



ESTADO DE INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA

2020



# PREÁMBULO

Grupo Noatum hemos elaborado el Estado de Información No Financiera del ejercicio 2020 para dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018, 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.

El alcance del Informe es coincidente al de las Cuentas Anuales a excepción de los indicadores no financieros, cuyo alcance representa el 99% del Grupo en lo referente al personal, tal como se puede observar en el Anexo 1 *Alcance del informe*.

Nuestro objetivo es informar sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas a las personas que forman Grupo Noatum, que son relevantes para la ejecución de las actividades propias de nuestro negocio.

En su elaboración se han considerado las directrices sobre la presentación de Informes No Financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE y de lo establecido en los estándares de Global Reporting Initiative (GRI), y se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad que realizamos en 2020 (ver apartado "Materialidad"). Para cada cuestión propuesta por la Ley 11/2018, se indica el grado de relevancia para Grupo Noatum, las políticas asociadas, los riesgos relacionados y los indicadores de referencia utilizados para su seguimiento y evaluación.

Toda la información requerida por la ley 11/2018 e incluida en el índice de los indicadores establecidos por la Ley 11/2018 ha sido revisada por un prestador de servicios de verificación independiente.

# ÍNDICE

1. Noatum, rumbo hacia un futuro mejor	09
2. Nuestra aportación a la sociedad	35
3. Nuestro gobierno corporativo	55
4. Covid-19: la fuerza de un equipo para superar la pandemia	63
5. La diversidad: un valor capital en Noatum	77
6. Ética e integridad en nuestras actividades	83
7. Gestión del medio ambiente	91
8. Gestión de personas	121
9. Información fiscal	147
10. Índice de los indicadores establecidos por ley	149
<b>Anexo 1. Alcance</b>	<b>160</b>
<b>Anexo 2. Indicadores ambientales</b>	<b>162</b>
<b>Anexo 3. Indicadores de personas</b>	<b>168</b>



# 01

---

## NOATUM, RUMBO HACIA UN FUTURO MEJOR

- Presentación del Grupo. #ProudToBeNoatum
- One Brand, One Team, One Goal
- Misión, Visión y Valores de la Compañía
- La cultura de la Sostenibilidad, la cultura Noatum
- Evolución de nuestro Grupo y modelo de negocio
- Nuestra presencia internacional
- Modelo de negocio
- Nuestras divisiones
- Estrategia de Noatum
- Nuestras prioridades estratégicas
- 2020: la respuesta de Noatum a un reto global
- Materialidad

# Presentación del Grupo

## #ProudToBeNoatum

**Noatum** somos un grupo multinacional de **servicios de transporte y logística integral**, avalado por una experiencia de más de 50 años de actividad y con presencia en 28 países y 135 localizaciones.

En un mundo globalizado, **la eficacia de la cadena logística de transporte es un factor competitivo clave para que las empresas puedan distribuir sus productos desde los centros de producción y las fábricas hasta los clientes finales.** Es necesaria una coordinación entre los operadores participantes de la cadena logística para conseguir entregar con éxito el producto, manteniendo el nivel de calidad esperado y a un precio competitivo.

En este contexto, **Noatum destaca como operador de servicios de transporte y logística integral**, ofreciendo soluciones integrales

y específicas, a través de nuestras tres áreas de negocio: servicios marítimos, de logística y operaciones portuarias. Estas actividades están avaladas por una experiencia de más de 50 años de actividad y por nuestro equipo de 2.500 profesionales que opera en 28 países.

Son diversos factores los que nos consolidan como un grupo reconocido en el sector. En especial, la búsqueda de la excelencia y la mejora continua en nuestros servicios, así como la orientación hacia el éxito de nuestros clientes, a los que aportamos valor añadido, y nuestro compromiso de trabajar

con integridad, respeto y justicia. Todo esto sin olvidar el cuidado de todas las personas con las que colaboramos, ya sean trabajadores, clientes, proveedores u otros grupos de interés.

Somos conscientes del entorno cambiante que impera en la sociedad actual, y creemos firmemente que la apuesta por la digitalización y la eficiencia en los procesos del Grupo, y el enfoque de sostenibilidad adoptado en nuestras operaciones, serán cruciales para seguir construyendo un sólido futuro.

## 10 RAZONES PARA ESCOGER NOATUM

1

**Calidad y seguridad**  
Sistema de gestión certificado.

2

**Apuesta por la tecnología**  
Software de gestión específico y conexión con ERPs de clientes.

3

**Política ESG**  
Responsabilidad corporativa con iniciativas para cuidar el entorno, las personas y el negocio.

4

**Valor añadido**  
Ofrecemos soluciones sectoriales específicas.

5

**Expertise**  
Más de 2.500 profesionales al servicio de nuestros clientes.

6

**Presencia internacional**  
En 28 países.

7

**Excelencia y fiabilidad en el servicio**  
Avalados por más de 50 años de experiencia.

8

**Tres áreas de negocio**  
Servicios marítimos, de logística y operaciones portuarias en una sola Organización.

“

**LA CALIDAD Y EFICIENCIA EN NUESTRA ACTIVIDAD CENTRAN LAS RAZONES PARA QUE LOS CLIENTES NOS ESCOJAN**

9

**Centrados en el cliente**  
Nos adaptamos a sus necesidades.

10

**Capacidad de servicio integral**

# One Brand, One Team, One Goal

La **integridad** y el **respeto** a nuestro entorno definen nuestra cultura corporativa.

## SOMOS:



**#One Brand,**  
creando sinergias  
entre nuestras áreas  
de negocio marítimo,  
logístico y operaciones  
portuarias para ofrecer un  
servicio integral



**#One Team,**  
trabajando juntos para  
ofrecer soluciones  
personalizadas que  
mejor se adapten a las  
necesidades de nuestros  
clientes



**#One Goal,**  
cumpliendo con las  
expectativas de nuestros  
clientes mediante un  
servicio excelente de alto  
valor añadido

## NOATUM BRAND: TODO TIENE SENTIDO

# noatum

### Nombre de dónde viene

El nombre de nuestra marca tiene su origen en la mitología nórdica: Nóatún, traducido directamente del nórdico antiguo significa "navío-ciudad" o "ciudad de los barcos". Según la mitología, Nóatún era la residencia de Njörðr, Dios nórdico de la tierra fértil y de la costa marina, de la náutica y la navegación.

### Símbolo cómo se construye

Nuestro símbolo está formado por tres piezas con forma de engranaje, simbolizando el proceso logístico que lleva a cabo el Grupo. La parte inferior del símbolo refleja la quilla.



### Esquema de colores sentido

El esquema de colores refleja los valores de la compañía: el azul, profesionalidad, por nuestro firme compromiso con la calidad de nuestros servicios en un entorno de trabajo seguro; el rojo, la humanidad, por nuestros valores.



**AZUL:** Profesionalidad

**ROJO:** Humanidad

# Misión, Visión y Valores de la Compañía

Nuestra **forma de ser** y actuar



## MISIÓN

Ofrecer servicios marítimos, de logística integral y operaciones portuarias de primera calidad, reconocidos por su mejora continua y en un entorno de trabajo seguro para ser la primera elección de nuestros clientes.



## VISIÓN

Una compañía líder a nivel internacional, reconocida por el talento de sus profesionales y su excelencia operativa en logística portuaria y marítima.



## VALORES

- CUIDADO
- MEJORA CONTINUA
- ÉXITO DEL CLIENTE
- INTEGRIDAD
- EXCELENCIA
- TRABAJO EN EQUIPO



## CUIDADO

Cuidamos de nuestros empleados, clientes, proveedores, socios y comunidades para ayudarles a alcanzar su total potencial, construyendo sólidas relaciones a largo plazo en beneficio de todos.



## MEJORA CONTINUA

Siempre nos esforzamos en progresar, desarrollar soluciones creativas y aportar innovación, con el fin de mejorar en nuestro negocio y en el servicio que ofrecemos a nuestros clientes.



## ÉXITO DEL CLIENTE

Estamos comprometidos a prestar un servicio de primera clase, competitivo y eficiente, que asegure el éxito de todos nuestros clientes.



## INTEGRIDAD

Como Compañía estamos comprometidos a trabajar con integridad, respeto y justicia en todo lo que hacemos.



## EXCELENCIA

Cumplimos los compromisos que asumimos con profesionalidad y excelencia.



## TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo es uno de los factores clave de nuestro éxito, el cual exige sólidos vínculos, tanto internos como con nuestros clientes.

# La cultura de la Sostenibilidad, la cultura Noatum

El **Código Ético** de Noatum se articula en base a una serie de compromisos alineados con los propios de una cultura sostenible.

## LOS COMPROMISOS DE NUESTRO CÓDIGO ÉTICO

- Compromiso con la legislación.
- Compromiso con el entorno de trabajo y los trabajadores.
- Compromiso con la protección de las instalaciones y de los bienes que nos confían los clientes.
- Compromiso con la protección de los datos y gestión de la propiedad intelectual.
- Compromiso con el medio ambiente.
- Compromiso con los diferentes grupos de interés.
- Compromiso de colaboración con nuestros socios comerciales.
- Compromiso con el control financiero.
- Compromiso con la sociedad.



## UNA GESTIÓN BASADA EN LA ÉTICA Y LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS Y EL MEDIO AMBIENTE

En 2020 Noatum ha seguido impulsando iniciativas de sostenibilidad desde las distintas áreas corporativas.

### LAS HERRAMIENTAS AL SERVICIO DE LA SOSTENIBILIDAD

En el ejercicio 2020 Noatum ha actualizado su **Política de Gestión Integrada**, ha publicado nuevas políticas globales –la **Política Medioambiental** y la **Política de Seguridad y Salud**–, y ha iniciado desarrollos globales para la conformación de un Sistema Integrado de Gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud.

El **Sistema Integrado de Gestión** de Noatum y las certificaciones obtenidas atestiguan nuestros esfuerzos en pro de una cultura sostenible, y su realidad.

POLÍTICAS DE NOATUM	GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	GESTIÓN DE PERSONAS	RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS	LUCHA CONTRA ÍLICITOS ECONÓMICOS
Código Ético	✓	✓	✓	✓
Política de Gestión	✓	✓	✓	✓
Política Medioambiental	✓			
Política de Seguridad y Salud		✓		
Política Anti soborno y Anticorrupción				✓
Política de competencia				✓

HERRAMIENTAS PARA LA APLICACIÓN DE LA MISIÓN, LA VISIÓN Y LOS VALORES DE NOATUM



**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**  
Áreas de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo



**Enfoque ESG (ENVIRONMENT, SOCIAL, GOVERNANCE)**  
Transversal a todas las áreas de negocio y niveles organizativos

# Evolución de nuestro Grupo y modelo de negocio

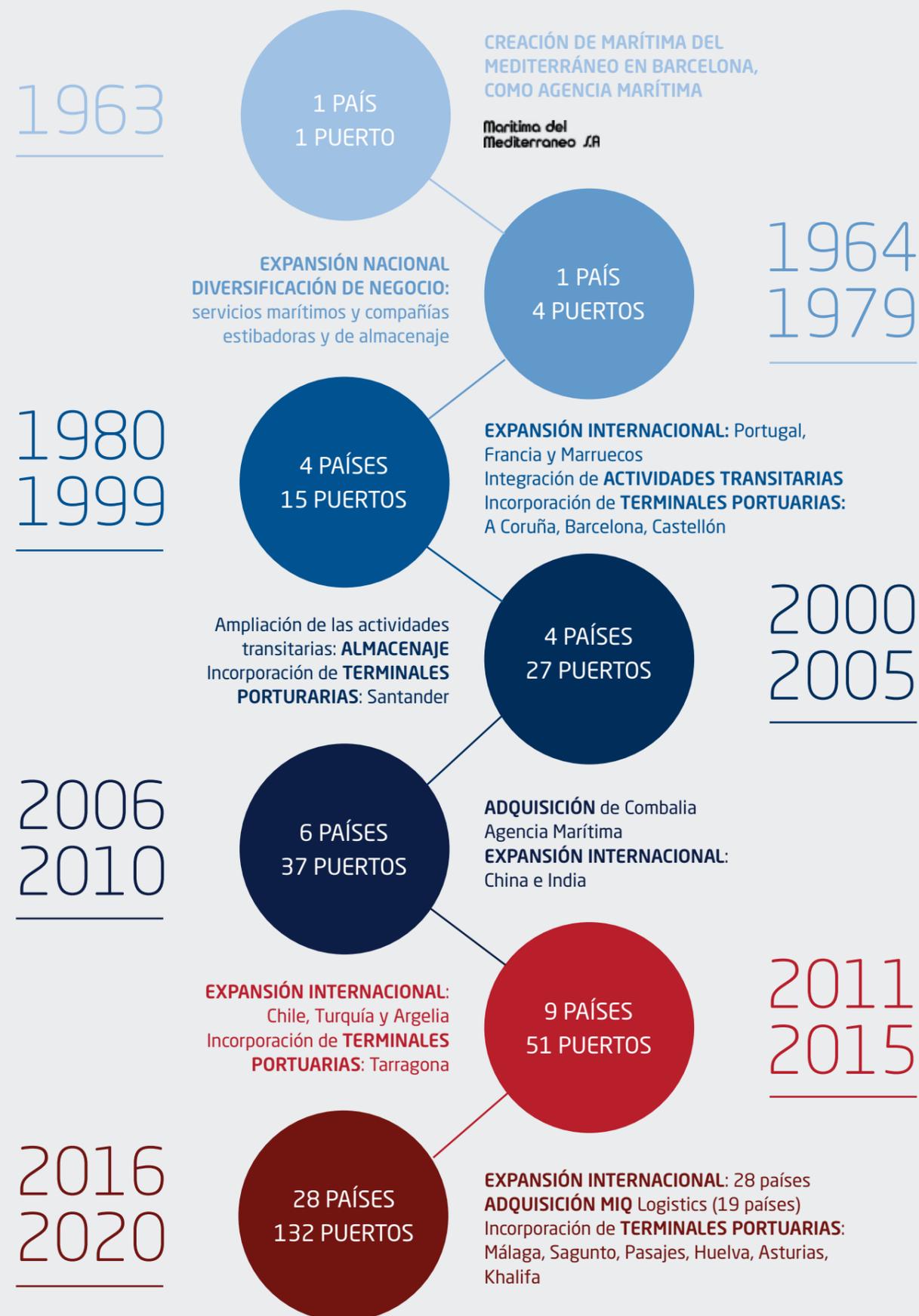
El Grupo ha estado históricamente inmerso en un proceso constante de evolución, **internacionalización**, crecimiento y **diversificación de actividades**.

Nuestro Grupo tiene su origen en 1963 como agencia marítima, bajo el nombre de Marítima del Mediterráneo. En los años posteriores, hasta 1979, la compañía inició un proceso de expansión nacional, llegando a 4 puertos, y diversificamos nuestros servicios marítimos con la adquisición de compañías estibadoras y de almacenaje. En la década de los 80 continuamos con nuestra **expansión a nivel nacional e integramos la actividad como transitarios**, además de incorporar nuevas terminales portuarias.

En los años 80 empezamos nuestra **expansión internacional**, con nuevas sedes en Portugal, Francia y Marruecos, teniendo ya presencia en 4 países y 15 puertos a finales de los años 90. En 2006 continuamos

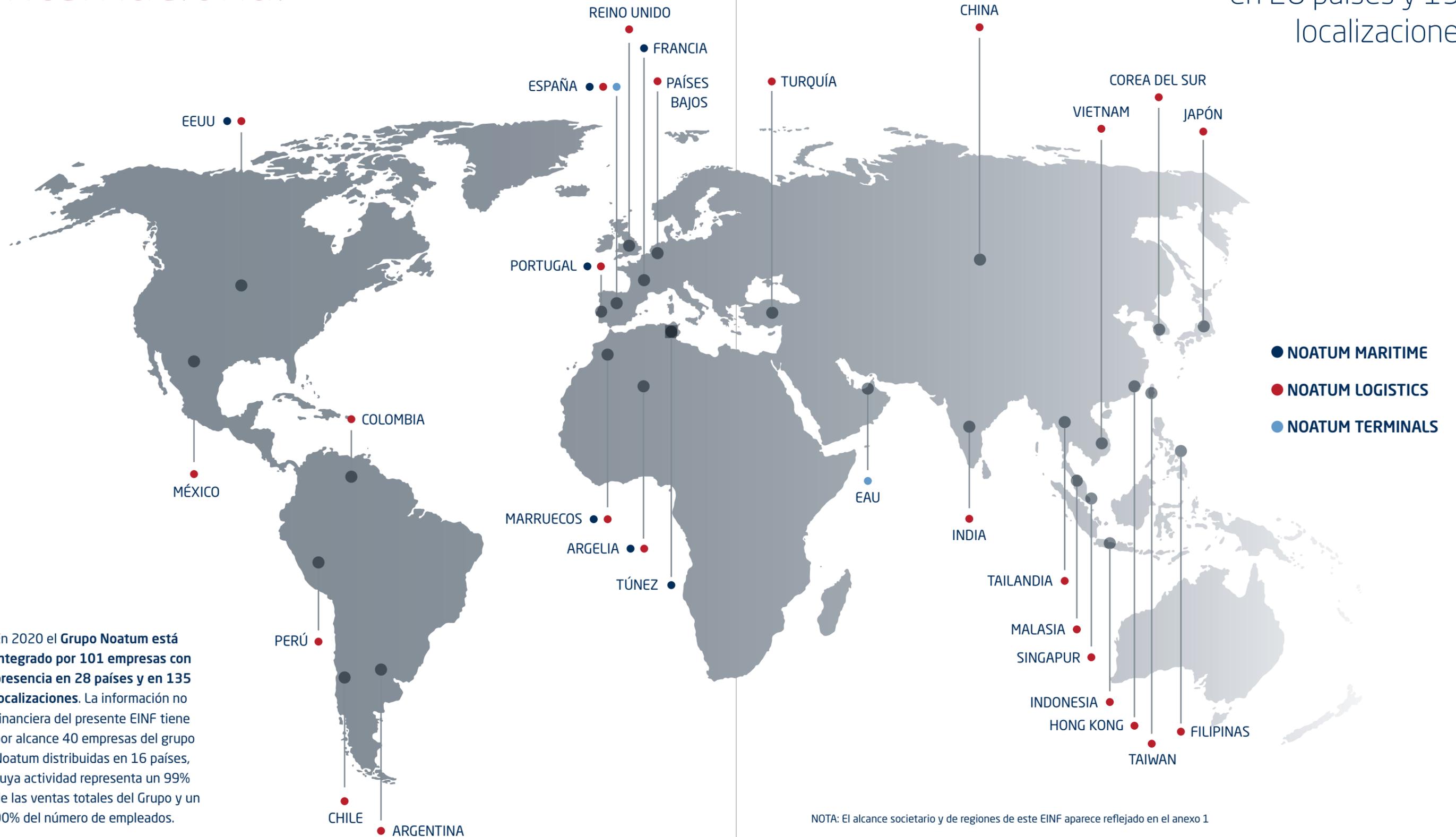
con la expansión internacional, dando servicio también a países asiáticos (China e India). A partir de 2011, se amplió nuestra presencia en el Mediterráneo (Turquía y Argelia) y, por primera vez, en Sudamérica (Chile).

Tras el proceso de expansión e internacionalización realizado en 2019, aumentando nuestra presencia en otros 19 países, en 2020 **hemos enfocado nuestra estrategia en consolidar nuestra oferta** con el objeto de poder ofrecer soluciones integrales de alcance global, que proporcionan un servicio personalizado y adaptado a las necesidades específicas de nuestros clientes.



# Nuestra presencia internacional

Actualmente estamos presentes en 28 países y 135 localizaciones.



En 2020 el Grupo Noatum está integrado por 101 empresas con presencia en 28 países y en 135 localizaciones. La información no financiera del presente EINF tiene por alcance 40 empresas del grupo Noatum distribuidas en 16 países, cuya actividad representa un 99% de las ventas totales del Grupo y un 90% del número de empleados.

NOTA: El alcance societario y de regiones de este EINF aparece reflejado en el anexo 1

# Modelo de negocio

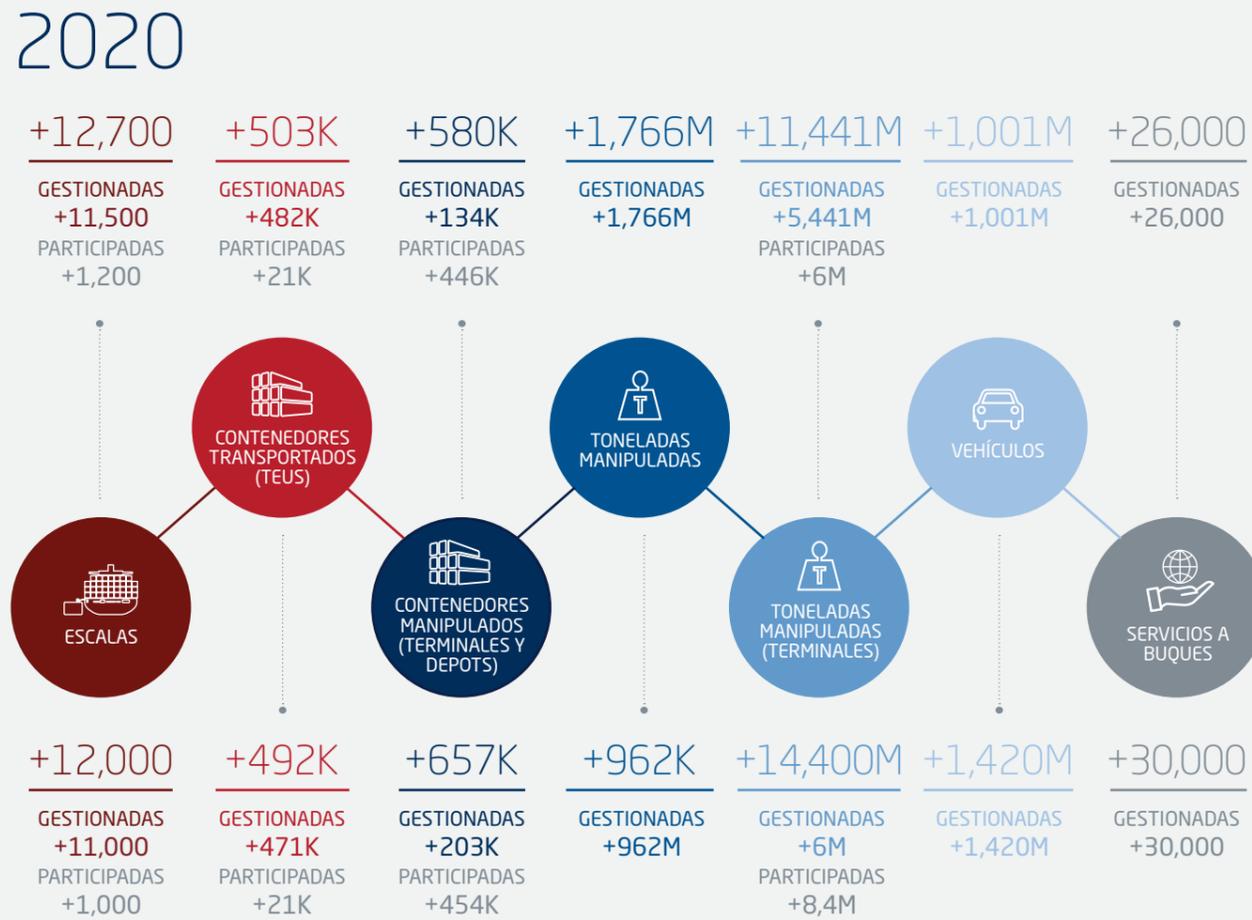
Actualmente, nuestra actividad se divide en tres grandes áreas de negocio: **Noatum Maritime**, dedicada a prestar servicios marítimos; **Noatum Logistics**, operador logístico integral, y **Noatum Terminals**, el área de operaciones portuarias.



Servicios de agencia marítima a buques, concretamente servicios de líneas regulares, *tramp*, *outsourcing* y servicios auxiliares, y a carga, como *liquid bulk*, *break bulk cargo*, *reefer* y *dry cargo*.

Ofrece también servicios auxiliares relacionados con el transporte de contenedores y mercaderías por carretera, almacenamiento y servicios de distribución.

## NOATUM - PRINCIPALES CIFRAS 2020-2019



2019

## PRINCIPALES INDICADORES 2020



## ACTIVIDADES



Consultar [www.noatum.com/servicios-maritimos](http://www.noatum.com/servicios-maritimos) para más información sobre los indicadores de las entidades pertenecientes al grupo o gestionadas.

Operador logístico global que interviene dentro de la cadena de suministro de sus clientes y está especializado en gestión integral del transporte, carga de proyectos, International Supply Chain Management

(ISC), aduanas, logística integral y soluciones para comercio electrónico. La compañía dispone de oficinas propias en 25 países, así como de una amplia red de agentes en todo el mundo.

PRINCIPALES INDICADORES 2020



SERVICIOS

- GESTIÓN DEL TRANSPORTE
- INTERNATIONAL SUPPLY CHAIN MANAGEMENT
- LOGÍSTICA INTEGRAL
- CARGA DE PROYECTOS
- ADUANAS Y CUMPLIMIENTO LEGAL
- eSOLUTIONS

SOLUCIONES LOGÍSTICAS

- AUTOMOCIÓN
- INDUSTRIA QUÍMICA
- ALIMENTACIÓN
- FARMA Y SALUD
- CONSTRUCCIÓN
- MOBILIARIO
- ELECTRÓNICA DE CONSUMO
- RETAIL
- ENERGÍA RENOVABLE
- MANUFACTURA INDUSTRIAL
- OIL & GAS
- MODA
- MINERÍA
- RAIL PROJECTS

Consultar [www.noatum.com/servicios-logisticos](http://www.noatum.com/servicios-logisticos) para más información sobre los indicadores de las entidades pertenecientes al grupo o gestionadas.

Dispone de instalaciones portuarias configuradas para atender las necesidades logísticas de los *hinterland* industriales de cada puerto. Ofrece una gestión altamente profesionalizada y una combinación de

conocimiento global y experiencia local para cada necesidad.

PRINCIPALES INDICADORES 2020



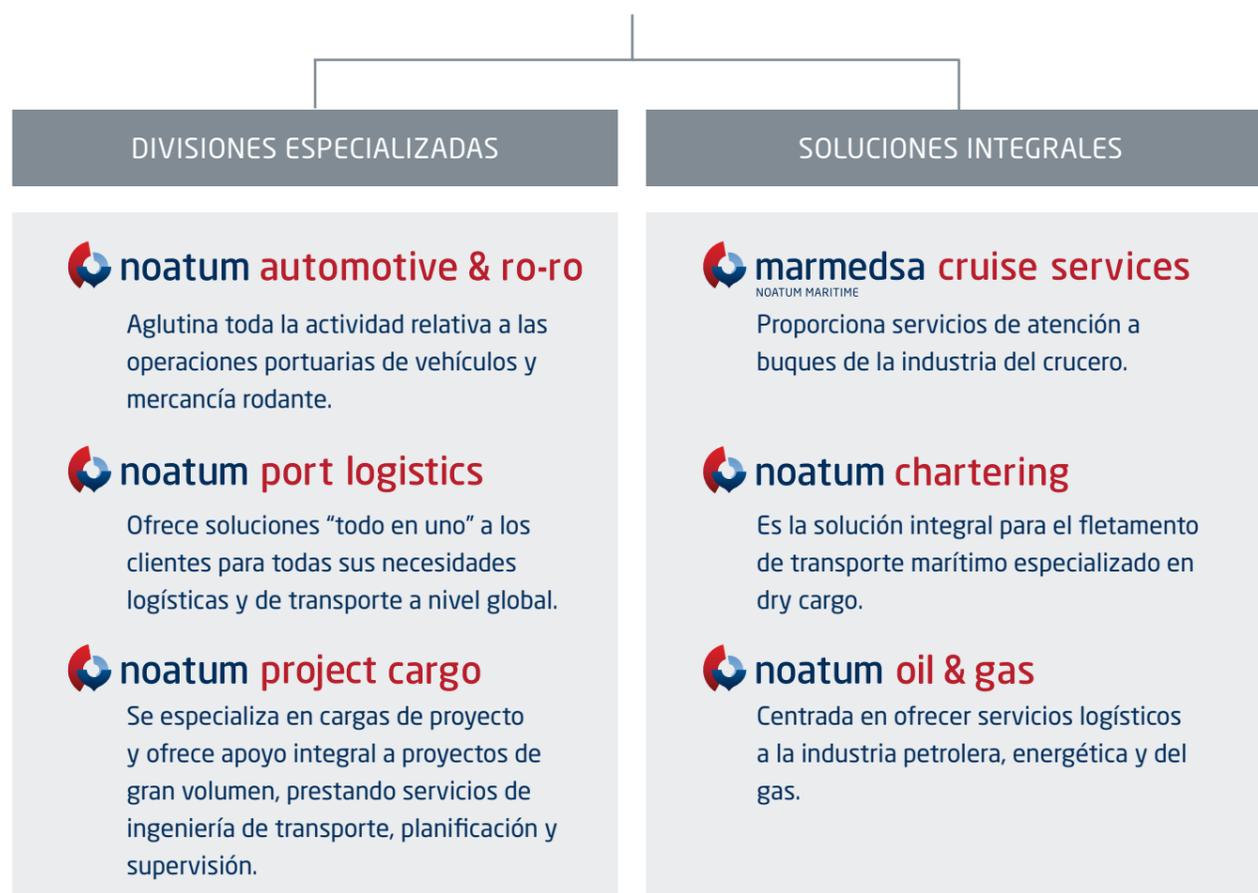
ACTIVIDADES

- TERMINALES POLIVALENTES
- TERMINALES DE CONTENEDORES
- TERMINALES DE GRANELES
- TERMINALES RO-RO
- TERMINALES REEFER
- DEPÓSITO Y REPARACIÓN DE CONTENEDORES
- ALMACENAJE

Consultar [www.noatum.com/terminales-operaciones-portuarias](http://www.noatum.com/terminales-operaciones-portuarias) para más información sobre los indicadores de las entidades pertenecientes al grupo o gestionadas.

# Nuestras divisiones

La **experiencia** en estas tres áreas de negocio y la gran diversidad de las actividades que en ellas se realizan nos permiten ofrecer una **experiencia única a nuestros clientes**, con productos y soluciones que se adaptan a la complejidad de sus negocios. Ahí reside la fortaleza del grupo.



# Estrategia de Noatum

Contamos con un servicio diferenciado en el mercado que nos permite ofrecer **valor añadido** a la **cadena logística** de nuestros clientes.

Noatum ha crecido notablemente en los últimos años y ha adquirido una **presencia internacional relevante**, llegando a estar presente en el año 2020 en 28 países, con intereses en más de 100 empresas. Nuestro negocio es, pues, global, y también lo es nuestra industria, lo que presenta una serie de **barreras y oportunidades** para nuestro desarrollo.

## TENDENCIAS GLOBALES QUE HAN AFECTADO A NUESTRO NEGOCIO

- **La pandemia del Covid-19.** El impacto de la crisis sanitaria causado por la pandemia en el año 2020, combinado con el sobre endeudamiento de las principales potencias mundiales, ha provocado una contracción de la economía global, y **nuestra actividad es sensible al volumen de intercambios comerciales**. El futuro es pues incierto si bien el FMI prevé un crecimiento global del 5,2% en 2021.
- **La implementación de nuevos acuerdos comerciales**, como el acuerdo de la Asociación Económica Integral regional (RCEP)

para la región Asia-Pacífico o los nuevos acuerdos comerciales del Reino Unido después del Brexit, influirán en el **alcance de los flujos transfronterizos de personas, bienes y servicios**, lo que sin duda deberemos considerar como organización, aunque no prevemos un impacto negativo.

“  
**EN NOATUM SEGUIREMOS CON NUESTRO PROCESO CONTINUO DE TRANSFORMACIÓN Y DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO**

- **Avances tecnológicos.** A medida que los avances tecnológicos se aceleran a causa de la situación provocada por la pandemia de la Covid-19, **las empresas deben prepararse para su futuro digital**. Como observadores que somos del

mundo global y de la revolución digital que ha supuesto la pandemia, en Noatum seguiremos con nuestro continuo proceso de transformación y de adaptación al cambio y a las necesidades y tendencias del mercado.

- **Cambio climático.** Los grandes eventos climáticos generan conciencia pública y motivan la promoción de políticas de sostenibilidad. Como empresa del mundo actual, en Noatum estamos firmemente decididos a ser proactivos en abordar los riesgos derivados del cambio climático y en contribuir a la lucha contra sus causas. Esto implica la necesidad de **mantenerse en una cultura sostenible y adoptar un enfoque de clara mejora continua** de nuestra resiliencia.

# Nuestras prioridades estratégicas

Nuestra principal **prioridad** es incrementar la **eficiencia** en todos los procesos en los que participamos.

Nuestra estrategia **pivota sobre el principio de aumentar la eficiencia**, de manera transversal, y de forma sostenible.

### CENTRADOS EN EL CLIENTE

En Noatum situamos al cliente en el centro de nuestra actividad. Conocemos a nuestros clientes, analizamos sus necesidades específicas y les ofrecemos la solución mas adecuada.

Nuestro compromiso con la calidad de los servicios que ofrecemos a nuestros clientes es constante. La calidad

es el hilo conductor que vertebra la actividad de la organización. El sistema de gestión integrado de Noatum garantiza un modelo de gestión eficaz y eficiente, preparado para el crecimiento y para los cambios que exigen el mercado y nuestras partes interesadas.

La capacidad de adaptación a las necesidades de este entorno cambiante hace de Noatum una empresa fuerte y potente, capaz de readaptar sus procesos y de redefinir sus objetivos a medida que las necesidades y las expectativas de los clientes cambian.

### APOSTAMOS POR EL USO DE LA TECNOLOGÍA

El uso de nuevas tecnologías es capital para el desarrollo de nuestro negocio. Las nuevas tecnologías no son necesarias sino cruciales para potenciar el desarrollo de nuestra compañía, claves para coordinar y gestionar el desempeño de las ventas y la comunicación a nivel mundial.

En este sentido, contamos con una visión estratégica de los sistemas de información al servicio de nuestro plan de negocio. El rol de la tecnología como facilitador de las actividades de la compañía y la constante digitalización de todos los procesos y el uso de herramientas telemáticas nos permitirán ser más

competitivos y resilientes frente a los cambios.

### ENTORNO: CUIDADO DE NUESTRAS PERSONAS

En Noatum actuamos como un equipo al servicio de las personas. Las personas importan y son importantes en nuestros proyectos actuales y futuros. Por ello, todas las personas que forman parte de la organización participan de la estrategia de personas, en base a una serie de objetivos: desarrollar el talento, promover el liderazgo, priorizar la seguridad y salud, ser eficientes en la organización y aportar al proyecto de futuro de Noatum.

En el año 2020 Noatum ha querido renovar su compromiso con las personas y ha comunicado al colectivo de empleados el manifiesto del área de personas.



**LA CALIDAD ES EL HILO CONDUCTOR QUE VERTEBRA TODA LA ACTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN**

## PEOPLE MANIFESTO

Las personas marcan la diferencia.  
Trabajamos juntos para ser un mejor equipo, compañía y mundo.

### ONE BRAND

- Ser los mejores embajadores de nuestra marca.
- Asegurar que nuestras acciones siempre reflejan nuestra marca y valores.
- Cumplir con nuestro Código Ético.

### ONE TEAM

- Trabajar juntos como un equipo Noatum.
- Fomentar el potencial de las personas a través de nuestras fortalezas colectivas.
- Inspirar siempre la excelencia y la mejora continua.

### ONE GOAL

- Comprometidos con nuestro objetivo de superar las expectativas de nuestros clientes.
- Trabajar en la innovación como impulsor de la transformación.
- Cuidar de nuestra gente y proteger el medio ambiente.

# 2020: la respuesta de Noatum a un reto global

2020 ha supuesto un **reto a nivel mundial** debido a la pandemia originada por el **Covid-19**, que ha impactado de lleno en la economía mundial y a toda la sociedad en general. Y también ha supuesto un reto para Noatum.



Como operador de servicios e infraestructuras estratégicos, Noatum ha tenido un papel relevante en el aseguramiento de la cadena logística y de suministro durante este periodo, y ha definido tres líneas principales de actuación para la gestión de la crisis:

- **Proteger la salud de los empleados y su entorno como prioridad máxima.** En Noatum hemos seguido en todo momento las pautas marcadas por la OMS y las autoridades sanitarias locales. Hemos adoptado las medidas preventivas y realizado continuas comunicaciones a todos nuestros colaboradores. Se ha optado por el teletrabajo en todas las posiciones en las que era posible, y se han adoptado medidas de protección del trabajo presencial que como operador de servicios e infraestructuras estratégicos debíamos mantener.

- **Asegurar la continuidad del servicio a nuestros clientes.** Hemos adaptado nuestra actividad al nuevo entorno y buscado soluciones alternativas para garantizar la prestación del servicio a nuestros clientes y la continuidad de la cadena de suministro en las mejores condiciones posibles. El balance del nivel de servicio que Noatum ha podido mantener es muy positivo y nos sentimos orgullosos de haber podido contribuir con nuestros servicios en el suministro de bienes, material y equipamiento médico esencial para la lucha contra el virus.

- **Mantener la cohesión de los equipos.** El comité de crisis de Noatum ha trabajado desde el inicio de la pandemia, junto con la dirección local de cada país, para mantener la cohesión de nuestros equipos. Se han llevado a cabo acciones comunicativas sobre la

gestión de la situación de pandemia y la evolución del Grupo, y se activaron campañas participativas e iniciativas para fomentar la cohesión y el sentido de pertenencia que nos han permitido crear puentes en la distancia y mantener a nuestros equipos a salvo, no solo de la pandemia, sino también de los efectos negativos que pudieran derivarse de la situación de teletrabajo.

“  
**LA PROTECCIÓN DE NUESTROS TRABAJADORES HA SIDO PRIORIDAD MÁXIMA**”

# Materialidad

## Nos centramos en lo que más importa.

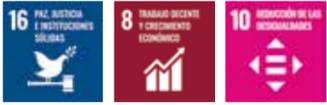
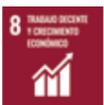
La materialidad entendida como análisis de los temas más relevantes y prioritarios para la organización y para los grupos de interés es una constante en nuestra toma de decisiones y nos permite **enfocar nuestros esfuerzos a la gestión de cuestiones económicas, ambientales, sociales y de governance** que maximicen la contribución de la organización al desarrollo sostenible.

Los aspectos materiales identificados en el ejercicio 2020 se han estructurado **en base a seis ámbitos**:

Gobierno Corporativo, Medio Ambiente, Laboral, Social, Gestión del Cliente y Económico.

En el ejercicio 2020 el impacto de la pandemia causada por el virus Covid-19 se ha extendido a los seis ámbitos en los que estructura la materialidad y **ha sido un punto de especial relevancia en la gestión de la compañía en 2020.**

Los distintos ámbitos materiales se abordan en los correspondientes capítulos de este EINF.

Ámbito	Aspectos materiales	Contribución a los ODS
Gobierno Corporativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparencia, ética e integridad</li> <li>• Gestión del riesgo</li> <li>• Corrupción y soborno</li> <li>• Cumplimiento regulatorio</li> <li>• Cohesión de la compañía en contexto de pandemia global</li> </ul>	
Medio Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consumo y eficiencia energética</li> <li>• Contaminación</li> <li>• Economía circular</li> <li>• Cambio climático</li> </ul>	
Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad y salud de los empleados</li> <li>• Conciliación</li> <li>• Igualdad y diversidad</li> <li>• Formación y retención del talento</li> <li>• Derechos humanos</li> </ul>	
Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso social</li> </ul>	
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad y salud de los clientes</li> <li>• Relación con los clientes</li> <li>• Calidad del servicio</li> </ul>	
Económico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cadena de suministro</li> <li>• Sostenibilidad del negocio a largo plazo</li> </ul>	



# 02



## NUESTRA APORTACIÓN A LA SOCIEDAD

- Comprometidos con el desarrollo local
- Formación e incorporación al mercado laboral. Inversión de futuro.
- Nuestra misión y visión enfocadas a los grupos de interés
- Diálogo con la sociedad y canales de comunicación
- Nuestra aportación para una sociedad más equitativa
- Calidad de servicio de nuestros proveedores
- Escuchamos a nuestros clientes: valoración del servicio y gestión de las reclamaciones
- Participación en asociaciones

# Comprometidos con el desarrollo local

**Noatum** contribuye a incrementar el valor de los diferentes sectores con los que colabora, aumentando la **eficacia y competitividad** de la cadena logística.

En Noatum estamos en un proceso constante de mejora y adaptación a los entornos cambiantes, especialmente en un contexto global en el que nuestros grupos de interés (clientes, proveedores, sociedad, trabajadores, administraciones) requieren de una mayor respuesta frente a sus necesidades y expectativas, ya no solo con respecto a nuestros servicios, sino también en relación

con la **aportación de un valor económico, ambiental y social en las comunidades en las que operamos**. Para ello, nos esforzamos por alcanzar los requisitos de calidad esperados, bajo unas prácticas de buena gobernanza, marcadas por nuestro Código Ético y reflejadas en la Misión, Visión y Valores del Grupo.

## NUESTRO CÓDIGO ÉTICO: ASEGURAMOS PRÁCTICAS DE BUENA GOBERNANZA CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

### 1. PRÁCTICAS FRAUDULENTAS O PROMESAS ENGAÑOSAS

En las relaciones con cualquier grupo de interés como son los clientes, administración pública o sociedad en general, no se harán manifestaciones falsas o promesas cuyo cumplimiento no se pueda garantizar.

### 2. SOBORNOS, CORRUPCIÓN Y COMISIONES ILEGALES

Está prohibida toda práctica de corrupción, soborno o pago de facilitación en todas sus formas activas y pasivas, ya sea por medio de actos u omisiones o mediante la creación o el mantenimiento de situaciones de favor o irregulares.

### 3. PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

Mediante la adopción de una serie de medidas para cumplir con las obligaciones sobre privacidad y de la gestión de la protección de datos personales, derivadas del Reglamento Europeo General de Protección de Datos Personales (2016/679) de 27 de abril y, en particular, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales.

### 4. SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD(\*)

En nuestro Sistema de Gestión Integrado podemos encontrar sociedades certificadas en alguno de los siguientes estándares: ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 50001.

Nuestra naturaleza como operador logístico integral y la proyección internacional del Grupo, nos permite aportar valor al **desarrollo estratégico de nuestros clientes** gracias al acceso a los diferentes mercados, la aportación de soluciones específicas a través de una amplia cartera de servicios ofertados y la creación de sinergias con los actores que intervienen en la cadena logística.

Conscientes que una compañía no debe limitarse a generar únicamente beneficios económicos a nuestros grupos de interés, **en Noatum tenemos la convicción y la responsabilidad asumida de crear valor compartido con la sociedad**, actuando como agentes de cambio para mejorar el entorno donde operamos, tanto en el desarrollo de las comunidades locales y de la sociedad en general como en la minimización del impacto ambiental y la contribución activa a la conservación y protección del medio ambiente.

### NUESTRA APORTACIÓN A LA LOGÍSTICA ANTI-COVID-19

Dentro del contexto de pandemia global acontecido en 2020, en Noatum hemos aportado soluciones logísticas de primer nivel de una forma ágil y eficaz, con el objeto de poder dar cobertura a las diferentes necesidades logísticas derivadas del COVID-19.

Con este fin, hemos sido participes en la logística de la lucha contra el virus en Asia, Europa, Norte América y Sur América, mediante la realización de envíos de material médico-sanitarios y equipos de protección individual (mascarillas, guantes, ropa y gafas de protección para personal sanitario).

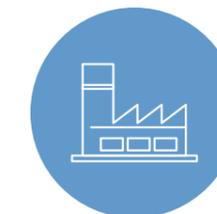
### OPERADOR LOGÍSTICO ESTRATÉGICO

En Noatum nos posicionamos como un operador logístico clave para el desarrollo de determinados sectores, estando presentes a lo largo de toda la cadena logística desde la materia prima hasta la distribución del producto terminado, como por ejemplo en el sector de automoción.



**PROVEEDORES:**

- Materias primas
- Piezas
- Componentes



**FABRICANTES DE AUTOMÓVILES**



**VENTAS**

- Distribuidor
- Concesionarios

**CONSUMIDOR FINAL**

# Formación e incorporación al mercado laboral. Inversión de futuro.

En Noatum ofrecemos a estudiantes y recién graduados **su primera oportunidad**, comprometiéndonos con la incorporación de los jóvenes al mercado laboral.

Con nuestro **Trainee Program**, anualmente acogemos en torno a 80 *trainees* principalmente provenientes de institutos, universidades y escuelas de máster y postgrado que imparten formación en negocio marítimo, logística, transporte y comercio internacional. También realizamos convenios de prácticas con estudiantes de Administración y Dirección de empresas, Finanzas, Contabilidad, Marketing, Recursos Humanos, Calidad o IT para las áreas corporativas. En cualquier caso, nuestro objetivo es **capacitar a los jóvenes para mejorar su empleabilidad** y, siempre que sea posible, darles la opción a optar a un puesto de trabajo en Noatum. Por esta misma razón, todas las personas que se incorporan a nuestros programas en prácticas pasan un **proceso de selección previo para ver que sus intereses**

**formativos puedan quedar cubiertos** y que sus competencias estén alineadas con las requeridas en nuestra organización. Todos los *trainees* cuentan con un **tutelage por parte de profesionales en la organización** con sólida experiencia y reciben un seguimiento periódico tanto por parte de su tutor como de recursos humanos.

El alcance de este programa es global y aplicable en función de la normativa estatal de cada país y las necesidades y posibilidades de cada delegación.

En 2020, pese a ser un año muy marcado por la pandemia, nuestro porcentaje de becarios incorporados a plantilla fue de un 17%, cifra que esperamos mejorar en 2021. Además, y pese a este entorno Covid, al igual que en años

anteriores, hemos participado en las ferias de empleo JOBarcelona y JOBMadrid, de forma virtual.

Para nosotros, **nuestros programas de prácticas son una importante fuente de reclutamiento de jóvenes talentos** que contribuyen a que nuestro *know how* del negocio prevalezca y que nuestro servicio y propuesta de valor se sostenga año a año para seguir posicionándonos como una empresa referente en nuestro sector.

De forma complementaria, en Noatum disponemos de un **Graduate Program** de formación a nuestros futuros profesionales, preparándolos para dar respuesta a las exigencias actuales y futuras de nuestro negocio. Este programa identifica personas recién tituladas o que estén realizando un máster o postgrado y les ofrece formación

en las diferentes áreas de negocio de la compañía, para llegar a tener una visión completa de las actividades que desarrollamos y conocer la operativa desde un punto de vista práctico, que les permita una vez concluida esta etapa formar parte de nuestro equipo. Para este programa buscamos, preferiblemente, **personas interesadas en trabajar en un entorno internacional y multicultural**, con muchas ganas de aprender y desarrollarse en nuestro sector y con competencias como compromiso, trabajo en equipo, adaptabilidad, orientación a resultados y capacidad de aprendizaje.

Este programa, puesto en práctica en España, tiene un enfoque muy orientado a negocio y es una excelente oportunidad para conocer la operativa de transporte: marítima, terrestre, aérea, aduanas y la parte más comercial del negocio.

✓ Ejemplos de nuestra actividad para la incorporación de jóvenes al mercado laboral en 2020



Por último, en España también contemplamos **programas de Formación Dual** como vía de incorporación de estudiantes procedentes de los ciclos superiores de formación profesional. Este programa, en el marco del sistema de Formación Profesional Dual, permite compaginar la actividad laboral con la actividad formativa recibida en su centro de estudios, y es una vía altamente efectiva para la empleabilidad de este tipo de estudiantes.

# Nuestra misión y visión enfocadas a los grupos de interés

Analizamos las **necesidades y expectativas** de nuestros grupos de interés para ofrecer servicios de calidad.

El acercamiento y conocimiento de nuestros grupos de interés es clave para el desarrollo de nuestro modelo de negocio, ya que nos permite **anticiparnos a sus solicitudes y exigencias en base al análisis de sus necesidades y expectativas**, así como colaborar con ellos para el desarrollo de iniciativas que permitan la creación de valor compartido.

Por ello, la comunicación e interacción con los diferentes grupos de interés es esencial para garantizar el éxito de nuestras operaciones; tomando en consideración sus opiniones como herramienta para la mejora continua en la prestación de nuestros servicios.

En Noatum también estamos comprometidos con la transparencia con la sociedad. Ponemos a disposición de nuestros grupos de interés, la información no financiera más relevante por medio de la elaboración y publicación de estos informes y la creación de canales de comunicación a través de nuestra web y redes sociales.

En Noatum hemos identificado 6 grupos de interés destacados, que son aquellos que se ven afectados de manera directa o indirecta por las operaciones del Grupo o que tienen un interés legítimo sobre su actividad.

CATEGORÍA	PRINCIPALES REQUISITOS	PRINCIPALES CANALES DE GESTIÓN
 <p><b>Clientes</b></p>	Atención personalizada, información, seguimiento de mercancías, seguimiento de equipos, incidencias, financiación, satisfacción del cliente, cumplimiento legal.	Web, comunicación directa, ferias, presentaciones, publicaciones, actos promocionales, sponsorizaciones, cuestionarios de satisfacción.
 <p><b>Proveedores</b></p>	Puntualidad en el cobro de facturas, solvencia financiera, conocimiento de los requerimientos propios y de los clientes, conocimientos actualizados del sector, cumplimiento legal.	<i>Vendor Invoices</i> , informes financieros, ERPs, departamento legal, consultoría externa, código ético, homologación, departamentos de Calidad, Health & Safety y RRHH.
 <p><b>Administraciones públicas e instituciones</b></p>	Obligaciones tributarias y de seguridad social, control de riesgo y grado de endeudamiento, transparencia, información de situación financiera, cumplimiento de requisitos legales y éticos, cooperación con autoridades portuarias.	Departamento financiero, legal, RRHH, auditorías y consultorías externas, pólizas de seguros, código ético, departamentos de Health & Safety y Calidad, operadores económicos responsables.
 <p><b>Sociedad y comunidad</b></p>	Cumplimiento de requisitos legales y reglamentarios y de comportamiento ético, generación de empleo (directo e indirecto).	Departamentos legal, comercial y RRHH, consultorías externas, pólizas de seguros, código ético, departamentos de Health & Safety y Calidad.
 <p><b>Competencia</b></p>	Cumplimiento de la Ley de Competencia (libre mercado para compradores y vendedores).	Política de competencia Noatum, equipos comerciales y pricing, departamento Legal, formación para el correcto cumplimiento de la Ley de Competencia.
 <p><b>Accionistas</b></p>	Consecución de beneficios y rentabilidad, mejorar la imagen de marca, control de riesgo y grado de endeudamiento, transparencia, información de situación patrimonial, participación en decisiones estratégicas, cumplimiento legal y ético y retención del talento.	Departamentos de Calidad, Finanzas, Legal y Health & Safety, Dirección General, presidencia y CEOs, auditorías y consultorías externas, web, comunicación directa, presentaciones, publicaciones.

# Diálogo con la sociedad y canales de comunicación

Comprometidos con ofrecer una **comunicación clara y veraz** a la sociedad, para establecer una relación fructífera y de confianza con nuestras partes interesadas.

En Noatum, además de conocer y analizar las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, **disponemos de los canales de comunicación adecuados en los que ofrecemos la información relevante del Grupo**. Trabajamos en la creación de contenidos que fortalezcan el conocimiento y la buena reputación de nuestra marca, ofreciendo a cada grupo de interés información sobre sus propios intereses.

Entre las prioridades en comunicación **está el proyectar nuestros valores corporativos, de manera que los grupos de interés puedan ser conocedores y partícipes de los mismos**, centrándonos especialmente en nuestras acciones en materia de sostenibilidad ambiental, protección de las personas y gestión ética de nuestro negocio.

Para ello, realizamos una comunicación coordinada y coherente que transmitimos a los medios de comunicación y al público según nuestros estándares de identidad visual mediante comunicados de prensa, entrevistas, conferencias y redes sociales.

**Además, nos esforzamos en cuidar al cliente con propuestas únicas y de valor que le sitúen en el centro de nuestros procesos**, y que sean capaces de colmar sus expectativas. Trabajamos en mejorar la experiencia del cliente en nuestros canales digitales y, alineados con nuestras unidades de negocio, creamos soluciones personalizadas que se adaptan a cada una de sus necesidades.

También **promovemos el orgullo de pertenencia de todas las personas que forman parte de nuestra organización**.



Impulsamos el conocimiento activo de Noatum y todas nuestras marcas mediante la publicación de noticias y contenidos en la intranet corporativa, producimos newsletters periódicas en las que se comparten temas de actualidad y de interés y desarrollamos webinars internos de formación en los que se comparte el conocimiento interno. Con todas estas iniciativas, conseguimos que nuestras personas sean los principales prescriptores de nuestra filosofía.

# Nuestra aportación para una sociedad más equitativa

Además de aportar un valor económico y de desarrollo estratégico en las comunidades en las que operamos, para nosotros es prioritario generar una cultura sostenible que favorezca e impulse iniciativas tanto a nivel interno como acciones colaborativas con nuestros grupos de interés, con el objeto de aportar nuestro grano de arena a la reducción de las desigualdades y mejorar la situación de los colectivos más desfavorecidos.

**Dentro de las colaboraciones de voluntariado y patrocinio realizadas en 2020, destacamos:**

## COLABORACIÓN CON FESBAL



Aprovechando nuestra participación en las cadenas logísticas de distribución alimentaria a nivel mundial, hemos querido contribuir activamente a la extraordinaria labor que realiza la Federación Española de Banco de Alimentos (FESBAL).

Nuestra pequeña aportación para mitigar la situación de pobreza de miles de familias, que se ha visto agravada por la pandemia en 2020, consistió en realizar una donación económica por parte del Grupo, que permitió la compra de 7.500 kg de alimentos básicos, y que se tradujeron en apoyar a 3.400 familias en un día. Adicionalmente se creó un espacio virtual en la web de FESBAL para que nuestros empleados pudieran realizar una donación económica a título personal.

Nos hemos sentido especialmente orgullosos de contar con el apoyo de los empleados de Noatum, que se han sumado a esta iniciativa con ilusión. Porque juntos somos más capaces de hacer frente a una situación como la que estamos viviendo actualmente.

## COLABORACIÓN CON MÉDICOS SIN FRONTERAS



Aprovechando la novena edición del tradicional concurso de tarjetas navideñas infantiles de Noatum, por cada dibujo recibido, se hizo una donación a Médicos Sin Fronteras (MSF). Esta ONG dedica los fondos a atender los requerimientos básicos de los más

necesitados, en aspectos tales como atención médica, agua y saneamiento.

## VOLUNTARIADO CON KANTAYA PERÚ - APOYO EN LA EDUCACIÓN



Nuestras oficinas de Perú participan en la ONG Kantaya Perú, una organización

orientada a proporcionar educación complementaria a niños de entre 5 y 15 años de edad, con el objeto de que los menores realicen actividades educativas que los alejen de posibles riesgos.

Los trabajadores de Noatum en Perú participan y colaboran con ilusión en esta iniciativa.

# Calidad de servicio de nuestros proveedores

Aseguramos que nuestros proveedores cumplan con unos **altos estándares de calidad**.

En Noatum somos conscientes de que la robustez y eficacia de la cadena logística se consigue con una red de proveedores con unos altos estándares de calidad. En este sentido, hacemos extensible nuestros estándares

a nuestros socios comerciales mediante el proceso de homologación, en el que exigimos que se adhieran a nuestro Código Ético.



Realizamos las siguientes acciones para gestionar a nuestros proveedores y asegurar la calidad de los servicios que ofrecen:

### 1. Homologación de proveedores

En Noatum existen procesos de homologación de proveedores adaptados a las necesidades y requisitos locales. El procedimiento de homologación implantado en España permite determinar la aptitud y capacitación del proveedor para la prestación del servicio, en base al cumplimiento de la normativa legal de aplicación y los requerimientos fijados por la compañía.

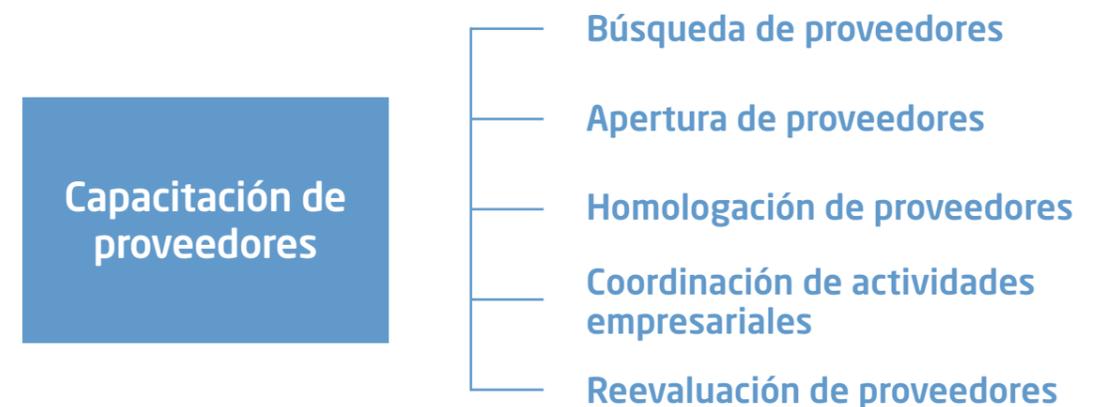
### 2. Auditorías a proveedores

Noatum se reserva la posibilidad de realizar auditorías de aseguramiento a sus proveedores para sentar las bases para que el compromiso de colaboración sea adecuado. En 2020 es el primer año que se reporta estos ejercicios, contabilizándose dos auditorías a proveedores con un resultado favorable en ambos casos.

### 3. Exigencia a proveedores

Noatum tiene desarrollados los criterios en cumplimiento del marco de responsabilidad social corporativa bajo los que actúa y estos son trasladados a los proveedores con el envío del Código Ético y otra información relevante.

En España, el proceso de homologación forma parte del proceso de **Capacitación de proveedores**, tareas no específicas de la propia actividad del negocio que se realizan de forma obligatoria cuando se contrata a proveedores para la prestación de un servicio a un cliente:



En este sentido, a partir de la necesidad del cliente, se realiza una búsqueda en la Base de Datos de Proveedores homologados. En los casos en los que no existe un proveedor habilitado, se recurre al proceso de homologación, que consta de las siguientes fases:

- 1 **Búsqueda de proveedores**
- 2 **Apertura del tercero**
- 3 **Formulario de homologación**
- 4 **Revisión y validación de la documentación recibida**
- 5 **Gestión de excepciones**
- 6 **Contratación del proveedor**

El proceso de homologación descrito anteriormente, redefinido como resultado del proyecto Kaizen, se aplica actualmente en España en 9 sociedades, incrementándose este alcance en 2 sociedades más con respecto a 2019.

Los procedimientos de homologación existentes en el resto de geografías y sociedades Noatum están siendo objeto de análisis dentro de la estrategia de integración y consolidación del Grupo.

#### **FORMACIÓN SOBRE HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES**

En mayo de 2020 se realizó en España una formación sobre el proceso de homologación. Esta formación es el resultado del grupo de trabajo de reingeniería de procesos, iniciado en 2019, sobre el análisis del proceso de homologación realizado de forma conjunta con las divisiones de negocio y servicios corporativos del Grupo a lo largo de un año.

# Escuchamos a nuestros clientes: valoración del servicio y gestión de las reclamaciones

Comprometidos con la **calidad** de nuestro servicio y la búsqueda de la **mejora continua** a través del feedback de nuestros grupos de interés.

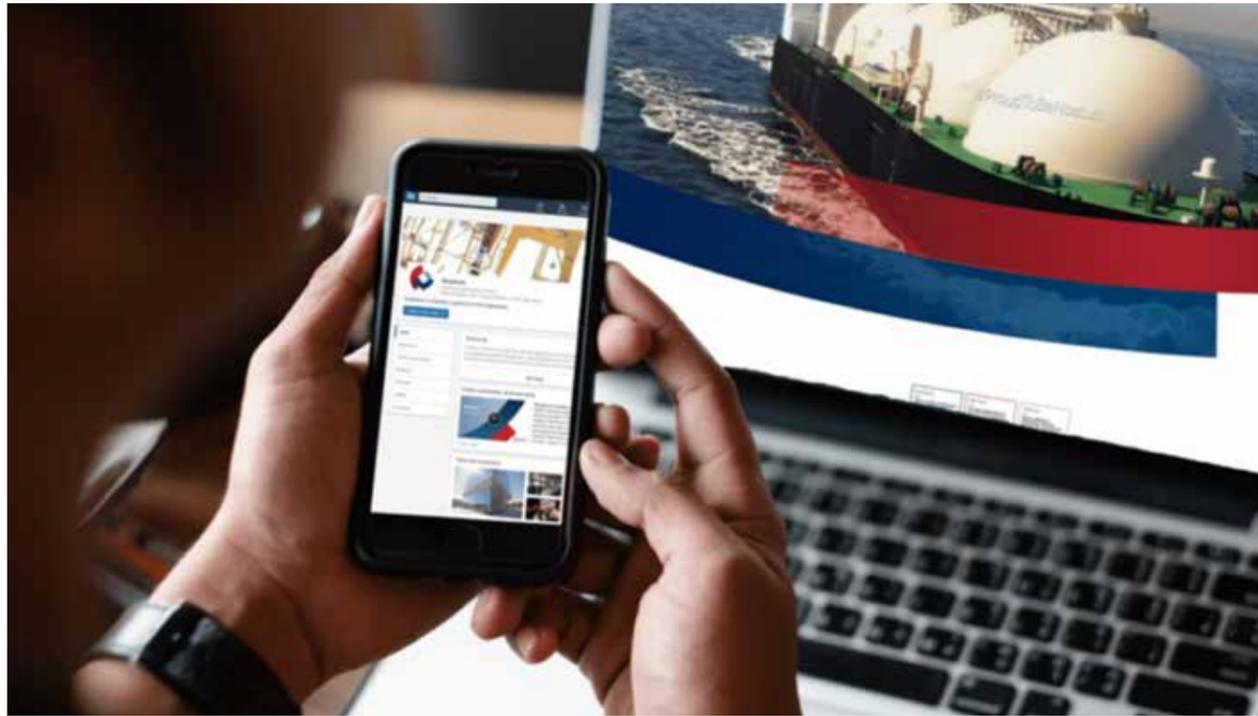
Para el desarrollo de nuestro negocio con los más altos estándares de calidad y eficiencia, es básico tener en consideración la opinión que nuestros grupos de interés tienen de nosotros y de nuestros servicios. Es por ello que, en el marco de nuestro Sistema de Gestión de la Calidad, en Noatum hemos desarrollado e implementado un Procedimiento de Gestión de Incidencias, No Conformidades y Acciones Correctivas, a través del cual se garantiza la detección, el registro y la correcta gestión de las incidencias. Estas pueden tener distinta tipología según sea su entrada o forma de detección:

- **Incidencias de cliente:** comunicadas por el propio cliente y cuyo causante puede ser cualquiera de los actores de la cadena logística, incluido él mismo.
- **Incidencias de proveedores:** comunicadas por el proveedor y relacionadas el servicio que el propio proveedor nos ofrece.
- **Incidencias de tipo interno,** detectadas internamente y derivadas a partir de una incorrecta gestión interna.
- **Incidencias que afectan al estado/certificado de Operador Económico Autorizado (OEA).**

Nuestro procedimiento da solución a la gestión de incidencias a través de un sistema de registro corporativo que cumple con los diferentes requisitos y normas de certificación de cada centro de trabajo según las necesidades de la propia actividad.

Adicionalmente, determinadas áreas de negocio disponen de sistemas operativos propios para la gestión de incidencias.

El procesamiento de incidencias permite recoger y consolidar datos y proporciona los indicadores necesarios para el posterior análisis de las incidencias y toma de decisiones e implementación de acciones, si procede.



Como apoyo a estos sistemas de control de calidad de nuestros servicios, también contamos con otros **procesos de detección de incidencias e incumplimientos** y en los que, a su vez, se revisa el control operacional y los propios procesos de resolución de incidencias/reclamaciones. Estos procesos son los siguientes:

- **Inspecciones periódicas internas** del servicio e inspecciones periódicas de equipos y maquinarias.
- **Auditorías internas y auditorías externas** de los siguientes tipos:
  - Financieras
  - Sistema de Gestión Integrado (Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo)
  - Las relativas a certificaciones y/o esquemas, llevadas a cabo por terceras partes independientes. Principalmente: Referenciales de Calidad de Puertos del Estado, Guía de Buenas Prácticas Ambientales, EMAS, Operador Económico Autorizado, GMP+ y APPCC/Codex Alimentario relativas a gestión de producto alimentario, Good Distribution Practices (GDP) relativas a gestión de producto farmacéutico.

Nuestro sistema de gestión también contempla la **implementación de acciones preventivas**, como son la incorporación de medidas en los procesos operativos, de apoyo y estratégicos, o la conversión en procesos con entidad propia mediante los procesos de gestión de riesgos.

A través de todos estos procesos de Noatum, nos aseguramos la consecución de la mejora continua y de la satisfacción del cliente.

A continuación, se muestran los resultados de las incidencias registradas mediante una comparativa entre 2018, 2019 y 2020:

## noatum maritime

INDICADOR	TOTAL 2018	TOTAL 2019	TOTAL 2020
Incidencias registradas	141	106	70

## noatum logistics

INDICADOR	TOTAL 2018	TOTAL 2019	TOTAL 2020
Incidencias registradas	715	536	351

## noatum terminals

INDICADOR	TOTAL 2018	TOTAL 2019	TOTAL 2020
Incidencias registradas	157	175	123

Adicionalmente, la satisfacción del cliente se mide y analiza a partir de encuestas de satisfacción de clientes, que se realizan de forma concreta en algunas actividades y muestras de clientes específicas, pero,

sobre todo, desde la labor comercial de cada uno de los departamentos y/o responsables comerciales de las diferentes sedes operativas de las áreas de negocio.

# Participación en asociaciones

Las acciones de **asociación** y **partnerships**, nos proporcionan visibilidad y mayor conocimiento de los mercados y sectores en los que operamos además de la **creación de sinergias** con los diferentes operadores de la cadena logística.

En Noatum conseguimos un feedback continuo de información con el mercado en general y con el sector en particular a través de las **diferentes asociaciones y organizaciones a las que pertenecemos o con las que colaboramos**. El objetivo principal de esta pertenencia o colaboración es alcanzar un conocimiento más pleno del

sector en el que desempeñamos nuestra actividad, que además nos proporciona la posibilidad de participar en foros de discusión sectoriales y en trámites de información pública o preparación de propuestas normativas; el mejor entendimiento de nuevos requisitos de aplicación a nivel nacional o internacional; el acceso a las notificaciones sobre

novedades con respecto a la normativa vigente, y derogaciones de normativas o de exigencia legales específicas que dejan de estar en vigor.

Las asociaciones de las que forma parte Noatum, por área de negocio, son las siguientes:



## INTERNACIONAL

- MACN (Maritime Anti-Corruption Network)

Noatum está adherida a esta red empresarial global que trabaja por una industria marítima libre de corrupción que permita un comercio justo en beneficio de la sociedad. Todos los miembros adquieren el compromiso de implementar los principios de anticorrupción de MACN, basados en estándares normativos internacionales de referencia.

- International Association of Independent Tanker owners
- CLIA Cruise Lines International Association
- BIMCO Baltic International Maritime Council

## ESPAÑA

- ASECOB: Asociación Española de Consignatarios de Buques

Participación en las diferentes asociaciones distribuidas en la geografía española donde Noatum Maritime tiene presencia como agente consignatario. A través de ASECOB también se participa en:

- ECASBA: The European Community Association of Ship Brokers and Agents
- FONASBA: The Federation of National Associations of Ship Brokers and Agents

## PORTUGAL

- AGEPOR: Agentes de Navegação de Portugal
- Câmara de Comércio e Indústria Luso Espanhola: CCIL
- Câmara de Comércio e Indústria de Angola

## FRANCIA

- AACN : Association des Agents Consignataires des Navires
- UMF : Union Maritime Fluvial
- UMPS : Union Maritime Port de Sète
- GHAAM: Groupement Havrais des Armateurs et Agents Maritime
- Union Maritime de la Rochelle
- Syndicat Des Armateurs Bordeaux



## noatum logistics

### ESPAÑA

- FETEIA (ATEIA) (Federación Española de Transitarios-Expedidores Internacionales y Asimilados)

Organización para la logística, el transporte y la representación aduanera. A través de ella, también asociados a FIATA, International Federation of Freight Forwarders Associates.

### PORTUGAL

- APAT (Associação dos Transitários de Portugal)
- Cámara de comercio Luso-británica
- Cámara de comercio Luso-árabe

### TURQUÍA

- UTIKAD (Association of International Forwarding and Logistics Service Providers)
- Deniz Ticaret Odası (Turkish Chamber of Shipping) Turkish Chamber of Shipping
- Istanbul Ticaret Odası (Istanbul Chamber of Commerce)
- Hizmet İhracatçıları Birliği (Services Exporters' Association)

### PERÚ

- APACIT (Asociación Peruana de Agentes de Carga Internacional)

### HONG-KONG

- Spanish Chamber of Commerce in Hong Kong



## noatum terminals

### ESPAÑA

- ASOPORT: Asociación Estatal de Empresas Operadoras Portuarias.
- ANESCO: Asociación Nacional de Empresas Estibadores y Centro Portuarios de Empleo
- UNISTOCK ESPAÑA. Asociación Española de Almacenistas Portuarias de Granos, Cereales y sus derivados
- CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales)
- CLUB EMAS
- FERRMED ASBL

### TARRAGONA

- Asociación provincial empresas estibadoras
- Confederación empresarial provincia de Tarragona
- APPORTT: Agrupación para la promoción del Port de Tarragona

### CASTELLÓN

- PROPELLER CLUB CASTELLÓN: Foro para el impulso marítimo y logístico

### SAGUNTO

- ASOCIACIÓN NAVIERA VALENCIANA (ANV): Asociación Empresarial de Empresas de Tráfico Marítimo de la Provincia de Valencia

### MÁLAGA

- MALAGAPORT: Empresa Asociada de la Autoridad Portuaria de Málaga responsable de la promoción del puerto de Málaga
- Asociación de Consignatarios de Buques y Empresas Portuarias de Málaga

### SANTANDER

- ASCOESANT: Asociación de Consignatarios y Estibadores de Buques en el Puerto de Santander





# 03

---

## NUESTRO GOBIERNO CORPORATIVO

- Estructura de Gobierno
- Nuestro Código Ético
- Gestión de riesgos de la organización

# Estructura de Gobierno

La estructura del **gobierno corporativo** de Noatum es la siguiente:



**ANTONIO CAMPOY**  
CEO Noatum



**BONIFACE BERTHELOT**  
Corporate Managing  
Director & CFO Noatum



**OSCAR RODRÍGUEZ**  
Chief Commercial  
Officer Noatum



**JORDI TRIUS**  
Managing Director  
Noatum Maritime



**RAFAEL TORRES**  
CEO  
Noatum Logistics



**JOAQUIN RAMON**  
Managing Director  
Noatum Terminals

Noatum cuenta con un **consejo de administración** formado por el CEO de Noatum, tres consejeros independientes y un representante del socio único, con una presidencia no ejecutiva y con un consejero delegado.

El consejo de administración de Noatum es el principal responsable de:

- Analizar los resultados consolidados y el trabajo del equipo directivo del Grupo.
- Aprobar la estrategia del Grupo y controlar su ejecución.
- Supervisar y controlar la gestión presupuestaria del Grupo.
- Tomar las decisiones más importantes de todo el Grupo sobre inversiones, venta o adquisición de activos y estructuración corporativa.
- Evaluar y autorizar las políticas maestras de estructura y remuneración.
- Evaluar y autorizar alianzas estratégicas y promover la implementación de mecanismos para tener la información más precisa sobre todas las áreas de la empresa.

**El consejo de Noatum Holdings ha designado tres comités, que actúan como órganos consultivos del consejo, y están formados por parte de los consejeros de Noatum Holdings y de invitados permanentes pertenecientes a la estructura corporativa de Noatum:**

- Comité de Auditoría y Revisión de Riesgos
- Comité de Personas y Retribuciones
- Comité de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad

A través de sus filiales directas e indirectas, Noatum presta servicios marítimos, logísticos integrales y de terminal portuaria a través de sus tres grandes líneas de negocio. La estructura societaria de Noatum está organizada entorno a cada una de las tres grandes líneas de negocio de Noatum, que a su vez conforman un área y están encabezadas por una sociedad de cabecera:

- **Noatum Maritime:** especializada en servicios marítimos.
- **Noatum Logistics:** operador logístico integral.

- **Noatum Terminals:** división de operaciones portuarias.

El consejo de la sociedad de cabecera de cada área está formado por el CEO del Grupo, la dirección general corporativa y la dirección comercial del Grupo. Junto con el CEO o Managing Director, conforman el comité de dirección del área de negocio.

El **Comité de dirección** de cada área es responsable de:

- Analizar los resultados y el trabajo del equipo de gestión del área.
- Aprobar la estrategia y controlar su ejecución.
- Supervisar y controlar la gestión presupuestaria.
- Tomar las decisiones más importantes a nivel de área sobre inversiones, venta o adquisición de activos y estructuración corporativa
- Evaluar y autorizar a nivel de área la estructura y la política de remuneración
- Evaluar y autorizar alianzas estratégicas a nivel de área.
- Promover mecanismos de implementación para tener la información más precisa sobre la evolución del negocio.



**EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE NOATUM Y LOS COMITÉS DE DIRECCIÓN DE CADA DIVISIÓN SON LOS RESPONSABLES DE ANALIZAR Y DIRIGIR LA ESTRATEGIA DEL GRUPO**

# Nuestro Código Ético

En Noatum nos aseguramos de que todas las personas que formamos parte esta compañía y nuestros colaboradores, están alineadas con **los principios de nuestro Código Ético.**

Nuestro **Código Ético** se aplica a todos los niveles organizativos y en todas nuestras operaciones tanto para los empleados de Noatum, que deben comprenderlo y aplicarlo en su día a día, como a

nuestros colaboradores, solicitándose que se adhieran a nuestros principios éticos de este Código. En este sentido, el **Código Ético** de Noatum se articula en base a una serie de compromisos éticos:

### LOS COMPROMISOS DE NUESTRO CÓDIGO ÉTICO

-  Compromiso con la legislación.
-  Compromiso con el medio ambiente.
-  Compromiso con el entorno de trabajo y los trabajadores.
-  Compromiso con los diferentes grupos de interés.
-  Compromiso con la protección de las instalaciones y de los bienes que nos confían los clientes.
-  Compromiso de colaboración con nuestros socios comerciales.
-  Compromiso con la protección de los datos y gestión de la propiedad intelectual.
-  Compromiso con el control financiero.
-  Compromiso con la sociedad.

Nuestro Código Ético es accesible para todos los empleados a través de la intranet.

## CANAL DE DENUNCIAS

Existen diferentes canales para denunciar el incumplimiento del presente Código Ético. Todo el personal tiene la obligación de denunciar situaciones ilegales, alegales, o inmorales a la organización. En este sentido, todo el mando jerárquico debe estar dispuesto a escuchar y gestionar adecuadamente todas las situaciones de potencial conflicto.

No obstante, Noatum tiene un canal de denuncias de carácter confidencial con acceso a cualquier trabajador o trabajadora para poder denunciar un posible delito que afecte a la compañía, a los trabajadores o a cualquier parte interesada que interaccione.

El **Comité de Compliance** está al cargo de la gestión del canal y de la investigación de cualquier acción o conducta que a través del mismo se denuncie.

## COMITÉ DE COMPLIANCE

El Comité de Compliance ha sido designado por los órganos de administración como el órgano dentro de Noatum responsable de liderar los esfuerzos para asegurar la implementación efectiva del sistema de gestión de Compliance y supervisar su funcionamiento y cumplimiento. En consecuencia, todos los profesionales de Noatum tienen el deber de colaborar con el Comité de Compliance para el adecuado desempeño de sus funciones.



**NUESTRO CÓDIGO ÉTICO SE APLICA A TODOS LOS NIVELES ORGANIZATIVOS Y EN TODAS NUESTRAS OPERACIONES TANTO PARA LOS EMPLEADOS DE NOATUM, QUE DEBEN COMPRENDERLO Y APLICARLO EN SU DÍA A DÍA, COMO A NUESTROS COLABORADORES**



# Gestión de riesgos de la organización

Desde Noatum tenemos un compromiso absoluto en la **mitigación de los riesgos** en nuestra actividad a nivel global, de manera que cualquier materialización de los mismos tenga un mínimo impacto sobre la organización, ya sea sobre el servicio a nuestros clientes, sobre las personas que trabajan con nosotros, sobre el desempeño económico o sobre cualquier otro ámbito de afectación.

En 2017 desarrollamos un **Mapa de Riesgos 360°** que tenía por objeto la identificación y evaluación de los principales riesgos que afectaban o podían llegar a afectar a Noatum. Es también una herramienta de ayuda en la toma de decisiones, mediante la aportación de estrategias encaminadas a la gestión y control de sus riesgos.

Los riesgos fueron evaluados en términos de probabilidad e impacto, considerando la experiencia en siniestros de la organización, del sector y de la industria en general, con la ayuda de la herramienta de gestión de riesgos. De esta forma podemos desarrollar el ciclo completo de apreciación de riesgos (Identificación, Análisis y Evaluación de riesgos) en base a la norma ISO 31000 (norma de referencia para la Gestión de Riesgos).

Para la evaluación del impacto fueron consideradas las posibles consecuencias derivadas de la materialización de cada riesgo. Como resultado del análisis, se identificaron una serie de riesgos clasificados en tres tipos: **corporativos, de negocio y otros riesgos de alto impacto a nivel legal/normativo y/o reputacional.**

Este Mapa de Riesgos 360° es un método sistemático de identificación, evaluación y tratamiento de riesgos,

entendido como un ejercicio de mejora continua que requiere de actualización permanente. Por ello, el mapa será actualizado con la inclusión de los riesgos inherentes a la diversificación geográfica con la progresiva integración de lugares en los que se adquirieron intereses en 2019.

Durante el ejercicio 2019 y 2020 se ha establecido una metodología para la identificación de riesgos y oportunidades a nivel local, definidos previamente en el Mapa de Riesgos, así como de otros riesgos relacionados con la evolución de las actividades, con el objeto de poder establecer un plan de acción local. Está previsto llevar a cabo el ejercicio para las tres divisiones.

El plan, diseñado por las áreas corporativas de Calidad y Riesgos, permitirá vincular el riesgo identificado con el grupo de interés y el ámbito afectado, categorizar el riesgo *bottom-up*, establecer conjuntamente un plan de acción monitorizado y programar la posterior evaluación de la efectividad de las medidas tomadas.

Esta línea de trabajo conjunta permitirá también detectar las oportunidades de cambio y mejora asociadas a los riesgos, ampliando la base de referencia del Mapa de Riesgos del Grupo con datos más

específicos de registros de riesgo y controles.

La **gestión de los riesgos identificados**, se lleva a cabo mediante:

- **Externalización**, acudiendo a los mercados de seguros para externalizar los riesgos identificados, de manera que no haya impacto en el patrimonio del Grupo, ni en el de nuestros grupos de interés.
- **Gestión interna**: aquellos riesgos no externalizados que se abordan mediante la definición de acciones que minimicen el riesgo de materialización y el potencial impacto identificado en los análisis.

Nuestro departamento de riesgos trabaja de una manera transversal, buscando apoyo en todos los ámbitos, coordinando y liderando cualquier iniciativa de minimización de los riesgos.



**UN EJERCICIO DE MEJORA CONTINUA QUE REQUIERE DE ACTUALIZACIÓN PERMANENTE**



# 04

---

## COVID-19: LA FUERZA DE UN EQUIPO PARA SUPERAR LA PANDEMIA

- Prólogo de una crisis global
- Adaptación a entornos complejos; cómo afrontar una crisis global
- #NoatumWeCare
- Nuestra Misión, mantener la continuidad de negocio
- Nuestra contribución a la lucha global contra el Covid-19

# Prólogo de una crisis global

Durante 2020, la pandemia por el Covid-19 ha tenido un **impacto global sin precedentes**, no visto en la historia reciente. La propagación del Covid-19, la afectación en los mercados y la cooperación internacional están moldeando la **trayectoria económica mundial**.

La actual situación de pandemia por Covid-19 comenzó a finales de 2019 en China, en la región de Wuhan, y el 20 de enero de 2020 la OMS declaró la emergencia de salud pública. Menos de dos meses después, el 11 de marzo de 2020, la OMS determinó que la situación se definía como una pandemia, y el 13 de marzo de 2020 se catalogó a Europa como el nuevo epicentro de la de la propagación de esta enfermedad.

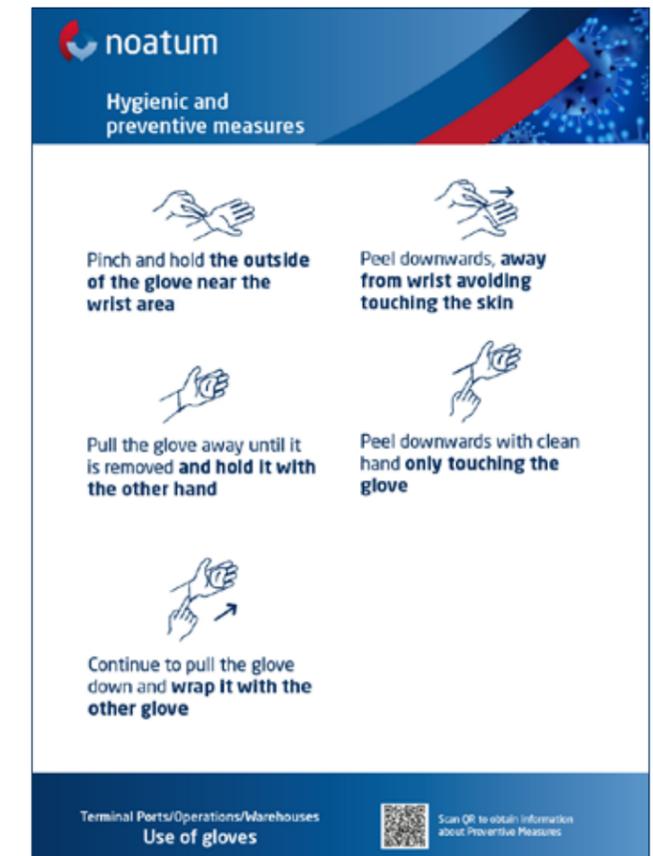
El impacto de la pandemia durante 2020 ha supuesto, a nivel internacional, el cierre de fronteras,

el cierre del sector servicios y la limitación de la actividad industrial, así como **cambios drásticos en la demanda de bienes de primera necesidad** en los mercados de todo el mundo. Esta crisis global también ha supuesto un reto para las empresas, al tener que adaptar su actividad empresarial a un nuevo entorno complejo y cambiante, pero, sobre todo, a la necesidad de garantizar la seguridad y protección de las personas frente al riesgo de contagio.

En Noatum hemos puesto todo nuestro esfuerzo y dedicación

como equipo para afrontar con éxito todas las dificultades y retos que ha supuesto esta pandemia.

Dentro de nuestro rol como operador logístico integral, **hemos sido un agente facilitador para garantizar el correcto funcionamiento de los mercados globales** y, por otro lado, como empresa, nuestra máxima prioridad ha sido en todo momento la de proteger la seguridad y salud de nuestras personas y garantizar la continuidad la actividad.



# Adaptación a entornos complejos; cómo afrontar una crisis global

La pandemia ha originado **nuevos retos y desafíos** que han marcado la agenda 2020. En Noatum respondemos con una estrategia corporativa adaptada a esta nueva normalidad.

En Noatum hemos afrontado la problemática ocasionada por el Covid-19 desde las primeras fases de la pandemia, cuando el virus comenzó a expandirse por China, país en el que disponemos de varias oficinas. Desde ese momento **actuamos de inmediato para asegurar la protección de nuestros trabajadores y garantizar la continuidad de nuestra actividad**, esencial para garantizar el funcionamiento de la cadena de suministro.

Nuestros **equipos ubicados en las regiones de Asia** fueron los primeros en hacer frente a la crisis sanitaria, mediante **la adopción de todas las recomendaciones de la OMS** sobre medidas de prevención e higiene en los centros de trabajo, la promoción del trabajo en remoto y la cancelación de viajes de negocio o la asistencia a eventos públicos. También fueron los primeros en advertir y gestionar las problemáticas económicas y logísticas derivadas de la situación pandémica, como la congestión portuaria o la falta de materias primas.



**“ LA PRIORIDAD DE NUESTRO GRUPO ES LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE TODAS NUESTRAS PERSONAS ”**

Gracias al compromiso y esfuerzo que realizaron desde nuestra área de negocio de Logística en la región de Asia durante las fases iniciales de la pandemia, la implantación de medidas en el resto de regiones donde se fue extendiendo el virus fue más sencilla. Estas buenas prácticas se han extendido a la totalidad de los centros de trabajo de Noatum, teniendo en cuenta siempre las recomendaciones locales y la naturaleza de la tarea

que cada empleado realiza. Nuestra actividad, catalogada como esencial y desarrollada en muchos casos en infraestructuras estratégicas como las terminales portuarias que gestionamos, no ha podido realizarse de forma telemática en su totalidad, por lo que se han extremado las precauciones para garantizar la seguridad de aquellos empleados que debían seguir realizando su trabajo de forma presencial.

Desde los primeros meses de pandemia se convocó el **Comité de Gestión de Crisis (CMC)**, de alcance global para todo el Grupo, para dar respuesta a las amenazas y a los impactos del Covid-19 tanto para la seguridad y salud de los trabajadores como para la continuidad del negocio. A partir de marzo de 2020, el CMC monitoreó la evolución de la crisis y coordinó las acciones y medidas corporativas con los siguientes objetivos:

## OBJETIVOS DEL COMITÉ DE GESTIÓN DE CRISIS



# #NoatumWeCare

Nuestra prioridad es la protección y cuidado de nuestras personas. Hemos actuado con un enfoque de **minimización de los riesgos** frente al Covid-19 en la gestión de nuestros equipos.

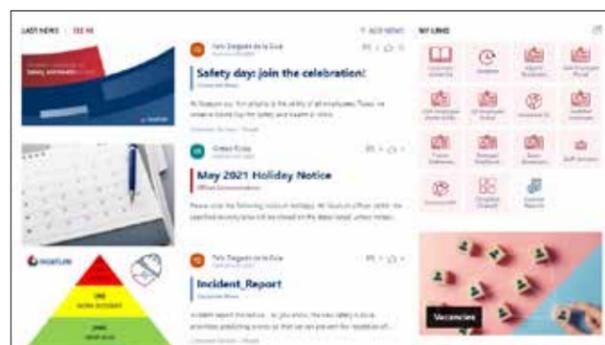
A medida que los indicadores de la crisis sanitaria de los distintos países en los que estamos presentes lo hicieron recomendable, se fueron adoptando las medidas necesarias para garantizar la seguridad de empleados y la continuidad del negocio. Las medidas más destacadas fueron:

- Adopción del teletrabajo en todos los puestos de trabajo en los que la presencia no era necesaria.
- Cancelación de los viajes de trabajo.
- Prioridad de las reuniones por video-conferencia.
- Seguimiento de la normativa local para la gestión de la crisis.
- Refuerzo de las medidas de seguridad para empleados con trabajo presencial, como mamparas protectoras y EPIs específicos para Covid-19.

## INFORMACIÓN EN LA INTRANET CORPORATIVA

En el marco del **Plan de Continuidad de Negocio** impulsado por el CMC, habilitamos en nuestra Intranet Corporativa un **repositorio documental específico para Covid-19**, ofreciendo información accesible y ordenada a todos los trabajadores del Grupo en relación a las siguientes áreas:

- Protocolos de Seguridad y Salud.
- Comunicaciones internas y medidas Noatum.
- Información sobre el estado de negocio y oficinas.
- Declaraciones de mercancía y servicio esenciales.



En el mismo repositorio para Covid-19, habilitamos otros contenidos enfocados a **la gestión emocional y la protección de la salud**. En concreto, se ponían a disposición los siguientes contenidos:

- Gestión emocional.
- Prevención de riesgos psicosociales.
- Mente positiva.
- Entretenimiento.
- Formación a través de la Universidad corporativa: gestión de habilidades en teletrabajo.

A nivel formativo y para afrontar el entorno complejo de pandemia, se envió a todos los trabajadores de Noatum el curso **Cómo afrontar el coronavirus (How to deal with coronavirus)**.

## SEÑALIZACIÓN CORPORATIVA Y PROTOCOLOS DE COMUNICACIÓN

Para garantizar el cumplimiento de las condiciones higiénicas y preventivas, se desarrolló **cartelería corporativa específica que se distribuyó a todas las regiones** para colocar en los diferentes centros de trabajo en los que no era posible



### PREVENCIÓN: Medidas individuales

Prevención individual en el trabajo, desplazamientos y en casa.



### PROTECCIÓN: Medidas colectivas

Prevención mientras se usan áreas comunes y lugares de trabajo.



### BIENESTAR: Medidas organizativas

Adaptación de modelos de organización.

aplicar el teletrabajo en el 100% de la plantilla. También **se crearon protocolos y flujos de comunicación para recibir información continua de las diferentes regiones**, y disponer de un registro actualizado de todas las incidencias notificadas por nuestros equipos.

Dentro de los protocolos de actuación existentes, **se definieron las medidas a adoptar en caso de que algún trabajador fuera positivo por Covid-19**, teniendo en cuenta los diferentes escenarios (caso positivo, sin riesgo, riesgo en la oficina, riesgo en casa, sin síntomas, pero con riesgo de Covid-19, bajo riesgo y personal sensible).

Como constatación del esfuerzo del Grupo por minimizar los riesgos, en España durante 2020 se realizaron **14 revisiones de evaluaciones de riesgos específicos del Covid-19**. Asimismo, se prepararon **15 paneles de señalización** con instrucciones en español e inglés de uso global en todas nuestras instalaciones con trabajo presencial necesario.

Posteriormente, a mediados de mayo, también se elaboró un **Plan de Retorno al Lugar de Trabajo (RTW)**, de alcance global, con medidas organizativas, de prevención y protección adaptadas a esta nueva normalidad.

Gracias a la estrategia adoptada por el CMC, a la elaboración y aplicación de los planes de contingencia y de los protocolos e instrucciones sobre medidas de seguridad, a los canales de comunicación internos y a la responsabilidad individual de todas nuestras personas, hemos respondido de forma ágil y satisfactoria a los retos y dificultades generadas en este contexto de pandemia global.

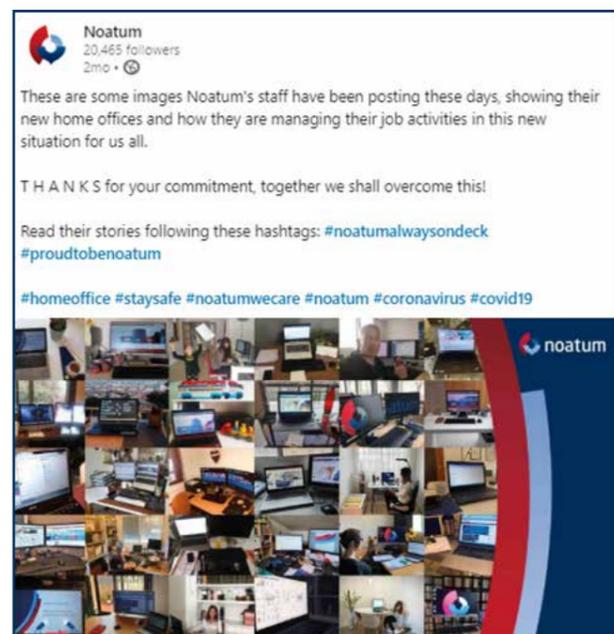
**Estamos muy orgullosos del compromiso de los empleados de Noatum, que supieron adaptarse con facilidad y positividad a una situación tan compleja.**

**EN NOATUM, SOMOS UN ÚNICO EQUIPO Y TRABAJAMOS POR MANTENER LA COHESIÓN DE NUESTRAS PERSONAS**

El trabajo en equipo y la colaboración de todas y cada una de las personas que integran nuestro Grupo ha sido determinante para superar con éxito todas las dificultades y retos que ha supuesto la pandemia.

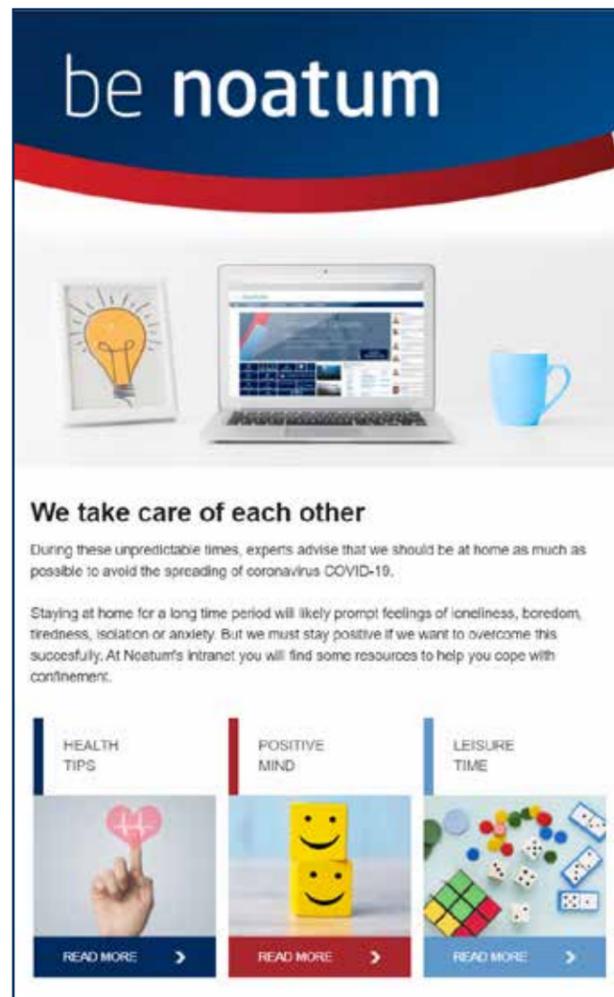
Como muestra de este espíritu, lanzamos numerosas acciones para fortalecer la cohesión y la unidad de los equipos:

- **Comunicaciones directas del CEO** sobre la gestión de la pandemia y la evolución del negocio para mantener a los trabajadores informados en todo momento.
- **Campañas internas para mantener la cohesión**, como por ejemplo **#NoatumAlwaysOnDeck**, donde los trabajadores mostraron sus espacios de trabajo en remoto, incidiendo en la importancia de mantenerse a salvo para aplanar la curva de contagios y dar continuidad al servicio prestado a nuestros clientes.



- **Diferentes lanzamientos como eventos motivadores**, como la unificación de la marca Noatum y la nueva web global de Noatum Logistics.

- **Creación de la Newsletter "We take care of us" para los trabajadores.** En este sentido, se han realizado 18 comunicaciones internas con alcance global, en relación a las medidas de seguridad frente al Covid-19. También se lanzaron 15 noticias corporativas de sensibilización.



- **Concurso para encontrar un nuevo hashtag de Noatum** que expresara nuestra marca, nuestros valores y conceptos como futuro, superación y compromiso. Recibimos más de 300 propuestas de 96 participantes a nivel global.



**NUESTRA PRIORIDAD ES GARANTIZAR CONDICIONES DE TRABAJO SEGURO PARA NUESTROS TRABAJADORES Y COLABORADORES**

En aquellos centros de trabajo en los que era necesario mantener parte de la actividad presencial que realizamos, hemos establecido medidas de vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición, con el fin de evitar contagios y la propagación del virus en el ámbito laboral.

En concreto, se han realizado **controles de temperatura diarios**, tanto para el personal de Noatum como para todas aquellas personas que tuvieron que acceder a las instalaciones.



Se ha establecido la obligación de realizar reuniones respetando el **distanciamiento interpersonal** y se han entregado **equipos de protección personal** a todos los trabajadores.



También se ha hecho uso de los **recursos digitales** que las autoridades locales han puesto a disposición de las empresas para el control del avance de la pandemia, como por ejemplo apps para el seguimiento de casos y para que los trabajadores puedan realizar consultas de forma directa al servicio médicos.

# Nuestra Misión, mantener la continuidad de negocio

Nos hemos centrado en **dar continuidad al negocio de nuestros clientes**, minimizando, en la medida de lo posible, el impacto negativo ocasionado por la pandemia. Nuestra naturaleza como **operador logístico integral** ha permitido dar servicio a las cadenas logísticas de **productos de primera necesidad y cargas relacionadas con productos para la protección y lucha contra el Covid-19**.



**ASEGURAMOS LA CONTINUIDAD DE SERVICIO DE NUESTROS PROVEEDORES, A TRAVÉS DE UN PLAN DE RESPALDO CON PROVEEDORES ALTERNATIVOS Y FIABLES, EVITANDO DEJAR SIN SERVICIO A NUESTRO CLIENTES**

**La pandemia ha afectado de forma directa a nuestra actividad en una escala global.** En abril de 2020, los centros de producción de Asia cerraron de facto. Pese a ello, los mercados norteamericanos y europeos continuaron abiertos y con una elevada demanda de bienes. Esto forzó a reducir el número de buques y contenedores en su rotación por los diferentes continentes, en un esfuerzo por estabilizar la demanda con la oferta en el mercado. Debido a esta inestabilidad del mercado, se dio lugar a una subida histórica de los fletes marítimos.

Para hacer frente a esta vorágine de cambios, el CMC impulsó el desarrollo de un **Plan de Continuidad de Negocio**, en el que se identificaron los equipos y actividades clave del Grupo, y se adaptaron los planes de acción a las diferentes necesidades de las áreas de negocio y de la propia Organización. En consecuencia, se implementaron una serie de acciones para mantener la continuidad del negocio, como el incremento de la capacidad de nuestros servidores para mantener los sistemas conectados y con buena conexión para las nuevas condiciones de teletrabajo, la adquisición de nuevos ordenadores portátiles o los planes de back-up en el caso de que las oficinas debieran permanecer

cerradas debido a las medidas sanitarias, entre otros. Además, aseguramos la protección de todos aquellos trabajadores cuya actividad requiriese su presencia física en el lugar de trabajo.

Por otro lado, para poder mantener el nivel de excelencia en la prestación de servicios que caracteriza a Noatum, se evaluaron todos los riesgos relacionados con nuestros proveedores, estableciendo un plan de respaldo con proveedores alternativos, que asegurara la **continuidad de las actividades** y así evitar dejar sin servicio a nuestros clientes.

De forma adicional, se evaluó y estimó el impacto de la pandemia en términos financieros, diseñando planes de contingencia para dar cobertura en situaciones adversas. A nivel legal, se revisaron todos los contratos y seguros para analizar las implicaciones de la pandemia de forma integral.

# Nuestra contribución a la lucha global contra el Covid-19

## Participación en las **cadena logísticas** de lucha contra el Covid-19.

Desde Noatum seguimos trabajando para proponer soluciones eficientes ante el reto logístico internacional que supone la crisis del Covid-19.

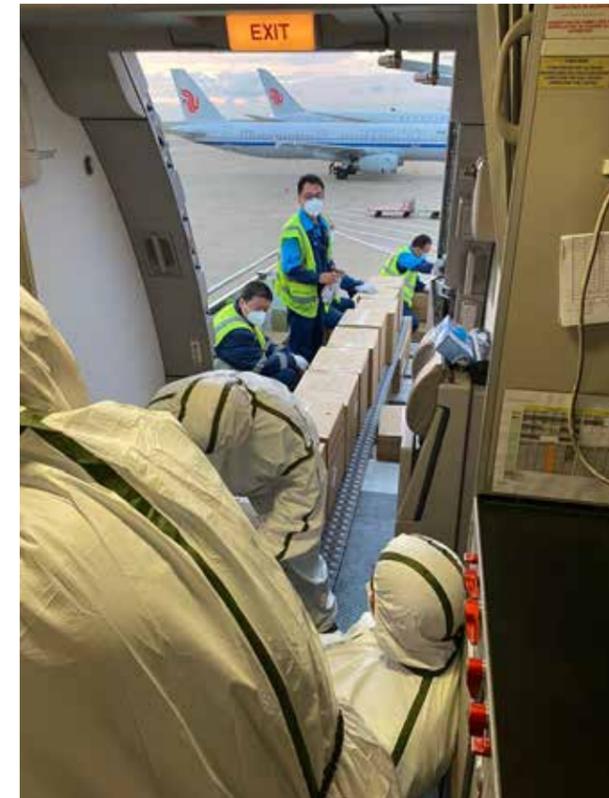
Nuestra prioridad es hacer llegar los abastecimientos de primera necesidad a su destino final. Ahora es el momento de dar lo mejor de nosotros mismos y colaborar en la medida en que sea posible para superar cuanto antes esta situación.

- **ASIA:** Noatum Logistics ha realizado un total de **682 envíos** de material médico sanitario contra la pandemia con un **peso total de 3.457 kg**, que se han distribuido a multitud de países.

- **PERÚ:** Noatum Logistics Perú, en coordinación con Noatum Logistics China, gestionó el transporte aéreo internacional a través de un chárter de Shanghái a Lima de un envío con un total de **69.824 kg de material médico sanitario** para la lucha contra el Covid-19 en Perú. Entre los pedidos gestionados podemos destacar:
  - Compresores de oxígeno para abastecer a las Unidades de Cuidados Intensivos de los hospitales.
  - **63.562 kg de material de protección individual**, como mascarillas, trajes, gafas de seguridad, guantes o batas de aislamiento.
  - **1.131 kg de test para la detección** del Covid-19.



MATERIAL ENVIADO DESDE ASIA	KG
Mascarillas	55
Guantes	2.606
Máscaras EPI	487
Aparatos médicos	122
Ropa protectora	56
Gafas protectoras	106
Respiradores	25



## COLABORAMOS PARA SUPERAR CUANTO ANTES LA CRISIS DEL COVID-19

- **CHILE:** participamos de forma activa en la lucha contra la pandemia mediante la gestión del envío de **766 kg de test para la detección del Covid-19** a lo largo de abril, mayo y agosto de 2020 y el envío de 91 kg de mascarilla.
- **ESTADOS UNIDOS:** contribuimos a la distribución de **3.500 kg de refrigeradores** para el mantenimiento de las vacunas, además de **23.000 kilos de contenedores** para el almacenamiento de vacunas y **590 kg guantes de protección**.
- **ESPAÑA:** En el inicio de la pandemia, **realizamos el transporte gratuito de paracetamol inyectable**, uno de los fármacos más usados por los profesionales sanitarios para el tratamiento de la fiebre en pacientes contagiados por el Covid-19, donados por el laboratorio biofarmacéutico Accord Healthcare. Acción realizada en colaboración con **3LG Logistics**, que ofrecieron de forma gratuita dos camiones completos con temperatura controlada para realizar la **recogida de 180.000 viales del fármaco en Barcelona y su posterior entrega en el hospital de campaña habilitado en IFEMA (Madrid)**.



# 05

---

## DIVERSIDAD: UN VALOR CAPITAL EN NOATUM

- La diversidad, nuestra realidad
- Iniciativas para la defensa de los derechos humanos en Noatum

# La diversidad, nuestra realidad

Noatum ha abrazado la **riqueza** de las diferentes **culturas**, nacionalidades, etnias y religiones.

Noatum es una organización inclusiva y multicultural que en su proceso de internacionalización ha abrazado la riqueza de las diferentes culturas, nacionalidades, etnias y religiones que el grupo ha

ido sumando y que han aportado fortaleza en un mundo globalizado. El grupo cuenta con personal de más de 60 nacionalidades en los 28 países en los que está presente y, en clara muestra de su respeto

y valoración de las identidades individuales, ha integrado en su calendario cultural las celebraciones de los Días Nacionales y otras festividades significativas para su comunidad global.



## CÓDIGO ÉTICO: RESPECTO, DIGNIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

El comportamiento de nuestra organización debe mostrar respeto y cortesía a todas las partes implicadas. La base de una relación satisfactoria parte del respeto a las personas, la igualdad de oportunidades, el diálogo y la inexistencia de desigualdades.

Noatum posee una política de recursos humanos común que define la visión y misión del ámbito en la compañía.

Noatum ha adoptado y seguirá adoptando medidas de reacción cuando reciba una queja sobre discriminación contraria a la ley o a la ética del grupo. Nuestro objetivo es proteger a nuestro equipo y nuestros valores.

**Para ello, Noatum seguirá promoviendo acciones que garanticen la constante realización de la diversidad:**

- Constante revisión de las políticas de Grupo para asegurar que promuevan la igualdad de oportunidades y el mantenimiento de un lugar de trabajo seguro para todos.
- Selección de colaboradores empresariales alineados con nuestra ética e integridad.
- Adopción de las mejores prácticas en la corrección de aquellas conductas inadecuadas que se detecten en el seno de Noatum como Organización.

# Iniciativas para la defensa de los derechos humanos en Noatum

En Noatum **promovemos el respeto a los derechos humanos** y a las distintas normas internacionales en materia de condiciones laborales y trato digno de las personas, de las que es referencia la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas.



El cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo para el aseguramiento de las condiciones laborales es un estándar ineludible para Noatum como Grupo empleador.

#### Noatum tiene el firme compromiso de:

- Crear un entorno seguro que proteja a todas las personas de cualquier tipo de discriminación o acoso por origen étnico, raza, edad, religión, sexo, nacionalidad o cualquier otro rasgo definitorio del individuo.
- Mantener un entorno de trabajo que fomente el respeto para todos los empleados, y que establezca su crecimiento en base a criterios de estricto desempeño profesional.
- Mantener los más altos estándares de ética empresarial, integridad y cumplimiento.

Las casuísticas de riesgo detectadas en las operativas de Noatum como organización se abordan caso a caso, con soluciones específicas en cada geografía y con vocación de elevar a cultura global cualquier mejor práctica identificada.

Solicitar auditorías externas de condiciones de seguridad y salud en las instalaciones del grupo, prohibir en normativa interna cualquier forma de tolerancia o permisividad con prácticas susceptibles de consideración o asociación con la esclavitud, trabajo forzoso u obligatorio y tráfico humano, la abolición efectiva del trabajo infantil, proscribir comportamientos conforme a la *Modern Slavery Act* de Reino Unido son muestra de la clara voluntad de conformar una cultura Noatum globalmente activa y responsable.

La posibilidad de que los activos y servicios de Noatum sean usados en la comisión de acciones delictivas que atenten contra los derechos humanos es un hecho debidamente considerado en el mapa de riesgos de Noatum, y es por ello que **Noatum trabaja en estrecha colaboración con sus grupos de interés para evitar la materialización de tales riesgos y así contribuir en la lucha contra tales prácticas.**

En el ejercicio 2020 no consta que ningún informe o denuncia sobre una hipotética vulneración de derechos humanos en las diferentes regiones donde está presente el Grupo haya sido mantenido tras su investigación, y tampoco se han impuesto al grupo multas o sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de leyes o normativas en materia social.



# 06



## ÉTICA E INTEGRIDAD EN NUESTRAS ACTIVIDADES

- Comprometidos con la ética empresarial
- Prevenimos los riesgos relacionados con las malas prácticas
- Nuestro desempeño contra la corrupción y el soborno
- Nuestro desempeño contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo
- Nuestro desempeño en favor de una competencia justa

# Comprometidos con la ética empresarial



Estamos comprometidos con las **prácticas** y los **valores comerciales justos**, del mismo modo que con la lucha activa contra el soborno y la corrupción en todas las áreas de nuestra actividad.

Nuestro grupo siempre ha sido reconocido por su compromiso con la ética y la integridad.

Nuestra reputación tiene que ver, no solo con nuestra prestación de servicios, sino con el valor que nuestras partes interesadas reconocen en su relación con Noatum y con la confianza que depositan en nosotros.

Estamos comprometidos con el respeto a la legalidad, con la ética empresarial y con la lucha activa contra el soborno y la corrupción

## Luchamos contra la corrupción y el soborno

### CÓDIGO ÉTICO: LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

#### SOBORNOS, CORRUPCIÓN Y COMISIONES ILEGALES

Está prohibida toda práctica de corrupción, soborno o pago de facilitación en todas sus formas activas y pasivas, ya sea por medio de actos u omisiones o mediante la creación o el mantenimiento de situaciones de favor o irregulares.

#### COMPROMISO CON EL CONTROL FINANCIERO

Para asegurar una correcta gestión de las inspecciones se tiene definido un protocolo de actuación en caso de inspección tributaria y de la seguridad social. Noatum estará al corriente de pagos con las diferentes administraciones para no incurrir en ninguna ilegalidad.

## Luchamos contra el blanqueo de capitales y la financiación de organizaciones terroristas

### CÓDIGO ÉTICO: LUCHA CONTRA LA EVASIÓN FISCAL, FRAUDE Y BLANQUEO DE DINERO

Los procedimientos de gestión administrativa incluyen protocolos contra la evasión fiscal, fraude y blanqueo de dinero, realizándose acciones de control de su implantación administrativo-financieros.

Anualmente las **cuentas de la compañía son auditadas por una empresa externa** para dar el mayor grado de transparencia a la actuación de Noatum.

## Creemos en una competencia justa

### CÓDIGO ÉTICO: LIBRE COMPETENCIA

La competencia en los mercados debe protegerse al imponer presión a las empresas para que sean más eficientes y provean servicios con mayor calidad y variedad a precios más bajos.

Noatum debe invertir en mejorar la calidad y producir más incentivos directamente relacionados con el crecimiento económico y la innovación que se traducirán en beneficios para los consumidores.

# Prevenimos los riesgos relacionados con las malas prácticas

Somos conscientes de nuestros **riesgos** como organización internacional, por lo que establecemos medidas para controlarlos y minimizarlos.

La matriz de riesgos del grupo contempla los riesgos considerados en esta sección. Las diferentes medidas de control y minimización del riesgo son monitorizadas y objeto de revisión. Son también objeto de evolución hacia un marco uniformizado.

Noatum es una organización internacional, con presencia multijurisdiccional. Pero es también **One Brand, One Goal, One Team**.

Y es por ello que la ampliada presencia internacional del Grupo mediante crecimiento inorgánico en 2019 ha conllevado una evolución hacia la conformación de una cultura única y global.

En el ejercicio 2020 distintas políticas y procedimientos han venido a armonizar controles y a asentar un marco genérico de referencia de prohibiciones, regulación de conductas y reglas de autorización.

# Nuestro desempeño contra la corrupción y el soborno

En 2020 Noatum ha mantenido su adhesión a Maritime Anti-Corruption Network (MACN), una red empresarial global que trabaja hacia la visión de una industria marítima libre de corrupción que permita el comercio justo en beneficio de la sociedad en general. Establecida en 2011 por un pequeño grupo de empresas marítimas comprometidas, MACN incluye más de 140 empresas en todo el mundo y se ha convertido en uno de los ejemplos preeminentes de acción colectiva para combatir la corrupción mediante el compromiso de sus miembros de dar cumplimiento a los principios de anticorrupción de MACN, basados en estándares normativos internacionales de referencia.

Durante el año, se siguió contando para las sociedades más relevantes del Grupo con la revisión comparativa y exhaustiva de debida diligencia por parte de una organización líder en el establecimiento de estándares anti-soborno en la industria, lo que demuestra el compromiso de Noatum con la transparencia comercial, y le permite servir como un socio comercial valioso. Los profesionales más expuestos continuaron siendo capacitados por organizaciones externas de acuerdo con estándares internacionalmente aceptados.

Con la voluntad de uniformizar controles y procedimientos en el grupo, y dar visibilidad de forma inequívoca a los estándares Noatum, en el año 2020 Noatum ha publicado nuevos materiales de cumplimiento global: **la Política y Procedimiento Anticorrupción y Antisoborno**.

La Política y el Procedimiento Anticorrupción y Antisoborno de Noatum establecen las conductas prohibidas y las conductas y escenarios susceptibles de riesgo, junto con los límites que aplican a éstos y controles a los que deben someterse. Se prevé completar la implementación de los nuevos materiales de grupo en materia de anticorrupción y antisoborno, y la formación en los mismos, en 2021.

## NUESTROS PRINCIPIOS CLAVE DE CONDUCTA EN MATERIA DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

### • INTEGRIDAD

Actuar siempre con honestidad y coherencia al hacer lo "correcto" de acuerdo con los valores establecidos en la Política Anticorrupción y Antisoborno y el Código Ético de Noatum.

### • TRANSPARENCIA

Todas las actividades y transacciones comerciales de Noatum se llevarán a cabo de manera transparente.

### • IMPARCIALIDAD Y FALTA DE CONFLICTO DE INTERESES

No utilizar conexiones comerciales o ventajas en beneficio propio (o familiar) o de un tercero o en perjuicio de Noatum.

### • DOCUMENTACIÓN

Documentar por escrito las transacciones y registrarlas con precisión en los libros y registros de Noatum.

### • CONOCER A NUESTROS SOCIOS

Verificar la capacidad e integridad de terceros que puedan actuar por cuenta de Noatum y de otros socios comerciales para asegurar que Noatum establezca relaciones comerciales solo con personas y entidades calificadas y de buena reputación.

# Nuestro desempeño contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo

En el ejercicio 2020 Noatum ha preparado e iniciado el proceso de aprobación de nuevos materiales de cumplimiento global, la Política y el Procedimiento Anti Blanqueo de Capitales y Financiación de Terrorismo, nuevamente con la voluntad de uniformizar controles y

procedimientos en el grupo, y dar visibilidad de forma inequívoca a los estándares Noatum.

Se prevé llevar a cabo su publicación, implementación y la formación en los mismos en 2021.

## NUESTROS PRINCIPIOS CLAVE DE CONDUCTA EN PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALES Y FINANCIACIÓN DE TERRORISMO



Prohibición general de empleo de efectivo



Necesidad de verificar los contactos comerciales y las transacciones



Adopción de precauciones al realizar pagos



Adopción de medidas cuando las verificaciones arrojan resultados positivos

# Nuestro desempeño en favor de una competencia justa



Dentro de su compromiso con los más altos estándares de ética empresarial, integridad y cumplimiento, Noatum está comprometido con garantizar activamente que sus prácticas comerciales cumplan plenamente con las leyes de competencia en todos los países en los que hace negocios.

En 2020 Noatum ha publicado la **Política y Manual de Competencia**, cuyo propósito es transmitir un mensaje inequívoco de oposición a los comportamientos anticompetitivos. Se trata de nuevos materiales de cumplimiento global, que establecen las prohibiciones y pautas que deberán observar todos los profesionales de Noatum y los terceros que actúen en nombre de Noatum o de partes interesadas de Noatum.

Se prevé completar la implementación de los nuevos materiales de grupo en materia de competencia, y la formación en los mismos, en 2021.

## NUESTROS PRINCIPIOS CLAVE DE CONDUCTA EN MATERIA DE COMPETENCIA

- Acuerdos anti-competitivos entre competidores, para la fijación de precios y de otros términos o condiciones de venta o prestación de servicios.
- Acuerdos de reparto de mercado o de clientes con competidores.
- Acuerdos restrictivos de la competencia.
- Acuerdos de boicot colectivo.
- Intercambios de información comercial sensible actual o futura no agregada con competidores.



# 07



## GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

- Nuestro desempeño medioambiental
- Apostamos por una cultura empresarial sostenible y responsable
- Política medioambiental
- Nuestras certificaciones ambientales: gestión responsable de nuestras áreas de negocio
- Principio de precaución en la gestión de riesgos medioambientales
- Favorecemos un enfoque de economía circular en nuestras actividades productivas
- Nuestra apuesta por el uso sostenible y eficiente de los recursos
- Cambio climático. Cuantificación de nuestro impacto
- Protección de la biodiversidad

# Nuestro desempeño medioambiental

Lanzamiento de la nueva **Política Medioambiental del Grupo** aplicable a todas regiones



355 kg

de residuos gestionados en nuestras oficinas de España.



1.024 toneladas

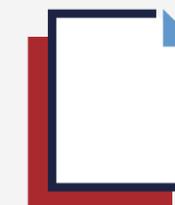
de residuos no peligrosos



61 toneladas

de residuos peligrosos

gestionados en nuestras terminales portuarias.



26 %

de reducción en el consumo de papel en España con respecto a 2019

946.718 kWh

ahorrados gracias a la instalación de luminarias LED en 2020 en nuestros centros de trabajo en España.



87 %

de reducción en las emisiones de alcance 2 respecto a 2019 en Noatum Terminals, debido fundamentalmente al cambio de comercializadora energética, con suministro 100% renovable, en España.



14 %

de reducción en las emisiones de alcance 1 en Noatum Terminals.



28 %

de reducción en las emisiones de alcance 2 respecto a 2019, en las oficinas y almacenes de Noatum Maritime y Noatum Logistics.



**NOTA:** En relación con la información proporcionada para la elaboración del presente informe, remarcar que, pese a que la política medioambiental es de aplicación global a nivel de Grupo, el alcance de los datos reportados puede variar en función del parámetro analizado. Esto se debe, por un lado, a que algunos aspectos ambientales no son materiales para toda la organización y solo son relevantes para algunas sociedades y áreas de negocio. Por otro lado, las métricas sobre consumos y residuos de determinadas delegaciones y regiones, no están disponibles o las evidencias no permiten su verificación. Progresivamente se mejorará el reporte medioambiental de estos emplazamientos, para incluirlos en próximos ejercicios.

En cualquier caso, en cada uno de los apartados se indica el alcance al que hace referencia.

# Apostamos por una cultura empresarial sostenible y responsable

El enfoque de **sostenibilidad** está presente en todas nuestras operaciones.

En Noatum tenemos el firme compromiso de ser respetuosos con el entorno donde operamos, identificando los aspectos ambientales más significativos y planteando acciones para eliminar o reducir los impactos sobre el entorno. Este enfoque de responsabilidad ambiental se tiene en cuenta a la hora de definir los objetivos estratégicos del Grupo.

Para implantar esta cultura de sostenibilidad en la Organización y generar una evolución de la misma, los Órganos de Gobierno de la compañía promueven este enfoque, materializándose en nuestro **Código Ético**, en nuestra **Política de Gestión** y en la **Política Medioambiental de Noatum**.

En el Código Ético de Noatum se articula este compromiso ambiental, a través de los siguientes puntos:

## CÓDIGO ÉTICO: COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

### CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN

Noatum tiene un sistema de identificación y aseguramiento del cumplimiento de la legislación medio ambiental vigente.

### SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

El mantenimiento del sistema de gestión ambiental como compromiso con el desarrollo sostenible y la protección del medio ambiente. Se presta especial atención a la prevención de la contaminación y la minimización del impacto ambiental de las actividades que se desarrollan por parte del Grupo.\*

### CONVENIOS BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES

El compromiso con las autoridades portuarias en la implantación de las buenas prácticas medioambientales (\*)

\* Las sociedades con un sistema de gestión ambiental (ISO 14001:2015) y con convenios de buenas prácticas se puede consultar en el Anexo 2.1

# Política medioambiental

En nuestra Política Medioambiental reflejamos los compromisos adquiridos para materializar un **desempeño ambiental sostenible** en nuestras operaciones.

En nuestra **Política Medioambiental**, publicada en 2020 y de alcance global para todo el Grupo, se definen los principios rectores que marcan y orientan a la compañía sobre el adecuado desempeño ambiental de sus actividades empresariales.

Adicionalmente, se proporciona un marco de referencia común para la definición de los objetivos medioambientales y las acciones corporativas necesarias para la consecución de los resultados planificados por el sistema de gestión de Noatum.





## LOS COMPROMISOS MEDIOAMBIENTALES ASUMIDOS PERMITEN LLEVAR A CABO UNA GESTIÓN SOSTENIBLE DE NUESTRAS OPERACIONES Y RESPONDER A LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS EN ESTA DIMENSIÓN

Para lograr que todas nuestras actividades empresariales sean gestionadas de forma sostenible con el entorno, **hemos asumido los siguientes compromisos**, plasmados en nuestra **Política Medioambiental**, y cuyo desarrollo queda salvaguardado por la implicación de la Alta Dirección y la implantación y mantenimiento del Sistema de Gestión Medioambiental del Grupo.

1. **Cumplimiento de la legislación ambiental**, así como de otros requisitos y estándares voluntarios que son asumidos como obligatorios dentro de la compañía, y cuando proceda, exigirlos también a empresas contratadas.
2. **Gestión del riesgo medioambiental**. Mediante la adopción de un enfoque proactivo en la gestión de riesgos, adoptando medidas de prevención ante la existencia de una amenaza y de evitación de nuevos daños en el caso de que éstos ya se hayan materializado.
3. **Mejora continua del Sistema de Gestión Medioambiental**. Nuestro sistema de gestión, basado en la filosofía de mejora continua, contribuye a reducir los riesgos medioambientales.
4. **Protección del medio ambiente**. Minimizamos el impacto ambiental, tanto en el alcance de nuestra actividad directa como de las actividades subcontratadas. Asimismo, implementamos actuaciones como la adopción de las mejores técnicas disponibles siempre y cuando sea posible, la búsqueda de eficiencia en la utilización de los recursos empleados en las actividades empresariales, focalizando la atención en el

consumo energético y de agua, y la incorporación de principios de economía circular, mediante criterios de compra de bienes y servicios y la correcta gestión de las actividades productivas.

5. **Acciones para hacer frente al cambio climático**. Trabajamos para reducir la huella de carbono asociada a la actividad empresarial de Noatum. Con este objetivo, desarrollamos acciones tales como la promoción de medidas de eficiencia energética en los centros de trabajo, la transición progresiva hacia el consumo eléctrico con fuentes de energía 100% renovables, la minimización del impacto de los gases refrigerantes presentes en los centros de trabajo, la medición de la huella de carbono y el planteamiento a medio y largo plazo de acciones de reducción y compensación de las emisiones contaminantes generadas por la compañía, así como la de los servicios ofertados a los clientes.

Esta política está alineada con los principios establecidos en nuestro Código Ético y da respuesta a las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) adoptados en 2015 por Naciones Unidas; los cuales marcan la Agenda 2030 en la adopción de medidas para proteger el planeta.

Como constatación de nuestra apuesta por la sostenibilidad y la protección del medio ambiente, en el **Comité ESG** integrado por la Alta Dirección y las áreas corporativas con competencias ESG, se presentan y aprueban los objetivos anuales de sostenibilidad, así como la revisión y evolución de estos a lo largo del año.

Entre los principales objetivos ambientales impulsados desde el Comité ESG, y sobre los que se hace un monitoreo de su evolución, se encuentran:

- **La eliminación de los plásticos de un solo uso** en las oficinas, reduciendo su dependencia en los suministros del café, agua y el menaje en comedores y *coffee corners*.

- **La sustitución progresiva de elementos de iluminación convencional por luminarias LED** en los centros de trabajo, ya sea por renovación del elementos fundidos o dañados o por renovación de instalaciones.
- **La reducción del consumo de papel** e impresiones en las oficinas, promoviendo la estandarización de los procesos vinculadas al manejo de documentación, el envío de información en formato digital o la utilización de repositorios documentales en *cloud* validados por la Organización, con un paso adelante hacia la cultura *paperless*.



# Nuestras certificaciones ambientales: gestión responsable de nuestras áreas de negocio

Puede consultar todas nuestras certificaciones ambientales y el alcance societario de estas en el Anexo 2.1



La **norma ISO 14001:2015** determina los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión ambiental, ayudando a las organizaciones a identificar, gestionar, monitorizar y controlar sus impactos ambientales de forma holística, incluyendo la necesidad de mejora continua de la organización. Asimismo, se establece como requisito fundamental que la Dirección ejerza el liderazgo en el desempeño del sistema de gestión ambiental.

Nuestro Sistema Integrado de Gestión incluye la certificación voluntaria ISO 14001:2015 para las 16 sociedades ubicadas en España, Francia, Chile y Colombia, que representan un 44,74% de las ventas del grupo. Para más información, puede consultar en Anexo 2.1.



El **Reglamento europeo EMAS** (en sus siglas en inglés *Eco-Management and Audit Scheme*) define un esquema de gestión ambiental basado en la norma ISO 14001, y contiene requisitos propios que le convierten en un modelo de excelencia para la gestión ambiental, obligando a establecer unos indicadores de comportamiento ambiental para analizar y medir el uso eficiente de los recursos, contribuir a minimizar riesgos desde un enfoque preventivo, e incluye la presentación de Declaraciones Ambientales validadas por un verificador independiente y acreditado.

Nuestra sociedad Autoterminal, S.A. dispone del certificado EMAS desde el 2004



La **norma ISO 50001:2018** tiene como objetivo mantener y mejorar un sistema de gestión de energía en una organización, permitiendo conseguir la mejora continua en la eficiencia energética, la seguridad energética, la utilización de energía y el consumo energético con un enfoque sistemático. Este estándar permite que las organizaciones mejoren continuamente la eficiencia, los costes relacionados con energía y la emisión de gases de efecto invernadero.

Desde el año 2017, Noatum Terminal Sagunto, S.L. dispone de dicha certificación.



## CONVENIOS DE BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES CON AUTORIDADES PORTUARIAS

Además, durante ejercicio 2020, las terminales del Grupo que se listan a continuación firmaron los Convenios con las respectivas Autoridades Portuarias en materia de Buenas Prácticas Ambientales.

- Autoterminal, S.A.
- Noatum Terminal Málaga, S.A.U.
- Noatum Terminal Polivalente Santander, S.L.U.
- Noatum Terminal Santander, S.A.U.
- Noatum Terminal Sagunto, S.L.
- Noatum Terminal Castellón, S.A.
- Noatum Terminal Tarragona, S.A.

Estos convenios establecen una guía e instrucciones técnicas y operativas que tienen por objetivo proporcionar un esquema de referencia común sistematizando y armonizando las diferentes iniciativas y acciones de las terminales para lograr un mejor desempeño ambiental en el conjunto del sistema portuario.

Estas certificaciones avalan nuestra preocupación por alcanzar una gestión responsable y sostenible en todas nuestras operaciones, buscando siempre la mejora continua de los procesos en aras de conseguir la máxima eficiencia en la utilización de los recursos empleados y la minimización del impacto negativo sobre el entorno.

# Principio de precaución en la gestión de riesgos medioambientales

En Noatum aplicamos el principio de precaución frente a las situaciones que puedan comportar un riesgo para el entorno, **minimizando el impacto ambiental negativo** de nuestras operaciones.

En Noatum sabemos que, a causa de las diversas actividades que desarrollamos, debemos hacer frente a una serie de riesgos potenciales sobre el medio ambiente. No obstante, esta conciencia nos ha llevado a implementar un sistema de gestión ambiental que permite detectar estos riesgos y hacerles frente de manera adecuada.

En primer término, todas aquellas sociedades del Grupo que se encuentran certificadas bajo la norma ISO 14001:2015, siguen el procedimiento de **identificación y evaluación de los aspectos ambientales** implantados en el Grupo. Cada centro de trabajo dispone de su propia identificación y evaluación de aspectos ambientales, condicionado por las actividades que estos desarrollan así como otros factores que pueden condicionar la presencia y significancia de estos aspectos.

En base a este procedimiento, **los aspectos ambientales se categorizan en función de una serie de variables**, dependiendo de si son **directos** (vinculados a la propia actividad), **indirectos** (generados por terceros que desarrollan parte de nuestra actividad), **en condiciones normales, en condiciones anormales o en situaciones de emergencia**.

Una vez identificados los riesgos ambientales, se realiza una **evaluación de su significancia**, en función de su potencial impacto sobre el medio ambiente. Así, contamos con cuatro criterios de valoración para determinar la significancia:

- **Legislación:** existencia de regulación específica para el aspecto.
- **Severidad:** peligrosidad del aspecto para el medio ambiente.
- **Frecuencia:** asiduidad de generación del aspecto ambiental.
- **Gestión del aspecto:** nivel de manejo actual del aspecto.

En base a la suma de la valoración de cada uno de los criterios, se realiza una evaluación de los distintos aspectos ambientales. Ésta se elabora al menos una vez al año.

El **procedimiento de identificación y evaluación de los aspectos ambientales** nos permite conocer cuáles son aquellos que tienen un mayor impacto sobre el medio ambiente, de manera que podemos establecer

**controles operacionales para evitar** y, en caso de no ser posible, **mitigar este impacto**. Asimismo, implementamos **indicadores para el control** de aquellos aspectos ambientales significativos, lo cual nos permite llevar un control de la eficacia de las acciones de mitigación de los mismos. Los indicadores, además, **permiten detectar valores anómalos y, por lo tanto, poder hacer un análisis para identificar qué ha podido suceder**.

Adicionalmente, en Noatum hacemos una evaluación periódica del cumplimiento normativo de la compañía, incluyéndose la legislación ambiental. Este procedimiento nos previene contra el incumplimiento normativo en materia ambiental durante el período evaluado.

En 2020 las áreas de negocio Noatum Maritime, Noatum Logistics y Noatum Terminals **han identificado los siguientes riesgos ambientales potenciales** a los que se pueden enfrentar fruto de su actividad:

## RIESGOS MEDIOAMBIENTALES EN EL ÁREA DE NOATUM MARITIME:

Responsabilidad por fuga de producto o derrames.

## RIESGOS MEDIOAMBIENTALES EN EL ÁREA DE NOATUM LOGISTICS:

Posibilidad de accidente, incidente o emisión al medio.

## RIESGOS MEDIOAMBIENTALES EN EL ÁREA DE NOATUM TERMINALS:

- Generación de emisiones, derrames o vertidos incontrolados.
- Consecuencias derivadas del cambio climático: lluvias torrenciales, vientos y subida del nivel del mar; que puedan afectar a la operativa.
- Puesta en marcha de nuevas actividades sin implantar medidas ambientales adecuadas.
- Posible impacto social/medioambiental debido a la proximidad de núcleos urbanos.
- Pérdida de certificaciones de tipo ambiental: ISO 14001, Buenas Prácticas Ambientales, así como no llevar a cabo las mejoras identificadas en el sistema de calidad y medio ambiente.

El control de estos riesgos se realiza de acuerdo con nuestro sistema de control, definido previamente, el cual nos asegura el seguimiento, eliminación o mitigación de los impactos derivados de los mismos.

Por último, como medida complementaria a los sistemas de control y mitigación, en Noatum asegura los riesgos de contaminación accidental y medioambiental, principalmente en sus terminales portuarias que son la actividad del grupo con mayor riesgo.

La cobertura por contaminación no accidental se ha asegurado por un valor de 15 millones de Euros por siniestro y año.

Las coberturas de estas pólizas incluyen, entre otros conceptos, costes y gastos de subsanación, responsabilidad legal, responsabilidad derivada del transporte, actividades de manipulación portuaria, actividades de agencia, tránsitos marítimos, actividades de logística, instalaciones de depósito propiedad de terceros, y costes y gastos de prevención y emergencia.



**PARA EL CONTROL DE LOS ASPECTOS AMBIENTALES SIGNIFICATIVOS, UTILIZAMOS INDICADORES QUE NOS PERMITEN LLEVAR UN CONTROL DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES DE PROPUESTAS PARA LA ELIMINACIÓN O MITIGACIÓN DE LOS IMPACTOS ASOCIADOS**

# Favorecemos un enfoque de economía circular en nuestras actividades productivas

Establecer criterios de **compra sostenibles**, dar una **segunda vida** a los productos y gestionar de forma responsable nuestros **residuos**, son los pilares fundamentales para abordar una economía circular.

Somos conscientes que, en el desarrollo de nuestra actividad, generamos residuos de diferentes tipologías, algunos de éstos catalogados como peligrosos para las personas y el medio ambiente. Por este motivo, en Noatum nos aseguramos de que estos **se gestionan forma responsable y sostenible**, asegurándonos que nuestros gestores sean los adecuados y que en su gestión, se prioricen las alternativas para su valorización siempre y cuando sea posible.

Es este sentido, para llevar a cabo la gestión de los residuos en las oficinas, almacenes y terminales, disponemos de una serie de gestores de residuos que están homologados por el Grupo. Estos proveedores disponen de todas las autorizaciones de aplicación así como de los preceptivos permisos para la gestión de residuos específicos, como es el caso de residuos peligrosos o de destrucción de documentación confidencial.

Por otro lado, debido a nuestra actividad empresarial, los residuos de alimentos no son significativos y, por ende, la prevención del desperdicio alimentario dentro del Grupo no se ha considerado como un aspecto material. No obstante, en todos nuestros *coffee corners* y comedores donde se generan este tipo de residuos, hay contenedores señalizados para su correcta segregación. Además, en 2019 se realizó una formación sobre segregación de residuos de carácter obligatorio para todos los trabajadores de España a través de la Universidad Corporativa de Noatum.

NOTA: En el reporte de información sobre economía circular, se hace diferencia entre la gestión realizada en oficinas y centros de trabajo con actividad administrativa y las terminales portuarias, con una actividad industrial ya que estas actividades no son comparables. Asimismo, el alcance de la información reportada sobre economía circular se limita a España. Actualmente nos encontramos en proceso de consolidación y estandarización de la metodología para poder reportar los residuos generados en nuestras sedes internacionales en posteriores ejercicios.



## GESTIÓN DE RESIDUOS EN OFICINAS

En nuestras oficinas ubicadas en España donde se realiza actividad administrativa propiamente dicha, los residuos que se generan de manera significativa son los de papel, cartón y plástico. Por ello, desde Noatum nos centramos en minimizar su generación a través de una serie de proyectos e iniciativas.

Nuestro **proyecto Paperless**, se basa en el establecimiento de un **criterio de compra respetuoso con el medio ambiente** para todo el Grupo, en el fomento del consumo responsable y en la **minimización del uso de papel** en todas nuestras actividades administrativas.

Además, el Grupo se está centrando en **reducir el consumo de plástico, sobre todo los de un solo uso**, en los suministros de agua, café y menaje de los comedores. Ambos proyectos se encuentran explicados en el apartado "Uso sostenible de los recursos".



En 2020, se ha observado un descenso significativo tanto en la generación de residuos de papel y cartón, como de residuos plásticos. Las condiciones laborales de teletrabajo asociadas a las medidas de protección contra Covid-19 han favorecido estos resultados positivos, pero también se ha observado una evolución positiva de las acciones impulsadas por el Grupo en este sentido, pudiendo constatar una dependencia decreciente en el uso del plástico y una utilización más racional del papel entre los trabajadores.

RESIDUOS NO PELIGROSOS GENERADOS EN OFICINAS (KG)				
CÓDIGO LER	TIPO RESIDUO	2018	2019	2020
200101	Cartón	-	1.063	11
200101	Papel (*)	26.748	16.777	216
200139	Plástico	585	927	111

\* incluye residuos asociados a la destrucción de material confidencial.

Por otro lado, en nuestras oficinas generamos otros residuos categorizados como peligrosos según la normativa vigente. Los más relevantes son los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE), las pilas y los tóneres utilizados en las impresoras. En lo que respecta a la gestión de estos últimos, actualmente en territorio español utilizamos el mismo proveedor de impresoras, quien acredita mediante etiquetas ecológicas que sus productos son respetuosos con el medio ambiente en todo su ciclo de vida, desde la fabricación hasta su reciclaje. Estos compromisos en el diseño y fabricación se extienden también a la gestión de los consumibles suministrados, como es el caso del tóner.

En referencia a los RAEE, en 2019 se inició el proyecto de donación de equipos eléctricos y electrónicos. El objeto de este proyecto es el de ofrecer a todos los empleados de Noatum equipos que, aunque siguen siendo perfectamente funcionales, han llegado la final de su vida útil dentro de la Organización. Al final del proceso, cualquier equipo no asignado a un miembro de la Organización, podrá ser donado a una ONG. De esta forma, además del enfoque social del proyecto, incrementamos el

ciclo de vida de estos equipos y retrasamos la generación de residuos peligrosos. Este proyecto tuvo que pararse en marzo de 2020 por motivo del Covid-19, utilizando estos equipos obsoletos, aunque funcionales, como back-up para equipos de teletrabajo.

Por último, disponemos de contenedores específicos para pilas usadas, ubicados en los coffee corners y áreas de descanso de las oficinas. De esta forma, los empleados también pueden contribuir al reciclaje de pilas usadas que generan en su actividad doméstica.

RESIDUOS PELIGROSOS GENERADOS EN OFICINAS (KG)				
CÓDIGO LER	TIPO RESIDUO	2018	2019	2020
200135	Material informático (RAEE)	159	65	2
160603	Pilas	10	17	6
080317 080318	Tóner	111	162	9



**NOS CENTRAMOS EN REALIZAR UNA GESTIÓN RESPONSABLE DE LOS RESIDUOS, ASEGURÁNDONOS QUE SE HACE UNA CORRECTA SEGREGACIÓN Y ALMACENAMIENTO EN LAS ÁREAS HABILITADAS Y SE ENTREGAN AL GESTOR AUTORIZADO PARA SU TRATAMIENTO ADECUADO**

### GESTIÓN DE RESIDUOS EN TERMINALES PORTUARIAS

En nuestras terminales portuarias se desarrollan numerosas actividades industriales y operativas, que llevan asociadas una generación específica de residuos, siendo en algunos casos, un aspecto muy significativo tanto por el volumen generado como por su categorización de residuo peligroso. El desglose de su generación en 2020 se puede encontrar en el Anexo 2.2.

Siendo conscientes de esta realidad, nos centramos en realizar una gestión responsable de los residuos, asegurándonos que se hace una correcta segregación de los mismos y se almacenan en áreas habilitadas para ello. En todas nuestras terminales hay un punto limpio con las características técnicas y constructivas requeridas, prestando especial atención al mantenimiento, limpieza y señalización de los envases y receptáculos habilitados para almacenar los residuos. Estas zonas son supervisadas anualmente por el consejero de seguridad, dando por su parte las debidas instrucciones y formaciones necesarias a los trabajadores vinculados con la gestión y manipulación de estos residuos peligrosos.

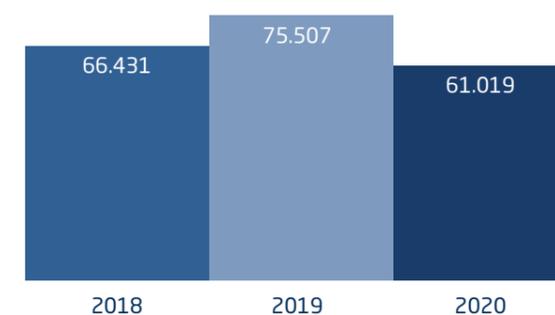
Estos residuos se entregan al gestor autorizado, intentando que éste priorice una gestión enfocada a la valorización de los residuos.

Por otro lado, respecto a los residuos no peligrosos, la actividad en terminales genera principalmente residuos asociadas a la manipulación de gránulos, como arenas y arcillas, y banales derivados de envases, como plásticos y madera entre otros.

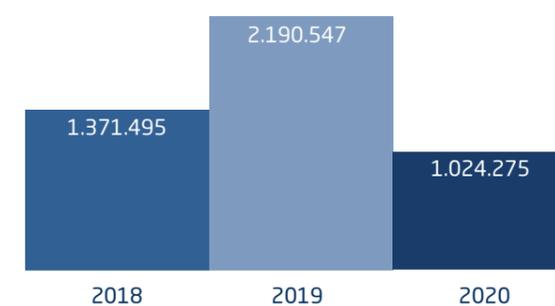
En los gráficos de esta página se presentan las cantidades de residuos recogidos en terminales durante 2020 y comparativa con respecto a 2018 y 2019:

RESIDUOS GENERADOS EN TERMINALES PORTUARIAS (KG)			
TIPO RESIDUO	2018	2019	2020
Residuos peligrosos (RP)	66.431	75.507	61.019
Residuos No Peligrosos (RNP)	1.371.495	2.190.547	1.024.275

### RESIDUOS PELIGROSOS (KG)



### RESIDUOS NO PELIGROSOS (KG)



# Nuestra apuesta por el uso sostenible y eficiente de los recursos

Está en nuestras manos cuidar el planeta y dejar un **futuro mejor a las próximas generaciones**. El uso responsable y coherente de los recursos naturales es el primer paso para lograrlo.

El compromiso que tiene la Organización por hacer un **uso sostenible de los recursos**, implica fomentar que en todas nuestras operaciones se haga una utilización eficiente de las materias primas, productos y energía, lo que se traducirá en un **mejor desempeño ambiental** y en una **reducción de los costes, aumentando nuestra competitividad**.

Para analizar la gestión de los recursos en nuestro Grupo, diferenciaremos entre la actividad administrativa desarrollada en las oficinas de las tres áreas de negocio y aquellas actividades operativas que se desarrollan en el área de Noatum Terminals. A continuación, se detallan las medidas llevadas a cabo para cada uno de los recursos consumibles y, posteriormente, se mostrarán los indicadores segregados por actividad (administrativa y operativa en terminales), diferenciando entre los impactos a nivel español e internacional.

## CONSUMO RESPONSABLE DEL PAPEL

Somos conscientes que el consumo de papel asociado a nuestras actividades administrativas debe ser considerado como un aspecto ambiental significativo por el volumen de papel consumido. La elaboración de la pasta de papel para obtener folios y cartón genera una degradación de los ecosistemas forestales y un impacto ambiental negativo por el alto consumo de energía y por la contaminación del agua en el proceso de fabricación.

Con el propósito de implantar una cultura de uso responsable del papel, en Noatum hemos lanzado el **Proyecto Paperless**, que tiene como objetivo **reducir progresivamente el uso de papel** en nuestras oficinas y **favorecer la digitalización de los activos de información** del Grupo.

Este proyecto, impulsado por el Comité ESG, aplica a todas las áreas de negocio y a todos los niveles organizativos.

El Proyecto Paperless se ha dividido en 3 etapas:

### Tarea 1: Unificación de criterios de compra de papel

Hemos definido criterios corporativos para la compra de papel, aplicables a todas las regiones, en base a unas características y especificaciones, respetuosas con el medio ambiente:

- Papel con certificación FSC (Forest Stewardship Council) procedente de explotaciones forestales gestionadas de forma sostenible, con unos estándares de gestión que logran un equilibrio entre el aprovechamiento económico, social y respeto hacia el medio ambiente.
- Papel totalmente libre de cloro (TCF) o libre de cloro elemental (ECP).
- De forma opcional, que dispongan de otras certificaciones medioambientales como ISO 14001, Ecolabel, etc.

### Tarea 2: Inventario del consumo de papel en las oficinas

Anualmente desde 2019, se lanza la petición de consumos de papel a todas las regiones del Grupo, con el objeto de determinar el orden de magnitud del papel consumido y así poder analizar a posteriori, patrones de consumo en función de diferentes variables.

### Tarea 3: Identificación y estandarización de procesos operativos con consumo de papel

A lo largo de 2020, hemos trabajado en la estandarización de los procesos operativos de las diferentes regiones y en la identificación de aquellos procesos que generaban un consumo de papel. Así, hemos identificado en qué actividades operativas se genera documentación en papel (por ejemplo, durante el proceso de exportación de transporte marítimo o en el proceso de importación mediante transporte aéreo), realizando un análisis y una comparación posterior gracias a esa estandarización.

Se tiene previsto para 2021-2022, hacer un análisis de los resultados obtenidos de la tarea 3, con el objetivo final de **reducir y estandarizar el consumo de papel, priorizando la digitalización de los activos de información** a través

de los diferentes CRMs y plataformas digitales del Grupo. Asimismo, mantenemos el esfuerzo por reducir el uso de papel, mediante la implementación de doble pantalla en los puestos de trabajo para evitar la impresión de documentación, fomento de soportes y repositorios documentales *on cloud* homologados por el Departamento IT del Grupo o la gestión centralizada de impresoras para controlar todas las impresiones realizadas y gestionar de forma correcta tóner y consumibles.



En 2020 hemos reducido el consumo de papel en España un 26% en 2020 respecto a 2019:

CONSUMO DE PAPEL EN NOATUM						
	2019			2020		
	Nº PAQUETES (500 Folios)	Nº FOLIOS	Peso (kg) (1)	Nº PAQUETES (500 Folios)	Nº FOLIOS	Peso (kg) (1)
Consumo papel Noatum Terminals	2.781	1.390.500	6.938	1.960	980.000	4.890
Consumo papel oficinas (España)	7.322	3.661.000	18.268	5.472	2.736.000	13.653
Consumo papel internacional (*)	3.711	1.855.500	9.258	17.991	8.995.250	44.886,30
Consumo total	13.814	6.907.000	34.464	25.423	12.711.250	63.429,30

(\*) El alcance societario internacional de 2019 y 2020 no es coincidente y, por lo tanto, la comparación no es representativa.

(1) Se ha considerado que el peso de un folio DINA4 es de 4,99 gramos/folio. (Fuente: Soporcel)

Los datos desagregados de cada área se presentan en el Anexo 2.3.

### DISEÑO DE INSTALACIONES CON CRITERIOS DE ECOEFICIENCIA

Nuestros almacenes ubicados en recintos portuarios y almacenes logísticos de España han sido diseñados con criterios de ecoeficiencia, con objeto de reducir en la medida de lo posible, el consumo de electricidad y, por lo tanto, las emisiones de CO<sub>2</sub> generadas de forma indirecta, de manera que estos diseños contribuyen a reducir nuestra huella de carbono global.

Un ejemplo de diseño ecoeficiente en nuestras instalaciones es la instalación de paneles translúcidos en las cubiertas y, en algunos casos, en los paneles laterales, con el objetivo de aprovechar al máximo las horas de luz natural y minimizar las horas de encendido de las luminarias.

Un punto a destacar es que los almacenes de Noatum Logistics Spain son de nueva construcción y estrenados por Noatum. Gracias a esto, hemos podido incorporar tecnología de última generación en materia de eficiencia energética. Así, todas las luminarias disponen



de tecnología LED y en algunos casos, con sensores de movimiento que permiten sectorizar las áreas de alumbrado en función de la ocupación de las mismas.

Además, para aperturas futuras de nuevos centros de trabajo, hemos establecido como requisito, que estas instalaciones dispongan de medidas de ahorro energético (como, por ejemplo, luminarias con tecnología LED, sensores de movimiento para iluminación o climatización ecoeficiente), verificándolo a través del certificado de eficiencia energética de la instalación.

### USO RESPONSABLE DEL AGUA

El uso del agua en nuestra Organización se limita exclusivamente a labores de limpieza y aguas sanitarias (ACS/AFS), no interviniendo en los procesos productivos de Noatum a excepción de la sociedad Autoterminal, que utiliza este recurso para el lavado de vehículos. No obstante, somos conscientes de que la adecuada gestión del agua es de vital importancia al tratarse de un recurso natural finito y escaso. Por este motivo, Noatum realiza un seguimiento periódico del consumo de agua en sus centros de trabajo.

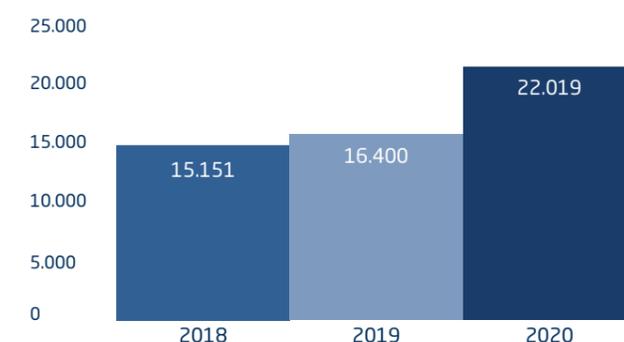
Los consumos desagregados por actividad se encuentran en el Anexo 2.3. A nivel comparativo, se ha tenido en cuenta solamente los datos de Noatum Terminals, debido a la dificultad de realizar una comparativa entre años a consecuencia del cambio de alcance. En este contexto, se puede apreciar un incremento en el consumo de agua, motivado por limpiezas realizadas aprovechando el parón de actividad por Covid-19.

CONSUMO DE AGUA EN EL GRUPO NOATUM (M3)		
	2019	2020
Consumo de agua en España	21.984,00	23.796,06
Consumo de agua internacional (*)	7.383,00	11.140,09
<b>Total consumo agua Grupo</b>	<b>29.367,00</b>	<b>34.936,15</b>

(\*) El alcance societario internacional de 2019 y 2020 no es coincidente y por lo tanto, la comparación no es representativa. Los datos desagregados de cada área se presentan en el Anexo 2.3.

Con el objeto de concienciar a los trabajadores, sobre el uso racional y sostenible de los recursos hídricos, tanto en el entorno laboral como en un entorno doméstico, en 2020 preparamos una **Guía de Buenas Prácticas Ambientales**. Esta guía se lanzará en 2021 a través de la Universidad Corporativa de Noatum, en una primera instancia para los trabajadores de España y en una segunda fase, a finales de 2021, al resto de las regiones.

### CONSUMO DE AGUA EN TERMINALES (m<sup>3</sup>)



### REDUCCIÓN DEL CONSUMO DE PLÁSTICOS EN NUESTRAS OFICINAS

El aumento de los residuos plásticos en el planeta, especialmente de aquellos de un solo uso, está generando una inquietud y preocupación creciente por parte de la sociedad.

La degradación tangible de los ecosistemas acuáticos, fundamentalmente los marinos, vinculados a la presencia de plásticos y otros derivados del petróleo, ocasiona una degradación y destrucción de la flora y la fauna así como una alteración de las características físico-químicas del agua. Esta degradación progresiva genera situaciones de irreversibilidad como las desaparición de especies y ecosistemas de alto valor ecológico.

Somos conscientes y sensibles ante esta problemática, más aún por nuestra relación con las actividades marítimas. Por este motivo, desde 2019 estamos llevando a cabo una serie de medidas encaminadas a eliminar los plásticos en los suministros de agua, café y menaje de comedores en nuestras oficinas de España. En 2021 extenderemos esta iniciativa a nivel global. Este objetivo de reducción del consumo de plásticos se ha marcado como acción en el Comité ESG, comprometiéndose a realizar un seguimiento del mismo y apoyar las acciones necesarias para lograrlo.

### USO SOSTENIBLE DE LA ENERGÍA

Reducir progresivamente el uso de combustibles fósiles en la medida de lo posible, apostar por el empleo de energías procedentes de fuentes renovables y buscar la eficiencia energética de nuestras instalaciones son medidas clave para colaborar como Organización en el esfuerzo global de reducir la emisión de gases de efecto invernadero, responsables del cambio climático.

#### A. Consumo de combustibles fósiles

Nuestro consumo de combustibles proviene mayoritariamente de fuentes móviles. A continuación, indicamos la tipología de vehículos y maquinaria presentes en los centros de trabajo de Noatum que representan las principales fuentes de consumos de hidrocarburos.

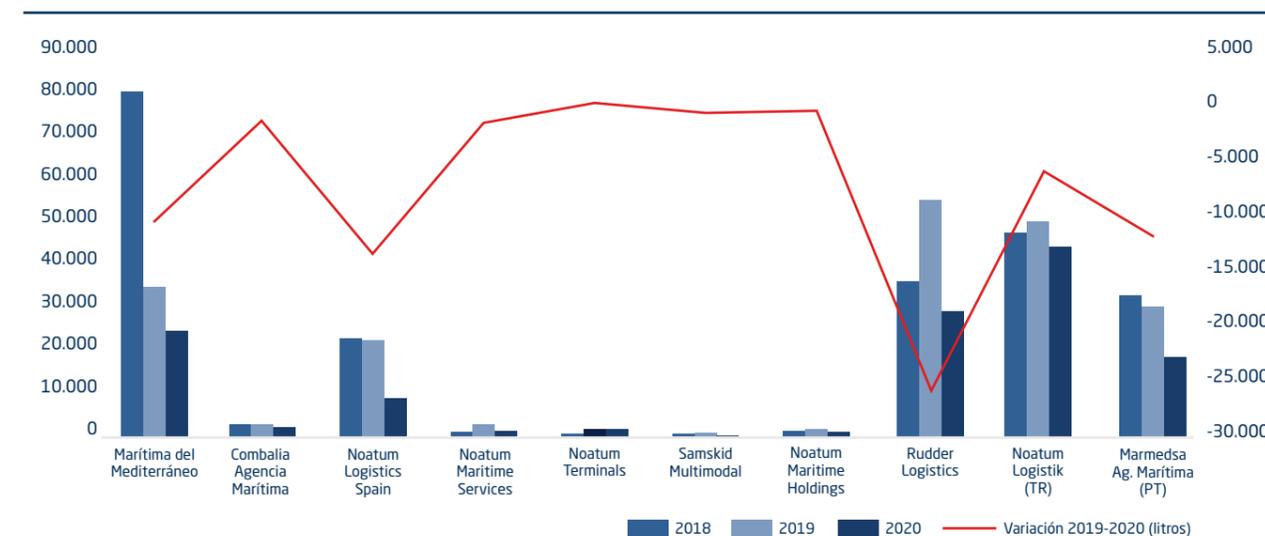
- Grúas en recintos portuarios (grúas autopropulsadas, grúas pórtico, grúas fijas...)
- Otro tipo de maquinaria pesada presentes en terminales (palas cargadoras, reachstackers, carretillas, tugmasters...)
- Otros equipos auxiliares que utilizan combustibles fósiles (grupos electrógenos, compresores...)
- Vehículos turismo utilizados para el equipo directivo, comerciales y personal portuario, así como furgonetas para el transporte del personal en operativas portuarias.

CONSUMO DE COMBUSTIBLE EN EL GRUPO NOATUM				
	2019		2020	
	LITROS	kWh	LITROS	kWh
B7 (Gasóleo A)	377.608,00	4.138.583,68	327.061,61	3.584.595,27
Gasóleo B	1.807.295,00	19.807.953,20	1.422.165,00	15.586.928,40
E5 (Gasolina)	26.918,21	258.684,00	64.735,71	622.110,16
<b>Total</b>	<b>2.211.821,21</b>	<b>24.205.220,88</b>	<b>1.813.962,32</b>	<b>19.793.633,83</b>

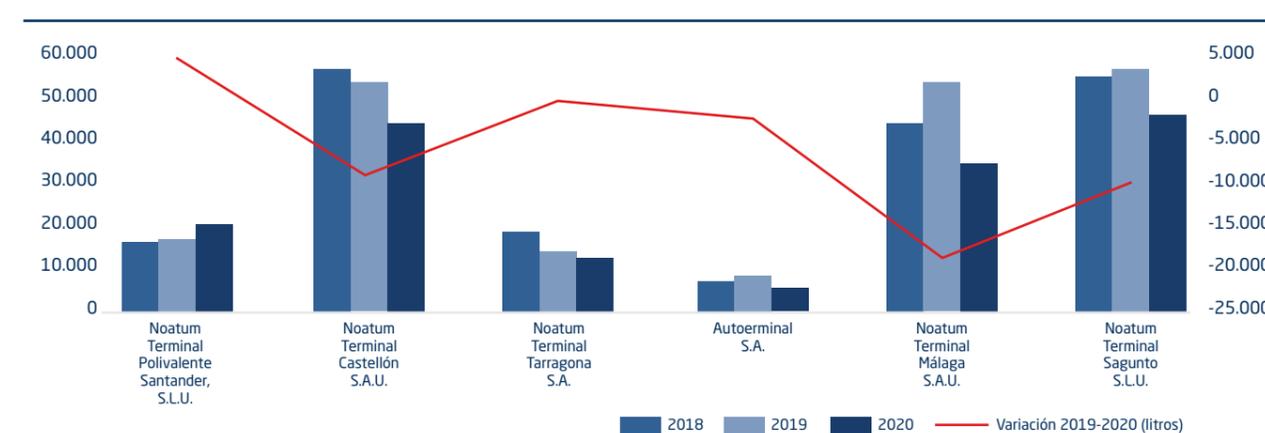
Debido a la dificultad en la comparabilidad de datos globales, por ser el alcance societario internacional diferente en los años 2019-2020, se han seleccionado aquellas sociedades coincidentes en los tres años de reporte con mayor consumo registrado para periodo 2018-2020, tanto a nivel español como internacional. En este aspecto, en 2020 se han reducido de media un 35% los consumos de carburantes respecto 2019, debido principalmente a una menor actividad en cuanto a trayectos corporativos en las áreas y a una menor actividad empresarial, asociado al impacto de la pandemia causada por el Covid-19.

Asimismo, también se ha realizado la comparativa del consumo de carburantes en nuestras terminales portuarias, siendo los mayores centros de consumos por la actividad industrial que en ellas se desarrolla. En este sentido, excepto en la terminal de Santander (que ha aumentado su consumo de combustibles un 24% respecto 2019), en el resto de terminales el consumo ha descendido un 25 % de media respecto 2019, también debido a una menor actividad a causa de la pandemia.

CONSUMO DE COMBUSTIBLES NOATUM MARITIME Y NOATUM LOGISTICS 2018-2020 (LITROS)



CONSUMO DE COMBUSTIBLE EN TERMINALES 2018-2020 (LITROS)



**B. Consumo de Electricidad**

Nuestro consumo de energía eléctrica proviene mayoritariamente del suministro de electricidad a maquinaria, equipos de refrigeración y elementos de iluminación en terminales portuarias, así como el consumo de los equipos de climatización e iluminación en oficinas y almacenes.

A continuación se muestra el consumo eléctrico de Noatum en 2019 y 2020, donde se puede observar una reducción de un 18% de kWh consumidos para el total del Grupo.

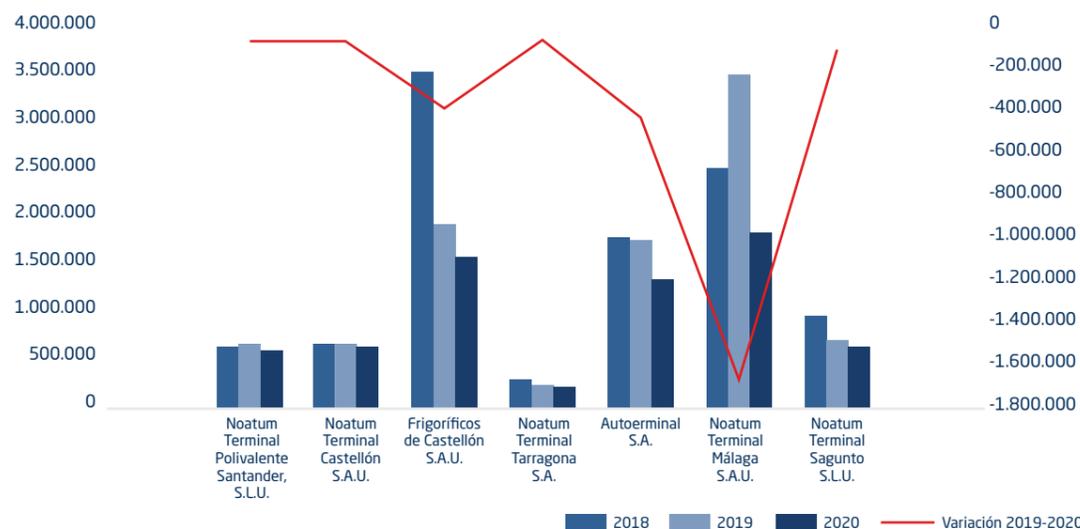
CONSUMO ELÉCTRICO DEL GRUPO NOATUM (kWh)		
	2019	2020
Oficinas y almacenes España	1.547.246,01	1.029.642,33
Oficinas Internacional	2.150.813,74	2.918.203,97
Terminales	9.609.792,89	6.954.867,36
<b>Total</b>	<b>13.307.852,64</b>	<b>10.902.713,66</b>

Asimismo, del total de energía eléctrica consumida por Noatum en 2020, **el 50,46% (5.501.950 kWh) procedían de fuentes de energía renovable** suministrada por las comercializadoras Axpo Energía y Fenie Energía, para nuestras delegaciones de España.

A nivel de comparativo interanual, debido a las diferencias entre alcances societarios internacional y al nivel de significancia, se ha tomado únicamente los consumos energéticos de las terminales, ya que éstos son los mayores centros de consumo.

Como se puede observar en el gráfico, el consumo eléctrico en terminales se ha reducido un 28% respecto 2019. Por otro lado, cabe destacar que a partir del objetivo marcado en el Comité ESG, asociado a la implantación progresiva de elementos de iluminación con tecnología LED y favorecido por las bonificaciones vinculadas a los Convenios de Buenas Prácticas Ambientales con las diferentes Autoridades Portuarias, se va materializando progresivamente esta acción de eficiencia en nuestras terminales portuarias y de forma más puntual en oficinas, obteniendo para 2020 **un ahorro de 946.718 kWh en comparación con consumo energético asociado a luminaria convencional**, lo que revierte en un ahorro económico asociado al consumo eléctrico de 81.150,34€.

CONSUMO ELECTRICIDAD TERMINALES 2018-2020 (kWh)



# Cambio climático. Cuantificación de nuestro impacto

La medición y análisis posterior de **nuestra huella de carbono**, nos permitirá tomar acciones concretas para reducir nuestro impacto sobre el cambio climático.

**El cambio climático es un tema que afecta a toda la sociedad.** El impacto potencial es de gran envergadura y no solo afectará a la dimensión ambiental, también acarreará profundas consecuencias económicas y sociales. Para limitar estas afectaciones, todas las organizaciones debemos actuar para reducir de forma progresiva y sustancial, las emisiones de gases contaminantes y de efecto invernadero.

En este sentido, **en 2020 mejoramos nuestro sistema de reporting interno de consumos de todas las regiones y perfeccionamos nuestra herramienta para el cálculo de la huella de carbono**, con el objeto de poder identificar los mayores puntos generadores de contaminación, monitorizar los resultados obtenidos de las medidas ambientales implantadas en el Grupo y en última instancia, ayudarnos a definir en un futuro la estrategia contra el cambio climático de Noatum. En referencia a esta fase de mejora y consolidación de las métricas ambientales, en 2020 todavía no hemos

podido establecer metas de reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero. En próximos años, podremos ya definir y cuantificar nuestra estrategia de lucha contra el cambio climático.

Aunque en 2020 nuestro Grupo no ha tomado medidas específicas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático, estamos trabajando conjuntamente con nuestros grupos de interés, aprovechando las sinergias y buenas practicas ya aplicadas para luchar contra el cambio climático, con el objeto de llevar a cabo acciones efectivas y coordinadas en un futuro.

De forma adicional, contamos con terminales adheridas a las **Guías de Buenas Prácticas Ambientales** de las Autoridades Portuarias. La firma de estos convenios permite acometer inversiones con un enfoque de mejora ambiental mediante bonificaciones, lo que redundará en una reducción de la huella de carbono vinculada a nuestra actividad.

Cabe destacar, como buena práctica, la participación en el **Plan de Sostenibilidad Sectorial del Puerto de Barcelona**, que incluye en su hoja de ruta, la implantación de medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos, de cara a alcanzar las metas marcadas por el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 13, "Acción por el Clima". Entre las actuaciones del plan de sostenibilidad, destacan las siguientes:

- Control de los riesgos medioambientales que puede conllevar la actividad portuaria con el objetivo de prevenirlos y minimizarlos.
- Impulso de grupos de trabajo relacionados con la sostenibilidad.
- Suscripción y adhesión a acuerdos relacionados con el cambio climático: Acuerdos voluntarios de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y programa World Ports Climate Action Plan.

**EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO**

Para cuantificar las emisiones de gases de efecto invernadero generadas en nuestra actividad, estimamos a través de nuestra calculadora de huella de carbono, la cantidad anual de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes emitidos y vinculadas a:

- **Alcance 1:** Emisiones de GEI asociadas al consumo de combustibles fósiles, que en terminales provienen principalmente de maquinaria pesada y vehículos presentes en los centros de trabajo: grúas en los recintos portuarios (grúas autopropulsadas, grúas pórtico, grúas fijas), palas cargadoras, reachstackers, carretillas y, en menor medida, fuentes móviles (vehículos turismo de renting utilizados para el equipo directivo, comerciales y personal). En el caso de las áreas de negocio de Noatum Maritime y Noatum Logistics, las emisiones de alcance 1 proceden principalmente del uso de vehículos turismo de renting.
- **Alcance 2:** Emisiones GEI asociadas al consumo eléctrico de las edificaciones de las tres áreas de negocio y de la maquinaria y equipos de trabajo conectados a red en terminales portuarias.

En este contexto, para la determinación de las emisiones de CO<sub>2</sub> equivalente se han utilizado los siguientes factores de emisión:

- Para el cálculo de emisiones de alcance 1, se ha utilizado para todas las regiones, los factores de emisión facilitados por el Ministerio de Transición Ecológica del Gobierno de España (MITECO) actualizados a 2019.
- Para el cálculo de emisiones de alcance 2, en España se ha realizado el cálculo tanto con método market-based (en función de la comercializadora que suministra energía) como el método location-based. Para ambos métodos, se han utilizado los factores de emisión facilitados por el Ministerio de Transición Ecológica del Gobierno de España (MITECO) actualizados a 2020. Para las restantes regiones, se ha empleado el método location-based, utilizando diferentes fuentes contrastadas para determinar el factor de emisión asociado al mix energético de cada país.

En este sentido, **la huella de carbono generada por nuestro Grupo en 2020, se ha reducido un 33% respecto al ejercicio anterior**, emitiendo un total de 6.190,12 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente. Este descenso se debe, por un lado, a que en mayo de 2020 se contrató en España una empresa comercializadora de energía, procedente en su totalidad de energías renovables, con el consiguiente factor de emisión nulo. Como segundo factor, las condiciones laborales de teletrabajo y un descenso de la actividad empresarial motivado por el Covid-19, ha motivado un descenso tanto del consumo de electricidad como de combustible, con la consiguiente reducción en las emisiones de CO<sub>2</sub> equivalente. Por último, todas las medidas de eficiencia energética que se están implantando en el Grupo, redundan en un descenso en la generación de emisiones a la atmósfera.

EMISIONES GEI EN 2020 EN GRUPO NOATUM (t CO <sub>2</sub> eq)		
	2019	2020
Alcance 1	5.570,07	4.799,21
Alcance 2 (*)	3.797,80	1.390,91

(\*) Usando el método market-based

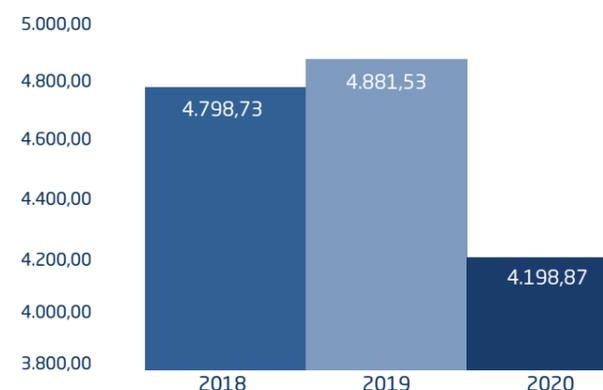


**HEMOS REDUCIDO NUESTRA HUELLA DE CARBONO UN 33% RESPECTO AL EJERCICIO ANTERIOR**

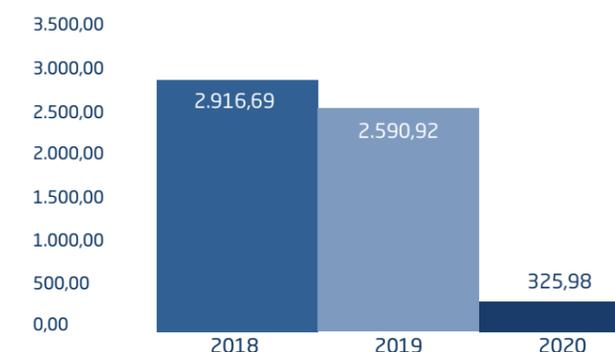
**EMISIONES GEI EN NOATUM TERMINALS**

Como se puede observar en las figuras, **se ha producido un descenso significativo del 14% asociado a las emisiones de alcance 1**, debido a un menor consumo de combustible y a una menor actividad como consecuencia de la pandemia. Asimismo, **las emisiones de alcance 2 han descendido un 87%**, motivado por la contratación de una comercializadora eléctrica con un suministro 100% renovable, por una reducción en el consumo eléctrico debido a una menor actividad y por instalación progresiva luminarias con tecnología LED, con menor consumo de electricidad.

EMISIONES GEI ALCANCE 1 EN TERMINALES (T CO<sub>2</sub> eq)



EMISIONES GEI ALCANCE 2 EN TERMINALES (T CO<sub>2</sub> eq)



### EMISIONES GEI EN NOATUM MARITIME Y NOATUM LOGISTICS

Se pueden consultar las emisiones segregadas por área de negocio en el Anexo 2.5. En este aspecto, debido a los cambios de alcance entre los ejercicios de 2018, 2019 y 2020, se ha optado por comparar las emisiones generadas conjuntamente por Noatum Maritime y Noatum Logistics para España, Portugal y Turquía. Como se puede observar en la figura, se ha producido un descenso motivado en parte por la menor utilización de los vehículos de renting de directivos y comerciales, como consecuencia de la pandemia por Covid-19.

EMISIONES (t CO<sub>2</sub> eq) ALCANCE 1 (COMBUSTIBLES) NOATUM MARITIME Y NOATUM LOGISTICS (España - Portugal - Turquía)



### OTRAS EMISIONES: CONTENCIÓN DE LAS EMISIONES DE POLVO A LA ATMOSFERA EN OPERATIVAS

**La manipulación de material pulverulento en las operativas de gráneles sólidos en nuestros almacenes y terminales portuarias, puede generar de forma puntual, altas concentraciones de polvo en suspensión.** Estas operativas deben controlarse, monitorizando la correcta ejecución de las mismas, con el objeto de prevenir, tanto posibles afectaciones a la seguridad y salud de nuestros trabajadores, como a las comunidades portuarias en su conjunto.

La medición de estas partículas en suspensión presenta una gran dificultad, al ser fuentes de emisión difusa. Los captadores de partículas que instalan las Autoridades Portuarias miden las partículas de aire del recinto portuario, por lo que no se puede especificar si las emisiones captadas proceden de una operativa o de una terminal en particular.

En referencia a las buenas prácticas que seguimos en las operativas de gráneles con material pulverulento para reducir las emisiones, nuestras terminales siguen las guías de buenas prácticas en la manipulación de gráneles que publican las autoridades portuarias. Algunas de las medidas técnicas y organizativas que se llevan a cabo en estas operativas son el control sobre los vehículos y maquinaria, debiendo circular éstos a la velocidad establecida, con lonas y otros elementos instalados, que impidan la dispersión del material transportado. De forma adicional, se realizan limpiezas periódicas de viales y maquinaria según lo especificado por los planes de limpieza de las terminales y se realiza la recogida del granel derramado al finalizar las operativas. Por otro lado, en los procesos de carga/descarga se reduce la altura de caída libre del material desde la cuchara a bodega/camión/tolva y se instalan lonas entre buque-muelle para captar el granel derramado por la cuchara, evitando su caída al mar. En último lugar, en la fase de almacenamiento, progresivamente y en la medida de lo posible, se evitan los acopios al aire libre a favor de naves cerradas, provistas de cortinas de láminas en los portones para evitar las emisiones al exterior.

En último lugar, cabe destacar que las emisiones por NOx y SOx no son significativas para el Grupo, razón por la cual no se han incluido en el reporte. Asimismo, por nuestra actividad y localización, consideramos que Noatum no tiene un impacto significativo en materia de contaminación lumínica y acústica.

### EMISIONES DE ALCANCE 3 ASOCIADAS A NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO

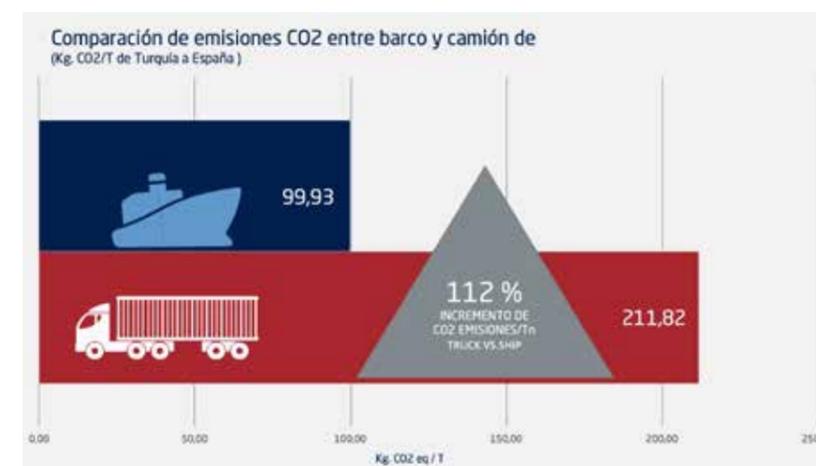
En Noatum somos conscientes de la concienciación que están tomando muchos de nuestros clientes y socios sobre la necesidad

de ser cada vez más respetuosos con el medio ambiente a lo largo de toda la cadena logística. Nuestra organización quiere ser partícipe de este cambio cultural en el sector, ofreciendo a nuestros clientes herramientas que permitan determinar la huella de carbono generada en sus envíos. Para ello, en 2020 hemos ofrecido a los clientes que lo solicitaban, la huella de carbono de sus envíos, teniendo en cuenta la multimodalidad y rutas empleadas así como el tipo de mercancía o vehículo utilizado.

DE: ISTAMBUL	A: BARCELONA			
Modo de transporte: DE: Istanbul (TURQUÍA) A: Barcelona (ESPAÑA)	Distancia (km) (Google Maps)	Factor de conversión (*) (kg CO <sub>2</sub> eq./T*km)	(*) método de cálculo	kg CO <sub>2</sub> eq/T
Camión de carga Articulado (> 33t) Carga al 100%	2.937		<a href="https://www.gov.uk/government/publications/carbon/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2020">https://www.gov.uk/government/publications/carbon/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2020</a>	211,82

DE: ISTAMBUL (Ambarli/Gebze)	A: BARCELONA			
Modo de transporte: DE: Istanbul (TURQUÍA) A: Barcelona (ESPAÑA)	Distancia (km) (Debarcos.com) (1484 + 1.852 n)	Conversion factor (*) (kg CO <sub>2</sub> eq./tonne*km)	(*) método de cálculo	kg CO <sub>2</sub> eq/T
Barco de carga Portacontenedores (0 - 999 teus)	2.715,01	0,0366	<a href="https://www.gov.uk/government/publications/carbon/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2020">https://www.gov.uk/government/publications/carbon/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2020</a>	99,93



“**NUESTRA ORGANIZACIÓN QUIERE SER PARTICIPE DEL CAMBIO CULTURAL DEL SECTOR EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL, BUSCANDO SOLUCIONES PARA ESTIMAR LA HUELLA DE CARBONO EN NUESTRAS OPERACIONES**”

# Protección de la biodiversidad

En las operativas realizadas en nuestras terminales portuarias, es donde se puede generar un mayor impacto en cuanto a la afectación a la biodiversidad, al existir un riesgo de vertidos de productos químicos peligrosos (combustibles, lubricantes) o derrames de mercancía al mar. Para minimizar este riesgo, se pone a disposición todas las medidas técnicas, organizativas y operacionales para que no se materialicen.

Adicionalmente, las Autoridades Portuarias publican en sus Informes de Sostenibilidad las acciones y medidas

de protección que llevan a cabo para preservar entornos protegidos o con valor para la biosfera. Nuestras terminales en todo caso siguen las recomendaciones y pautas que marcan los departamentos de medio ambiente de las Autoridades Portuarias. Además, actualmente estamos analizando acciones colaborativas con las mismas para participar en diferentes foros de sostenibilidad.

- ✓ Realización de simulacros de emergencia ambiental por vertido al mar en coordinación con las diferentes autoridades portuarias.





# 08



## GESTIÓN DE PERSONAS

- El equipo que lo hace posible
- Salud, seguridad y bienestar de nuestro equipo: nuestra máxima prioridad
- Organización: estar cerca del negocio worldwide
- Cultura: apostando por la diversidad, la integración, la igualdad y la comunicación activa
- Fomento de la igualdad
- Talento: nuestro mejor activo, la formación continua y la Universidad Corporativa
- Eficiencia

# El equipo que lo hace posible

Las personas **marcan la diferencia** y por eso Noatum sitúa a sus equipos en el centro de todas sus actividades y proyectos, tanto actuales como futuros.

## NUESTRO DESEMPEÑO EN 2020



**2.255**  
TRABAJADORES  
Y TRABAJADORAS



ESTABILIDAD Y CALIDAD EN EL EMPLEO:

**93%**  
de la plantilla con  
contrato indefinido

**96%**  
Jornada completa



GENDER BALANCE:

**47%**  
Mujeres

**53%**  
Hombres

EDAD MEDIA:  
**41**  
años



**73** COMITÉS  
DE SEGURIDAD Y SALUD

Creación de un protocolo de actuación corporativo en caso de personal contagiado o en riesgo de **COVID-19**.



En **2020** se ha reducido el número total de accidentes un **17%** respecto 2019



**13.997**  
Horas de formación

Procedimiento para el **ABORDAJE DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL** y situaciones afines actualizado en 2020.

Bajo el lema **One Brand, One Team, One Goal**, trabajamos juntos por un equipo, una compañía y un mundo mejores.

Tal y como recogemos en nuestro People Manifesto, creemos que actuar como un único equipo Noatum es la mejor manera de ofrecer un servicio excelente a nuestra gente y al negocio, desde la convicción de

que las personas son la mejor palanca para impulsar el proceso de cambio y transformación en el que se encuentra inmersa la Organización.



### #One Brand

Nuestros empleados y nuestras empleadas son nuestros mejores embajadores y por ello sus acciones deben ser el mejor reflejo de los valores de la marca en todas nuestras operaciones. Es fundamental que estén alineadas con la Misión, Visión y Valores de la compañía y, por supuesto, que respeten plenamente nuestro Código Ético.



### #One Team

Desde el trabajo en equipo, el cuidado mutuo, la integridad, la transparencia y la no discriminación integramos a todos nuestros miembros en un único equipo Noatum, dentro del cual las fortalezas colectivas sirven para fomentar el potencial individual como clave de éxito para alcanzar la excelencia y la mejora continua.



### #One Goal

Estamos comprometidos con nuestro objetivo de superar las expectativas de nuestros clientes, apoyándonos en la innovación y digitalización como elementos tructores de nuestra transformación; y siempre teniendo en cuenta el cuidado de nuestras personas y de nuestro entorno.



**El plan estratégico de People 2020 - 2022:** la hoja de ruta para poder alcanzar los objetivos estratégicos de Noatum en un contexto global y en constante cambio.

La expansión y consolidación a nivel internacional en los últimos años, ha motivado que la integración de los equipos presentes en los diferentes países sea uno de los pilares de nuestra estrategia. Para ello, en 2020, empezamos a trabajar en un **Plan Estratégico Global para la gestión de People**.

El eje sobre el que pivota nuestro Plan Estratégico Global para la gestión de Recursos Humanos se basa en la **necesidad de redefinir y adaptar nuestra cultura de Grupo frente a los nuevos retos globales**, y así poder alcanzar nuestros objetivos estratégicos y de negocio. Con este fin, centramos nuestros esfuerzos en asegurar la **atracción y captación de talento**, y garantizar, con carácter prioritario y mandatorio, la **seguridad, salud y bienestar de nuestras personas**, colaboradores y colaboradoras.

## LAS PALANCAS CLAVE DE NUESTRO PLAN ESTRATÉGICO GLOBAL PARA LA GESTIÓN DE PEOPLE

- 1. Salud, Seguridad y Bienestar:** la Salud, la Seguridad y el Bienestar de nuestro equipo son nuestra máxima prioridad.
- 2. Organización cerca de negocio:** definir e implementar una organización capaz de lograr sus retos.
- 3. Cultura:** adaptar nuestra cultura al nuevo contexto global siendo capaces de generar sentimiento de pertenencia #BeNoatum, #ProudtobeNoatum con un propósito común: fomentar la diversidad, la integración y la igualdad de oportunidades.
- 4. Talento:** desarrollo de un modelo de liderazgo que fomente la atracción, retención y motivación del mejor talento y asegure la sostenibilidad de la compañía.
- 5. Eficiencia:** diseñar procesos, procedimientos y políticas globales, así como avanzar en la incorporación de la tecnología en todas nuestras actividades.

# Salud, seguridad y bienestar de nuestro equipo: nuestra máxima prioridad

En Noatum nuestra máxima prioridad es el **cuidado de las personas**, nos protegemos los unos de los otros y actuamos como un solo equipo. Esta es nuestra principal **fortaleza**.

En Noatum, tal como queda reflejado en nuestro Manifiesto, una de **nuestras principales prioridades es la protección de la seguridad y la salud en el trabajo** de todas nuestras personas, incluyendo a nuestro equipo, visitantes, contratistas y otras partes interesadas que concurren en nuestras instalaciones. Esta prioridad se ha reforzado aún más en el contexto de pandemia de Covid-19, implantando y realizando una revisión de las medidas y procedimientos existentes para mejorarlos y adaptarlos a estos nuevos escenarios de riesgo para las personas.

Como reflejo de estos compromisos, en el año 2020 publicamos la **política de Seguridad y Salud de Noatum**, comunicada y distribuida a nivel global, y que refleja la visión encaminada a la mejora de conductas de seguridad y al fomento de una **cultura global de seguridad y salud**, extensible a todas las regiones en las que estamos presentes, a todos los niveles organizativos y en todas las operaciones que gestionamos. El éxito de esta cultura exige del **apoyo y participación activa de toda la plantilla de Noatum**.

## POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD: PRINCIPIOS GENERALES

Noatum tiene por objetivo garantizar la Seguridad y Salud de toda nuestra plantilla, contratistas, visitas y partes interesadas que presten servicio en nuestras oficinas e instalaciones. Noatum reconoce que nuestro capital humano es nuestro mejor activo y por ello todos nuestros esfuerzos se centran en alcanzar el mejor rendimiento en formación, sensibilización en seguridad y las mejores prácticas en la ejecución de nuestras operaciones y el mantenimiento de todas nuestras instalaciones y equipos.

La gestión de la seguridad y salud constituye una parte integral del desarrollo de todas nuestras actividades, políticas, infraestructuras, equipos de trabajo y

procesos asociados. Nuestras políticas y prácticas deben diseñarse para asegurar que nuestro grupo cumple y excede las expectativas de autoridades, administraciones, socios de negocio, clientes, familias y la comunidad, de tal forma que Noatum mantenga su liderazgo dentro de las actividades que desarrolla en este sector.

Noatum solo permitirá que su equipo y contratistas trabajen dentro del más estricto cumplimiento de todas las medidas de seguridad. Si la plantilla o partes interesadas se exponen a condiciones de trabajo inseguras, se deberán proponer medidas correctivas, las cuales deberán ser comunicadas inmediatamente a los supervisores y responsables de las instalaciones.

✓ De cara a cumplir con estos principios y objetivos, nuestra Política incluye un conjunto de 11 claves de conducta

## PRINCIPIOS CLAVE DE CONDUCTA

- 1 La participación activa de todos los empleados en los **Sistemas de Gestión** de la Seguridad y Salud
- 2 La **comunicación** de todos los proyectos, medidas de mejora, comunicados de riesgos y reporte de incidentes que afecten tanto a trabajadores como instalaciones
- 3 El **cumplimiento** con todos los requisitos legales y el mantenimiento de nuestros estándares si son más estrictos
- 4 La **identificación y evaluación** de todos los peligros en Seguridad y Salud
- 5 **Mejora** continua y **actualización** de objetivos globales de Seguridad y Salud
- 6 Asegurar el **cumplimiento** de nuestros estándares en Seguridad y Salud respecto a todos los contratistas, visitas y partes interesadas
- 7 **Suministro y mantenimiento** de equipos de protección seguros
- 8 La **provisión de actividades** formativas en Seguridad y Salud
- 9 **Cero tolerancia** con conductas inseguras en el lugar de trabajo
- 10 Suministrar **recursos** suficientes alineados con las prioridades corporativas en Seguridad y Salud
- 11 Promoción de la **consulta y participación** de todos los empleados

Nuestro compromiso con la salud y la seguridad **también viene determinado por la adhesión de nuestros trabajadores y trabajadoras a los convenios colectivos**, incluyéndose en éstos aspectos específicos sobre la seguridad y salud.

**#NOATUMWECARE, NUESTRA APUESTA POR LA CULTURA GLOBAL EN LA SEGURIDAD**

En 2020, partiendo de la nueva política global de salud y seguridad, hemos desarrollado un **Plan de Seguridad y Salud (Plan H&S)** de alcance global, dando un paso firme hacia la **Cultura de Vision Zero**, que se irá implementando y extendiendo en años posteriores y que se presenta a continuación:



**CAMINAMOS HACIA UNA "VISIÓN ZERO"**

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales no están predestinados ni son inevitables – siempre albergan alguna causa. Creando una **fuerte cultura de seguridad**, estas causas pueden ser eliminadas, junto a los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.



**CULTURA HS&W**

**Ética y valores**  
Cuidar de nuestra gente y proteger el entorno.

**Actitudes**  
Proactividad: hacer por convicción vs obligación.

**Creencias**  
Conocer las causas desde el origen para predecir nuevos eventos.

**Comportamientos**  
Visibles y medibles.



**TRANSFORMACIÓN MASIVA**

Transformar **debilidades** (riesgos) en **fortalezas** (cultura de la seguridad).



**ALINEAR UNIDADES DE NEGOCIO Y HS&W**

Para evitar sobrecostos y responsabilidades legales.

**LIDERAZGO**

Nos convertimos en **líderes de la seguridad.**



Los objetivos fundamentales del Plan H&S son los de concienciar, reforzar la comunicación, monitorizar y asegurar la seguridad, la salud y el bienestar de nuestras personas. En definitiva, **construir una cultura de prevención que priorice la revisión y mejora continua del proceso y las medidas adoptadas para evitar que se produzcan accidentes, daños o enfermedades.**

Sin perder de vista estos objetivos, la pandemia de Covid-19 ha marcado la agenda en materia de seguridad y salud, y hemos actuado de forma rápida para alinearnos con las pautas y recomendaciones de las autoridades sanitarias, en base a tres líneas de actuación estratégica:

- Garantizar la **protección de nuestro equipo y partes interesadas que interactúan con la Organización**, mediante la implantación de la modalidad de trabajo en remoto en aquellos puestos susceptibles de ello, y asegurando la protección de todas las personas del equipo cuya actividad esencial necesitaba de su presencia en el lugar de trabajo: despachantes de buque, servicios de aduana, personal operativo de agencia y terminales portuarias, almacenes, etc.

- Mantener la **continuidad del negocio en todas las divisiones para así evitar roturas de stock en relación a bienes de primera necesidad**, cadenas de suministro esenciales para la población y más específicamente, cargas relacionadas con productos para la protección y lucha contra la pandemia.
- Proteger a todo el equipo con **protocolos e instrucciones de vuelta al trabajo (Return To Work Protocols)** adaptadas a la realidad global del grupo y las diferentes fases de alarma y vuelta a la normalidad.

Para coordinar y planificar todas estas acciones y adaptarnos rápidamente al entorno cambiante vivido en 2020, se convocó desde el primer mes de pandemia, el **Comité de Gestión de Crisis.**

### PROTOCOLOS DE GESTIÓN DE LA PANDEMIA

La respuesta a la pandemia de Covid-19 se ha articulado en base al **Protocolo de actuación corporativo en caso de personal contagiado o en riesgo**, dirigido a armonizar los procedimientos de actuación en caso de detección de un caso en el lugar de trabajo.

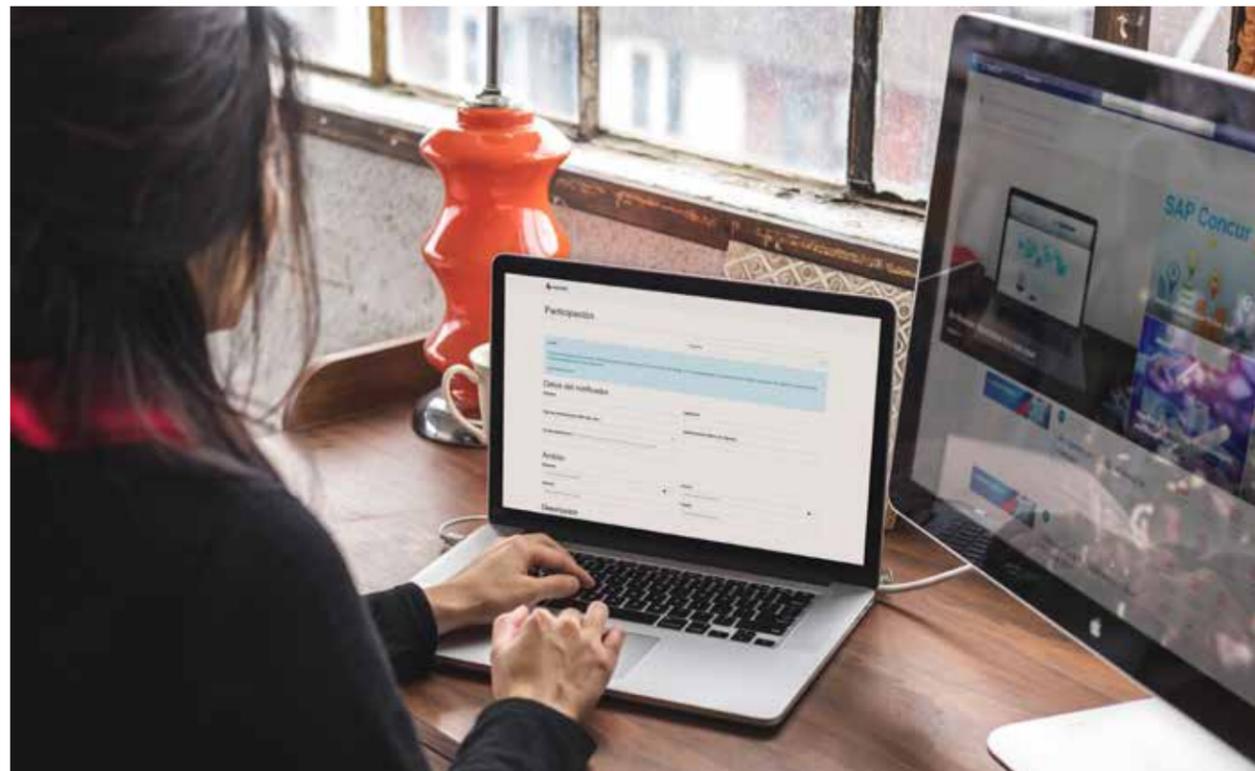
Asimismo, las posibles respuestas se han apoyado en nuestro **Plan de Continuidad de Negocio**, esencial para adaptarnos a la nueva normalidad desde el punto de vista social y económico.

Por otro lado, se ha creado un repositorio específico Covid-19 de acceso mediante la intranet corporativa global, con implementación de procedimientos para proteger a todo el personal de trabajo. Para más información sobre los impactos y la gestión del Covid-19 por parte de Noatum pueden consultar el capítulo 4 *Covid-19: la fuerza de un equipo para superar la pandemia*.

### SMARTOSH: MEJORA DE LA COMUNICACIÓN INTERNA

Otro hecho destacable durante 2020, en materia de seguridad y salud, ha sido la ampliación en uso del **aplicativo informático Smartosh para las tres divisiones del grupo a nivel español**. Esta app, que sirve para la notificación de cuestionarios, incidentes y participaciones, se terminó de implantar por completo a nivel nacional (España) durante 2020.

El uso de la app se ha normalizado entre los empleados y empleadas de Noatum durante 2020, de manera que, durante este año, todos los incidentes a nivel nacional se han notificado a través de la nueva herramienta. También ha sido un éxito el uso de la herramienta para la realización de cuestionarios (*safety walks*) para el control operativo de todos los lugares de trabajo según cada planificación preventiva: con 30 comunicados de riesgos, 105 propuestas para la mejora de aspectos ergonómicos, higiénicos y relacionados con el uso de Equipos de Protección Individual y medidas anti-Covid19, y 20 sugerencias para la mejora interna de procesos del área. Se prevé extender el uso de Smartosh a nivel internacional en los próximos años.



### REDUCCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

**En 2020 se ha reducido el número total de accidentes un 17% respecto 2019** en los países donde operamos, así como el total de enfermedades profesionales (que han disminuido un 67% respecto 2019).

También se han intensificado las medidas de prevención y seguimiento de siniestralidad en unidades de negocio con colectivos de empleo temporal.

Se ha incrementado el número de Comités de Seguridad y Salud locales en el Grupo, que se pueden consultar también en el apartado del Anexo *Relaciones sociales*.

Para más información sobre los accidentes, índices de frecuencia y gravedad y enfermedades profesionales del grupo, pueden consultar el Anexo *Indicadores de personas*, sección 11 - *Índices de accidentabilidad*

### EL RECONOCIMIENTO A UNA GESTIÓN EFICAZ DE LA SEGURIDAD Y SALUD

En 2020, siete de nuestras empresas han recibido un premio de mutua ASEPEYO por baja siniestralidad a nivel nacional (España), al haber contribuido a la reducción de los accidentes:

- Marítima Del Mediterráneo, S.A.U.
- Combalia Agencia Marítima, S.A.
- Frigoríficos De Castellón, S.A.
- Actanis S.A.
- C. Steinweg Iberia, S.L.
- Noatum Chartering, S.L.U.
- Noatum Logistics Spain, S.A.

### RESULTADOS DE AUDITORÍAS

Durante el año 2020 Noatum ha conseguido dar un salto con relación a la mejora continua del sistema de gestión a nivel nacional consiguiendo una transición exitosa y rápida de OHSAS 18001 a ISO 45001:2018 de dos sociedades del Grupo (logística y agencia marítima) y 4 terminales portuarias (Noatum Terminal Santander, Autoterminal, Noatum Terminal Tarragona y Noatum Terminal Castellón). El resultado de la transición y auditoría de mantenimiento es una muestra de la solidez del sistema de gestión corporativo; dada la ausencia de no conformidades.



**HEMOS CONSEGUIDO UNA TRANSICIÓN RÁPIDA DE OHSAS 18001 A ISO 45001:2018 DE DOS SOCIEDADES DEL GRUPO Y 4 TERMINALES PORTUARIAS**

# Organización: estar cerca del negocio worldwide

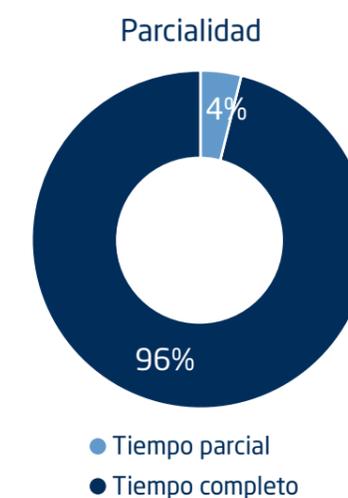
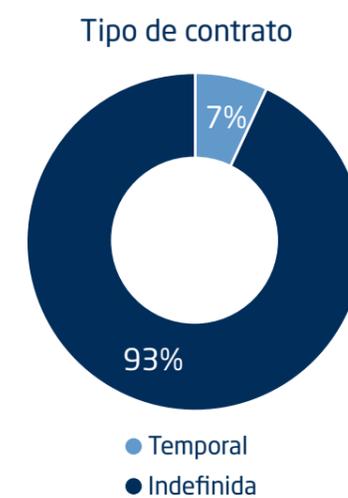
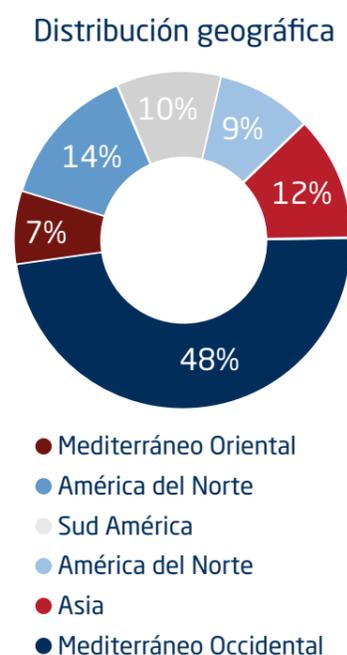
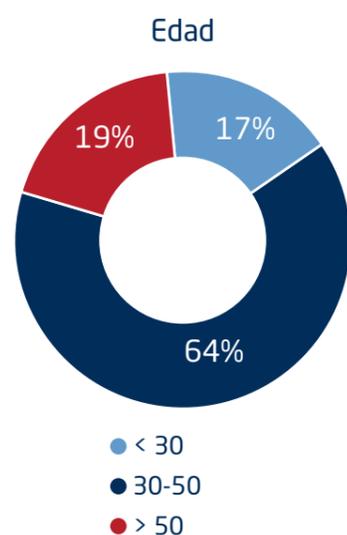
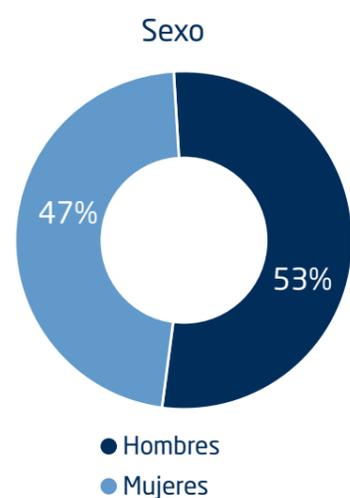
Noatum es un **lugar en el que crecer** personal y profesionalmente desde la ética y los valores que definen a nuestra compañía.

Nuestra mejor carta de presentación es la profesionalidad de nuestro equipo: más de 2.200 personas que trabajan unidas para ofrecer servicios de excelencia a nuestros clientes, con integridad y transparencia. Nuestro reto es conseguir estar siempre cerca del negocio y hablar con una única voz, uniformar nuestras formas de hacer y generar un marco óptimo que preserve nuestros principios organizativos, pero conscientes de la necesidad de acomodar y dar cabida a las diferentes realidades nacionales y de negocio que componen la compañía. Sin duda, este marco común empieza con el respeto de nuestro Código Ético.

**CÓDIGO ÉTICO:  
RESPECTO, DIGNIDAD  
Y NO DISCRIMINACIÓN**

---

La base de una relación satisfactoria parte del respeto a las personas, la igualdad de oportunidades, el diálogo y la inexistencia de desigualdades.



## EL EMPLEO EN NOATUM: EMPLEO DE CALIDAD PARA DAR LO MEJOR DE NOSOTROS MISMOS

En Noatum consideramos que la **calidad en el empleo** es fundamental para que nuestro equipo pueda trabajar en un entorno tranquilo y seguro que les permita focalizarse en su trabajo. Por eso fomentamos los contratos laborales indefinidos y las jornadas a tiempo completo como método de contratación mayoritario, con un **93% de la plantilla indefinida y el 96% que trabaja a jornada completa.**

Si bien es cierto que durante el año 2020 debieron adoptarse medidas extraordinarias que permitieran sobrellevar el impacto de la crisis que el Covid-19 tuvo en España, en este contexto se llevó a cabo un **Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)** desde mediados de abril hasta finales de julio que afectó de forma transversal y homogénea a toda la Organización en España e incluyó a todos los órganos de Dirección de la compañía. Para tratar de paliar los efectos negativos que el ERTE pudiera ocasionar a los trabajadores y las trabajadoras, las afectaciones no superaron en ningún caso el 35% de la jornada laboral.

También a causa del impacto negativo de la pandemia a nivel global, que afectó al sector logístico mundial y, por ende, a nuestra Organización, y con motivo del

plan EXTRA, que busca optimizar nuestra organización mediante la búsqueda de sinergias tras la fusión con MIQ que llevó a duplicar el volumen de negocio y de personal de empresa, se produjeron un total 243 despidos repartidos entre las distintas regiones en las que estamos presentes. Para más detalle, consultar el *Anexo Indicadores de personas, sección 6 - Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.*

## NOATUM SE SIENTE ORGULLOSA DE SU DIVERSIDAD

Nuestro equipo está conformado de forma paritaria por un 47% de mujeres y un 53% de hombres y cuenta con profesionales procedentes de más de 60 países diferentes que trabajan en nuestras delegaciones repartidas en el mundo entero.

Noatum también trabaja con personas con discapacidad (8 en 2020) y se compromete en avanzar en este sentido hacia una mayor integración de este colectivo. La media de edad en el Grupo es de 41 años y muestra un equilibrio intergeneracional en el que el grueso de las personas de la organización tiene entre 30 y 50 años (64%). Valoramos la incorporación del talento más joven, que supone un 19% de la plantilla, y estimamos la experiencia, con una plantilla del 17% por encima de los 50 años.

NOTA: Pueden consultarse todas métricas de RRHH y sus comparativas en el Anexo *Indicadores de personas*. Es preciso señalar que el cambio de alcance del informe con el objeto de aportar más información hace compleja la comparativa de los datos.

## POLÍTICA RETRIBUTIVA

Una plantilla diversa y global requiere una política retributiva que sea capaz de encajar las diferentes culturas y condiciones de negocio en nuestro entorno global, a la misma vez que pueda atraer, retener y motivar al talento necesario en todas sus geografías sin perder de vista la equidad interna y la no

discriminación, que deben guiar y dirigir cualquiera de las políticas y medidas de la organización.

**La remuneración fija media en 2020 ha ascendido a 34.616,8 euros.** Se puede observar el detalle por rango de edad y sexo en la siguiente tabla.

Remuneración fija media en Noatum (año 2020)			
Categoría y edad	Hombres	Mujeres	Promedio
Alta dirección	198.623,91	-	198.623,91
Menores de 30	-	-	-
Entre 30 y 50	186.417,90	-	186.417,90
Mayores de 50	210.829,91	-	210.829,91
Dirección	96.000,23	86.156,04	94.174,29
Menores de 30	-	-	-
Entre 30 y 50	93.645,62	82.281,52	91.088,70
Mayores de 50	99.743,44	100.104,34	99.784,45
Mando intermedio	46.725,56	42.617,50	45.116,87
Menores de 30	28.494,04	30.567,39	29.678,81
Entre 30 y 50	44.416,18	40.821,87	42.992,02
Mayores de 50	54.934,80	52.126,51	53.965,56
Staff	27.220,22	24.761,60	25.951,78
Menores de 30	20.358,32	17.502,69	18.723,18
Entre 30 y 50	26.011,08	25.254,02	25.628,87
Mayores de 50	39.177,01	34.391,71	36.872,33
<b>Total</b>	<b>39.519,88</b>	<b>29.079,42</b>	<b>34.616,80</b>

En cuanto a la retribución media de los miembros del Consejo de Administración y Dirección Ejecutiva de la sociedad dominante, incluyendo todos los conceptos retributivos, en 2020 ha sido de 236.250€.<sup>1</sup>

La brecha salarial no ajustada, que compara las medias de salarios de hombres y mujeres sin tener en cuenta las diferentes posiciones dentro de la organización, es del 26% frente a 31% del año pasado, constatándose una reducción de 4 puntos de la brecha experimentada en 2020. Este dato es muy positivo, especialmente si tenemos en cuenta que el nuestro es un sector históricamente masculinizado, en el que los puestos con mayor antigüedad y, en muchos casos,

de responsabilidad, están ocupados por hombres. **La brecha salarial ponderada<sup>2</sup> de Noatum**, que compara la retribución de posiciones de categorías similares, **ha sido de un 9% en 2020**. El detalle por categorías se puede consultar a continuación:

Brecha salarial en Noatum (año 2020)	
Categoría	Brecha
Dirección	10%
Mando intermedio	9%
Staff	9%
<b>Brecha ponderada</b>	<b>9%</b>

Aunque el dato es positivo, en Noatum tenemos el firme compromiso de seguir avanzando en materia de igualdad retributiva y así lo reflejamos y nos comprometemos en nuestros planes de igualdad.

## NUESTRA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La jornada laboral en cada una de las regiones se organiza conforme a la normativa laboral del país y a los convenios laborales de aplicación en cada caso concreto. Los tiempos de trabajo y descanso son observados de forma estricta.

En Noatum, dentro de nuestro compromiso con la conciliación de la vida laboral y familiar, hemos establecido para nuestro equipo la **flexibilidad horaria** en las oficinas, tanto de entrada (que puede ser entre las 8.30 h y las 9.00 h) como de salida (de 17.30 h a 18.00 h). En lo referente a las bajas de maternidad y paternidad, **complementamos el 100% del salario**.

Otra medida que ha redundado en la mejora de la conciliación ha sido la **promoción del teletrabajo** como medida de prevención para reducir el riesgo de contagio de Covid-19. Se ha facilitado la flexibilidad de la jornada laboral para que los trabajadores y las trabajadoras se pudieran organizar de la mejor forma posible y así poder desarrollar la actividad laboral satisfactoriamente de forma remota.

Noatum quiere, en cualquier caso, seguir avanzando en mejoras organizativas en pro del bienestar de las personas a las que emplea y en este sentido planificar medidas de desconexión laboral concretas de las que a día de hoy se carecen

## RELACIONES SOCIALES

Desde Noatum **promovemos que la comunicación con nuestros equipos y con la parte social sea constante, transparente y fluida**. Para ello, tenemos establecidos, de acuerdo con la normativa vigente, los canales formales de comunicación con la Representación Legal de los Trabajadores, con el objetivo de promover una mejora constante de las condiciones de trabajo de nuestra plantilla. En concreto, las reuniones con la Representación Legal de los Trabajadores, a las cuales acude nuestro Director de People, se realizan cada dos meses<sup>3</sup>.

1. Para articular y canalizar la mejora de las condiciones laborales, hacemos uso de mecanismos formales como son los **convenios colectivos**, allá donde son de aplicación, y los **comités de seguridad y salud**. En cuanto a los primeros, cabe destacar que el 100% de la plantilla de España, Portugal y Francia están cubiertos por este tipo de acuerdos, lo que equivale al 48% de la plantilla.<sup>4</sup> El año pasado la cobertura era del 50% pero el cambio se debe exclusivamente a la ampliación de países que componen el alcance del presente informe.

## COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

La participación de los trabajadores y las trabajadoras en todas las cuestiones relativas a la protección de su salud en el trabajo es un derecho suyo y a la vez una obligación de la empresa, intrínseca a su deber de protección.

El **Comité de Seguridad y Salud** es el órgano de participación interno para la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Su función es la de facilitar el intercambio de puntos de vista entre la empresa y personal en plantilla y otras partes interesadas, creando un foro constructivo de diálogo y de sinergias positivas entre todas las partes.

<sup>1</sup> No se aporta comparativa con mujeres porque el colectivo está conformado exclusivamente por Hombres. Tampoco se aporta comparativa con el año anterior por ser la primera vez que se reporta este detalle en EINF.

<sup>2</sup> Método de cálculo:  $\Sigma(\text{Promedio salario fijo de los hombres} / \text{salario promedio fijo de las mujeres} - \text{salario fijo de los hombres de cada categoría}) * (\text{n}^\circ \text{ de integrantes de la categoría} / \text{n}^\circ \text{ total de empleados con presencia de ambos géneros})$ .

<sup>3</sup> El alcance de estas reuniones se corresponde únicamente a España.

<sup>4</sup> En los tres países reportados, la cobertura por convenios colectivos es del 100% de empleados de cada país. En el caso de España, los convenios colectivos varían por provincia y por sector, en el caso de Portugal, aplican los convenios colectivos "CCT Transitários" y "CCT Agentes de Navegação" y en Francia, aplica "Convention collective des Transports Routiers et activités auxiliaires de transport n° 3085". En el resto de países donde operamos, no se aplica ningún convenio.

En 2020 se realizaron los siguientes Comités de Seguridad y Salud:

País	Nº de comités de seguridad y salud	Personas acogidas	Plantilla total	% sobre plantilla total
Estados Unidos	19	255	273	93%
España	4	51	968	5,3 %
Perú	13	145	145	100%
Chile	14	45	45	100%
Colombia	12	23	23	100%
Turquía	11	111	111	100%

### NUESTRO ENFOQUE EN LA GESTIÓN DE RIESGOS: LA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS, LO PRIMERO.

Pese al contexto de incertidumbre generado por la pandemia, en Noatum hemos reaccionado de forma rápida y eficaz para asegurar que nuestras personas trabajaran en un entorno seguro.

En Noatum hemos identificados los riesgos que afectan a las personas, tomando en consideración todas las actividades y localizaciones donde opera nuestro Grupo. Pero los nuevos escenarios y entornos complejos generan nuevas situaciones de riesgo. Para ello, en Noatum tomamos acciones para adaptarnos con rapidez a la nueva realidad, desarrollando protocolos específicos para la gestión del Covid-19.

Nuestra **Política global de Seguridad, Salud y Bienestar**, comunicada y distribuida a nivel global, muestra el compromiso y la preocupación de Noatum por evitar y minimizar los riesgos vinculados a la Seguridad y Salud de los trabajadores, las trabajadoras y de las partes interesadas con las que interaccionamos, y garantizar el bienestar mental, social y físico.

El **Plan Estratégico Global** que estamos implementando permite **reducir el riesgo de desigualdades** que pudieran generarse en la gestión de personas, **dentro de los diferentes territorios** en los que operamos, presentando gran heterogeneidad entre ellos y existiendo jurisdicciones con una mayor laxitud en lo referente al cumplimiento de los derechos humanos.

Consideramos que nuestra gestión de personas, ya sea a través de nuestra política de remuneración como a través de los planes de formación y de desarrollo de planes de carrera, nos previene de un **riesgo de pérdida de talento en la organización**.

Por último, somos conscientes de que, en ocasiones, nuestros colaboradores y colaboradoras deben viajar a países que suponen un riesgo para su seguridad. Por ejemplo, en España, hemos establecido coberturas específicas para ciertos riesgos, como son los actos terroristas. Además, ante una urgencia sanitaria, contamos con un protocolo de retorno al país de origen.

# Cultura: apostando por la diversidad, la integración, la igualdad y la comunicación activa

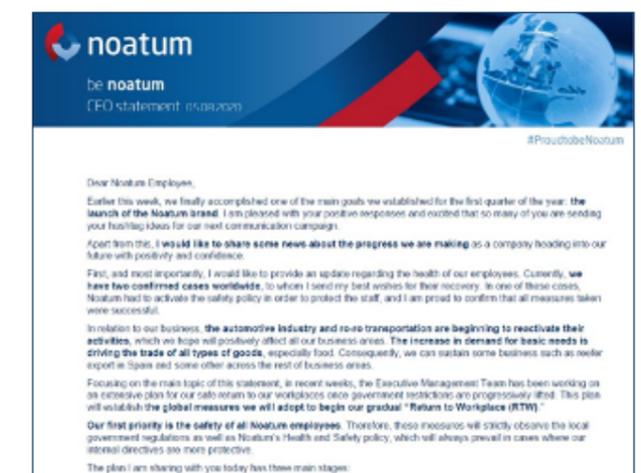
## Creación de una **cultura corporativa** a través de la comunicación interna y la promoción de nuestros valores como Grupo

En Noatum hemos habilitado diferentes canales de comunicación internos para que las personas de nuestra plantilla tengan acceso a la información sobre el desempeño de la compañía, publicaciones y comunicaciones relevantes. Estos canales también les ofrecen la oportunidad de que puedan expresar y transmitir sus inquietudes y aportaciones, dentro de nuestra filosofía **#OneTeam**.

A nivel interno, **nuestra intranet corporativa Noatum** y la llamada **Be Noatum Newsletter**, que se lanza periódicamente a toda la Organización, mantienen informado a todo nuestro equipo sobre los hechos más relevantes que suceden en el Grupo. Estas herramientas han sido de gran utilidad durante el periodo de pandemia de la Covid-19, ya que han servido para informar a tiempo real sobre la gestión de la pandemia por parte del Grupo, para notificar las medidas que se han ido implantando y para enviar

las recomendaciones que nos ayudaran a preservar la seguridad y salud de todos los equipos.

Nuestra presencia en redes sociales también es relevante para informar a todos nuestros grupos de interés, como es nuestro perfil en LinkedIn.



# Fomento de la igualdad

La **igualdad**, la **diversidad** y el **respeto** son valores que forman parte de nuestro ADN.

En Noatum tenemos un **Compromiso Global de Igualdad y Diversidad**. Las personas que componen nuestra compañía, de 28 países y 62 nacionalidades distintas, conforman un escenario multicultural que nos enriquece como Grupo y como personas y genera un entorno de tolerancia y respeto mutuo. Crear y promover un entorno de trabajo diverso e inclusivo es el motor de crecimiento de nuestra Organización.

En este compromiso global, declaramos nuestra responsabilidad en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como nuestro rechazo a la discriminación, ya sea de forma directa o indirecta, por razón de sexo, género, raza, religión, discapacidad, edad u orientación sexual.

En consecuencia, hemos hecho una apuesta por impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Organización, como un principio vertebrador de

nuestra política corporativa en la gestión de personas. Esto favorece un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso con todas las personas que la componen y con las que hay interrelación, promoviendo la igualdad de oportunidades para todas las generaciones, sexos, culturas y géneros, y ofreciendo garantías de desarrollo para cada una de las personas que forman parte de Noatum.

En 2020 hemos finalizado la elaboración de los vigentes **Planes de Igualdad de Noatum Logistics Spain y Marítima del Mediterráneo**, que han sido publicados en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON) en enero de 2021, y comunicados por parte de la Dirección a toda la compañía. A finales de 2020 también se ha comenzado a trabajar en el Plan de Igualdad de Noatum Holdings, mediante la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio del análisis de los datos cuantitativos.

Nuestro compromiso es continuar trabajando en los Planes de Igualdad para el resto de las empresas de Noatum. En la tabla mostramos el Plan de Acción de los Planes de Igualdad, base de aquellos que ya han sido elaborados y de los que se llevarán a cabo en todas las sociedades de Noatum en España.

## PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En Noatum España disponemos de un **Procedimiento para el abordaje del acoso laboral, sexual y situaciones afines**, que establece los principios de actuación fundamentales ante el acoso de carácter moral, sexual y situaciones de discriminación. Este procedimiento tiene otros objetivos secundarios, como son los de integrar los supuestos de acoso laboral y sexual en la política de prevención de riesgos laborales, asegurar ambientes de trabajo psicosocialmente saludables e informar sobre las medidas preventivas y resolutivas, ofreciendo ayuda a las personas afectadas.

## PLAN DE ACCIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

EJES	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN
<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favorecer un tipo de lenguaje inclusivo y no sexista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar el tipo de lenguaje existente.</li> <li>Proveer herramientas al personal para favorecer el uso del lenguaje inclusivo.</li> <li>Divulgar el valor de la igualdad y no tolerancia a las discriminaciones.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Revisar el lenguaje androcéntrico de la comunicación interna y externa.</li> <li>Crear un manual de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.</li> <li>Crear campañas de sensibilización, divulgando el compromiso de la dirección con el valor de la igualdad.</li> <li>Incluir un resumen del plan de igualdad en el <i>on boarding</i>.</li> </ol>
<b>CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favorecer la utilización de las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recopilar información sobre el uso de las medidas de conciliación.</li> <li>Incentivar el uso de las medidas de conciliación.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Crear un plan de conciliación donde se recojan las medidas existentes, hacer seguimiento y recolección de datos de quien hace uso de las medidas, segregado por sexo.</li> <li>Difundir e informar sobre las políticas de conciliación y corresponsabilidad.</li> <li>Crear buzón sugerencias para aumentar las medidas de conciliación.</li> <li>Crear campañas de sensibilización sobre la desconexión digital, una vez implantado el teletrabajo.</li> </ol>
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir la perspectiva de género en las políticas vinculadas a la salud laboral.</li> </ul>		<ol style="list-style-type: none"> <li>Incluir el acoso sexual y por razón de sexo de forma explícita en la política de PRL.</li> <li>Crear una evaluación de riesgos psicosociales desde perspectiva de género.</li> <li>Incluir elementos desde perspectiva de género en evaluaciones de clima laboral.</li> <li>Incluir en el <i>on boarding</i> manual de acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>Formar a la CSS y otras personas encargadas de la PRL en acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ol>
<b>SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de selección, promoción y formación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover el equilibrio en sexos en la composición de áreas y categorías.</li> <li>Favorecer el conocimiento de la plantilla sobre igualdad.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Crear un anuario estadístico indicando las contrataciones y promociones por sexo, categoría, tipo de contrato y niveles formativos alcanzados.</li> <li>Incluir la política de bonificaciones en las ofertas laborales.</li> <li>Implementar acciones positivas en la contratación y promoción: ante candidaturas de igual mérito favorecer el sexo infrarrepresentado.</li> <li>Incluir formaciones de igualdad en el plan anual de formación, y crear una Escuela de Igualdad.</li> <li>Formar a la Comisión de Igualdad en igualdad y acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>Lanzar formaciones de Diversidad y Multiculturalidad.</li> </ol>
<b>POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducir la brecha salarial.</li> </ul>		<ol style="list-style-type: none"> <li>Crear manual/política sobre nuestras bonificaciones sociales.</li> <li>Crear una campaña informativa difundiendo las bonificaciones sociales existentes.</li> <li>Vincular la política salarial a la nueva DPT para las nuevas incorporaciones.</li> </ol>
<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar un espacio de trabajo seguro y libre de discriminaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la efectividad de las herramientas de denuncia.</li> <li>Dar continuidad a las medidas de prevención.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Revisar y actualizar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>Formar a las personas de referencia y comisión de acoso en acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>Crear campañas de sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ol>
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar una composición equilibrada en la plantilla.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Equilibrar la composición de hombres y mujeres en diferentes áreas de la empresa.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Promover al sexo infrarrepresentado ante 2 candidaturas de igual méritos y capacidades.</li> <li>Reelaborar las DPT's desde la perspectiva de género.</li> <li>Incluir mensaje en ofertas de trabajo, y colaboraciones con proveedores y clientela explicando el compromiso con el valor de la igualdad y tolerancia cero al acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ol>

Es importante destacar que este procedimiento es de aplicación, por parte de Noatum, sin perjuicio de las acciones legales que la persona afectada pueda interponer. El procedimiento ha sido revisado y actualizado durante 2020, y a lo largo de 2021 se espera extenderlo al resto de países.

## INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En Noatum, tenemos claro que el comportamiento de nuestra organización debe mostrar respeto y cortesía a todas las partes implicadas. Para tener una relación satisfactoria con nuestro equipo se debe partir del respeto a las personas, la igualdad de oportunidades, el diálogo y la inexistencia de desigualdades, tal y como marca nuestro Código Ético. Para promover la accesibilidad, los accesos a los puestos de trabajo están habilitados y acondicionados tal y como lo estipula la ley vigente.

## PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA

Hemos diseñado un nuevo plan de comunicación interna, que se desarrollará a partir del año 2021, con los siguientes objetivos:

1. Crear cambio cultural
2. Realizar comunicación efectiva de medidas estratégicas
3. Fomentar la pertenencia mediante la escucha activa
4. Incrementar conocimiento del Grupo Noatum a todo el personal de la empresa
5. Aumentar el compromiso de los colaboradores y las colaboradoras
6. Mejorar la efectividad de la comunicación

# Talento: nuestro mejor activo, la formación continua y la Universidad Corporativa

La **capacitación** y **formación** de nuestras personas es un aspecto clave para adaptarnos a los entornos cambiantes y retos globales en los que estamos inmersos.

Uno de los pilares del Plan Estratégico en la gestión de personas, es el **desarrollo del talento de las personas y equipos que trabajan en Noatum**. En este sentido, creemos que el aprendizaje continuo y el aumento de la capacitación profesional constituye una base sólida para poder desarrollar con éxito nuestro negocio y adaptarnos a los cambios globales y del sector.

Nuestro Plan de **formación y desarrollo del talento** se apoya sobre los siguientes ejes:

- El aprendizaje continuo, directamente relacionado con la capacitación profesional y el desarrollo del potencial de nuestros colaboradores y colaboradoras, constituye la base del éxito de nuestra estrategia de negocio y nos permite adaptarnos a los cambios globales y del sector.
- La apuesta por nuestro talento con programas específicos "ad hoc".
- La participación activa de nuestra plantilla en su propio desarrollo profesional, proponiendo las acciones formativas que consideren necesarias y convirtiéndose en parte activa de su propio itinerario.
- La detección de nuestros activos de conocimiento y su incorporación en nuestros programas, con la finalidad de que este conocimiento existente se convierta en aprendizaje colectivo.
- La Universidad Corporativa como motor que facilita el acceso de los empleados y las empleadas a los programas formativos, favoreciendo la homogeneidad a nivel global.
- La potenciación de la transferencia de los conocimientos al puesto de trabajo.

- El Plan de formación anual, que contempla las necesidades formativas detectadas en la entrevista anual de desarrollo, las acciones formativas genéricas propuestas para el equipo, las acciones formativas del catálogo y de libre elección y además ponemos a disposición la posibilidad de solicitar cursos externos que no estén contemplados en el catálogo, pero que se consideren de utilidad para el desarrollo profesional.

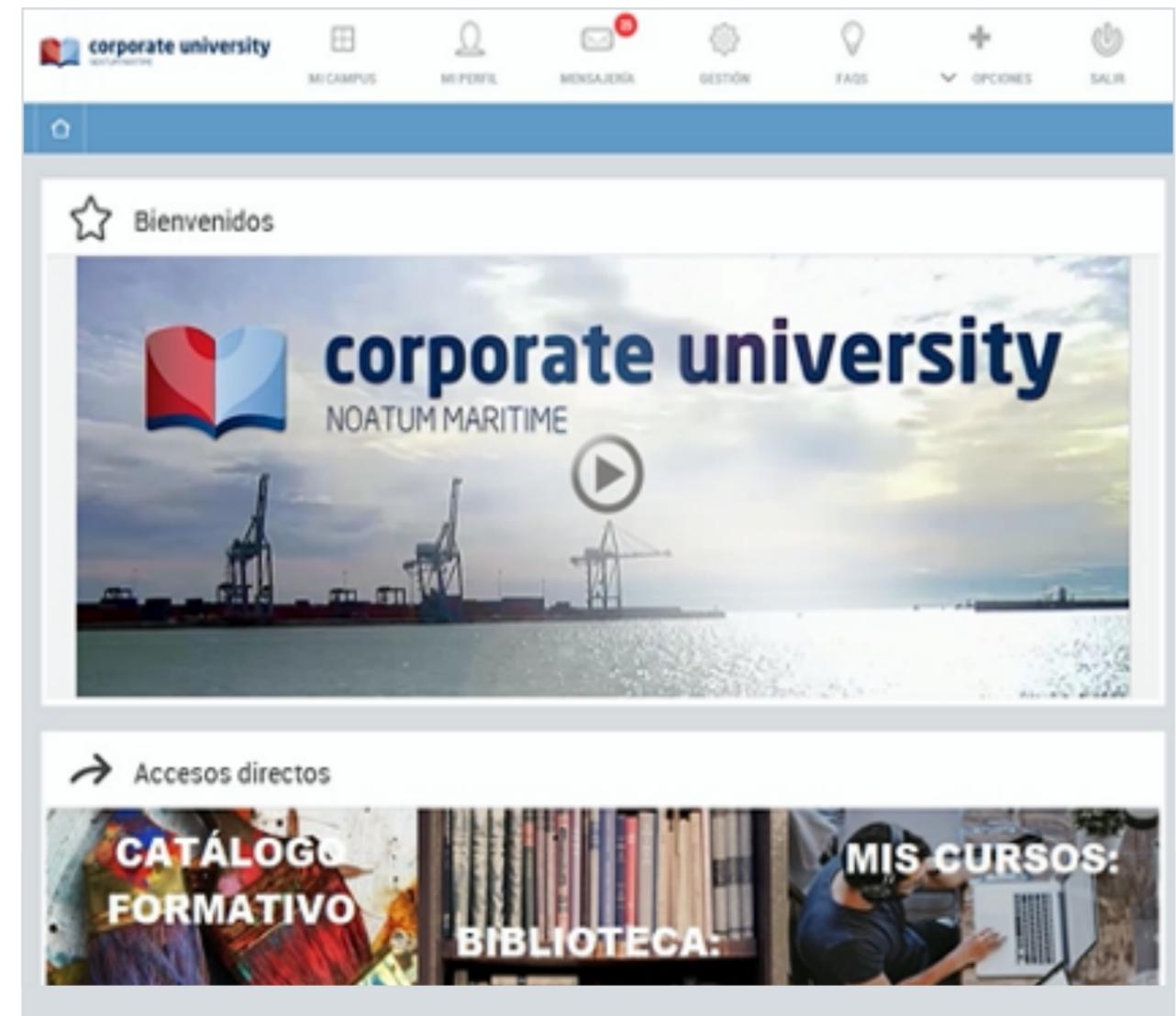
## UNIVERSIDAD CORPORATIVA NOATUM

La Universidad Corporativa es el eje integrador de la diversidad que permitirá, en un corto plazo, el acceso a los programas formativos en todos los países de

reciente incorporación al Grupo. Las seis escuelas de la Universidad Corporativa ofrecen los catálogos formativos correspondientes a cada área de conocimiento.

- Escuela de Habilidades.
- Escuela de Ventas.
- Escuela de Salud y Bienestar.
- Escuela de Idiomas.
- Escuela Técnica.
- Escuela de Liderazgo.

El equipo puede consultar y solicitar las acciones formativas de oferta o bien proponer una acción fuera del catálogo.



En cuanto a las modalidades de formación, se contemplan las más adecuadas en función del tipo de acción formativa, el colectivo, el objetivo y actualmente

también teniendo en cuenta las recomendaciones sanitarias a causa de la pandemia.



**APOSTANDO POR LA INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN EN NUESTRA OFERTA FORMATIVA EN 2020**

A pesar del reto y la dificultad que ha supuesto el año 2020 con el contexto Covid-19, en Noatum hemos seguido realizando acciones formativas adaptándonos a las restricciones vinculadas a la formación presencial.

Nuestra apuesta por la digitalización y la potencialidad de nuestra Universidad Corporativa nos ha permitido dar continuidad a nuestro Plan de Formación a través del formato *on-line* y las aulas virtuales.

Con este nuevo entorno generado en 2020, en nuestra oferta formativa se ha producido un cambio de tendencia en la modalidad de formación, **pasando de cerca de un 70% de formación presencial en 2019 a aproximadamente el 70% de formación en modalidad *on-line* en el ejercicio 2020.**

El alcance de la Universidad Corporativa ha sido para los equipos de España. No obstante, nuestros proyectos en el área de formación y desarrollo en un corto y medio

plazo, abarcan la **accesibilidad de todos los países a la Universidad Corporativa y la definición de planes de formación y desarrollo globales, que recojan las necesidades formativas de todo el Grupo.**

La Universidad Corporativa se convierte así en el eje integrador de la diversidad que permitirá, en un corto plazo, la homogeneización y sistematización de los programas formativos en todos los países de reciente incorporación.

Respecto a la oferta formativa específica para la gestión de los efectos de la COVID 19, cabe destacar los siguientes cursos:

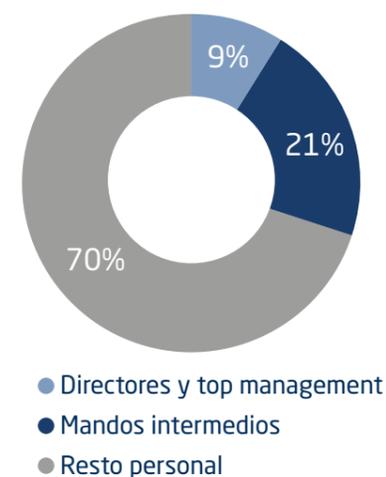
- Acción formativa **Habilidades para el teletrabajo** que ha facilitado las herramientas, pautas y consejos para trabajar en remoto de una forma más eficiente.
- Formación relacionada directamente con la gestión del virus entre los y las trabajadoras **Cómo hacer frente al coronavirus.**

- Dentro del programa formativo global dentro de la escuela de habilidades, y con enfoque de acción formativa de despliegue global dentro de la Organización, en 2020 se ha cursado la formación **Nuevas maneras de dirigir en entornos complejos**, y enfocada a ofrecer herramientas de gestión de equipos, dirigida a todo el personal directivo y mandos intermedios de Noatum, con el objetivo de ofrecer las herramientas necesarias para dirigir y motivar a nuestros equipos en entornos especialmente complejos, donde el trabajo en remoto se ha convertido en la práctica habitual y donde la comunicación con los equipos en la distancia cobra especial relevancia.

**Durante el ejercicio 2020 en Noatum realizamos un total de 13.997 horas de formación<sup>5</sup>.** En la siguiente tabla desglosamos el total de horas de formación de 2018, 2019 y 2020 para cada una de las categorías profesionales:

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL			
	2018	2019	2020
Dirección y Alta dirección	1.448	2.192	1.247
Mandos intermedios	3.730	3.473	3.008
Resto personal	17.030	18.712	9.742
<b>Total</b>	<b>22.208</b>	<b>24.377</b>	<b>13.997</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE FORMACIÓN EN 2020**



<sup>5</sup> El alcance de las horas de formación ha variado en los diferentes años: en 2018 se reportó solamente España, Turquía y Portugal; en 2019 se añadió Reino Unido, China, Hong-Kong, Taiwan, Perú y Estados Unidos; y en 2020, Francia, Indonesia, Singapur, Chile y Colombia.

# Eficiencia

Diseñar procesos, procedimientos y políticas, así como avanzar en la **incorporación de la tecnología** a todas nuestras actividades

Nos mueve la innovación, la búsqueda de la excelencia y la mejora continua en todo lo que hacemos. Nos transformamos para transformar. En un entorno de continuo cambio, desde Noatum avanzamos decididamente hacia una empresa sostenible, rentable, socialmente responsable y eficiente. Entendemos la eficiencia en su amplio sentido, buscamos nuevas oportunidades, nuevas maneras de hacer, nuevas maneras de organizarnos, optimizando al máximo todo nuestro potencial humano y las herramientas a nuestro alcance.

En Noatum **entendemos la eficiencia como una forma de pensar**, como cultura basada en optimización: mejores sistemas, mejores procesos y procedimientos, eliminando los que no aportan. Todo debe tener un por qué, una justificación, un objetivo y un plan de acción. Eficiencia significa simplificar, dedicar los esfuerzos a lo que realmente aporta valor y marca la diferencia. Por

eso queremos una **organización eficiente**, en la que la toma de decisiones sea más ágil y la ejecución sea rápida y adecuada.

La eficiencia también implica la creación y revisión de **políticas, procesos y procedimientos** que ayuden a las personas a realizar su cometido, no burocracia. En este sentido, hemos revisado parte de nuestros procedimientos para ponerlos al servicio de las personas y del negocio:

- Creación del mapa de riesgos de People (Compliance)
- Revisión de las políticas de contratación
- Revisión del proceso de revisión salarial
- Revisión del sistema de retribución variable (bonus, comisiones, incentivos)
- Sistemas de autorías (internas y externas) como herramientas de mejora continua
- Revisión del proceso de anual *review*



**EN UN ENTORNO DE CONTINUO CAMBIO, DESDE NOATUM AVANZAMOS DECIDIDAMENTE HACIA UNA EMPRESA SOSTENIBLE, RENTABLE, SOCIALMENTE RESPONSABLE Y EFICIENTE**

## TRANSFORMACIÓN DIGITAL AL SERVICIO DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

También estamos inmersos en la implementación de **nuevos sistemas globales que permitan una mejor gestión**, un mejor control y una mejor monitorización. Se trata de tener unos sistemas que nos permitan disponer de información veraz en tiempo y forma para tomar las decisiones adecuadas en cada situación.

En el marco específico de People, se pretende avanzar en la implantación de **un nuevo HRIS de gestión integral de personas** que integre a todas las geografías en las que operamos, un nuevo ATS de selección, una nueva herramienta de gestión del tiempo y en la apertura de un portal de retribución flexible y de gestión de expatriados.

En Noatum tratamos la digitalización desde una doble vertiente. Por un lado, canal digital como

nuevo enfoque para la venta transversal, por otro lado, digitalización de la compañía entendido como cambio de las maneras de trabajar. Por este motivo **compaginamos los perfiles tecnológicos con los perfiles de negocio**.

En Noatum **las personas siempre son lo primero** y por eso no ponemos la tecnología por delante de nada. Lo que necesitamos y buscamos son personas colaboradoras preparadas para el cambio, nativas digitales que no le tengan miedo a la tecnología.

09



# INFORMACIÓN FISCAL

## Información fiscal

En relación a la información fiscal del Grupo en 2020, se reportan a continuación los beneficios obtenidos y los impuestos sobre beneficios pagados por país.

Cabe destacar que Noatum no ha recibido subvenciones públicas en 2019 ni 2020.

INFORMACIÓN FISCAL POR PAÍS (EUROS)*				
PAÍSES	2019		2020	
	Beneficios	Impuestos sobre beneficios	Beneficios	Impuestos sobre beneficios
Chile	-769.071,87	-11.660,61	134.060,29	2.894,26
China	1.634.932,70	522.772,56	2.158.584,54	-420.407,72
Colombia	101.037,87	117.725,25	394.969,57	438.454,56
España	-8.798.960,54	-829.627,17	-11.906.873,80	-451.852,61
Estados Unidos	-6.453.535,03	-344.948,78	-5.164.926,15	-127.030,87
Francia	-210.815,81	34.851,00	80.913,83	0,00
Hong Kong	285.232,97	211.514,00	577.504,87	-95.719,54
Indonesia	-4.091,27	0,00	-36.262,74	-293,70
México	73.001,96	33.268,56	-18.989,38	-14.222,85
Perú	-897.397,34	716.404,41	-3.252.240,82	-727.955,66
Portugal	22.942,00	182.748,43	-261.709,38	0,00
Reino Unido	1.485.206,47	201.595,97	353.970,90	-62.126,56
Singapur	14.603,69	-1.736,32	84.935,98	0,00
Taiwán	228.743,71	48.739,03	289.996,28	-47.523,55
Turquía	280.369,87	655.853,18	1.241.222,32	-1.504.994,31
<b>Total</b>	<b>-13.007.800,62</b>	<b>1.537.499,51</b>	<b>-15.324.843,68</b>	<b>-3.010.778,56</b>

(\*) Nota: El criterio utilizado para reportar los beneficios tiene en cuenta los beneficios o pérdidas netas de transacciones en las empresas del Grupo. En lo que respecta a beneficios, se tiene en cuenta todo pago (-) o cobro relacionado con el Impuesto de Sociedades que se ha efectuado con la Autoridad Tributaria de los distintos países.

### CONTRIBUCIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN FINES DE LUCRO

A continuación, se indican las donaciones económicas realizadas a lo largo de 2020 por parte de Noatum España, por un valor total de 8.423,71 €:

- Cancer Research: 363,71€
- Union maritime limited: 60€
- Banc dels Aliments: 7.500€
- Médicos sin fronteras: 500€

Asimismo, a lo largo de 2019 destinamos 15.995 € a organizaciones benéficas y ONG.



10

ÍNDICE DE LOS  
INDICADORES  
ESTABLECIDOS  
POR LEY

# Índice de los indicadores establecidos por la Ley 11/2018

## INFORMACIÓN GENERAL DE LA SOCIEDAD

TABLA 31. INFORMACIÓN GENERAL DE LA SOCIEDAD

TABLA 31. INFORMACIÓN GENERAL DE LA SOCIEDAD				
APARTADO LEY 11/2018	Estándar GRI	Método de Cálculo	Páginas	
Modelo de negocio	102-2, 102-4, 102-6, 102-7, 102-15	Definición de la Organización.	10-15, 18-29,	
				Descripción del modelo de negocio entorno empresarial, su organización y estructura.
				Mercados en los que opera.
				Objetivos y estrategias.
Estrategia y gestión de riesgos	103-2	Materialidad. Políticas desarrolladas por la Organización.	16-17, 32-33, 58-59, 85-89, 94-96, 124-127, 134, 136, 138	
				Descripción de las políticas que aplica la compañía.
				Resultados de las políticas que aplican a la compañía.
103-3	Desarrollo y seguimiento de las políticas de la Organización.	17, 57, 79-80, 86-89, 97, 106-118, 130-134, 136, 142-143, 162-182		
			Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculadas a las actividades de la compañía y su gestión.	
102-15	Definición de los riesgos.	60-61, 68-69, 81, 86, 100-101, 114, 136		
			Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculadas a las actividades de la compañía y su gestión.	
Perfil del EINF	N.A.	Estándares GRI	5	
				Marco de reporting utilizado
102-47	Análisis de materialidad del Grupo.	33		
			Asuntos relevantes y materialidad.	

## INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

TABLA 32. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

TABLA 32. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES						
APARTADO LEY 11/2018	Estándar GRI	Método de Cálculo	Páginas			
Gestión ambiental	102-15	Definición del impacto.	92-94, 96, 100-101			
				Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad.		
				103-2	Homologación de proveedores, certificación ambiental de las sedes con ISO 14001.	98-99, 162
				Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.		
				103-2	Políticas de la compañía.	94-97, 100-101
102-11	Definición del impacto.	100-101				
			Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.			
103-2	Cantidad provista en la póliza de riesgo medioambiental.	101				
			Aplicación del principio de precaución.			
103-2	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	101				
			Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica).			
Contaminación	103-2	Buenas prácticas para evitar emisiones de graneles con material pulverulento. Las emisiones por Nox y sox no son significativas para el grupo, razón por la cual no se han incluido en el reporte.	116-117			
				Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica).		
Economía circular y prevención y gestión de residuos	306-2 (2020)	Iniciativas de la empresa para la reducción del consumo de papel y plástico. Sistemas de gestión contratados.	102-105, 163			
				Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.		
N.A.	Debido al tipo de actividad no les aplica considerar acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	102				
			Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.			
Uso sostenible de los recursos	303-3(2018)	Cálculo de m <sup>3</sup> .	109, 164-165			
				Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.		
				103-2, 301-1	Cálculo en kg/año. Definición de medidas.	97,103, 106-110, 163-165
				302-1, 302-3	Información obtenida a partir de datos de facturación.	110-112, 164-166
Consumo, directo e indirecto, de energía.						
302-4	Definición de medidas. % uso energías renovables.	97,108-112				
			Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.			

TABLA 32. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

TABLA 32. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES				
APARTADO LEY 11/2018	Estándar GRI	Método de Cálculo	Páginas	
Cambio climático	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	Cálculo de la huella de carbono, a partir de los factores de emisión asociados al mix eléctrico de España y de los países donde opera, así como de las emisiones producidas en el consumo de combustibles.	114-117, 167
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	103-2	Definición de riesgos.	100-101, 113-114
	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.	103-2	En 2020 se está trabajando en el establecimiento de metas de reducción de emisiones de GEI en base a los consumos de la compañía.	113
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	103-2	Definición del impacto. Realización de operativas de acuerdo con las Autoridades Portuarias.	99, 118
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	103-2	Definición del impacto. Realización de operativas de acuerdo con las Autoridades Portuarias.	118

## INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

TABLA 33. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

TABLA 33. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL				
APARTADO LEY 11/2018	Estándar GRI	Método de Cálculo	Páginas	
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. Número total y distribución de modalidades de contrato de Trabajo.	102-7, 102-8	Número de trabajadores en plantilla por país a 31/12/2020.	132-133, 168-175
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	102-8	Para el cálculo del promedio se han usado las BBDD de personas a cierre de año y la de bajas en 2020.	175-176
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1	Para el cálculo de los despidos se han usado los datos agregados de la información de despidos de cada país..	132-133, 176
	Brecha salarial	N.A.	Remuneración promedio hombres - remuneración promedio mujeres, dividido por la remuneración promedio de hombres.	176
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor. Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la Sociedad. 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.	405-2	Se calcula como la retribución total, ponderando como si todas las personas con reducción de jornada trabajaran a jornada completa. Asimismo, se hace una estimación como si las personas que no han trabajado todo el ejercicio de 2020 lo hubieran hecho..	134, 177
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	103-2	Definición de medidas.	135
	Empleados con discapacidad.	405-1	Número de empleados con discapacidad.	133, 176
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	103-2	Definición horarios.	135
	Número de horas de absentismo.	N.A.	Número de horas de absentismo.	178
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	401-2, 103-2	Definición de medidas.	135

TABLA 33. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

APARTADO LEY 11/2018		Estándar GRI	Método de Cálculo	Páginas
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	103-2, 403-9 (2018), 403-10 (2018)	Índice de frecuencia de accidentes (IF): cociente entre el número de accidentes totales y el número de horas trabajadas multiplicado por 10 <sup>6</sup> . Índice de gravedad (IG) cociente entre el número de jornadas perdidas y el número de jornadas trabajadas por 10 <sup>3</sup> .	66-71, 126-130, 179-182
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.			
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	103-2, 403-4 (2018)	Definición de medidas. Comités de Seguridad y salud.	135-136
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	102-41	% de trabajadores con convenio.	135
	Balace de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-4 (2018)	Aspectos de seguridad y salud incluidos en los convenios.	128
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación.	103-2, 404-2	Universidad Corporativa.	140-143
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	Sumatorio de horas de formación.	143, 178
Accesibilidad universal de las personas discapacidad		103-2		139
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	103-2	Medidas derivadas de los Planes de Igualdad.	138-139
	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.	103-2	Planes de Igualdad y Procedimiento para el abordaje del acoso laboral, sexual y situaciones afines.	138-139
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	103-2	Número de empleados discapacitados.	139, 176
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	103-2, 406-1	Compromiso Global de Igualdad y Diversidad.	139

## INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

TABLA 34. INFORMACIÓN RELATIVA AL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

APARTADO LEY 11/2018		Estándar GRI	Método de Cálculo	Páginas
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.		103-2	Análisis del Código Ético.	79
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.			Código Ético. Cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT.	79-82
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.		103-2	Compromiso Global de Igualdad y Diversidad. Cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT. Durante 2020 no se han registrado denuncias relacionadas con la posible vulneración de los derechos humanos.	79-82, 138
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.				
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.				
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.				
Abolición efectiva del trabajo infantil.				

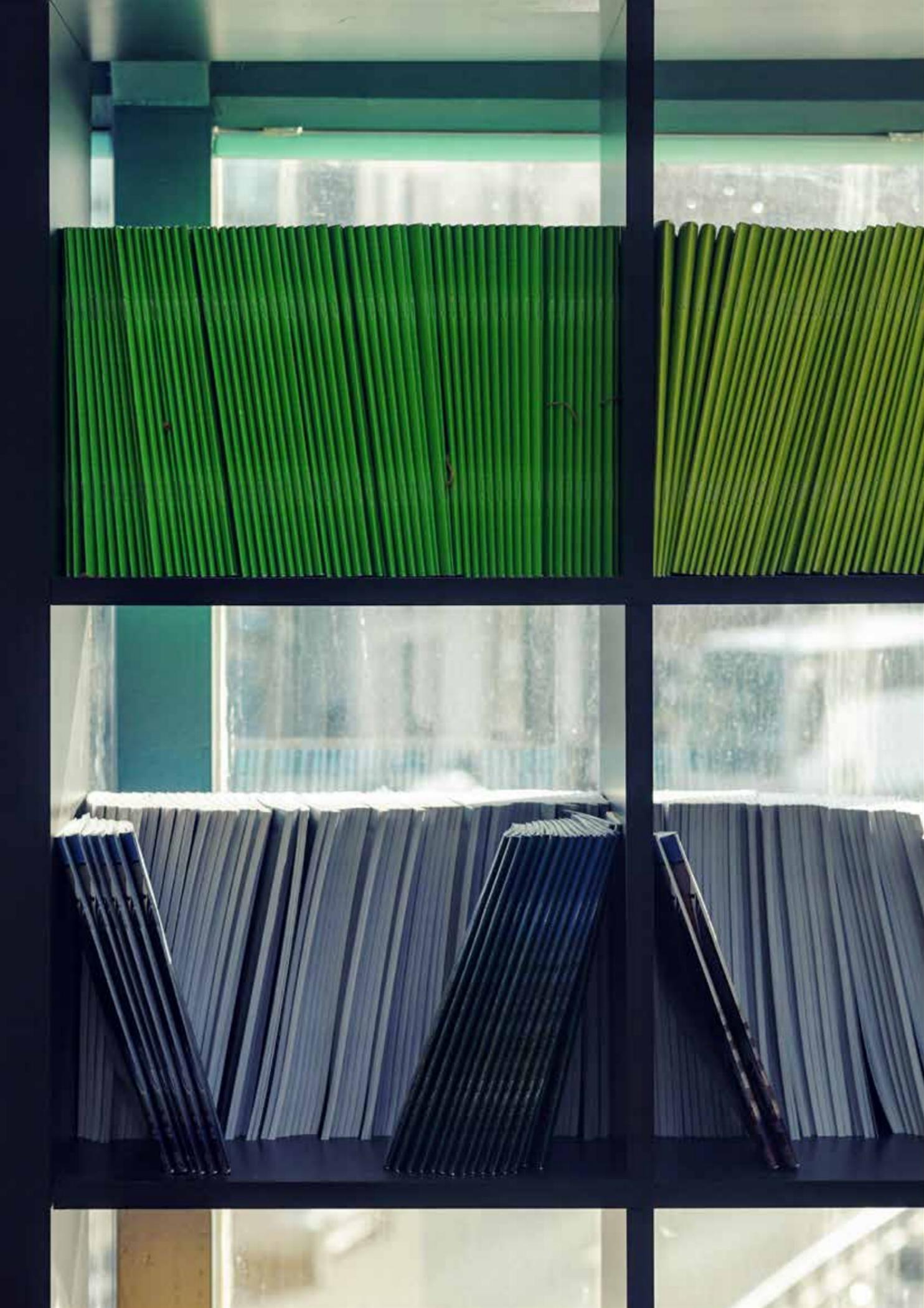
## INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

TABLA 35. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

APARTADO LEY 11/2018		Estándar GRI	Método de Cálculo	Páginas
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.		103-2, 102-16, 102-17	Código Ético. Política y protocolo contra la corrupción y el soborno. Política sobre la ley de competencia.	84-87
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.		103-2, 102-16, 102-17	Código Ético. Política y protocolo contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.	84-85, 88
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.		103-2, 201-1	€/año aportados por fundación o entidad sin ánimo de lucro. Colaboraciones con entidades sin ánimo de lucro.	148

## INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

TABLA 36. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD				
APARTADO LEY 11/2018		Estándar GRI	Método de Cálculo	Páginas
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	103-2	Número de trabajadores.	36-39
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	103-2	Número de trabajadores. Planes de acción locales.	38-39, 74-75
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	102-43	detalle de los distintos canales de comunicación en los que se ofrece información relevante del Grupo.	42
	Acciones de asociación o patrocinio.	102-13	Detalle de las asociaciones de las cuales se forma parte.	43, 50-53
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	103-2	Análisis del Código Ético. Procedimiento de Homologación de Proveedores.	44-46
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	103-2, 414-1	Análisis del Código Ético. Procedimiento de Homologación de Proveedores.	44-46
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	103-2, 414-1	Análisis del Código Ético. Procedimiento de Homologación de Proveedores.	44-46
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	103-2	Análisis del Código Ético. Auditorías internas, externas y certificaciones.	47-49
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	103-2	Análisis de los sistemas y procedimientos de reclamación.	47-49
Información	Beneficios obtenidos país por país.	201-1	Información en base a criterios contables.	147
	Impuestos sobre beneficios pagados.	201-1	Información en base a criterios contables.	147
	Subvenciones públicas recibidas.	201-4	Información en base a criterios contables.	147



# ANEXOS

---

## ÍNDICE

Anexo 1. Alcance del presente informe

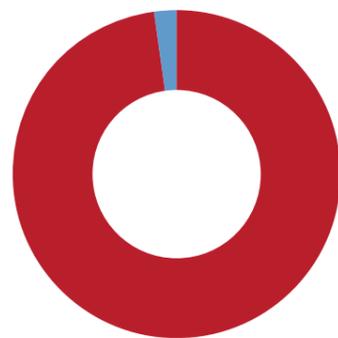
Anexo 2. Indicadores ambientales

Anexo 3. Indicadores de personas

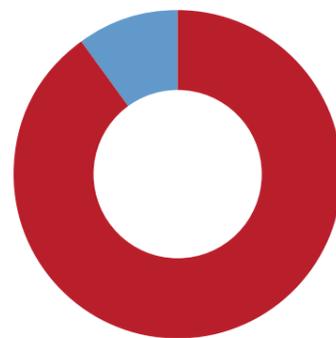
# Alcance del presente informe



40 sociedades en 16 países



99% de las ventas



90% de la plantilla

El alcance del Informe sobre los Estados de Información No Financiera es coincidente al de las Cuentas Anuales a excepción de los indicadores no financieros, cuyo alcance es el siguiente: 99% de las ventas totales del Grupo y 90% del número de empleados

**CHILE**

- Noatum Logistics Chile Limitada

**CHINA**

- Noatum Logistics (Shanghai) Limited

**COLOMBIA**

- Noatum Logistics Colombia Inc. (SAS)

**FRANCIA**

- Marmedsa, S.A.R.L.

**HONG-KONG**

- Noatum Logistics Hong Kong Limited

**INDONESIA**

- Noatum Logistics Indonesia Pte Limited

**MÉXICO**

- Actanis México, S.A. de C.V.
- Meridian IQ Logistics S de R.L. de C.V.

**PERÚ**

- Noatum Logistics Peru Inc. S.R.L.

**PORTUGAL**

- Marmedsa Agência Marítima (Portugal), Lda.
- Noatum Logistics Portugal Unipessoal, Lda
- Actanis Unipessoal Lda

**SINGAPUR**

- Noatum Logistics Singapore Pte Limited

**ESTADOS UNIDOS**

- Noatum Logistics USA, LLC

**ESPAÑA**

- Marítima del Mediterráneo, S.A.U.
- Noatum Logistics Spain, S.A.U.
- Noatum Holdings, S.L.U.
- Autoterminal, S.A.
- Rudder Marine Services & Ship Repairs, S.L.
- Noatum Logistics, S.L.U.
- Noatum Maritime, S.L.U.
- Noatum Terminal Castellon, S.A.
- Noatum Terminal Malaga, S.A.U.
- Noatum Terminal Polivalente Santander, S.L.U.
- Actanis, S.A.
- Noatum Terminal Sagunto, S.L.
- Noatum Terminal Tarragona, S.A.
- Grupajes y Trincajes Port, S.L.
- Lematrans Castellón, S.A.U.
- Noatum Terminals, S.L.U.
- Combalía Agencia Marítima, S.A.U.
- Frigoríficos de Castellón, S.A.
- Rudder Workshop Algeciras, S.L
- Noatum Terminal Santander, S.A.U.
- Samskip Multimodal Container Logistics, S.A.U.
- Noatum Chartering, S.L.U.
- Universal Marítima, S.L.U.

**TAIWAN**

- Noatum Logistics Taiwan Limited

**TURQUIA**

- Noatum Lojistik, A.S. (USD)

**REINO UNIDO**

- Noatum Logistics UK Limited

# Indicadores ambientales

## 2.1. LISTADO DE ORGANIZACIONES CON CERTIFICACIONES AMBIENTALES

Nombre Sociedad	ISO 14001	GBPA	EMAS	ISO 50001
Marítima del Mediterráneo, S.A.U.	SÍ	-	-	-
Noatum Logistics Spain, S.A.U.	SÍ	-	-	-
Autoterminal, S.A.	SÍ	SÍ	SÍ	-
Noatum Logistics Chile Limitada	SÍ	-	-	-
Rudder Marine Services & Ship Repairs, S.L.	SÍ	-	-	-
Marmedsa, S.A.R.L.	SÍ	-	-	-
Noatum Terminal Castellon, S.A.	SÍ	-	-	-
Noatum Terminal Malaga, S.A.U.	SÍ	SÍ	-	-
Noatum Terminal Polivalente Santander, S.L.U.	SÍ	SÍ	-	-
Noatum Logistics Colombia Inc. (SAS)	SÍ	-	-	-
Actanis, S.A.	SÍ	-	-	-
Noatum Terminal Sagunto, S.L.	SÍ	SÍ	-	SÍ
Noatum Terminal Tarragona, S.A.	SÍ	SÍ	-	-
Combalía Agencia Marítima, S.A.U.	SÍ	-	-	-
Frigoríficos de Castellón, S.A.	SÍ	-	-	-
Noatum Terminal Santander, S.A.U.	SÍ	SÍ	-	-
Noatum UECC Terminal Pasajes, S.L.	SÍ	SÍ	-	-
Terminal Marítima de Cartagena, S.L.	SÍ	-	SÍ	-
% alcance societario del EINF cubierto por la certificación ISO 14001	44,74%	-	-	-

## 2.2. DESGLOSE DE RESIDUOS PELIGROSOS PRODUCIDOS EN 2020 EN NOATUM TERMINALS

LER	DESCRIPCIÓN TIPO RESIDUO	CANTIDADES (TON)
160601	Baterías	1,888
160603	Pilas alcalinas	0,02
80317	Tintas impresión	0,04
150110	Envases contaminados	5,102
160107	Filtros de aceite	1,736
80111	Residuos de pintura y barniz	0,135
150202	Sepiolita-absorbentes y trapos	11,162
160121	Manguitos, latiguillos y correas de distribución	0,36
150111	Aerosoles vacíos	0,195
110113	Residuos de desengrasado que contiene sustancias peligrosas	0,751
160708	Residuos que contienen hidrocarburos	11,5
130205	Aceites usados	9,85
200121	Tubos fluorescentes	0,346
150203	Filtros de aire	0,245
130507	Aguas aceitosas procedentes de separadores agua/aceite	17,4
160504	Gases en recipientes a presión	0,05
160114	Anticongelante	0,239

(1) Los datos de 2019 no son comparables por tener un nivel de detalle inferior con respecto a lo reportado en este EINF.

A continuación, se presenta el uso de recursos según área de negocio.

## 2.3 USO DE RECURSOS EN TERMINALES (NOATUM TERMINALS)

### A. Consumo de papel

El consumo de papel en terminales se realiza en las oficinas. En este sentido, el consumo realizado durante 2020 ha sido el siguiente:

CONSUMO DE PAPEL EN NOATUM TERMINALS (OFICINAS)			
2019		2020	
Nº paquetes (500 Folios)	Nº folios	Nº paquetes (500 Folios)	Nº folios
2.781	1.390.500	1.960	980.000

**B. Consumo de agua**

El consumo de agua en terminales se limita exclusivamente a labores de limpieza y aguas sanitarias (ACS/AFS), no interviniendo en los procesos productivos de la organización, a excepción de Autoterminal, S.A.

CONSUMO DE AGUA EN NOATUM TERMINALS (M3)		
2018	2019	2020
15.151	16.400	22.019

**C. Consumo de combustibles fósiles**

El consumo de combustibles fósiles en terminales proviene principalmente de fuentes móviles y maquinaria presente en los centros de trabajo: grúas en los recintos portuarios (grúas autopulsadas,

grúas pórtico, grúas fijas, palas cargadoras, reachstackers, carretillas, etc. En este aspecto, el consumo de combustibles fósiles en terminales para 2019 y 2020 es el siguiente:

CONSUMO DE COMBUSTIBLES FÓSILES EN NOATUM TERMINALS				
	2019		2020	
	Litros	kWh	Litros	kWh
B7 (Gasóleo A)	1.945.397,40	21.321.555,50	118.501,71	1.298.778,74
Gasóleo B			1.422.165,00	15.586.928,40
E5 (Gasolina)	14.676,27	141.038,96	25.370,58	243.811,27
<b>TOTAL NOATUM TERMINALS</b>	<b>1.960.073,67</b>	<b>21.462.594,46</b>	<b>1.566.037,29</b>	<b>17.129.518,41</b>

**D. Consumo de electricidad**

La firma de los Convenios de Buenas Prácticas Ambientales con las diferentes autoridades portuarias ha impulsado el cambio e instalación progresiva de luminarias LED en las diferentes terminales marítimas del Grupo. Esta medida de eficiencia energética cuenta también con el apoyo del Comité ESG, siendo uno de los objetivos "E" (Environmental) marcados para 2019-2020. En este sentido, en 2020 han tenido lugar los siguientes ahorros:

Asimismo, cabe destacar que Noatum Terminal Sagunto, dispone de la certificación ISO 50001:2018, que tiene por objetivo mantener y mejorar un sistema de gestión de la energía, mediante la búsqueda de una disminución de consumo energético y de gastos y un enfoque de mejora continua en la eficiencia energética.

CONSUMO ELÉCTRICO EN TERMINALES (kWh)		
2018	2019	2020
10.506.548,00	9.609.792,89	6.954.867,36

**EFICIENCIA ENERGÉTICA EN ILUMINACIÓN LED EN NOATUM TERMINALS (2020)**

	Reducción de consumo por instalación de LED		Ahorro por instalación LED
	kWh	EFICIENCIA (% promedio reducción)	€ ahorrados
2019	773.564	61,33	66.661
2020	931.916	61,56	79.803

**2.4. USO DE RECURSOS LAS OFICINAS DE AGENCIA (NOATUM MARITIME) Y LOGÍSTICA (NOATUM LOGISTICS)**

Nota: Las cifras de consumo en las oficinas internacionales no son comparables para los ejercicios 2019-2020, al tener un alcance societario diferente.

**A. Consumo de papel**

CONSUMO DE PAPEL NOATUM MARITIME Y NOATUM LOGISTICS				
	2019		2020	
	Nº de paquetes (500 folios)	Nº de folios	Nº de paquetes (500 folios)	Nº de folios
España	7.322	3.661.000	5.472	2.736.000
Internacional	3.711	1.855.500	17.991	8.995.250
<b>Total Noatum Maritime + Noatum Logistics</b>	<b>11.033</b>	<b>5.516.500</b>	<b>23.463</b>	<b>11.731.250</b>

**B. Consumo de agua**

El consumo de agua en oficinas y almacenes se limita exclusivamente a labores de limpieza y aguas sanitarias (ACS/AFS).

CONSUMO DE AGUA OFICINAS NOATUM MARITIME + NOATUM LOGISTICS (M3)		
	2019	2020
España	5.120	1.777,06
Internacional	7.383	11.140,09
<b>Total Noatum Maritime + Noatum Logistics</b>	<b>12.503</b>	<b>12.917,15</b>

### C. Consumo de combustibles fósiles

El consumo de combustibles fósiles en Noatum Maritime y Noatum Logistics proviene generalmente de fuentes móviles: principalmente vehículos turismo de renting utilizados para el equipo directivo, comerciales y personal.

CONSUMO DE COMBUSTIBLES FÓSILES					
		2019		2020	
		Litros	kWh	Litros	kWh
España	B7 (Gasóleo A)	134.827,70	1.477.711,59	70.087,20	768.155,70
	E5 (Gasolina)	0	0	4.437,97	42.648,89
Internacional	B7 (Gasóleo A)	104.026,64	1.140.131,97	138.472,70	1.517.660,83
	E5 (Gasolina)	12.893,20	123.903,65	34.927,16	335.649,97
<b>Total Noatum Maritime + Noatum Logistics</b>		<b>251.747,54</b>	<b>2.741.747,21</b>	<b>247.925,03</b>	<b>2.664.115,42</b>

### D. Consumo de electricidad

CONSUMO DE ELECTRICIDAD (kWh) NOATUM MARITIME Y NOATUM LOGISTICS		
	2019	2020
España	1.586.529,23	1.029.642,33
Internacional	2.190.967,84	2.918.203,974
<b>Total</b>	<b>3.777.497,06</b>	<b>3.947.846,30</b>

### 2.5. HUELLA DE CARBONO DE ALCANCE 2 SEGÚN EL MÉTODO MARKET-BASED Y LOCATION-BASED

	kWh	EMISIONES DE CO2 EQUIVALENTE ESCENARIO 1 (Market based en España)		EMISIONES DE CO2 EQUIVALENTE ESCENARIO 2 (Solo location based)	
		Método calculo	kg CO <sub>2</sub> eq	Método calculo	kg CO <sub>2</sub> eq
Electricidad Terminales	6.954.867,36	Market-based	325.983,06	Location-based	1.738.716,84
Electricidad Marítima del Mediterráneo	312.036,54	Market-based	14.337,05	Location-based	78.009,13
Electricidad Noatum Logistics Spain	499.292,38	Market-based	22.961,11	Location-based	124.823,10
Electricidad Combalía + Samskid	7.750,05	Market-based	542,21	Location-based	1.937,51
Electricidad Nh / Nm + Actanis Esp	162.673,91	Market-based	7.310,95	Location-based	40.668,48
Electricidad Rudder Logistics	47.889,45	Market-based	3.009,12	Location-based	11.972,36
Electricidad oficinas internacional	2.918.203,97	Location-based	1.016.763,69	Location-based	1.016.763,69
<b>Totales grupo</b>	<b>10.902.713,66</b>		<b>1.390.907,19</b>		<b>3.012.891,11</b>

### 2.6. HUELLA DE CARBONO POR ÁREA DE NEGOCIO

#### Emisiones GEI en Noatum Terminals

EMISIONES GEI EN 2020 EN NOATUM TERMINALS (t CO <sub>2</sub> eq)	
Alcance 1	Alcance 2
4.198,87	325,98

#### Emisiones GEI en Noatum Maritime y Noatum Logistics (oficinas)

EMISIONES GEI EN 2020 (t CO <sub>2</sub> eq) EN NOATUM MARITIME Y NOATUM LOGISTICS		
	Alcance 1	Alcance 2
España	182,58	48,16
Internacional	417,75	1.016,76
<b>Total</b>	<b>600,33</b>	<b>1.064,92</b>

# Indicadores de personas

## 3.1. NÚMERO DE PERSONAS EMPLEADAS POR PAÍS Y SEXO A 31/12:

PAÍS	2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
España	603	403	1.006	566	379	945
Portugal	61	47	108	57	37	94
Reino Unido	158	243	401	141	183	324
Francia*	-	-	-	25	18	43
Turquía	79	57	136	91	72	163
China	38	79	117	34	79	113
Hong Kong	33	54	87	33	55	88
Indonesia*	-	-	-	26	21	47
Singapur*	-	-	-	8	4	12
Taiwán*	-	-	-	1	10	11
Perú	88	57	145	89	60	149
Chile*	-	-	-	19	23	42
Colombia*	-	-	-	6	17	23
México*	-	-	-	4	8	12
Estados Unidos	125	108	233	96	93	189
<b>Total</b>	<b>1.185</b>	<b>1.048</b>	<b>2.233</b>	<b>1.196</b>	<b>1.059</b>	<b>2.255</b>

(\*) Datos no comparables porque el país no se reportó en 2019

## 3.2 NÚMERO DE PERSONAS EMPLEADAS POR PAÍS, SEXO, RANGO DE EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL A 31/12:

Hong Kong	2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	33	54	87	33	55	88
Alta dirección	0	0	0	0	0	0
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	0	0	0	0	0
Más de 50 años	0	0	0	0	0	0
Dirección	4	2	6	3	1	4
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	3	2	5	2	0	2
Más de 50 años	1	0	1	1	1	2
Mando intermedio	10	15	25	11	13	24
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	9	14	23	9	11	20
Más de 50 años	1	1	2	2	2	4
Staff	19	37	56	19	41	60
Menos de 30 años	4	8	12	5	9	14
Entre 30 y 50 años	15	29	44	13	29	42
Más de 50 años	0	0	0	1	3	4

China	2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	38	79	117	34	79	113
Alta dirección	0	0	0	0	0	0
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	0	0	0	0	0
Más de 50 años	0	0	0	0	0	0
Dirección	7	6	13	1	0	1
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	7	6	13	1	0	1
Más de 50 años	0	0	0	0	0	0
Mando intermedio	4	4	8	15	16	31
Menos de 30 años	0	0	0	1	2	3
Entre 30 y 50 años	4	4	8	14	14	28
Más de 50 años	0	0	0	0	0	0
Staff	27	69	96	18	63	81
Menos de 30 años	8	27	35	4	26	30
Entre 30 y 50 años	19	42	61	14	37	51
Más de 50 años	0	0	0	0	0	0

Perú	2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	88	57	145	89	60	149
Alta dirección	1	0	1	1	0	1
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	1	0	1	1	0	1
Más de 50 años	0	0	0	0	0	0
Dirección	2	0	2	0	0	0
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	0	0	0	0	0
Más de 50 años	2	0	2	0	0	0
Mando intermedio	12	9	21	13	7	20
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	9	9	18	9	7	16
Más de 50 años	3	0	3	4	0	4
Staff	73	48	121	75	53	128
Menos de 30 años	14	17	31	14	14	28
Entre 30 y 50 años	51	29	80	55	36	91
Más de 50 años	8	2	10	6	3	9

Portugal	2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	61	47	108	57	37	94
Alta dirección	2	0	2	1	0	1
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	2	0	2	1	0	1
Más de 50 años	0	0	0	0	0	0
Dirección	3	2	5	4	0	4
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	1	1	2	2	0	2
Más de 50 años	2	1	3	2	0	2
Mando intermedio	14	6	20	13	7	20
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	12	5	17	10	6	16
Más de 50 años	2	1	3	3	1	4
Staff	42	39	81	39	30	69
Menos de 30 años	8	3	11	6	3	9
Entre 30 y 50 años	28	30	58	27	22	49
Más de 50 años	6	6	12	6	5	11

España	2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	603	403	1.006	566	379	945
Alta dirección	7	0	7	8	0	8
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	3	0	3	3	0	3
Más de 50 años	4	0	4	5	0	5
Dirección	68	13	81	60	13	73
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	43	10	53	35	10	45
Más de 50 años	25	3	28	25	3	28
Mando intermedio	122	49	171	119	43	162
Menos de 30 años	5	0	5	5	0	5
Entre 30 y 50 años	86	37	123	79	33	112
Más de 50 años	31	12	43	35	10	45
Staff	406	341	747	379	323	702
Menos de 30 años	58	61	119	62	57	119
Entre 30 y 50 años	274	230	504	243	211	454
Más de 50 años	74	50	124	74	55	129

Turquía	2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	79	57	136	91	72	163
Alta dirección	1	0	1	1	0	1
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	1	0	1	1	0	1
Más de 50 años	0	0	0	0	0	0
Dirección	8	2	10	9	3	12
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	7	2	9	8	3	11
Más de 50 años	1	0	1	1	0	1
Mando intermedio	11	10	21	17	12	29
Menos de 30 años	2	2	4	0	2	2
Entre 30 y 50 años	9	8	17	17	10	27
Más de 50 años	0	0	0	0	0	0
Staff	59	45	104	64	57	121
Menos de 30 años	23	21	44	23	26	49
Entre 30 y 50 años	36	24	60	41	31	72
Más de 50 años	0	0	0	0	0	0

Reino Unido	2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	158	243	401	141	183	324
Alta dirección	2	0	2	1	0	1
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	0	0	0	0	0
Más de 50 años	2	0	2	1	0	1
Dirección	12	0	12	13	0	13
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	6	0	6	5	0	5
Más de 50 años	6	0	6	8	0	8
Mando intermedio	8	6	14	33	27	60
Menos de 30 años	0	1	1	2	6	8
Entre 30 y 50 años	7	3	10	20	16	36
Más de 50 años	1	2	3	11	5	16
Staff	136	237	373	94	156	250
Menos de 30 años	34	85	119	23	46	69
Entre 30 y 50 años	66	119	185	47	76	123
Más de 50 años	36	33	69	24	34	58

Estados Unidos	2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	125	108	233	96	93	189
Alta dirección	1	1	2	1	0	1
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	0	0	0	0	0
Más de 50 años	1	1	2	1	0	1
Dirección	7	5	12	6	4	10
Menos de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	6	3	9	5	3	8
Más de 50 años	1	2	3	1	1	2
Mando intermedio	30	27	57	27	28	55
Menos de 30 años	0	2	2	1	2	3
Entre 30 y 50 años	18	12	30	15	11	26
Más de 50 años	12	13	25	11	15	26
Staff	87	75	162	62	61	123
Menos de 30 años	12	9	21	8	8	16
Entre 30 y 50 años	46	38	84	26	29	55
Más de 50 años	29	28	57	28	24	52

Chile	2020		
	Hombres	Mujeres	Total
	19	23	42
Alta dirección	0	0	0
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	0	0
Más de 50 años	0	0	0
Dirección	1	1	2
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	1	1
Más de 50 años	1	0	1
Mando intermedio	6	2	8
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	3	2	5
Más de 50 años	3	0	3
Staff	12	20	32
Menos de 30 años	3	3	6
Entre 30 y 50 años	9	17	26
Más de 50 años	0	0	0

Colombia	2020		
	Hombres	Mujeres	Total
	6	17	23
Alta dirección	0	0	0
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	0	0
Más de 50 años	0	0	0
Dirección	1	0	1
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	1	0	1
Más de 50 años	0	0	0
Mando intermedio	1	3	4
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	1	3	4
Más de 50 años	0	0	0
Staff	4	14	18
Menos de 30 años	1	6	7
Entre 30 y 50 años	3	8	11
Más de 50 años	0	0	0

Francia	2020		
	Hombres	Mujeres	Total
	25	18	43
Alta dirección	1	0	1
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	1	0	1
Más de 50 años	0	0	0
Dirección	1	0	1
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	1	0	1
Más de 50 años	0	0	0
Mando intermedio	8	4	12
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	6	1	7
Más de 50 años	2	3	5
Staff	15	14	29
Menos de 30 años	4	2	6
Entre 30 y 50 años	10	5	15
Más de 50 años	1	7	8

México	2020		
	Hombres	Mujeres	Total
	4	8	12
Alta dirección	0	0	0
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	0	0
Más de 50 años	0	0	0
Dirección	0	1	1
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	1	1
Más de 50 años	0	0	0
Mando intermedio	3	4	7
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	3	3	6
Más de 50 años	0	1	1
Staff	1	3	4
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	1	3	4
Más de 50 años	0	0	0

Indonesia	2020		
	Hombres	Mujeres	Total
	26	21	47
Alta dirección	0	0	0
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	0	0
Más de 50 años	0	0	0
Dirección	1	0	1
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	1	0	1
Más de 50 años	0	0	0
Mando intermedio	6	4	10
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	3	4	7
Más de 50 años	3	0	3
Staff	19	17	36
Menos de 30 años	2	8	10
Entre 30 y 50 años	16	9	25
Más de 50 años	1	0	1

Singapur	2020		
	Hombres	Mujeres	Total
	8	4	12
Alta dirección	0	0	0
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	0	0
Más de 50 años	0	0	0
Dirección	1	0	1
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	1	0	1
Más de 50 años	0	0	0
Mando intermedio	2	3	5
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	2	3	5
Más de 50 años	0	0	0
Staff	5	1	6
Menos de 30 años	1	0	1
Entre 30 y 50 años	4	1	5
Más de 50 años	0	0	0

Taiwán	2020		
	Hombres	Mujeres	Total
	1	10	11
Alta dirección	0	0	0
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	0	0
Más de 50 años	0	0	0
Dirección	0	0	0
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	0	0
Más de 50 años	0	0	0
Mando intermedio	1	4	5
Menos de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	1	2	3
Más de 50 años	0	2	2
Staff	0	6	6
Menos de 30 años	0	1	1
Entre 30 y 50 años	0	5	5
Más de 50 años	0	0	0

### 3.3 NÚMERO DE PERSONAS EMPLEADAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL A 31/12

Categoría	2019	2020
Alta dirección	15	14
Dirección	141	124
MANDO INTERMEDIO	337	452
Staff	1.740	1.665
<b>Total</b>	<b>2.233</b>	<b>2.255</b>

#### 3.3.1 Número de personas empleadas por categoría profesional y grupo de edad a 31/12

	2019				2020			
	Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Por sobre de 50 años	Total	Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Por sobre de 50 años	Total
Alta dirección	0	7	8	15	0	7	7	14
Dirección	0	97	44	141	0	80	44	124
Mando intermedio	12	246	79	337	21	318	113	452
Staff	392	1.076	272	1.740	365	1.028	272	1.665
<b>Total</b>	<b>404</b>	<b>1.426</b>	<b>403</b>	<b>2.233</b>	<b>386</b>	<b>1.433</b>	<b>436</b>	<b>2.255</b>

### 3.3.2 Número de personas que trabajan en la empresa por categoría profesional y sexo a 31/12

	2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Alta dirección	14	1	15	14	0	14
Dirección	111	30	141	101	23	124
Mando intermedio	211	126	337	275	177	452
Staff	849	891	1.740	806	859	1.665
<b>Total</b>	<b>1.185</b>	<b>1.048</b>	<b>2.233</b>	<b>1.196</b>	<b>1.059</b>	<b>2.255</b>

### 3.3.3 Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a 31/12

Tipo de contrato	2019			2020		
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Indefinido	2.126*	107*	2.233	2.015	79	2.094
Temporal				161	0	161
<b>Total</b>	<b>2.126</b>	<b>107</b>	<b>2.233</b>	<b>2.176</b>	<b>79</b>	<b>2.255</b>

(\*) Estos datos se reportan de forma conjunta porque en 2019 no se disponía del desglose reportado

### 3.4 PROMEDIO CONTRATOS INDEFINIDOS, TEMPORALES Y A TIEMPO PARCIAL POR SEXO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

Tipo de contrato	2019			2020		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Indefinido	1.083	961	2.044	1.158	1.064	2.222
Temporal	102	87	189	83	51	134
<b>Total</b>	<b>1.185</b>	<b>1.048</b>	<b>2.233</b>	<b>1.241</b>	<b>1.115</b>	<b>2.356</b>

Tipo de contrato	2019				2020			
	Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Por sobre de 50 años	Total	Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Por sobre de 50 años	Total
Indefinido	359	1.289	396	2.044	361	1.395	466	2.222
Temporal	45	137	7	189	39	84	11	134
<b>Total</b>	<b>404</b>	<b>1.426</b>	<b>403</b>	<b>2.233</b>	<b>400</b>	<b>1.479</b>	<b>477</b>	<b>2.356</b>

Tipo de contrato	2019					2020				
	Alta dirección	Dirección	Mando Intermedio	Staff	Total	Alta dirección	Dirección	Mando Intermedio	Staff	Total
Indefinido	15	141	332	1.556	2.044	15	125	450	1.632	2.222
Temporal	0	0	5	184	189	0	0	9	125	134
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>141</b>	<b>337</b>	<b>1.740</b>	<b>2.233</b>	<b>15</b>	<b>125</b>	<b>459</b>	<b>1.757</b>	<b>2.356</b>

Modalidad de contrato	2019			2020		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Tiempo completo	1.166	960	2.126	1.223	1.040	2.263
Tiempo parcial	19	88	107	18	75	93
<b>Total</b>	<b>1.185</b>	<b>1.048</b>	<b>2.233</b>	<b>1.241</b>	<b>1.115</b>	<b>2.356</b>

Modalidad de contrato	2019				2020			
	Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Por sobre de 50 años	Total	Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Por sobre de 50 años	Total
Tiempo completo	393	1.357	376	2.126	393	1.421	449	2.263
Tiempo parcial	11	69	27	107	7	58	28	93
<b>Total</b>	<b>404</b>	<b>1.426</b>	<b>403</b>	<b>2.233</b>	<b>400</b>	<b>1.479</b>	<b>477</b>	<b>2.356</b>

Modalidad de contrato	2019					2020				
	Alta dirección	Dirección	Mando Intermedio	Staff	Total	Alta dirección	Dirección	Mando Intermedio	Staff	Total
Tiempo completo	15	139	328	1.644	2.126	15	124	447	1.677	2.263
Tiempo parcial	0	2	9	96	107	0	1	12	80	93
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>141</b>	<b>337</b>	<b>1740</b>	<b>2233</b>	<b>15</b>	<b>125</b>	<b>459</b>	<b>1.757</b>	<b>2.356</b>

### 3.5 PERSONAS EMPLEADAS CON DISCAPACIDAD A 31/12

PAÍS	2019	2020
España	4	2
Portugal	0	0
Reino Unido	1	0
Francia*	-	0
Turquía	2	3
China	0	0
Hong Kong	0	0
Indonesia*	-	0
Singapur*	-	0
Taiwán*	-	0
Perú	0	0
Chile*	-	0
Colombia*	-	1
México*	-	0
Estados Unidos	1	2
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

(\*) Datos no comparables porque el país no se reportó en 2019

### 3.6 NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

Categoría	2019	2020
Dirección	2	4
Mando intermedio	7	29
Staff	68	210
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>243</b>

Rango de edad	2019	2020
Menos de 30 años	22	46
Entre 30 y 50 años	38	126
Más de 50 años	17	71
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>243</b>

Sexo	2019	2020
Hombres	41	125
Mujeres	36	118
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>243</b>

### 3.7 REMUNERACIONES MEDIAS FIJAS POR SEXO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL (EMPLEADOS ACTIVOS A 31/12)

	2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Alta dirección	225.260,61	-	225.470,50	198.623,91	-	198.623,91
Menos de 30 años	-	.*	-	-	-	-
Entre 30 y 50 años	223.823,85	-	224.333,31	186.417,90	-	186.417,90
Más de 50 años	227.176,29	-	227.176,29	210.829,91	-	210.829,91
Dirección	95.453,13	66.191,64	89.182,81	96.000,23	86.156,04	94.174,29
Menos de 30 años	-	-	-	-	-	-
Entre 30 y 50 años	87.959,38	59.447,78	80.911,57	93.645,62	82.281,52	91.088,70
Más de 50 años	107.129,44	84.737,25	103.616,94	99.743,44	100.104,34	99.784,45
Mando intermedio	48.041,66	43.411,75	46.320,81	46.725,56	42.617,50	45.116,87
Menos de 30 años	27.593,11	31.276,04	29.127,66	28.494,04	30.567,39	29.678,81
Entre 30 y 50 años	45.974,95	42.411,97	44.653,67	44.416,18	40.821,87	42.992,02
Más de 50 años	56.318,26	48.088,62	53.291,27	54.934,80	52.126,51	53.965,56
Staff	29.776,09	25.130,63	27.379,37	27.220,22	24.761,60	25.951,78
Menos de 30 años	22.434,01	18.406,44	20.089,12	20.358,32	17.502,69	18.723,18
Entre 30 y 50 años	28.241,66	24.716,72	26.431,82	26.011,08	25.254,02	25.628,87
Más de 50 años	41.142,15	37.406,01	39.480,30	39.177,01	34.391,71	36.872,33
<b>Total</b>	<b>41.435,87</b>	<b>28.644,28</b>	<b>35.392,25</b>	<b>39.519,88</b>	<b>29.079,42</b>	<b>34.616,80</b>

(\*) Por motivos de confidencialidad no consta el dato al haber un único ocupante para la edad y la categoría

El salario medio por rango de edad en 2020 fue de 19.319€ en menores de 30 años, de 33.922€ en personas empleadas de entre 30 y 50 años y de 50.444€ en los empleados mayores de 50 años. No se reporta comparativa por ser el primer año en el que se aplica este enfoque.

### 3.8 BRECHA SALARIAL (EMPLEADOS ACTIVOS A 31/12)

	2019	2020
Brecha no ajustada*	31%	26%

(\*) Cálculo de la brecha: Promedio salario fijo de los hombres / promedio salario fijo de las mujeres - salario fijo de los hombres

## 3.9 CANTIDAD TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

PAÍS	2019					2020				
	Alta dirección	Dirección	Mando Inter-medio	STAFF	Total	Alta dirección	Dirección	Mando Inter-medio	STAFF	Total
España	0	2.036	2.560	16.240	20.836	0	1.180	2.227	7.711	11.118
Portugal	0	24	224	334	582	0	0	164	150	314
Reino Unido	0	73	48	605	726	2	34	114	325	475
Francia*	-	-	-	-	-	0	0	7	200	207
Turquía	0	41	66	240	347	0	1	8	26	35
China	0	0	0	0	0	0	0	44	102	146
Hong Kong	0	7	81	97	185	0	0	22	44	66
Indonesia*	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Singapur*	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
Taiwán*	-	-	-	-	-	0	0	27	6	33
Perú	0	3	125	578	706	8	0	174	722	904
Chile*	-	-	-	-	-	0	0	72	32	104
Colombia*	-	-	-	-	-	0	2	68	306	376
México*	0	8	369	618	995	2	18	81	119	220
Estados Unidos	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2.192</b>	<b>3.473</b>	<b>18.712</b>	<b>24.377</b>	<b>12</b>	<b>1.235</b>	<b>3.008</b>	<b>9.743</b>	<b>13.997</b>

(\*) Datos no comparables porque el país no se reportó en 2019

## 3.10 ABSENTISMO

PAÍS	2019	2020
España	63.465	60.920
Portugal	5.229	1.239
Reino Unido	13.349	17.069
Francia*	-	383
Turquía	2.792	680
China	3.704	1.600
Hong Kong	2.036	1.056
Indonesia*	-	200
Singapur*	-	104
Taiwán*	-	343
Perú	5.088	6.608
Chile*	-	2.718
Colombia*	-	271
México*	4.153	2.043
Estados Unidos	-	0
<b>Total</b>	<b>101.835</b>	<b>95.232</b>

(\*) Datos no comparables porque el país no se reportó en 2019

## 3.11 ÍNDICES DE ACCIDENTABILIDAD

Los índices de frecuencia y gravedad se calculan mediante la siguiente fórmula:

- Índice de frecuencia:  $\text{Número de Accidentes de trabajo con baja} \times 1000000 / \text{Número de horas reales trabajadas por los empleados.}$
- Índice de gravedad:  $\text{Número de días perdidos por}$

$\text{accidentes de trabajo con baja} \times 1000 / \text{Número de horas reales trabajadas por los empleados.}$   
Se incluyen los accidentes in itinere con baja y los mismos se tienen en cuenta para el cálculo de los índices.

España	2018		2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de accidentes de trabajo con baja	3	4	2	12	10	3
Número de días perdidos por accidentes de trabajo con baja	-	-	80	570	537	66
Índice de frecuencia	4,4	3	2,8	11,4	10,8	4,9
Índice de gravedad	0,1	0,6	0,1	0,5	0,6	0,1
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0
Número de fallecimientos	0	0	0	0	0	0

Turquía	2018		2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de accidentes de trabajo con baja	0	0	0	0	1	0
Número de días perdidos por accidentes de trabajo con baja	0	0	0	0	1	0
Índice de frecuencia	0	0	0	0	7,8	0
Índice de gravedad	0	0	0	0	0,01	0
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0
Número de fallecimientos	0	1	0	0	0	0

USA	2018		2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de accidentes de trabajo con baja	1	1	0	1	10	3
Número de días perdidos por accidentes de trabajo con baja	15	1	0	4	537	66
Índice de frecuencia	4,2	3,7	0	4,2	10,8	4,9
Índice de gravedad	0,1	0	0	0,1	0,6	0,1
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	1
Número de fallecimientos	0	0	0	0	0	0

USA - Enfermedades profesionales	2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de fallecimientos como resultado de enfermedades profesionales	0	0	0	0
Número de casos de enfermedades profesionales	0	0	0	1
Principales tipos de enfermedades profesionales	-			
	Lesión por herramientas eléctricas			

Portugal	2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de accidentes de trabajo con baja	0	1	0	0
Número de días perdidos por accidentes de trabajo con baja	0	144	0	0
Índice de frecuencia	0	13,3	0	0
Índice de gravedad	0	1,9	0	0
Enfermedades profesionales	0	0	0	0
Número de fallecimientos	0	0	0	0

Reino Unido	2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de accidentes de trabajo con baja	4	6	5	5
Número de días perdidos por accidentes de trabajo con baja	33	53	11	15
Índice de frecuencia	11,3	90,5	1,1	1,5
Índice de gravedad	0,1	0,8	2,2	3
Enfermedades profesionales	0	6	1	0
Número de fallecimientos	0	0	0	0

China, Hong-Kong, Taiwan, Indonesia y Singapur	2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de accidentes de trabajo con baja	0	0	0	0
Número de días perdidos por accidentes de trabajo con baja	0	0	0	0
Índice de frecuencia	0	0	0	0
Índice de gravedad	0	0	0	0
Enfermedades profesionales	0	0	0	0
Número de fallecimientos	0	0	0	0

Reino Unido - Enfermedades profesionales	2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de fallecimientos como resultado de enfermedades profesionales	0	0	1	0
Número de casos de enfermedades profesionales	0	6	1	0
Principales tipos de enfermedades profesionales	-		Covid-19	

Francia	2020	
	Mujeres	Hombres
Número de accidentes de trabajo con baja	0	0
Número de días perdidos por accidentes de trabajo con baja	0	0
Índice de frecuencia	0	0
Índice de gravedad	0	0
Enfermedades profesionales	0	0
Número de fallecimientos	0	0

Chile	2020	
	Mujeres	Hombres
Número de accidentes de trabajo con baja	0	0
Número de días perdidos por accidentes de trabajo con baja	0	0
Índice de frecuencia	0	0
Índice de gravedad	0	0
Enfermedades profesionales	0	0
Número de fallecimientos	0	0

Colombia	2020	
	Mujeres	Hombres
Número de accidentes de trabajo con baja	0	0
Número de días perdidos por accidentes de trabajo con baja	0	0
Índice de frecuencia	0	0
Índice de gravedad	0	0
Enfermedades profesionales	0	0
Número de fallecimientos	0	0

México	2020	
	Mujeres	Hombres
Número de accidentes de trabajo con baja	0	0
Número de días perdidos por accidentes de trabajo con baja	0	0
Índice de frecuencia	0	0
Índice de gravedad	0	0
Enfermedades profesionales	0	0
Número de fallecimientos	0	0

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020

NOATUM HOLDINGS, S.L.U Y SOCIEDADES DEPENDIENTES



Ernst & Young, S.L.  
Edificio Sarrià Fórum  
Avda. Sarrià, 102-106  
08017 Barcelona

Tel: 933 663 700  
Fax: 934 053 784  
ey.com

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

Al socio único de Noatum Holdings, S.L.U.:

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 Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, de Noatum Holdings, S.L.U y sus sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF 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 capítulo 10 "Índice de los indicadores establecidos por ley" incluido en el EINF adjunto.

---

### Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Noatum Holdings, S.L.U. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el capítulo 10 "Índice de los indicadores establecidos por ley" del citado Estado.

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 Noatum Holdings, S.L.U. 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 y diligencia profesional, confidencialidad y comportamiento profesional.

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. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo 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 del Grupo 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 del Grupo 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 del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el capítulo 1 "Noatum, rumbo hacia un futuro mejor", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF 2020.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF 2020.
- ▶ 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.
- ▶ 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 del Grupo 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 capítulo 10 "Índice de los indicadores establecidos por ley" del citado Estado.

---

### Párrafo de otras cuestiones

Con fecha 10 de agosto de 2020 otros verificadores emitieron su informe de verificación independiente del Estado de Información no Financiera consolidado de Noatum Holdings, S.L.U y Sociedades dependientes del ejercicio 2019 en el que expresaron una conclusión favorable.

---

### 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.

Este informe se corresponde con el sello distintivo nº 20/21/02680 emitido por el Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.



Antonio Capella Elizalde

30 de junio de 2021

