CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.
y Sociedades Dependientes

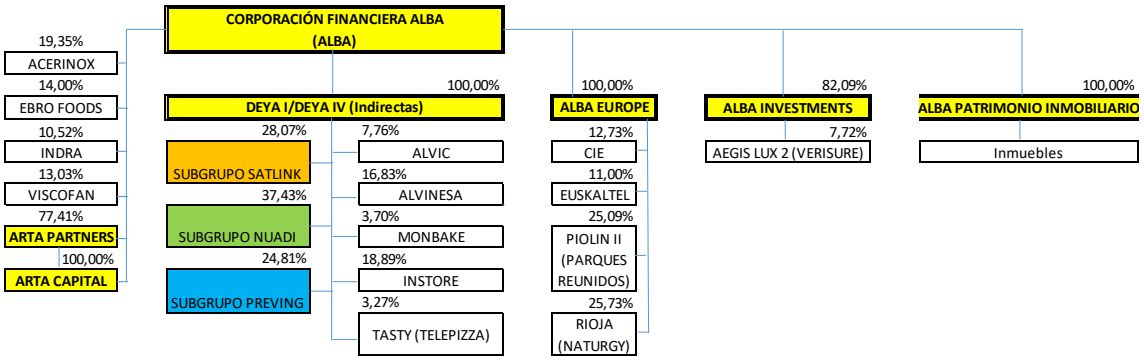
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO ANUAL TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2020

1. Introducción

El presente informe de Estado de Información no Financiera, que forma parte del informe de gestión consolidado del Grupo Alba, se publica en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (Ley de Información no Financiera y Diversidad).

Corporación Financiera Alba, S.A. (en adelante **Alba**) es una sociedad de inversiones que ostenta participaciones significativas en distintas sociedades cotizadas y no cotizadas con actividades en diversos sectores económicos. La participación en empresas también la lleva a cabo mediante actividades de capital riesgo.

Se presenta a continuación el organigrama del Grupo Alba.



Alba y su Grupo: Corporación Financiera Alba, S.A., Deyá Capital SCR, S.A., Deyá Capital IV, SCR, S.A., Alba Europe, Sàrl., Alba Investments, Sàrl., Alba Patrimonio Inmobiliario, S.A., Artá Partners, S.A. y Artá Capital SGEIC, S.A.

El alcance del presente Estado de Información no Financiera incluye las actividades del Grupo Alba, y las de los subgrupos Satlink, Nuadi y Preving (sus sociedades dependientes).

Para su elaboración se ha tomado como estándar de reporting la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), estándar reconocido internacionalmente, siguiendo los principios y contenidos definidos por la versión de la guía más actualizada, GRI Standards.

Asimismo, también se han tenido en cuenta el contexto y regulación de los sectores en los que operan los subgrupos, las tendencias sectoriales y las mejores prácticas para determinar qué aspectos no financieros son relevantes para el Grupo Alba. De esta forma, se han identificado como principales aspectos relevantes:

- Atracción y retención del talento
- Cumplimiento y ética empresarial
- Diversidad e igualdad
- Seguridad y salud en el trabajo
- Satisfacción y seguridad de los consumidores
- Compromiso de la empresa con la sociedad
- Eficiencia energética y gestión ambiental

En el presente Estado de Información no Financiera se describen las principales líneas del desempeño extra financiero relativo a:

- Cuestiones relativas al personal y a los derechos humanos.
- Cuestiones medioambientales y sociales.
- Cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno.

2. Modelo de Negocio

Alba es una sociedad de inversión creada en 1986, que cotiza en el Mercado Continuo de las Bolsas de valores españolas, y que ostenta participaciones significativas en distintas sociedades, cotizadas y no cotizadas, con actividades en diversos sectores económicos. También se dedica a la explotación de inmuebles en régimen de alquiler y a la participación en empresas a través de capital riesgo.

Alba, cuyo objetivo es crear valor en el largo plazo para sus accionistas, tiene una Política de Inversión que establece una filosofía de inversión responsable, basada en unos principios y criterios sobre los que desarrolla su actividad.

Uno de estos principios es la necesidad de poseer un alto conocimiento de las inversiones, tanto en su análisis inicial como en el seguimiento continuo que se hace de la empresa en la que se invierte, del sector en el que actúa y de los mercados en los que opera. Así, establece los procedimientos más adecuados para conocer los aspectos cuantitativos y cualitativos que definen las actividades de las empresas participadas, siendo estos últimos especialmente relevantes en las decisiones a largo plazo de Alba. Para ello, cuenta, cuando es necesario, con asesoramiento externo.

En cuanto al ámbito geográfico, la necesidad de diversificar el riesgo ha llevado al Grupo a apostar tanto por la inversión nacional como por la internacional, donde se pretende que la inversión se realice, preferiblemente, de la mano de socios locales y en sociedades que se caractericen por su estabilidad, fiabilidad y seguridad. La participación activa en las sociedades y en otros activos en los que la compañía invierte, es otro principio clave de la inversión responsable de Alba y se traduce en la representatividad de la participación en la estructura accionarial y la responsabilidad, dedicación y compromiso con las sociedades participadas.

La credibilidad y reputación de Alba se entienden desde su compromiso en el largo plazo y su adhesión a los principios de buen gobierno corporativo y comportamientos éticos promovidos por la compañía. Por eso, en sus sociedades participadas, impulsa políticas avanzadas en cuestiones de buen gobierno, medioambientales, laborales, sociales y fiscales. Se evitan, además, los posibles conflictos de interés entre las empresas participadas, así como las inversiones en sectores potencialmente conflictivos desde el punto de vista legal o social.

El subgrupo **Preving** dispone de una amplia infraestructura de ámbito nacional, y desarrolla su actividad de negocio en las siguientes áreas de actividad:

- Asesoramiento en planes de prevención de riesgos laborales
- Servicios en el ámbito de la Ergonomía, para conseguir la adaptación del entorno de trabajo a las personas
- Planes de seguridad en el trabajo que persiguen la reducción o eliminación de los riesgos que pueden producir accidentes laborales o enfermedades profesionales

- Higiene Industrial, mediante la prevención de los riesgos físicos, químicos o biológicos que pueden aparecer en el medio ambiente laboral.
- Vigilancia de la Salud, es uno de los instrumentos que utiliza la especialidad de Medicina del Trabajo para realizar un seguimiento de la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de la población trabajadora.
- Psicosociología aplicada, prevención de los riesgos psicosociales definidos estos como aquellos derivados de las interacciones entre las características organizativas del trabajo y las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador.
- Promoción de la Salud en el Trabajo (PST), asesoramiento en estrategias para la prevención de riesgos profesionales y al aumento de la capacidad de los trabajadores para mantener su salud y calidad de vida.
- Coordinación Actividades Empresariales (CAE), mediante el asesoramiento para el cumplimiento de las obligaciones en esta materia.

La actividad principal del subgrupo **Nuadi** es la fabricación y comercialización de componentes de pastillas de freno de disco en sus diferentes aplicaciones: moto, automóvil, transporte de mercancías por carretera, obra pública y ferrocarril. Dirige sus productos, principalmente, al mercado del repuesto en un 94% de su producción total, y el restante 6%, al desarrollo del mercado del equipo original y del recambio original.

El **subgrupo Satlink** es un grupo tecnológico líder en soluciones de I+D para la pesca sostenible y servicios de comunicación vía satélite, con un 98% de las ventas generadas por productos propios. Es número uno mundial en boyas inteligentes para la pesca de atún. Además, es líder en soluciones para la gestión de los recursos pesqueros y líder en telecomunicaciones satélite para el sector marítimo y el de Defensa.

3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

3.1. Políticas

Alba promueve, tanto de manera directa como de manera indirecta en las sociedades participadas, los valores y la ética requeridos para formar equipos íntegros y competentes que trabajen para lograr la sostenibilidad de las empresas. El compromiso de Alba y sus sociedades dependientes, en materia de igualdad de oportunidades de los trabajadores, asegura que la selección, las condiciones de contratación, empleo y desarrollo profesional atiendan exclusivamente a criterios de mérito y a requisitos de capacidad precisos en cada caso, excluyendo criterios discriminatorios de cualquier tipo y fomentando un ambiente de trabajo que promueva la dignidad y el respeto.

Alba y los subgrupos a los que se refiere el presente informe cuentan con protocolos y procedimientos que les permiten desarrollar estos principios y objetivos.

Esta apuesta por las personas se manifiesta en la creación de empleos estables, el desarrollo profesional de los trabajadores, en facilitar entornos de trabajo saludables en los que se respete la diversidad, la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida personal y familiar. El compromiso del Grupo Alba con el empleo se traduce de modo directo en el número de empleados que tiene, y de modo indirecto en el total de empleos creados, tanto directos como indirectos, en todas sus empresas participadas y sociedades dependientes, así como con la promoción de buenas prácticas en lo relativo a los recursos humanos.

Adicionalmente, durante el ejercicio 2020 las empresas del Grupo Alba se han adaptado a las casuísticas marcadas por la pandemia del COVID-19, tomando medidas específicas en cada una de ellas, para garantizar la minimización del impacto de la pandemia sobre la plantilla, tanto a nivel de empleo como para mantener la seguridad y salud de sus profesionales.

Así, Alba ha adoptado todas las medidas necesarias para los empleados pudieran cumplir las medidas sanitarias y de restricción de movilidad que se han ido dictando por las autoridades competentes, mediante la elaboración de un Protocolo de actuación COVID19, que se ha ido actualizando. La principal medida ha sido el teletrabajo.

En el caso del subgrupo **Satlink**, dada la vinculación de su negocio con la pesca su actividad ha sido considerada como necesaria durante la pandemia, lo que le ha permitido seguir operando bajo las medidas de seguridad necesarias y las limitaciones impuestas por las Administraciones Públicas. Este mantenimiento del nivel de actividad ha permitido que no se hayan producido en el subgrupo regulaciones temporales de empleo ni despidos por causa del COVID.

Los subgrupos **Nuadi y Preving** por su parte han centrado sus esfuerzos durante 2020 en la salud pública y el bienestar de la sociedad y comunidades en las que opera, instaurando medidas específicas para proteger a sus trabajadores.

3.2. Gestión y desempeño social

3.2.1. Empleo y remuneraciones

Conscientes del valor del capital humano, **Alba** procura mantener unas políticas de empleo favorables y acordes con las necesidades de sus empleados, así como de las necesidades específicas de operatividad de la compañía. La gestión y retención del talento, así como su oferta de empleo digno, desarrollo profesional adecuado, buenas condiciones de contratación fija y beneficios sociales hacen posible, año tras año, el mantenimiento de unos bajos índices de rotación en la plantilla

Alba y sus sociedades dependientes cerraron 2020 con 1.717 empleados en España. Más del 86% de los empleados son fijos. Se presentan a continuación los datos de la plantilla al cierre de ejercicio, que incluyen los empleados Alba y sus sociedades dependientes en España, el Grupo Alba.

	Desglose de plantilla por sexo			
	Hombres	**Mujeres**	**Total 2020**	**Total 2019**
Contrato Indefinido	742	741	1.483	1.402
Contrato Temporal	112	122	234	160
Total	**854**	**863**	**1.717**	**1.562**
Jornada Completa	739	585	1.324	1.180
Jornada Parcial	115	278	393	382
Total	**854**	**863**	**1.717**	**1.562**
Remuneración media	36.975	23.844		
Número de despidos	18	13	31	7

Desglose de plantilla por edad

	<35 años	35-50 años	>50 años	Total 2020	Total 2019
Contrato Indefinido	154	1.006	323	1.483	1.402
Contrato Temporal	68	131	35	234	160
Total	**222**	**1.137**	**358**	**1.717**	**1.562**
Jornada Completa	190	856	278	1.324	1.180
Jornada Parcial	32	281	80	393	382
Total	**222**	**1.137**	**358**	**1.717**	**1.562**
Remuneración media	22.330	28.653	40.833		
Número de despidos	5	22	4	31	7

Desglose de plantilla por categoría profesional

	Operarios y Administrativos	Mandos intermedios	Directivos	Total 2020	Total 2019
Contrato Indefinido	1.368	84	31	1.483	1.402
Contrato Temporal	233	1	-	234	160
Total	**1.601**	**85**	**31**	**1.717**	**1.562**
Jornada Completa	1.215	79	30	1.324	1.180
Jornada Parcial	386	6	1	393	382
Total	**1.601**	**85**	**31**	**1.717**	**1.562**
Remuneración media	25.160	81.017	228.642		
Número de despidos	30	1	0	31	7

Empleados con discapacidad

	Total 2020	Total 2019
Número de empleados con discapacidad a cierre del ejercicio	15	17

Asimismo, los subgrupos Satlink y Nuadi cuentan con trabajadores que desarrollan sus actividades en otros países, todos ellos con contratos de tipo indefinido y a jornada completa, y cuya distribución se recoge a continuación:

	Hombres	Mujeres	Total 2020
China	23	23	46
Ecuador	4	2	6
Corea	3	3	6
Seychelles	2	0	2
Fiji	2	1	3
Taiwan	3	0	3
Total	**37**	**29**	**66**

	<35 años	35-50 años	>50 años	Total 2020
China	11	34	1	46
Ecuador	4	1	1	6
Corea	2	4	0	6
Seychelles	1	1	0	2
Fiji	3	0	0	3
Taiwan	2	0	1	3
Total	**23**	**40**	**3**	**66**

	Operarios y Administrativos	Mandos intermedios	Directivos	Total 2020
China	36	8	2	46
Ecuador	5	1	0	6
Corea	5	1	0	6
Seychelles	2	0	0	2
Fiji	2	1	0	3
Taiwan	2	1	0	3
Total	**52**	**12**	**2**	**66**

Tanto **Alba** como sus sociedades dependientes muestran su compromiso con el mantenimiento de un modelo retributivo para sus empleados que garantice la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor, así como con la no existencia de diferencias salariales por razón de género ni por cualquier otro motivo discriminatorio, basando la distribución de estas compensaciones en bandas salariales acordes con el grado de responsabilidad, el tipo de trabajo, la alineación con la retribución

de mercado por puestos con mismas condiciones, y teniendo en cuenta la sostenibilidad de la compañía en este sentido.

La brecha salarial se mide como la diferencia entre la remuneración media percibida por hombres y la percibida por mujeres. Alba ha realizado este ejercicio incluyendo los datos de sus sociedades dependientes en España para aglutinar las remuneraciones percibidas por el total de los empleados incluidos en el consolidado, obteniendo un dato bruto de 35,5%. Esta diferencia se debe a la concentración en los puestos de mayor rango de hombres con una elevada antigüedad en la sociedad matriz, así como a la existencia de un gran número de puestos técnicos y administrativos ocupados por mujeres. Como se ha mencionado antes, en los modelos retributivos aplicados no existe ningún criterio discriminatorio por razón de sexo, no obstante, Alba trabaja por corregir estas diferencias por medio de una aplicación efectiva del principio de igualdad.

3.2.2. Organización del trabajo

Alba contempla en su Código Ético y de Conducta, el respeto a la vida personal y familiar de sus profesionales y aplica medidas destinadas a facilitar el disfrute de la flexibilidad y la conciliación que promuevan el necesario equilibrio entre la vida familiar y profesional de sus empleados.

Durante 2020, en Alba no ha sido preciso adoptar ninguna medida de regulación temporal del empleo. A lo largo del año y en función de las distintas medidas impuestas o recomendadas por las autoridades, se ha fomentado que los empleados se organizaran en sus departamentos de modo que se favoreciera la conciliación con la vida familiar, con asistencia presencial reducida, y, en los momentos de confinamiento, se ha desarrollado la actividad mediante el teletrabajo de manera exclusiva.

También las sociedades dependientes de Alba cuentan con medidas específicas de conciliación laboral y flexibilidad adaptadas a las características de cada una de ellas. En 2020, debido a las circunstancias de la pandemia se ha potenciado en las mismas la existencia de estas medidas, implantando medidas como el teletrabajo para los puestos y funciones que lo permitían o la reorganización de las jornadas para evitar aglomeraciones en entradas y salidas, con el objetivo de salvaguardar su salud y la de sus familias, así como la conciliación familiar.

En el subgrupo **Preving**, se promueven las políticas de conciliación familiar que facilitan en necesario equilibro entre la vida personal y profesional de sus empleados, disponiendo de medidas específicas como flexibilidad horaria entre 30 y 60 minutos para la entrada y salida de los empleados, festivos y días de libre disposición, o jornadas conciliadoras en viernes, épocas festivas o estival y vísperas de festivos, entre otros. Gracias a la implantación de este tipo de políticas, las empresas del subgrupo Preving han sido premiadas con reconocimientos como el Sello Reconcilia de AMEDNA (Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra) o el Premio a la Conciliación del Ayuntamiento de Alcobendas. Asimismo, la principal medida tomada en el contexto de la pandemia ha sido la reorganización de los puestos que lo permitían para el teletrabajo, habiéndose instaurado un mecanismo TAD (“trabajo a distancia”) que permite disfrutar de un total del 20% de la jornada anual con teletrabajo.

En el subgrupo **Nuadi,** se estableció a raíz de la pandemia un protocolo específico de reorganización del tiempo de trabajo, que incluye tanto medidas de seguridad y prevención ante el COVID-19 como medidas de flexibilidad de los turnos para facilitar la conciliación y reducir las coincidencias de personal por motivos de salud. Asimismo,

para aquellos empleados cuyas funciones lo permitían se estableció un protocolo de teletrabajo.

La organización del tiempo de trabajo dentro del subgrupo **Satlink** se determina en base al convenio colectivo aplicable y, además, promueve una correcta flexibilidad en materia de horarios de entrada y salida. También se promueven medidas que fomenten la desconexión laboral, y que permiten la compatibilización de la vida personal del empleado con su desarrollo profesional dentro de la compañía. En este sentido, durante el transcurso de la pandemia y debido a la implantación, para el personal cuyas funciones lo permiten, del teletrabajo de forma generalizada, se ha hecho especial énfasis en la importancia del descanso entre jornadas laborales de los empleados, promoviendo la flexibilidad cono elemento en beneficio de la calidad del desempeño.

	Total 2020	**Total 2019**
Número de horas de absentismo registradas durante el ejercicio para el total de los empleados*	213.068	124.136

*Horas de absentismo: total de horas de ausencia del puesto de trabajo por contingencias comunes o profesionales

El dato de absentismo de 2020 se ha visto incrementado exponencialmente debido a la incidencia del COVID-19 en los trabajadores, así como a las ausencias relacionadas con las circunstancias relacionadas con el desarrollo de la pandemia.

3.2.3. Salud y seguridad

Alba y los subgrupos tienen medidas de seguimiento y promoción de la Seguridad y la Salud en el entorno profesional, y desarrollan acciones formativas para los empleados en esta materia, programas de vigilancia de la salud o auditorías externas para verificar la correcta aplicación de los procedimientos establecidos en este campo, entre otros.

En 2020 y a causa de la pandemia del COVID 19 este ámbito ha cobrado una especial relevancia en las actividades empresariales del Grupo Alba, que cada subgrupo ha ido gestionando en función de las necesidades y naturaleza específica de su actividad.

Alba recoge sus compromisos específicos en materia de seguridad y salud en su Código Ético y de Conducta y en los procedimientos y manuales establecidos para tal fin. En 2020, ha resultado primordial salvaguardar la seguridad y salud de los empleados. Unos días antes de la declaración, el 14 de marzo de 2020, del estado de alarma, se impuso el teletrabajo y se procedió a la desinfección de las oficinas, como medida de prevención. Hasta finales de mayo no se reanudo la actividad presencial, que fue muy reducida, acudiéndose a la oficina no más de dos días a la semana, y sólo por las mañanas, estableciendo turnos para que la actividad presencial fuera muy reducida. Sólo a partir de septiembre se reanudó la actividad presencial por las mañanas, siempre con flexibilidad y continuando con los turnos, para evitar que toda la plantilla coincidiera en las oficinas. A finales de año, dado el incremento de la incidencia se redujo de nuevo la presencia en las oficinas. La reincorporación al trabajo en mayo y en septiembre se produjo una vez que todos los empleados se realizaron, a cargo de la empresa, pruebas PCR y serológicas.

Para facilitar el teletrabajo se ha dotado a los empleados de los dispositivos y las aplicaciones necesarias para trabajar de forma remota. En las oficinas de Alba se han adoptado las siguientes medidas: acondicionamiento de los puestos de trabajo para cumplir con las adecuadas distancias entre personas y asistencia presencial por turnos;

instalación en las zonas de uso común y aseos de los elementos necesarios para evitar tocar superficies; adecuación de ventanas para ventilación de las estancias; mascarillas y gel hidroalcohólico a disposición de los empleados y toma de temperatura; restricción del acceso a las oficinas por personas ajenas a las mismas; celebración de reuniones internas y externas de manera remota. El Protocolo de actuación COVID19 está disponible en la Intranet de la empresa.

Asimismo, se han seguido las normas prescritas por el edificio en el que se encuentran las oficinas de Alba. Entre dichas normas, que afectan de forma directa a los empleados de Alba, están la desactivación de la huella digital para el acceso a los ascensores y el aumento del nivel de climatización para una mayor la renovación del aire en todo el edificio.

El subgrupo **Preving** muestra su implicación con la promoción de la salud y la seguridad de sus empleados por medio de actividades formativas e informativas sobre hábitos de vida saludables dentro y fuera del horario laboral, así como fomenta el bienestar de los trabajadores por medio de la promoción de entornos seguros y ambientes de trabajo saludables. Este compromiso se materializa en la certificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud implantado bajo la norma ISO 45001. En relación con la situación de pandemia generada a partir de marzo de 2020, el subgrupo Preving ha seguido las pautas de prevención de contagios y protección de los trabajadores marcadas por las autoridades sanitarias en cada momento, intentando asegurar la salud de sus empleados en este sentido. En el ejercicio 2020 se ha tenido que lamentar el fallecimiento de uno de los trabajadores del subgrupo Preving en un accidente en itinere.

El subgrupo **Nuadi**, dispone de un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales que tiene como objetivo el cumplimiento de su política de Seguridad y Salud y la integración de la actividad preventiva en todos los aspectos de la gestión y en todos los niveles jerárquicos. En el marco de este sistema se crea con motivo de la pandemia un protocolo unificado para la compañía que regula las medidas de seguridad y salud a tener en cuenta antes, durante y después de la actividad laboral, incluyendo desde las medidas de prevención de contagios en las entradas y salidas del espacio de trabajo, en los viajes o en las áreas comunes, hasta medidas de ergonomía y psicosociales para la correcta adaptación de los trabajadores al teletrabajo.

En el caso del subgrupo **Satlink**, las medidas de prevención han ido alineadas con las recomendaciones sanitarias realizadas por la administración y adaptadas a la naturaleza de su actividad. Por ello, de forma adicional a las medidas de higiene y preventivas de contagios, se han realizado test PCR y de Antígenos extensibles a todo el personal tanto al ir recuperándose la actividad presencial, así como para el personal desplazado en comisión de servicio o atendiendo a alguna reunión presencial ineludible. Asimismo, se han redistribuido los puestos por zonas, departamentos y jornadas; desarrollando medidas internas ajustadas a la evolución de la tasa de contagios por geografías.

Indicadores de Seguridad y Salud	**Hombres**	**Mujeres**
Índice de frecuencia[1]	11,25	16,54
Índice de gravedad[2]	3,86	10,62
Enfermedades profesionales	0	0
Número de fallecimientos	1	0

[1] Índice de Frecuencia: Nº Accidentes de trabajo con baja x 1.000.000/ nº total de horas efectivamente trabajadas
[2] Índice de Gravedad: Nº de jornadas no trabajadas por accidente de trabajo con baja x 1.000 / Nº total de horas efectivamente trabajadas

3.2.4. Relaciones Sociales

En Alba y sus sociedades dependientes se busca una gestión eficaz y pormenorizada de las relaciones laborales con los empleados, que procure el cumplimiento de los derechos laborales de todos los empleados. Asimismo, el diálogo social está basado en los diferentes convenios colectivos de aplicación, lo que garantiza el respeto y la adhesión a los principios recogidos en cada uno de ellos:

- Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid para **Alba**.
- Convenio Colectivo de empresas de servicios de prevención para el subgrupo **Preving**.
- Convenio Colectivo de Siderometalúrgica de Navarra para el subgrupo **Nuadi**.
- Convenios Colectivos del comercio del metal de la CAM, comercio del metal de Pontevedra y el de Empresas de Ingeniería y oficinas de Estudios Técnicos de ámbito nacional para **Satlink**.

En aquellas sociedades en las que es de aplicación, se cuenta con Comités de Empresa y/o representantes sindicales que velan por el cumplimiento de los principios establecidos en los convenios de aplicación y el establecimiento de líneas de comunicación fluida entre todos los trabajadores y los órganos pertinentes de la empresa. En total, el 88% de los empleados del Alba y sus sociedades dependientes en España, el Grupo Alba, están cubiertos por convenio colectivo.

3.2.5. Formación

Alba cuenta con procedimientos de formación adaptados a las necesidades de los empleados, que contemplen las características de las funciones que desempeñan, su carrera y su desarrollo profesional; de manera que se centren los recursos en los requisitos de cada puesto de trabajo y el mercado actual. En 2020, al disponer los empleados de los dispositivos adecuados, han podido acceder a la formación telemática que han precisado.

El subgrupo **Satlink** cuenta con una Política relativa a la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, de los trabajos desarrollados a bordo de buques y en materia de formación técnica para desarrolladores y personal técnico. Además, cuenta con programas especializados en tecnologías propias a clientes para mejorar la eficiencia en el uso de las soluciones y productos que ofrece la compañía.

Número total de horas de formación a empleados desglosadas por categoría laboral:

	Operativos y Administrativos	Mandos intermedios	Directivos	Total
Horas de Formación 2020	40.791	483,8	299,80	41.816

Horas de Formación 2019	6.241	810	342	7.393

Destaca en 2020 la mejora de los sistemas de recopilación de información acerca de las jornadas formativas en las sociedades que conforman el Grupo Alba, aumentando exponencialmente las horas registradas de formación, y debido también a una mejora en la monitorización de estos datos dada la naturaleza digital de las actividades desarrolladas a causa del COVID.

3.2.6. Accesibilidad e igualdad

Alba recoge en su Código Ético y de Conducta principios de no discriminación e igualdad de oportunidades con los que se persigue el compromiso de crear un entorno de trabajo en donde todos los empleados disfruten de un trato equitativo, de respeto y dignidad, rechazando cualquier forma de violencia o acoso, abusos de autoridad o cualquier otra conducta que vulnere el derecho de los trabajadores y de las personas. Asimismo, en la celebración de las juntas generales facilita la accesibilidad de las personas con discapacidad y las personas mayores, tanto en el acceso a la información previa como a facilidades para ejercer el voto, acudir a la sala de las reuniones y en el seguimiento de las reuniones.

De forma adicional, en 2020 atendiendo a la normativa dictada en materia de juntas generales, con el fin de salvaguardar los intereses generales y la salud de los accionistas y de las personas relacionadas con la preparación y celebración de la junta general, la misma se celebró de manera exclusivamente telemática.

Entre las medidas adicionales al cumplimiento regulatorio en materia de accesibilidad e igualdad, destacan las tomadas en el subgrupo **Preving,** en el que el 95% de sus instalaciones cuenta con medidas para mejorar la accesibilidad de los trabajadores (eliminación de escalones o baños adaptados). En relación con la accesibilidad a productos y servicios, dispone de material de formación adaptado a las necesidades de los trabajadores (material locutado para los trabajadores con discapacidad visual, documentación gráfica para el personal con discapacidad auditiva y material formativo en lenguaje de signos).

4. Información sobre cuestiones medioambientales

4.1. Políticas

Alba manifiesta, dentro de su Código Ético y de Conducta, su respeto por el medioambiente, tanto en la conducta derivada de su actividad directa como en las conductas medioambientalmente responsables de las compañías en las que invierte. En 2020, con la finalidad de incluir las modificaciones introducidas por acuerdo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de 26 de junio de 2020 en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, ha sustituido su Política de Responsabilidad Social Corporativa por una nueva Política de Sostenibilidad. La Política aprobada sigue poniendo de manifiesto el compromiso firme con la conservación del medio natural, la reducción de impacto negativo derivado de su actividad y haciendo hincapié en la lucha contra el cambio climático. A partir de la definición de estos compromisos, la actuación del Grupo Alba se centra en la prevención de la contaminación y en el uso responsable y sostenible de los recursos, así como en la correcta gestión de los residuos. Asimismo,

desde 2017, su Política de Inversión incluye criterios de valoración de inversiones responsables desde el punto de vista ambiental.

Por su parte, **Nuadi** dispone de un departamento destinado exclusivamente al ámbito medioambiental y cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo el estándar ISO 14001. Adicionalmente, el subgrupo dispone de una cobertura de garantía a través de un Seguro de Responsabilidad Civil para cualquier tipo de incidencia medioambiental.

El subgrupo **Preving** también cuenta con un sistema de gestión especifico certificado bajo el estándar ISO 14001, en el marco del cual dispone de un procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales asociados a las actividades, productos y servicios del Grupo, que puedan afectar a su comportamiento ambiental, desde una perspectiva de ciclo de vida. Para gestionarlo, tiene asignado un responsable del Sistema Integral de Gestión que se encarga de identificar y evaluar los aspectos ambientales e impactos de la compañía en este sentido.

Por otro lado, el subgrupo **Satlink** reconoce su papel en el desafío que supone el cambio climático y por ello tiene implantada una Política de Calidad y Medioambiente orientada al cumplimiento de una serie de medidas para proteger la biodiversidad, reducir el consumo de agua, energía y otros recursos, evitar la generación de residuos y para combatir el cambio climático. En su política está presente el propósito de mejora continua, orientada al buen comportamiento ambiental de la empresa, tanto en las formas de trabajar como en los procesos de gestión interna, la formación de las personas que trabajan en las empresas del subgrupo Satlink y la imagen de su subgrupo. La Dirección de la compañía está comprometida a comunicar, explicar y mantener, con los medios a su alcance, los contenidos de la política tanto a empleados como a clientes, proveedores e instituciones públicas y privadas de carácter nacional o internacional. Para llevar a la práctica su política cuentan con un sistema de calidad basado en las normas UNE-EN- ISO 9001 y UNE- EN 9100.

4.2. Gestión y desempeño medioambiental

4.2.1. Energía y Cambio Climático

En **Alba** el consumo de energía se deriva fundamentalmente del uso de los sistemas de iluminación, de los sistemas de climatización y de los equipos informáticos en las oficinas y los edificios de su propiedad. Para reducir estos consumos se han establecido diferentes medidas de eficiencia energética, como la sustitución de bombillas tradicionales por leds, reformas en los edificios para aumentar la eficiencia energética o la realización de controles y auditorías de eficiencia energética externas, lo que ayuda al Grupo Alba a disminuir su impacto sobre el medio ambiente. Durante 2020, la empresa ha seguido un proceso de certificación para la obtención de un sello de sostenibilidad para su Edificio Castellana 89, que ha culminado con la concesión, en enero de 2021, del Sello LEED Oro, del U.S Green Building Council (USGB).

En Alba, las emisiones generadas también proceden del uso de vehículos de flota propios. De cara a disminuir las emisiones derivadas y reducir la huella de carbono, Alba sustituye sus vehículos de gasolina o diésel por vehículos híbridos y eléctricos.

El subgrupo **Preving** utiliza la electricidad como recurso natural para el ejercicio de su actividad en sus instalaciones, por lo que de cara a optimizar su uso fomenta entre sus empleados medidas específicas para evitar un consumo innecesario de energía, así como

ha llevado a cabo una auditoría energética en sus centros de Andalucía, Extremadura y Madrid, con el objetivo de lograr una mayor eficiencia energética

En el caso de las instalaciones industriales del subgrupo **Nuadi**, se han establecido medidas de reducción de los consumos energéticos en la sociedad, basado en la planificación de revisiones legales, inspecciones energéticas de las calderas y enfriadoras, así como en la realización de auditorías energéticas.

En cuanto al subgrupo **Satlink,** tras una expansión a nuevas oficinas en el 2020, ha instalado un sistema de calefacción y aire acondicionado individualizado por zonas con equipos de bajo consumo energético. La compañía es plenamente consciente de que la presión sobre los recursos naturales de nuestro planeta y el desafío que supone el cambio climático requieren una respuesta rápida por parte de todos, llevando el control de los impactos relacionados con la energía y las emisiones a través de los responsables de medio ambiente en cada instalación. Destaca en este sentido la acción de las compañías del subgrupo para reducir las emisiones de sus productos en todo el ciclo de vida, siendo su ultimo desarrollo las boyas con sonares incorporados para la pesca de atún, cuyo software desarrollado por Satlink optimiza los desplazamientos de la flota por la detección de bancos óptimos de pesca, con la consiguiente repercusión en el ahorro de combustible y reducción en las emisiones de CO2.

Consumo energético dentro de la organización

	Total 2019	**Total 2020***
Consumo de electricidad (MWh)	7.986,35	6.634,29
Consumo de gas natural (MWh)	3.739,14	3.819,85
Consumo de gasoil (litros)	136.774,00	355.589,59

**Nota: Para el resultado del 2020, se ha incluido el alcance de los datos de las sociedades del subgrupo Satlink que operan fuera de España.*

El aumento del consumo de gasoil se debe a una mejora en la recopilación de los datos y un aumento del consumo de este tipo de combustible en el subgrupo Preving debido a los desplazamientos necesarios durante el periodo de reporte.

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (ton CO_2eq)

Alcance	**Total 2019**	**Total 2020***
Alcance 1	1.100,02	1.829,81
Alcance 2	3.274,40	1.260,52
Total	4.374,43	3.090,32

**Nota: Para el resultado del 2020, se ha incluido el alcance de los datos de las sociedades del subgrupo Satlink que operan fuera de España.*

4.2.2. Uso sostenible de los recursos y economía circular

Alba tiene adoptadas una serie de medidas que, como ya se ha citado anteriormente, intentan mejorar la eficiencia y el uso sostenible y responsable de los recursos. Dado que el principal material utilizado para el desarrollo de sus actividades es el papel, y de cara a minimizar su consumo, Alba cuenta con un archivo digital para todos los departamentos, a través del cual se pueden consultar, descargar y compartir archivos, lo que minimiza el

consumo de papel. Asimismo, todo el papel utilizado está certificado con el sello ambiental FSC. Dado que durante la pandemia se ha procurado maximizar el uso del teletrabajo y la reducción de la presencia en las oficinas, en 2020 se ha producido una disminución del consumo de papel.

En el subgrupo **Preving**, el principal consumo de materiales es el de material fungible sanitario utilizado para la realización de reconocimientos médicos. No obstante, uno de los recursos más utilizados en las oficinas del subgrupo es el papel, por lo que la racionalización de su uso y la disminución de su consumo se constituyen como uno de los principales objetivos a perseguir. Por ello, Preving lleva a cabo campañas internas para el uso responsable y sostenible del papel dentro de sus oficinas.

En el proceso de producción del subgrupo **Nuadi**, la materia prima principal entrante son bobinas de acero de diferentes tamaños y, tras el proceso de fabricación, el material sobrante es enviado a un gestor de residuos metálicos. Este acero es el mayor consumo de materias primas que se da entre las sociedades del subgrupo, ascendiendo en 2020 a 18.683 toneladas. El consumo de agua y su optimización, está contemplado dentro de las fases del plan de Reducción de Residuos establecido donde se han propuesto mejoras en los principales focos de emisión. Para el 2021, se lanzará una de las fases principales y así podrán reducir sustancialmente sus consumos y emisiones asociadas.

Finalmente, desde el subgrupo **Satlink** se trabaja en minimizar el impacto que pueden generar los diseños de producto e instalaciones de sus procesos de producción. Destaca en este sentido el diseño de la boya solar, que no requiere de cambios de batería en el desarrollo de su vida útil, evitando así el uso de pilas y baterías de plomo para su fabricación; así como los avances realizados en la disminución del uso de materiales para la producción de boyas.

Consumos de materias

	Total 2019	**Total 2020***
Consumo de Agua sanitaria (m3)	46.415,00	31.064,41
Consumo de papel (kg)	31.577,50	21.378,44

**Nota: Para el resultado del 2020, se ha incluido el alcance de los datos de las sociedades del subgrupo Satlink que operan fuera de España.*

Por otra parte, **Alba** sigue incorporando medidas específicas para reducir la generación de residuos y su correcto tratamiento y gestión en cada una de las sociedades dependientes del mismo. En las oficinas de Alba se utilizan fuentes de agua, y cada empleado cuenta con su propia botella de cristal para evitar el uso de vasos de un solo uso. Se continua con la mejora en la gestión de los residuos como las cápsulas de café, pilas y otros residuos de oficina, así como en el reciclaje de residuos contaminantes como los cartuchos de tóner de las impresoras. En 2020, debido a la pandemia, el uso prioritario del teletrabajo y la limitación de la asistencia a las oficinas se ha producido una reducción de los residuos generados en las oficinas.

En el subgrupo **Preving** los tipos de residuos generados, dada su actividad, son principalmente, residuos biosanitarios, citostáticos y químicos. Para la correcta gestión de dichos residuos se tienen contratados servicios de recogida con gestores externos certificados.

En el subgrupo **Nuadi** se ha elaborado un Plan de Reducción de Residuos cuya implantación se inició en el ejercicio 2020. La principal fuente de residuos es la chatarra que queda después del proceso productivo. La materia prima entrante son bobinas de acero de diferentes tamaños, y tras el proceso de fabricación, el material sobrante es enviado a un gestor de residuos metálicos. Al ser los recortes sobrantes de pequeño tamaño, son muy adecuados para ser usados en dosificadores automáticos de fundiciones o acerías, para control de la composición del caldo. El gestor envía la mayor parte del excedente que se produce a una fundición, en el que es reaprovechado en los procesos productivos del sector de la automoción.

El subgrupo **Satlink** reutiliza los componentes que han sido rechazados durante su proceso productivo mediante la reparación de los mismos, y si el componente no se puede reciclar, el mismo es recogido por una empresa de gestión de residuos autorizada. Asimismo, Satlink ha contribuido a través de diferentes proyectos a la recogida de residuos marinos y en playas.

A continuación, se presentan los datos acerca de residuos generados por Corporación Financiera Alba y sus sociedades dependientes:

Residuos generados – Grupo Alba

Tipología de residuo	Total 2019	Total 2020*
Peligrosos (ton)	*323,66*	*334,05*
No peligrosos (ton)	*9.039,43*	*7.135,00*
Total	*9.363,09*	*7.469,00*

**Nota: Para el resultado del 2020, se ha incluido el alcance de los datos de las sociedades del subgrupo Satlink que operan fuera de España.*

5. Ética, Derechos Humanos y lucha contra la corrupción

5.1. Comportamiento ético y respeto de los Derechos Humanos:

Alba en su Código Ético y de Conducta recoge los valores y principios que deben regir su conducta, y alcanza a todas aquellas personas que, en el ejercicio de sus funciones, relaciones laborales, comerciales o profesionales, tienen relación con las mismas. Entre estos valores destacan:

- Respeto de los Derechos Humanos y compromiso con el Pacto Mundial, al que se encuentra adherido, como Socio Signatory.
- Comportamiento ético y conforme a la ley.
- Trato justo y respetuoso desde la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Respeto al medioambiente.
- Respeto de los intereses de otras personas relacionadas con la Compañía.
- Prudencia en el desarrollo de la actividad, en la asunción de riesgos y en las relaciones con clientes.
- Tratamiento de la información con rigor, integridad y transparencia.

Alba recoge en su Código Ético y de Conducta principios de no discriminación e igualdad de oportunidades con los que se persigue el compromiso de crear un entorno de trabajo en donde todos los empleados disfruten de un trato equitativo, de respeto y dignidad, rechazando cualquier forma de violencia o acoso, abusos de autoridad o cualquier otra conducta que vulnere el derecho de los trabajadores y de las personas. Asimismo, en la celebración de las juntas generales facilita la accesibilidad de las personas con discapacidad y las personas mayores, tanto en el acceso a la información previa como a facilidades para ejercer el voto, acudir a la sala de las reuniones y en el seguimiento de las reuniones.

En el mismo se establecen normas de conducta de obligado cumplimiento, tanto para los empleados como para los miembros de los órganos directivos y del Consejo de Administración de Alba y terceros que se relacionen con cualquiera de las sociedades de Alba y su grupo.

Asimismo, dada la importancia que se está otorgando a los canales internos de denuncia, se reguló un procedimiento más detallado para la tramitación de las denuncias, que permite comunicar, de un modo confidencial, la comisión de actos o conductas que pudieran resultar contrarios a la normativa aplicable o al Código Ético y de Conducta dentro de la empresa, en la actuación de terceros que contraten con esta o en su perjuicio. El Canal de Denuncias puede ser utilizado por todas las personas internas y externas a la Sociedad, incluyendo dentro de estas últimas a los proveedores, contratistas y colaboradores de Alba.

Anualmente, Alba recuerda a las personas afectadas por el mismo, la vigencia del Código Ético y de Conducta. En el recordatorio de 2020 se volvieron a comunicar las normas generales de conducta a seguir, las funciones del Comité de Seguimiento, el procedimiento para el control del cumplimiento del Código y el Canal de Denuncias, que garantiza la confidencialidad de la identidad del denunciante. En 2020, siguiendo las recomendaciones introducidas por acuerdo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de 26 de junio de 2020 en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, se han incluido en el Canal de Denuncias que se regula en el Código Ético y de Conducta, los supuestos en que las denuncias anónimas son admisibles.

Durante 2020 no se han recibido denuncias, ni tampoco sugerencias ni consultas relacionadas con el Código Ético y de Conducta.

El subgrupo **Preving** se compromete en su Código de Conducta a generar espacios de confianza con sus empleados, que fundamenten las relaciones a largo plazo y permitan el mejor desarrollo personal y profesional, y se compromete con la defensa, respeto y protección de los derechos laborales básicos, con el cumplimiento de la legislación vigente en materia laboral y con la eliminación del trabajo forzoso, del trabajo infantil y del trabajo realizado en condiciones penosas, extremas, infrahumanas o degradantes.

El subgrupo **Nuadi** también cuenta con un Código Ético que establece las bases del comportamiento y los valores asociados tanto a las personas que forman parte de la entidad como a los terceros que se relacionan en todo momento, fundamentándose las mismas en el respeto constante a los Derechos Humanos y la regulación establecida en cada caso.

En el Código Ético del subgrupo **Satlink**, en sus Normas Generales de Conducta explicita su compromiso con los Derechos Humanos, mencionando su adhesión y respeto al Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como a las Declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo. La información por canales formales e informales respecto a cualquier práctica (o sospecha de práctica) contraria al Código Ético de la compañía será

tratada con diligencia respecto a su atenuación o denuncia de cualquiera de los agentes que pudieran estar implicados. Ello incluye tanto a personal como a clientes y proveedores, indistintamente.

5.2. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno

Alba establece las medidas necesarias que aseguren el cumplimiento de sus deberes de vigilancia para prevenir la comisión de delitos contemplados en su modelo de prevención penal. Los valores éticos y el comportamiento responsable están presentes en el día a día de todas las personas que forman parte de Alba. Para salvaguardar estos valores y, en particular, para luchar contra la corrupción en cualquiera de sus formas, el Consejo de Administración aprobó en 2015 la Política de Prevención Penal y contra el Fraude.

A raíz de esta política se han establecido un Modelo de Prevención de Delitos, así como con un Manual de Prevención de Delitos, que comprenden una serie de medidas eficaces dirigidas a la prevención, detección y reacción frente a comportamientos delictivos. Se aplica a consejeros, directivos y empleados y permite controlar las potenciales situaciones de comisión de irregularidades. Se basa en unos principios -coordinación y participación de todos los profesionales, transparencia y comunicación, actuación eficaz, formación, etc.- que aseguran la correcta implantación, seguimiento y mejora del Modelo. Asimismo, los contratos con terceros también están sujetos a cláusulas por las que se comprometen a controlar situaciones de riesgo de comisión de delitos, infracciones o irregularidades graves, así como a rechazar la corrupción y el fraude, incluidas extorsión, cohecho o soborno.

El Código Ético y de Conducta de Alba, en sus normas generales de conducta contiene una mención específica a los sobornos, comisiones, obsequios y regalos, por la que se manifiesta contraria a que se influya sobre la voluntad de personas ajenas a Alba para obtener algún beneficio mediante prácticas no éticas. Asimismo, tampoco permite que otras personas o entidades lo hagan con sus empleados. Está prohibida la hospitalidad y cortesía empresarial en favor de funcionarios en licitaciones en las que participe Alba, los pagos de facilitación y donaciones a sindicatos, partidos políticos, y donaciones o patrocinios para obtener un trato de favor para Alba. Sólo se pueden aceptar regalos de valor económico no significativo.

Asimismo, el Código Ético y de Conducta contempla el cumplimiento de las disposiciones para prevenir el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

Por su parte, el subgrupo **Preving** cuenta con una Política de Prevención de Delitos y, en relación a regalos, dádivas, invitaciones y otro tipo de remuneraciones, establece unas directrices específicas, que tienden a limitar, y en algunos casos a prohibir los regalos e invitaciones, tanto los efectuados por los profesionales del subgrupo como los recibidos por estos.

El subgrupo **Nuadi** dispone de varios documentos, adicionales al Código Ético anteriormente mencionado, por los cuales se regulan y controlan los conflictos de intereses que puedan aparecer en el desarrollo de las operaciones, o los casos relacionados con la propiedad intelectual y la confidencialidad de la información manejada por la compañía.

6. Información sobre la sociedad

6.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

En 2020, **Alba** ha sustituido su Política de Responsabilidad Social Corporativa, por la Política de Sostenibilidad. En esta Política se establecen los principios y ámbitos para contribuir a mejorar el bienestar de las personas y fomentar el desarrollo económico y social de las comunidades en las que está presente, así como para crear valor para los distintos grupos de interés, tanto internos como externos. La principal responsabilidad en sostenibilidad de Alba es velar por la mayor diligencia e integridad en todo el proceso de inversión. Para ello, se fundamenta en tres principios que se aplican a sus inversiones:

- La visión a largo plazo.
- La responsabilidad en la gestión, seleccionando aquellos activos sobre los que se tiene mayor capacidad de influencia y transformación.
- La mitigación de riesgos no financieros, entre los que se encuentran los sociales, ambientales y los relacionados con el buen gobierno.

Junto con éstos, destacan otros principios generales y directrices de actuación de Alba como la búsqueda de la excelencia y la adopción de las mejores prácticas en cuanto a gobierno corporativo, el respeto y la promoción de los derechos humanos, el entorno laboral seguro y saludable y el compromiso firme con la conservación del entorno natural.

Además, Alba está orientada hacia sus grupos de interés y establece los canales de comunicación necesarios para poder dar respuesta a todas las necesidades y expectativas de estos. Su ámbito de aplicación de los compromisos responsables se extiende tanto a la Sociedad, como a las empresas de su subgrupo. Asimismo, en todas aquellas sociedades participadas, la Sociedad se esfuerza por extender estas directrices y principios responsables a través de sus representantes. Por medio de sus inversiones, su propia actividad y la actividad desarrollada por las empresas que participa, Alba hace patente su compromiso con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Asimismo, en su compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial en España, Alba participa en las acciones formativas organizadas por la plataforma y remite a esta organización su informe de progreso. En 2020 asistió a 3 reuniones en las que se trataron cuestiones relacionadas con el desarrollo sostenible.

Adicionalmente, con el objetivo de ayudar a aquellos que más están sufriendo el grave impacto económico y social de la COVID19, Alba ha participado, junto con otras empresas, Administraciones Públicas y entidades sociales, en la iniciativa “Súmate, Operación Solidaria” (S.O.S), que ha permitido dar respuesta a necesidades básicas de colectivos vulnerables. Alba ha realizado una donación dineraria al Banco de Alimentos por importe de 50.000 euros.

Alba pertenece, desde su fundación en 2009, a Emisores Españoles, una asociación que reúne a las sociedades cotizadas españolas y que representa a más del 70% del mercado bursátil y el 75% del índice IBEX 35, y que contribuye al desarrollo de estándares elevados de buen gobierno en las sociedades cotizadas.

Asimismo, en 2020, Alba se ha adherido al Código de Buenas Prácticas Tributarias de la Agencia Tributaria, promovido por el Foro Grandes Empresas.

Además de su aportación económica a Emisores Españoles, Alba, en 2020 ha realizado aportaciones económicas a la Fundación Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones y a la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), ascendiendo todas ellas a 356.000 euros.

El subgrupo **Preving** participa en las organizaciones sociales de los entornos en los que está presente, con acciones de colaboración con patrocinios deportivos, cámaras de comercio, asociaciones de graduados sociales, equipos y talentos, Hermandades,

organizaciones empresariales, grupos de interés, asociaciones profesionales o colegios. Tiene suscritos acuerdos con organizaciones que fomentan la inclusión laboral de colectivos especiales y acuerdos de prácticas laborales con las entidades formativas más importantes de los entornos en los que está implantada, como el IESE, diferentes Universidades y centros de formación Dual. Asimismo, Previn participa periódicamente en eventos sociales que aportan valor, siendo los más destacables en 2020 los proyectos con Agora, el Cluster del Conocimiento, el colegio de ingenieros, la Asociación Aedipe Centro, y la asociación Primera Fila, entre otros. En 2020 el total de aportaciones realizadas a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por parte de la compañía ha sido de 105.000€.

El subgrupo **Satlink** manifiesta su compromiso con estos principios de responsabilidad social corporativa, promoviendo y contribuyendo de forma activa y voluntaria al desarrollo social y económico. Uno de los principales valores y principios del proyecto empresarial del subgrupo es velar por la integración social de colectivos con especiales dificultades para el acceso al empleo, la integración laboral de las personas con discapacidad y grupos en riesgo de exclusión social, dado el impacto socioeconómico que la compañía tiene por la naturaleza de sus actividades en las comunidades locales, focalizando parte de su acción en la contratación local en las zonas geográficas en las que opera, tanto en regiones costeras españolas (Vigo, Vizcaya), como en sus filiales en el extranjero (Manta en Ecuador, Fiji o Seychelles).

Por otro lado, la compañía destaca por su intervención en asociaciones o patrocinios. En el 2020, Satlink se involucró con la Confederación Española de Pesca (CEPESCA), la asociación Bermeo Capital Mundial del Atún (BTWC), la Organización de Productores Asociados Grandes Atuneros Cong. (OPAGAC), Infofish o a la asociación de Remo de Bermeo. También esta activamente asociado con el World Wildlife Fund, Tierra Creativa, Atuna, Sociedad Geográfica, Orpagu y Opromar. El total de las aportaciones realizadas en este sentido ascendió en 2020 a 74.791€.

El subgrupo **Nuadi** por su parte ha centrado sus esfuerzos durante 2020 en la salud pública y el bienestar de la sociedad y comunidades en las que opera. Durante la crisis pandémica del COVID-19, Nuadi donó un gran número de mascarillas y equipos de protección a diferentes estamentos públicos para colaborar con las comunidades locales en la prevención y minimización de la expansión del COVID-19.

6.2. Subcontratación y proveedores

Alba hace extensivos los principios y valores recogidos en su Código Ético y de Conducta a toda su cadena de valor, incluyendo a los contratistas, proveedores y colaboradores que mantengan una relación comercial con la entidad. Así, a través de los contratos y condiciones establecidas en las relaciones gestionadas con cada uno de ellos se hace patente el compromiso de todos los terceros con la observación y cumplimiento de estos principios de respeto por los derechos humanos, el medio ambiente y el cumplimiento de la regulación.

El subgrupo **Preving** se provee con proveedores locales, y cuenta con un "Acuerdo de Compliance" que guía las relaciones con los proveedores y su gestión por parte del personal de la entidad, garantizando el cumplimiento de los principios y valores establecidos por la compañía en su Código Ético y de Conducta. Actualmente, dispone de una certificación de materia de Responsabilidad Corporativa.

Por su parte, el subgrupo **Nuadi** tiene establecido un procedimiento interno de compras aplicable a los proveedores que afectan al producto y al proceso. Anualmente, se evalúa

el desempeño y el riesgo de cada proveedor, por medio de un sistema de auditorías periódicas según el referencial de la Asociación de la Industria Automovilística Alemana (VDA por sus siglas en alemán), valorando el que se muestra proactivo en la identificación de impactos de aspectos ambientales y en la consecución de los objetivos establecidos.

Finalmente, el subgrupo **Satlink,** basándose en su programa de compras responsables, realiza una evaluación continuada de sus proveedores y subcontratistas sobre el cumplimiento de requisitos medioambientales, de calidad y de seguridad laboral, realizando dicha evaluación tanto en términos de calidad de productos y procesos como en términos de responsabilidad social y medioambiental. Adicionalmente, el Código Ético de la compañía, en sus normas generales de conducta, explicita su compromiso con las políticas de Igualdad de Género y directrices medioambientales tanto en su definición, como en los principios de actuación para sus grupos de interés, incluyendo sus proveedores. En él, remarcan su adhesión y compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como con las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo.

6.3. Consumidores

Alba y sus sociedades dependientes aplican los procedimientos pertinentes en materia de seguridad y salud de los consumidores, así como ponen a disposición de los mismos los mecanismos de comunicación, quejas y reclamaciones que procedan en cada caso, adaptados al tipo de actividad que desempeña cada una de ellas.

En su actividad inmobiliaria, **Alba** implementa todas las medidas de seguridad y salud y pone todos los medios necesarios para la coordinación de actividades empresariales en los edificios de su propiedad. Asimismo, en los contratos con los arrendatarios y en las normas de régimen interno de los edificios se establecen los cauces necesarios para tramitar las distintas necesidades de los mismos y se mantiene una relación continua y fluida con los arrendatarios.

En 2020, en los edificios de su propiedad, Alba tomó todas las medidas necesarias para que, en el marco de la pandemia de la COVID-19, se desarrollara la actividad en los mismos de acuerdo con las recomendaciones sanitarias y optando por la máxima prudencia para la salvaguarda de la salud y seguridad de los usuarios. Así ha establecido protocolos de actuación, a algunos de los cuales se puede acceder por Código QR en los edificios y también en la Web de Alba. Dichos protocolos se refieren al tráfico de personas en los edificios, regulando los accesos de los usuarios, el uso de los ascensores, o implantando la toma de temperatura al acceder al edificio. También contempla las medidas de higiene adoptadas: uso de mascarillas y gel hidroalcohólico, pantalla separadora en el mostrador de recepción, incremento de la intensidad o frecuencia de limpieza, entre otras. Finalmente, se contemplan recomendaciones que siguen las instrucciones y medidas de prevención dictadas por las autoridades sanitarias.

El subgrupo **Preving** dispone de medidas específicas para garantizar la seguridad y salud de los clientes de los servicios que ofertan, disponiendo de un sistema de gestión de quejas y reclamaciones accesible para todos los trabajadores/as a través de la intranet donde deben incluir todas las quejas e incidencias que comunican los clientes, además de prestar un servicio de atención centralizada para quejas y reclamaciones por vía telefónica. Estas quejas son gestionadas en tiempo real, realizándose un informe mensual y otro semestral de fidelización que es compartido con los directivos del subgrupo y que incluye los planes de acción llevados a cabo. Para asegurar una buena prestación de servicios, Preving

dispone de un sistema NPS de encuestas de satisfacción que lanza regularmente a clientes y grupos de interés.

Por otro lado, Preving prioriza el cumplimiento de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales, manteniendo un seguimiento y control exigente de la planificación preventiva. En el 2020, proporcionó una adecuación ergonómica de aulas y mobiliario de despachos de vigilancia de la Salud, con condiciones termo higrométricas para clientes externos e internos. También, muestra su compromiso con clientes en materia de protección de datos cumpliendo con la normativa de la agencia española de protección de datos y resto de normativas.

Por su parte, el subgrupo **Nuadi** dispone de un sistema de gestión certificado según referencial IATF (International Automotive Task Force). Este referencial está totalmente orientado al cliente, siendo los procesos de gestión de reclamaciones y seguimiento de la satisfacción del cliente, claves para obtener la certificación.

Para el subgrupo **Satlink,** una de sus fortalezas distintivas es el conocimiento de las necesidades de sus clientes. Esta competencia la logra a través de su cercanía a los clientes y la rapidez en la respuesta a sus necesidades, quejas y reclamaciones, por medio de una línea de comunicación abierta, visitas frecuentes y un servicio profesional, que realiza instalaciones en todo el mundo y dispone de un servicio de atención telefónica 24x7. Asimismo, los departamentos comerciales realizan de forma sistemática y con una frecuencia anual, como mínimo, encuestas de satisfacción de los clientes. Por otro lado, Satlink garantiza la seguridad de sus consumidores, clientes y usuarios asegurando el cumplimiento con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) a través de un contrato con Secure IT.

7. Tabla de Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Apartado del Informe
Modelo de Negocio			
Descripción del modelo de negocio del grupo	– Descripción del modelo de negocio. – Presencia geográfica. – Objetivos y estrategias. – Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura.	GRI 102-2, GRI 102-4, GRI 102-6, GRI 102-7, GRI 102-15	2. Modelo de Negocio
Principales riesgos	– Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.	GRI 102-11, GRI 102-15	2. Modelo de Negocio
Información sobre cuestiones medioambientales			
Políticas	– Enfoque de gestión.	GRI 103-2, GRI 103-3	4.1 Información sobre cuestiones medioambientales - Políticas
General	– Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad.	GRI 102-15, GRI 102-29, GRI 102-31	4.1 Información sobre cuestiones medioambientales - Políticas
	– Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 102-11, GRI 102-29, GRI 102-30	4.1 Información sobre cuestiones medioambientales - Políticas
	– Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 102-29	4.1 Información sobre cuestiones medioambientales - Políticas
	– Aplicación del principio de precaución.	GRI 102-11	4.1 Información sobre cuestiones medioambientales - Políticas
	– Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 307-1	Nota 1 de las Cuentas Anuales Consolidadas de Corporación Financiera Alba, S.A. y Sociedades Dependientes correspondientes al ejercicio 2020
Contaminación	– Medidas para prevenir la contaminación.	GRI 103-2, GRI 302-4, GRI 305-5	4.2.1 Energía y Cambio Climático
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	– Medidas de prevención y gestión de residuos.	GRI 103-2, GRI 301-1, GRI 303-3, GRI 306-2	4.2.2 Uso sostenible de los recursos
Uso sostenible de los recursos	– Consumo de agua.	GRI 303-3	4.2.2 Uso sostenible de los recursos

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Apartado del Informe
	– Consumo de materias primas.	GRI 301-1	4.2.2 Uso sostenible de los recursos
	– Consumo, directo e indirecto de energía. – Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. – Uso de energías renovables.	GRI 103-2, GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-4	4.2.1 Energía y Cambio Climático
Cambio Climático	– Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	GRI 305-1, GRI 305-2	4.2.1 Energía y Cambio Climático
	– Medidas para adaptarse al Cambio Climático.	GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 201-2, GRI 305-5	4.2.1 Energía y Cambio Climático
	– Metas de reducción de emisiones GEI.	GRI 103-2	4.2.1 Energía y Cambio Climático
Protección de la biodiversidad	– Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 103-2, GRI 304-3	No material
	– Impactos causados por la actividad.	GRI 304-2	No material
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Políticas	– Enfoque de gestión.	GRI103-2, GRI 103-3	3.1 Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal - Políticas
Empleo	– Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 401-1, GRI 405-1	3.2.1 Empleo y remuneraciones
	– Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.		3.2.1 Empleo y remuneraciones
	– Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		3.2.1 Empleo y remuneraciones
	– Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.		3.2.1 Empleo y remuneraciones
	– Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	GRI 102-35, GRI 102-36, GRI 201-3, GRI 202-1, GRI 405-2	3.2.1 Empleo y remuneraciones
	– Brecha Salarial.		3.2.1 Empleo y remuneraciones
	– Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		3.2.1 Empleo y remuneraciones
	– Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo.		Nota 27 de las Cuentas Anuales Consolidadas de Corporación Financiera Alba, S.A. y Sociedades Dependientes

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Apartado del Informe
			correspondientes al ejercicio 2020. Durante el ejercicio 2020 ha habido cuatro Consejeras en Alba.
	– Medidas de desconexión laboral.	GRI 103-2	3.2.2 Organización del tiempo de trabajo
	– Empleados con discapacidad.	GRI 405-1	3.2.1 Empleo y remuneraciones
Organización del trabajo	– Organización del tiempo de trabajo.	GRI 102-8, GRI 103-2	3.2.2 Organización del tiempo de trabajo
	– Número de horas de absentismo.	GRI 403-2	3.2.2 Organización del tiempo de trabajo
	– Medidas para facilitar la conciliación.	GRI 103-2	3.2.2 Organización del tiempo de trabajo
Salud y seguridad	– Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103-2, 403-1	3.2.3 Salud y Seguridad
	– Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo.	GRI 103-2	3.2.3 Salud y Seguridad
	– Enfermedades profesionales.	GRI 403-10	3.2.3 Salud y Seguridad
Relaciones Sociales	– Organización del diálogo social.	GRI 102-43, GRI 402-1, GRI 403-4	3.2.4 Relaciones sociales
	– Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	GRI 102-41	3.2.4 Relaciones sociales
	– Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-4	3.2.4 Relaciones sociales
Formación	– Políticas de formación.	GRI 103-2, GRI 404-2	3.2.5 Formación
	– Horas totales de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	3.2.5 Formación
Accesibilidad	– Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 103-2	3.2.6 Accesibilidad e igualdad
Igualdad	– Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.	GRI 103-2	3.2.6 Accesibilidad e igualdad
	– Planes de igualdad.		3.2.6 Accesibilidad e igualdad
	– Medidas para promover el empleo.		3.2.6 Accesibilidad e igualdad
	– Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.		3.2.6 Accesibilidad e igualdad

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Apartado del Informe
	− Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		3.2.6 Accesibilidad e igualdad
	− Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.	GRI 103-2, GRI 406-1	3.2.6 Accesibilidad e igualdad
Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Políticas	− Enfoque de gestión.	GRI 103-2, GRI 103-3 GRI 412-2	5.1 Comportamiento ético y respeto de los Derechos Humanos
Derechos Humanos	− Aplicación de procedimientos de debida diligencia.	GRI 102-17, 103-2, GRI 419-1	5.1 Comportamiento ético y respeto de los Derechos Humanos
	− Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos.		
	− Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.		
	− Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.		5.1 Comportamiento ético y respeto de los Derechos Humanos
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Políticas	− Enfoque de gestión.	GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 205-2	5.2 Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno
Corrupción y soborno	− Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2	5.2 Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno
	− Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.		5.2 Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno
	− Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 103-2, GRI 201-1, GRI 203-3, GRI 415-1	6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
Información sobre la sociedad			
Políticas	− Enfoque de gestión.	GRI 103-2, GRI 103-3	6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	− Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 204-1, GRI 413-1, GRI 413-2	6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
	− Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.		

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Apartado del Informe
	– Relaciones mantenidas las comunidades locales.	GRI 102-43, GRI 413-1	6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
	– Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 102-13, GRI 203-1, GRI 201-1	6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
Subcontratación y proveedores	– Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras.	GRI 102-9, GRI 103-3, GRI 407-1, GRI 409-1, GRI 414-2	6.2 Subcontratación y proveedores
	– Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.		6.2 Subcontratación y proveedores
	– Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.		6.2 Subcontratación y proveedores
Consumidores	– Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 103-2, GRI 416-1, GRI 416-2, GRI 417-1	6.3 Consumidores
	– Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.	GRI 102-17, GRI 103-2, GRI 418-1	6.3 Consumidores
Información fiscal	– Beneficios obtenidos por país.	GRI 201-1	Nota 22 de las Cuentas Anuales Consolidadas de Corporación Financiera Alba, S.A. y Sociedades Dependientes correspondientes al ejercicio 2020
	– Impuestos sobre beneficios pagados.		Nota 22 de las Cuentas Anuales Consolidadas de Corporación Financiera Alba, S.A. y Sociedades Dependientes correspondientes al ejercicio 2020
	– Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4	Durante el año 2020 no se han recibido subvenciones por parte de la Administración.

Corporación Financiera Alba, S.A. y Sociedades Dependientes

Informe de verificación independiente del Estado de Información No Financiera Consolidado de Corporación Financiera Alba, S.A. y Sociedades Dependientes

26 de abril de 2021

Deloitte, S.L.
Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1
Torre Picasso
28020 Madrid
España

Tel: +34 915 14 50 00
www.deloitte.es

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

A los accionistas de Corporación Financiera Alba:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información no Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2020, de Corporación Financiera Alba, S.A. y Sociedades Dependientes (en adelante, Corporación Financiera Alba), que forma parte del informe de gestión consolidado.

El contenido del informe de gestión incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado 7 "Tabla de contenidos del Estado de Información no Financiera" del EINF.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión de Corporación Financiera Alba, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Corporación Financiera Alba. Dicho EINF ha sido preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI), así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 7 "Tabla de contenidos del Estado de Información no Financiera" del EINF.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de Corporación Financiera Alba son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de información no financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado, que se refiere exclusivamente al ejercicio 2020.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC), y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de Corporación Financiera Alba que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Corporación Financiera Alba para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF 2020 en función de los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales descritos en el EINF.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Corporación Financiera Alba.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Corporación Financiera Alba y Sociedades Dependientes, correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 7 "Tabla de contenidos del Estado de Información no Financiera" del EINF.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Deloitte, S.L.

Ignacio Ramirez

26 de abril de 2021