisfacción • Concienciación en materia de Ciberseguridad • Control de acceso por doble factor de autentificación • Gestión de identidades digitales • Procedimiento de gestión de incidentes de ciberseguridad • Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos. • Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos • Canales de comunicación con la empresa ágiles en la resolución de conflictos y satisfacción de necesidades en relación con el contrato

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Partes Interesadas	Necesidades Y/O Expectativas	Herramientas/Acciones
RAC (Representante Aseguramiento de Calidad) (1)	• Cumplimiento requisitos del sistema de calidad • Cumplimiento de requisitos de calidad en programas/ contratos • Garantías de seguridad • Transparencia y comunicación • Protección de datos • Control de acceso a la información • Gestión de la identidad digital • Información sobre incidentes de ciberseguridad relevantes • Seguridad, continuidad y rapidez de los sistemas de información y las comunicaciones	• Sistema de Gestión de Calidad • Código de Conducta • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno • Encuestas de satisfacción del cliente • Concienciación en materia de Ciberseguridad • Control de acceso por doble factor de autentificación • Gestión de identidades digitales • Planes de contingencia y recuperación de desastres • Procedimiento de gestión de incidentes de ciberseguridad • Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos. • Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos
Proveedores: Proveedores de suministros y servicios, Industria Auxiliar (1)	• Cumplimiento de la regulación de prevención, seguridad laboral y medio ambiente • Cumplimiento contractual • Continuidad de la contratación • Ética empresarial y compliance penal • Seguridad de la información en las relaciones contractuales • Seguridad, continuidad y rapidez de los sistemas de información y las comunicaciones • Seguridad del producto / servicio • Gestión de residuos • Protección de datos • Control de acceso a la información • Gestión de la identidad digital • Consumo de energía • Garantía de formación necesaria para la participación en la gestión interna de procesos • Máxima integración en la planificación del proyecto • Evaluación de la Seguridad de la Información del proveedor	• Procedimientos y normativa corporativa sobre Compras • Procedimientos de gestión de Calidad • Canal de comunicación con proveedores • Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales • Sistema de Gestión Ambiental corporativo • Código de Conducta • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno • Otras herramientas coyunturales • Procedimiento de gestión de incidentes de ciberseguridad • Paneles de Proveedores • Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información • Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos. • Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos • Garantía de formación necesaria para la participación en la gestión interna de procesos • Máxima integración en la planificación del proyecto • Evaluación de la Seguridad de la Información del proveedor

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Partes Interesadas	Necesidades Y/O Expectativas	Herramientas/Acciones
Sindicatos (1)	• Transparencia • Cooperación • Atención a las demandas • Seguridad y garantías laborales • Ética empresarial y compliance penal • Libertad sindical	• Negociaciones • Reuniones bilaterales • Convenio laboral • Código de Conducta • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno
Administración española, Ayuntamientos y Corporaciones. Autoridades gubernamentales extranjeras. (1)	• Transparencia • Información • Cooperación • Cumplimiento de normativa. Compromiso • Ética empresarial y compliance penal • Información sobre incidentes de ciberseguridad relevantes • Canales de comunicación ágiles	• Relaciones comerciales • Reuniones bilaterales y multilaterales • Código de Conducta - Canal de denuncia • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno • Sistema de Gestión Ambiental (identificación y evaluación de requisitos legales) • Procedimiento de gestión de incidentes de ciberseguridad • Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI) • Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos. • Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos
Empresas, instituciones, asociaciones y clústers. Univ. y Centros investigación. Sociedades de Clasificación. Organismos EU y multilaterales	• Información • Cooperación • Cumplimiento de normativa • Alianzas estratégicas • Patrocinio • Ética empresarial y compliance penal • Canales de comunicación ágiles	• Relaciones comerciales • Reuniones bilaterales y multilaterales • Representación de Navantia en las entidades, en nombre propio o a través de asociaciones nacionales o internacionales • Afiliación y patrocinio a entidades • Código de Conducta - Canal de denuncia • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno
Entidades financieras (2)	• Cobro prestación • Cumplimiento garantías financieras • Ética empresarial y compliance penal • Gestión del riesgo financiero • Protección de datos	• Relaciones comerciales • Reuniones bilaterales y multilaterales • Igualas • Código de Conducta • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno • Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos. • Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Partes Interesadas	Necesidades Y/O Expectativas	Herramientas/Acciones
Medios de comunicación (2)	• Flujo de información • Transparencia • Veracidad • Ética empresarial y compliance penal • Información oportuna y puntual	• Normativa corporativa sobre Comunicación • Código de Conducta • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno • Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos. • Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos
Entorno social: cercano y áreas geográficas de influencia y no cercano (Sociedad, ONG, Grupos sociales) (3)	• Respeto normativo y de Medio Ambiente • Impacto positivo de la actividad de Navantia, en especial, acústico, paisajístico, de contaminación ambiental, vías de comunicación, empleo • Ética empresarial y compliance penal • Muestra de la herencia sociocultural (Museos, Exposiciones, Visitas guiadas, etc.) • Prevención de la desigualdad	• Página web de Navantia y RRSS • Código de Conducta - Canal de denuncia • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno • Sistema de Gestión Ambiental • Convenios de colaboración con las Universidades locales • Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos. • Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos
Organismos de control externos y supervisión (Tribunal de Cuentas, IGAE, AEAT, Organismos reguladores: CNC, Seguridad Social, etc), Autoridad de control, instrucción y capacidad de sanción (AEP y Autoridades Europeas privacidad y protección de datos)	• Información • Cooperación • Transparencia • Cumplimiento requisitos legislativos	• Normativa corporativa • Remisión de información por los canales establecidos • Reuniones bilaterales • Ejercicio de derechos fundamentales; procesos Sistema de Gestión de privacidad y protección de datos. • Normativa corporativa de Privacidad y Protección de Datos
Usuarios (digitales) de WEB. Toda persona física que interrelaciona con Navantia a través de nuestras WEB	•	• Política de privacidad y protección de datos para usuarios WEB • Normativa corporativa de privacidad y Protección de datos

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Contenidos ley-GRI

Cód.	Requerimientos LEY EINF	GRI 2021	DESCRIPCIÓN GRI 2021	Pág.
	0. Información general			
0.A	Una breve descripción del modelo de negocio del grupo	2-1	Detalles organizacionales	13-30;37
		2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	
		2-9	Estructura de gobernanza y composición	
		2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	
		2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	
0.B	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones	3-3	Gestión de los temas materiales	11-12;30
0.C	Los resultados de esas políticas	3-3	Gestión de los temas materiales	11-12;30
0.D	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones	2-23	Compromisos y políticas	37-43; 48-60
		2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	
0.E	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.	3-3	Gestión de los temas materiales	27-35

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Cód.	Requerimientos LEY EINF	GRI 2021	DESCRIPCIÓN GRI 2021	Pág.
1. Cuestiones ambientales				
1.1	**Información general**			
1.1.1	Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad			71-75
1.1.2	Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental			75
1.1.3	Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales			57-60;73-75
1.1.4	Sobre la aplicación del principio de precaución	2-23	Compromisos y políticas	58-60;65-70
1.1.5	Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales			76-78
1.2	**Contaminación**			
1.2.1	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	77-80
1.3	**Economía circular y prevención y gestión de residuos**			
1.3.1	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	91-96

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Cód.	Requerimientos LEY EINF	GRI 2021	DESCRIPCIÓN GRI 2021	Pág.
1.4	**Uso sostenible de los recursos**			
1.4.1	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1 303-5	Interacción con el agua como recurso compartido Consumo de agua	80-82
1.4.2	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	97-98
1.4.3	Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	83-84
1.4.4	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-3 302-4	Intensidad energética Reducción del consumo energético	83-84 83-84
1.4.5	Uso de energías renovables	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	83-84
1.5	**Cambio climático**			
1.5.1	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1 305-2 305-3	Emisiones directas de GEI (alcance 1) Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	86-90 86-90 86-90
1.5.2	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	89-90
1.5.3	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	89
1.6	**Protección de la biodiversidad**			
1.6.1	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-3	Hábitats protegidos o restaurados	99-101
1.6.2	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	101

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Cód.	Requerimientos LEY EINF	GRI 2021	DESCRIPCIÓN GRI 2021	Pág.
2. Cuestiones sociales y relativas al personal				
2.1	**Empleo**			
2.1.1	Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)	2-7	Empleados	131-134
		405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	
2.1.2	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	2-7	Empleados	132-136
2.1.3	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	137
2.1.4	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor			138-140
2.1.5	Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	138-140
2.1.6	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo			40
2.1.7	Implantación de políticas de desconexión laboral			148
2.1.8	Empleados con discapacidad	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	124-126

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Cód.	Requerimientos LEY EINF	GRI 2021	DESCRIPCIÓN GRI 2021	Pág.
2.2	**Organización del trabajo**			
2.2.1	Organización del tiempo de trabajo			145-148
2.2.2	Número de horas de absentismo	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	147-148
2.2.3	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	401-3	Permiso parental	
2.3	**Salud y seguridad**			
2.3.1	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-3	Servicios de salud en el trabajo	149-159
2.3.2	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	
2.4	**Relaciones sociales**			
2.4.1	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	149-159
2.4.1	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	
2.4.2	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30	Convenios de negociación colectiva	
2.4.3	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Cód.	Requerimientos LEY EINF	GRI 2021	DESCRIPCIÓN GRI 2021	Pág.
2.5	**Formación**			
2.5.1	Las políticas implementadas en el campo de la formación	404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	141-144
2.5.2	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	
2.6	**Accesibilidad universal de las personas con discapacidad**			
2.6.1	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad			124-125
2.7	**Igualdad**			
2.7.1	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	401-3	Permiso parental	124-128
2.7.2	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad			124-126
2.7.3	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	124;127-128

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Cód.	Requerimientos LEY EINF	GRI 2021	DESCRIPCIÓN GRI 2021	Pág.
3. Respeto de los derechos humanos				
3.1	**Derechos humanos**			
3.1.1	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	2-23	Compromisos y políticas	64
3.1.2	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	
3.1.3	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	
4. Luchas contra la corrupción y el soborno				
4.1	**Corrupción y soborno**			
4.1.1	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	2-23	Compromisos y políticas	65-67
		2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	
		205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	
		205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	
		205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	
4.1.2	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales			66
4.1.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	165-172

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Cód.	Requerimientos LEY EINF	GRI 2021	DESCRIPCIÓN GRI 2021	Pág.
5. Información sobre la sociedad				
5.1	**Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible**			
5.1.1	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	35
		203-2	Impactos económicos indirectos significativos	
5.1.2	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	35
		413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	
5.1.3	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	175-177
		413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	
5.1.4	Las acciones de asociación o patrocinio	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	165-173
5.2	**Subcontratación y proveedores**			
5.2.1	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales			162-164
5.2.2	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	162-164
		414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	
5.2.3	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	162-164
		414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Cód.	Requerimientos LEY EINF	GRI 2021	DESCRIPCIÓN GRI 2021	Pág.
5.3	**Consumidores**			
5.3.1	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	41-43
5.3.2	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas			160
5.3.2	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	160
5.4	**Información fiscal**			
5.4.1	Los beneficios obtenidos país por país			178
5.4.2	Los impuestos sobre beneficios pagados			178
5.4.3	Las subvenciones públicas recibidas	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	178

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Índice de contenidos GRI

Estándares GRI				EINF	Equivalencias	
GRI	Nombre	ID	Descripción	Pág.	ODS	Principios Pacto Mundial
GRI 2	Contenidos Generales	2-1	Detalles organizacionales	13	-	-
		2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	13	-	-
		2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto		-	-
		2-4	Actualización de la información		-	-
		2-5	Verificación externa		-	-
		2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	13-30	-	-
		2-7	Empleados	131-134	5, 8, 10	6
		2-8	Trabajadores que no son empleados		8	1, 2, 3, 4, 5, 6
		2-9	Estructura de gobernanza y composición	37-39	-	-
		2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	37-39	-	-
		2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	37	-	-
		2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	37-39	16	10
		2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos		-	-
		2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad		-	-
		2-15	Conflictos de interés		16	10
		2-16	Comunicación de inquietudes críticas		-	-
		2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		-	-
		2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		-	-

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Estándares GRI				EINF	Equivalencias	
GRI	Nombre	ID	Descripción	Pág.	ODS	Principios Pacto Mundial
		2-19	Políticas de remuneración		-	-
		2-20	Proceso para determinar la remuneración		-	-
		2-21	Ratio de compensación total anual		-	-
		2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	30	-	-
		2-23	Compromisos y políticas	37-43	16	10
		2-24	Incorporación de los compromisos y políticas		-	-
		2-25	Procesos para remediar los impactos negativos		-	-
		2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		16	1,2 y 10
		2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas		16	8
		2-28	Afiliación a asociaciones		-	-
		2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	149-159	-	-
		2-30	Convenios de negociación colectiva	61	8	3
GRI 3	Temas materiales	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales		-	-
		3-2	Lista de temas materiales		-	-
		3-3	Gestión de los temas materiales	11-12;30	13	7
GRI 201	Desempeño económico	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	35	8, 9	-
		201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	89-90	13	7

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Estándares GRI				EINF	Equivalencias	
GRI	Nombre	ID	Descripción	Pág.	ODS	Principios Pacto Mundial
		201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		-	-
		201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	178	-	-
GRI 202	Presencia en el mercado	202-1	Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local		5,8	6
		202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local		8	6
GRI 203	Impactos económicos indirectos	203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	165-173	9, 11	8
		203-2	Impactos económicos indirectos significativos	35	1, 8, 10	1, 2
GRI 204	Prácticas de abastecimiento	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales		-	-
GRI 205	Anticorrupción	205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	65-67	16	10
		205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	65-67	16	10
		205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	65-67	16	10
GRI 206	Competencia desleal	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		16	10
GRI 207	Fiscalidad	207-1	Enfoque fiscal		-	-
		207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos		-	-
		207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal		-	-

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Estándares GRI				EINF	Equivalencias	
GRI	Nombre	ID	Descripción	Pág.	ODS	Principios Pacto Mundial
		207-4	Presentación de informes país por país		-	-
GRI 301	Materiales	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	97-98	12	7, 8
		301-2	Insumos reciclados utilizados	97-98	12	7, 8
		301-3	Productos y materiales de envasado recuperados	97-98	12	7, 8
GRI 302	Energía	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	83-84	7, 12, 13	7, 8
		302-2	Consumo de energía fuera de la organización		7, 12, 13	8
		302-3	Intensidad energética	83-84	7, 12, 13	8
		302-4	Reducción del consumo energético	83-84	7, 12, 13	8, 9
		302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		7, 12, 13	8, 9
GRI 303	Agua y efluentes	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	82-84	-	7
		303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	82-84	6	7, 8
		303-3	Extracción de agua		6, 12	7, 8
		303-4	Vertido de agua	82-84	6, 12	7, 8
		303-5	Consumo de agua	82-84	6, 12	7, 8
GRI 304	Biodiversidad	304-1	Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas		14, 15	7, 8
		304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	99-101	14, 15	7, 8
		304-3	Hábitats protegidos o restaurados	99-101	14, 15	7, 8
		304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones		14, 15	7, 8

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Estándares GRI				EINF	Equivalencias	
GRI	**Nombre**	**ID**	**Descripción**	**Pág.**	**ODS**	**Principios Pacto Mundial**
GRI 305	Emisiones	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	86-90	3, 12, 13, 14, 15	7, 8
		305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	86-90	3, 12, 13, 14, 15	7, 8
		305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	86-90	3, 12, 13, 14, 15	7, 8
		305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	86-90	13, 14, 15	7, 8
		305-5	Reducción de las emisiones de GEI	89	12, 13	7, 8
		305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)		3, 12, 13	7, 8, 9
		305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	86-90	3, 12, 13	7, 8, 9
GRI 306	Efluentes y residuos	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino		-	-
		306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	82-84	-	-
		306-3	Derrames significativos		3, 6, 12, 14, 15	7, 8
		306-4	Transporte de residuos peligrosos		-	-
		306-5	Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías		-	-
GRI 306	Residuos	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos		-	-
		306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	91-96	-	-
		306-3	Residuos generados		3, 6, 12, 14, 15	7, 8
		306-4	Residuos no destinados a eliminación		-	-

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Estándares GRI				EINF	Equivalencias	
GRI	Nombre	ID	Descripción	Pág.	ODS	Principios Pacto Mundial
		306-5	Residuos destinados a eliminación		-	-
GRI 308	Evaluación ambiental de proveedores	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	TBD	9, 13	7, 8
		308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	162-164	9, 13	7, 8
GRI 401	Empleo	401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	137	5, 8, 10	6
		401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		3, 5, 8	6
		401-3	Permiso parental	147-148	5, 8,10	6
GRI 402	Relaciones trabajador-empresa	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		8	3
GRI 403	Salud y seguridad en el trabajo	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	149-159	3, 8	1, 2
		403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	149-159	3, 8	1, 2
		403-3	Servicios de salud en el trabajo	149-159	3, 8	1, 2
		403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	154-158	3, 8	1, 2
		403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	149-159	3, 8	1, 2
		403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	149-159	3, 8	1, 2
		403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	155	3, 8	1, 2

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Estándares GRI				EINF	Equivalencias	
GRI	Nombre	ID	Descripción	Pág.	ODS	Principios Pacto Mundial
		403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		3, 8	1, 2
		403-9	Lesiones por accidente laboral	150-152	3, 8	1, 2
		403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	153-158	3, 8	1, 2
GRI 404	Formación y educación	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	141-144	4, 5, 8, 10	6
		404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	141-144	4, 8	6
		404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera		4, 5, 8, 10	6
GRI 405	Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	40, 124-128	5, 8, 10	6
		405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	138-140	5, 8, 10	6
GRI 406	No discriminación	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	124;127-128	5, 8	6
GRI 407	Libertad de asociación y negociación colectiva	407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo		8	3
GRI 408	Trabajo infantil	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		5, 8, 16	5
GRI 409	Trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		5, 8	4

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Estándares GRI				EINF	Equivalencias	
GRI	Nombre	ID	Descripción	Pág.	ODS	Principios Pacto Mundial
GRI 410	Prácticas en materia de seguridad	410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos		16	1, 2
GRI 411	Derechos de los pueblos indígenas	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas		-	-
GRI 413	Comunidades locales	413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	35;157-177	1, 10, 11, 17	1,7,8
		413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales		1, 2	2
GRI 414	Evaluación social de los proveedores	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	TBD	5, 8, 16	2
		414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	162-164	5, 8, 16	2
GRI 415	Política pública	415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos		16	10
GRI 416	Salud y seguridad de los clientes	416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	41-43	-	-
		416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad		-	-
GRI 417	Marketing y etiquetado	417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios		12	7
		417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios		12	7
		417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing		12	7
GRI 418	Privacidad del cliente	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	160	16	1

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Tablas Taxonomía Verde

I. A continuación, se muestran las tablas de resultados sobre la taxonomía de las actividades económicas en función de:

Actividades económicas *(VOLUMEN DE NEGOCIO)*	Código	CS: VNN absoluto (Mill. €)	CS: Proporción VNN %	CS: Mitigación del CC	CS: Adaptación del CC S/N	DNSH: Recursos hídricos y marinos	DNSH: Economía circular contaminación	DNSH: Biodiversidad y ecosistemas	DNSH: Garantías Mínimas	VNN que se ajusta a la taxonomía (AÑO N) %	VNN que se ajusta a taxonomía (AÑO N-1) %	Categoría de actividad facilitadora F	Categoría de actividad de transición T
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA													
A,1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)													
Fabricación de tecnologías de energía renovable	3.1	69,9	6%	6%	S	S	S	S	S	6%		F	
Fabricación de equipos para la producción y el uso de hidrógeno	3.2	-			S	S	S	S	S			F	
Fabricación de tecnologías hipocarbónicas para el transporte	3.3	823,4	66%	66%	S	S	S	S	S	66%		F	
Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas	3.6	34,5	3%	3%	S	S	S	S	S	3%		F	
Renovación de embarcaciones para el transporte marítimo (incluido el costero) de pasajeros y mercancías	6.12	315,1	25%	25%	S	S	S	S	S	25%		F	
Investigación, desarrollo e innovación cercanos al mercado	9.1	-			S	S	S	S	S			F	
VNN actividades medioambientales sostenibles (se ajustan a la taxonomía) (A.1)		1.242,8	99,3%										
A,2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)													
Fabricación de tecnologías de energía renovable	3.1	-											
Fabricación de equipos para la producción y el uso de hidrógeno	3.2	-											
Fabricación de tecnologías hipocarbónicas para el transporte	3.3	14,8	1%	1%									
Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas	3.6	-5,6	0%	0%									
Renovación de embarcaciones para el transporte marítimo (incluido el costero) de pasajeros y mercancías	6.12	-											
Investigación, desarrollo e innovación cercanos al mercado	9.1	-											
VNN de actividades elegibles según la taxonomía pero **no** mediamb. sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		9,2	0,7%										
Total (A.1 + A.2)		1.252,0	100%										
B, ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA													
VNN de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		-0,0	0%										
Total (A + B)		1.252,0	100%										

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Tablas Taxonomía Verde

I. A continuación, se muestran las tablas de resultados sobre la taxonomía de las actividades económicas en función de:

Actividades económicas *(CapEx)*	Código	CapEx absoluto (Mill. €)	Proporción CapEx %	CS: Mitigación del CC	CS: Adaptación del CC S/N	DNSH: Recursos hídricos y marinos	DNSH: Economía circular contaminación	DNSH: Biodiversidad y ecosistemas	DNSH: Garantías Mínimas	CapEx que se ajusta a la taxonomía (AÑO N) %	CapEx que se ajusta a taxonomía (AÑO N-1) %	Categoría de actividad facilitadora F	Categoría de actividad de transición T
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA													
A,1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)													
Fabricación de tecnologías de energía renovable	3.1	15,5	19%	19%	S	S	S	S	S	19%		F	
Fabricación de equipos para la producción y el uso de hidrógeno	3.2	-			S	S	S	S	S			F	
Fabricación de tecnologías hipocarbónicas para el transporte	3.3	50,4	62%	62%	S	S	S	S	S	62%		F	
Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas	3.6				S	S	S	S	S			F	
Renovación de embarcaciones para el transporte marítimo (incluido el costero) de pasajeros y mercancías	6.12	5,7	7%	7%	S	S	S	S	S	7%		F	
Investigación, desarrollo e innovación cercanos al mercado	9.1	-			S	S	S	S	S			F	
CapEx actividades medioambientales sostenibles (se ajustan a la taxonomía) (A.1)		71,6	87,8%										
A,2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)													
Fabricación de tecnologías de energía renovable	3.1	-											
Fabricación de equipos para la producción y el uso de hidrógeno	3.2	-											
Fabricación de tecnologías hipocarbónicas para el transporte	3.3	-											
Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas	3.6	-											
Renovación de embarcaciones para el transporte marítimo (incluido el costero) de pasajeros y mercancías	6.12	-											
Investigación, desarrollo e innovación cercanos al mercado	9.1	-											
CapEx de actividades elegibles según la taxonomía pero **no** mediamb. sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		9,2	0,7%										
Total (A.1 + A.2)		71,6	87,8%										
B, ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA													
CapEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		9,9	12%										
Total (A + B)		81,5	100%										

1 NAVANTIA, UN HORIZONTE INFINITO

2 GOBIERNO CORPORATIVO

3 NUESTRO PAPEL EN LA TRANSICIÓN SOSTENIBLE

4 LAS PERSONAS COMO MOTOR DEL CAMBIO

5 NAVANTIA, CREANDO OPORTUNIDADES

6 CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

A ANEXOS

- Acerca de este informe
- Análisis de materialidad
- Creación de valor a largo plazo con los grupos de interés
- Contenidos ley-GRI
- Índice de contenidos ley-GRI
- Tablas Taxonomía Ambiental

Tablas Taxonomía Verde

I. A continuación, se muestran las tablas de resultados sobre la taxonomía de las actividades económicas en función de:

Actividades económicas *(OpEx)*	Código	OpEx absoluto (Mill. €)	Proporción OpEx %	CS: Mitigación del CC	CS: Adaptación del CC S/N	DNSH: Recursos hídricos y marinos	DNSH: Economía circular contaminación	DNSH: Biodiversidad y ecosistemas	DNSH: Garantías Mínimas	OpEx que se ajusta a la taxonomía (AÑO N) %	OpEx que se ajusta a taxonomía (AÑO N-1) %	Categoría de actividad facilitadora F	Categoría de actividad de transición T
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA													
A,1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)													
Fabricación de tecnologías de energía renovable	3.1	0,6	1%	1%	S	S	S	S	S	1%		F	
Fabricación de equipos para la producción y el uso de hidrógeno	3.2	-			S	S	S	S	S			F	
Fabricación de tecnologías hipocarbónicas para el transporte	3.3	37,2	51%	51%	S	S	S	S	S	51%		F	
Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas	3.6	23,3	32%	32%	S	S	S	S	S	32%		F	
Renovación de embarcaciones para el transporte marítimo (incluido el costero) de pasajeros y mercancías	6.12	11,3	16%	16%	S	S	S	S	S	16%		F	
Investigación, desarrollo e innovación cercanos al mercado	9.1	-			S	S	S	S	S			F	
OpEx actividades medioambientales sostenibles (se ajustan a la taxonomía) (A.1)		72,3	100%										
A,2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)													
Fabricación de tecnologías de energía renovable	3.1	-											
Fabricación de equipos para la producción y el uso de hidrógeno	3.2	-											
Fabricación de tecnologías hipocarbónicas para el transporte	3.3	-											
Fabricación de otras tecnologías hipocarbónicas	3.6	-											
Renovación de embarcaciones para el transporte marítimo (incluido el costero) de pasajeros y mercancías	6.12	-											
Investigación, desarrollo e innovación cercanos al mercado	9.1	-											
OpEx de actividades elegibles según la taxonomía pero **no** mediamb. sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		-	0,0%										
Total (A.1 + A.2)		72,3	100%										
B, ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA													
OpEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		-0,0	0%										
Total (A + B)		72,3	100%										