

Estado de información no financiera **2023**



CORPORACION EMPRESARIAL CONGALSA



ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS	2
CONTEXTO Y MARCO DEL INFORME	3
Análisis de materialidad	4
MODELO DE NEGOCIO	13
Corporación Empresarial Congalsa.....	13
Hitos principales del ejercicio 2023	16
Objetivos y estrategia.....	17
Estructura de gestión y buen gobierno.....	18
POLÍTICAS Y GESTIÓN DE RIESGOS.....	20
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.....	24
Lucha contra el Cambio Climático	25
Gestión de residuos y Economía Circular	28
Uso sostenible de los recursos	30
Protección de la biodiversidad.....	30
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL.....	32
Empleo	33
Salud y seguridad laboral.....	38
Relaciones laborales y organización del trabajo.....	40
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	44
Corrupción y soborno	44
DERECHOS HUMANOS.....	45
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD.....	46
GESTIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES.....	48
CLIENTES Y CONSUMIDORES	50
INFORMACIÓN FISCAL	51
ANEXO. Tabla de Contenidos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera	53

CONTEXTO Y MARCO DEL INFORME

En diciembre de 2018 entró en vigor la Ley 11/2018 por la que se modificaba el Código de Comercio. Se trata de un texto que funde 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 (en adelante, Ley 11/2018). Esta última sustituye al Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se traspuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

El alcance de este informe se refiere a la Corporación Empresarial Congalsa S.L. para el año fiscal 2023

Según establece dicha Ley 11/2018, determinadas sociedades, entre las que se encuentra Corporación Empresarial Congalsa S.L. (en adelante, la Corporación) deben preparar un estado de información no financiera que se incorporará en el informe de gestión o en un informe separado, correspondiente al mismo ejercicio.

El estado de información no financiera debe incluir un mínimo de contenido y cumplir una serie de requisitos, entre otras cuestiones:

- la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación de la Corporación, y
- el impacto de su actividad con respecto a cuestiones ambientales y sociales, derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal. Debe incluir las medidas que, en su caso, haya adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación e inclusión de personas con discapacidad, así como la accesibilidad universal.

Para elaborarlo se ha basado en los estándares del Pacto Mundial, marco internacional de reporting que se contempla en el artículo 49.6.e del Código de Comercio introducido por la Ley 11/2018 ya citada. Adicionalmente, se han definido unos contenidos GRI (Global Reporting Initiative) seleccionados sobre la base del documento de equivalencias GRI – Principios del Pacto Mundial, que se reflejan en el índice de contenidos de la Ley 11/2018 de este Estado de Información no Financiera.

En cumplimiento con la Ley 11/2018 se incluye a continuación la información no financiera consolidada de la Corporación referida al ejercicio 2023. Este documento se ha sometido a una revisión independiente por parte de Bureau Veritas, cuyo resultado se describe en el informe de revisión adjunto.

Análisis de materialidad

Para el ejercicio de reporte correspondiente al año 2023, se han desarrollado dos etapas pasos para determinar la dimensión de la doble materialidad:

- 1. Identificar los temas ASG relevantes:** mediante un análisis interno y externo, integrando las inquietudes de los grupos de interés (a través de cada interlocutor designado en la organización) y basándonos en la orientaciones incluidas en los Estándares Global Reporting Initiative (GRI).
 - Análisis externo: Considerar los riesgos sectoriales, expectativas de los grupos de interés y las tendencias del mercado.
 - Análisis interno: Evaluar riesgos y oportunidades ASG que impactan el modelo de negocio, estrategia, operaciones y finanzas.

Análisis externo de los riesgos del sector¹. Del análisis externo se obtuvo un listado global de temas que engloba los principales desafíos en materia económica, medioambiental, de derechos humanos y de otros aspectos sociales a nivel local, regional y global relacionados con el sector n que Congalsa desarrolla su actividad. Para ello, se ha tomado en consideración un amplio espectro de referentes en la materia, como vía de situar un marco conceptual que integre estos desafíos. Esta comparativa se ha realizado partiendo del listado de **asuntos de GRI**, a partir del cual se ha ido integrando otros esquemas y estudios de referencia:

- Estándares Global Reporting Initiative (GRI)
- ISO 26000
- Indicadores, retos y oportunidades de la economía azul (área de Sostenibilidad. Fundación Alternativas. 2022)
- Principales riesgos identificados por la Encuesta de Opinión Ejecutiva (EOS) en España. World Economic Forum Global Risks Perception Survey 2023.
- The EU blue economy report (Comisión Europea. 2022)
- *Transformar la economía azul de la UE para un futuro sostenible.* (Comunicación de la Comisión Europea. 2021)
- 10 principios de Global Compact

Esta comparativa permite que, partiendo de los temas generales marcados por GRI, se puedan analizar qué cuestiones son más relevantes por el sector y qué cuestiones están siendo tenidas en consideración de cara a la sostenibilidad presente y futura.

Riesgos ASG más importantes en el sector de productos alimentarios congelados de pescado y marisco:

RIESGOS AMBIENTALES

Riesgo	Enfoque de gestión del riesgo
<p>Sobrepesca: La sobreexplotación de las poblaciones de peces es un problema crítico que amenaza la sostenibilidad del sector. La pesca ilegal, no declarada y no reglamentada (INDNR) agrava este problema.</p>	<p>Implementación de medidas de control pesquero, incluyendo cuotas de pesca sostenibles, seguimiento satelital de embarcaciones y sistemas de trazabilidad para combatir la pesca INDNR.</p>
<p>Contaminación marina: Los vertidos de aguas residuales, plásticos y otros contaminantes impactan negativamente en los ecosistemas marinos y la calidad del agua.</p>	<p>Reducción de la huella de carbono de las operaciones, tratamiento adecuado de aguas residuales, eliminación responsable de residuos y promoción de prácticas de pesca sostenible que minimicen el impacto ambiental.</p>
<p>Cambio climático: El aumento de la temperatura del agua, la acidificación del océano y los cambios en los patrones climáticos afectan la distribución y abundancia de las especies marinas.</p>	<p>Adaptación a las nuevas condiciones climáticas, desarrollo de estrategias de pesca resiliente al cambio climático e inversión en investigación para identificar nuevas especies adaptables.</p>
<p>Escasez de agua: La producción de pescado de piscifactoría consume grandes cantidades de agua dulce, lo que genera estrés hídrico en algunas regiones.</p>	<p>Implementación de sistemas de recirculación de agua, uso eficiente del agua en las piscifactorías y desarrollo de alternativas de producción de pescado con menor huella hídrica.</p>
<p>Impacto en la biodiversidad: La pesca y la acuicultura pueden afectar negativamente a las poblaciones de especies no objetivo, hábitats marinos y ecosistemas costeros.</p>	<p>Implementación de medidas de protección de la biodiversidad marina, uso de métodos de pesca selectiva que minimicen la captura accidental de especies no objetivo y desarrollo de estrategias de acuicultura que fomenten la coexistencia con la vida marina.</p>

RIESGOS SOCIALES

Riesgo	Enfoque de gestión del riesgo
<p>Condiciones laborales precarias: La explotación laboral, el trabajo infantil y la falta de seguridad en el trabajo son riesgos sociales prevalentes en el sector, especialmente en países en desarrollo.</p>	<p>Implementación de estándares laborales decentes, incluyendo el pago de salarios justos, condiciones de trabajo seguras y saludables, y eliminación del trabajo infantil y forzoso.</p>
<p>Vulneraciones de derechos humanos: Se pueden observar casos de discriminación, violencia y acoso en el trabajo, vulnerando los derechos humanos de los trabajadores.</p>	<p>Creación de políticas de igualdad y no discriminación, realización de auditorías, implementación de mecanismos de denuncia y resolución de conflictos, y promoción de una cultura de respeto y seguridad en el trabajo.</p>
<p>Salud y seguridad alimentaria: La falta de higiene y control en la cadena de producción puede generar riesgos de contaminación y enfermedades transmitidas por los alimentos.</p>	<p>Implementación de sistemas de gestión de calidad e inocuidad alimentaria, capacitación del personal en prácticas higiénicas, y seguimiento y control de la cadena de frío para garantizar la seguridad alimentaria.</p>
<p>Prácticas de pesca y acuicultura que no respetan el bienestar animal pueden causar sufrimiento innecesario a los animales.</p>	<p>Implementación de estándares de bienestar animal en la pesca y acuicultura, uso de métodos de captura y sacrificio que minimicen el dolor y el estrés animal, y certificación de productos que aseguren el bienestar animal.</p>
<p>Impacto en las comunidades locales: La actividad pesquera y acuícola puede generar conflictos con las comunidades locales por el acceso a los recursos y la distribución de beneficios.</p>	<p>Diálogo y participación activa con las comunidades locales, desarrollo de proyectos de inversión social que beneficien a las comunidades, y respeto a los derechos y tradiciones locales.</p>

RIESGOS en GOBERNAZA

Riesgo	Enfoque de gestión del riesgo
<p>Corrupción: Prácticas corruptas en la cadena de suministro, como el soborno y la falsificación de documentos, pueden afectar la calidad y seguridad de los productos.</p>	<p>Implementación de políticas anticorrupción: códigos de ética, mecanismos de denuncia y transparencia en las operaciones. Capacitación a empleados sobre riesgos de corrupción y colaboración con autoridades para combatir la corrupción.</p>
<p>Falta de transparencia: Opacidad en las prácticas de pesca y acuicultura, la gestión de recursos pesqueros y la toma de decisiones puede generar desconfianza entre grupos de interés.</p>	<p>Publicación de información sobre las actividades pesqueras y su impacto ambiental. Implementación de mecanismos de participación de stakeholders en la toma de decisiones y promoción de la transparencia en la gestión de los recursos pesqueros</p>
<p>Debilidad en la cadena de suministro: Riesgos de fraude alimentario, falsificación de productos y falta de trazabilidad pueden afectar la seguridad alimentaria y la confianza del consumidor</p>	<p>Implementación de sistemas de trazabilidad: seguimiento del origen y la ruta de los productos. Certificación de la cadena de suministro: normas de seguridad alimentaria y buenas prácticas. Colaboración con proveedores para asegurar la calidad y seguridad de los productos.</p>
<p>Falta de inversión en sostenibilidad: La falta de inversión en prácticas de pesca y acuicultura sostenibles puede afectar la viabilidad a largo plazo del sector.</p>	<p>Inversión en investigación e innovación para desarrollar prácticas de pesca y acuicultura sostenibles. Apoyo a las comunidades pesqueras para la adopción de prácticas sostenibles. Promoción del conocimiento y la adopción de las mejores prácticas disponibles.</p>

Análisis interno

El análisis interno de los temas prioritarios se hizo teniendo en cuenta el contexto de sostenibilidad, integrando aquellos temas considerados relevantes desde el punto de vista de la organización. Esto ayuda a asegurarse de que no ha pasado por alto ningún tema que probablemente sea material para su sector o para los grupos de interés. sus sectores.

IMPACTOS NEGOCIO	IMPACTOS AMBIENTALES	IMPACTOS SOCIALES
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de nuevos productos • Internacionalización • Nuestro desempeño económico • Impactos ambientales de las operaciones • Impactos sociales de las operaciones • Gestión de información, IA, nuevas tecnologías 	<ul style="list-style-type: none"> • Extracción y consumo de agua • Energía • Emisiones de G.E.I. y Huella de carbono • Generación de residuos y vertidos • Impactos sobre el suministro de materias primas • Impactos derivados de la evaluación ambiental de proveedores • Ser empresa EMAS 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y privacidad del cliente • Impacto en la comunidad local • Impacto social sobre nuestra cadena de valor • Impacto en el bienestar del cliente • Impactos derivados de la evaluación social de proveedores
IMPACTOS LABORALES		IMPACTOS GOBERNANZA
<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones laborales • Formación y capacitación de los equipos • S.S.L. • Diversidad e inclusión • Discriminación y grupos vulnerables 		<ul style="list-style-type: none"> • Ética y la transparencia empresarial • Gestión de los riesgos • Buen comportamiento competitivo • Normativa y regulación • Gestión de la cadena de suministro • Compliance y anticorrupción

- 2. Evaluar la materialidad:** Se debe determinar la importancia de cada tema ASG para la empresa y sus grupos de interés.
- Priorizar temas ASG: Considerar impacto en la empresa y en los grupos de interés, probabilidad de ocurrencia y magnitud de impacto financiero.
 - Matriz de materialidad: Visualizar la importancia de cada tema ASG para la empresa y sus grupos de interés.

Establecer un umbral para determinar qué temas son materiales. Siguiendo las recomendaciones de GRI, para la primera evaluación de la materialidad se ha considerado la importancia de un impacto se ha tenido en cuenta con respecto a otros impactos que la organización haya identificado, ordenando de más a menos significativo y definir un punto de corte o un umbral para determinar en qué impactos se centrará la elaboración de su informe.

La evaluación de los temas sobre los que resulta más importante su reporte se realizó en una única sesión presencial por todo el equipo directivo, en febrero de 2023. Para la evaluación se clasificaron los diferentes asuntos en cinco grandes grupos y posteriormente se evaluaron del 1 al 10, siendo el 1 el valor de menos significativo para informar y el 10 como más significativo.

Para determinar el umbral de materialidad, se tuvo en consideración la metodología ya implantada en el sistema de gestión de riesgos, pero adaptándola al trabajo de materialidad 2023. En este caso, se han priorizado los temas e impactos de mayor relevancia sobre los cuales reportar información en base a la siguiente clasificación:

Temas materiales (información a reportar en el cuerpo de la memoria)	Superior a 6
Temas no materiales (información a reportar en el anexo de la memoria)	Inferior a 6

Las cuestiones y listados de temas evaluados fueron:

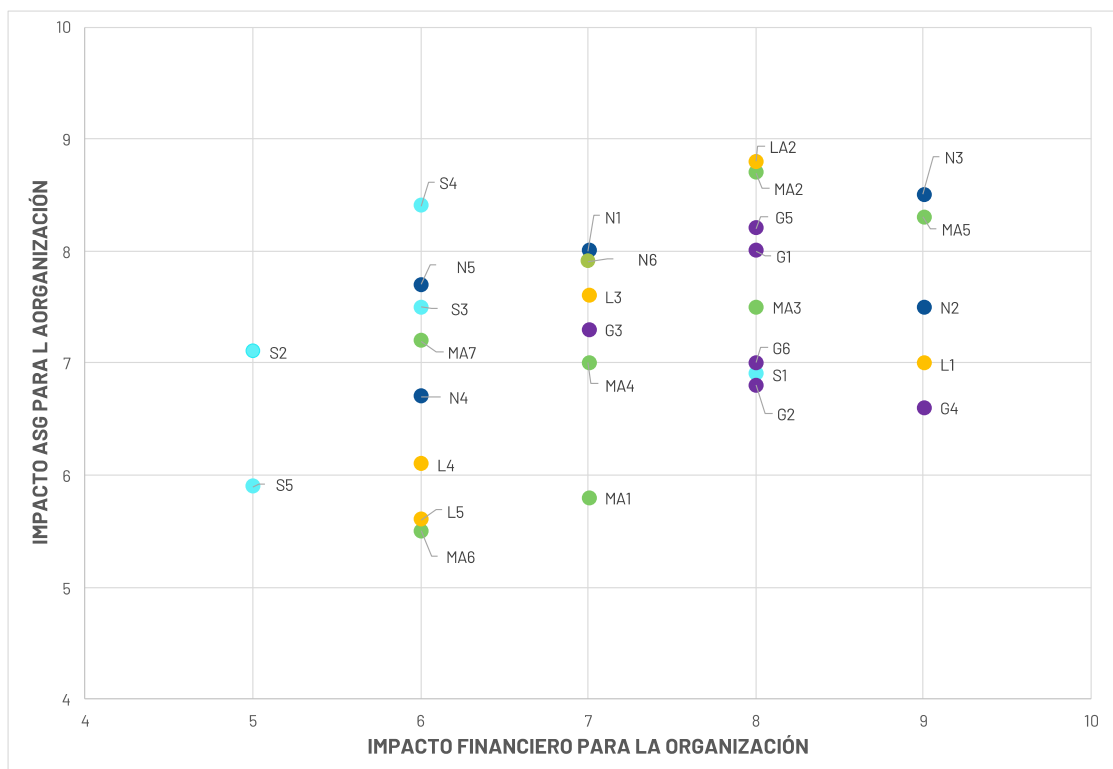
EVALUACIÓN MATERIAL DESDE LA PERSPECTIVA ASG		
	Temas materiales	Temas no materiales
IMPACTO NEGOCIO	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de nuevos productos • Internacionalización • Nuestro desempeño económico • Impactos ambientales de las operaciones • Impactos sociales de las operaciones • Gestión de información, IA, nuevas tecnologías 	-
IMPACTOS AMBIENTALES	<ul style="list-style-type: none"> • Extracción y consumo de agua • Energía • Emisiones de G.E.I. y Huella de carbono • Generación de residuos y vertidos • Impactos sobre el suministro de materias primas • Ser empresa EMAS 	<ul style="list-style-type: none"> • Impactos derivados de la evaluación ambiental de proveedores
IMPACTOS SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y privacidad del cliente • Impacto en la comunidad local • Impacto social sobre nuestra cadena de valor • Impacto en el bienestar del cliente 	<ul style="list-style-type: none"> • Impactos derivados de la evaluación social de proveedores
IMPACTOS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones laborales • Formación y capacitación de los equipos • S.S.L. • Diversidad e inclusión 	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación y grupos vulnerables
IMPACTOS DE GOBERNANZA	<ul style="list-style-type: none"> • Ética y la transparencia empresarial • Gestión de los riesgos • Buen comportamiento competitivo • Normativa y regulación • Gestión de la cadena de suministro • Compliance y anticorrupción 	-

Para la segunda evaluación de la materialidad, se contrastó este mismo listado de temas con el Director Financiero de Congalsa, quién realizó una evaluación en base al impacto que estas cuestiones pueden tener en la organización desde el punto de vista económico-financiero.

Como se recoge en el anexo 1 del Reglamento Delegado por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad, el punto de partida para la evaluación de la materialidad financiera es la identificación de los riesgos y oportunidades que afectan, o podría esperarse razonablemente que afecten, a la situación financiera, el rendimiento financiero, los flujos de efectivo, el acceso a la financiación o el coste del capital a corto, medio o largo plazo de la organización.

EVALUACIÓN MATERIAL DESDE LA PERSPECTIVA FINANCIERA		
	Temas materiales	Temas no materiales
IMPACTO NEGOCIO	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de nuevos productos • Internacionalización • Nuestro desempeño económico • Gestión de información, IA, nuevas tecnologías 	<ul style="list-style-type: none"> • Impactos ambientales de las operaciones • Impactos sociales de las operaciones
IMPACTOS AMBIENTALES	<ul style="list-style-type: none"> • Energía • Emisiones de G.E.I. y Huella de carbono • Generación de residuos y vertidos • Extracción y consumo de agua • Impactos derivados de la evaluación ambiental de proveedores 	<ul style="list-style-type: none"> • Impactos sobre el suministro de materias primas • Ser empresa EMAS
IMPACTOS SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y privacidad del cliente 	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto en la comunidad local • Impacto social sobre nuestra cadena de valor • Impacto en el bienestar del cliente • Impactos derivados de la evaluación social de proveedores
IMPACTOS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones laborales • Formación y capacitación de los equipos • S.S.L. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversidad e inclusión • Discriminación y grupos vulnerables
IMPACTOS DE GOBERNANZA	<ul style="list-style-type: none"> • Ética y la transparencia empresarial • Gestión de los riesgos • Buen comportamiento competitivo • Normativa y regulación • Gestión de la cadena de suministro • Compliance y anticorrupción 	-

Tras ambos análisis, se cruzaron ambas valoraciones, obteniendo la **matriz de doble materialidad 2023:**



IMPACTOS NEGOCIO	IMPACTOS AMBIENTALES	IMPACTOS SOCIALES
N1. Desarrollo de nuevos productos	MA1. Extracción y consumo de agua	S1. Seguridad y privacidad del cliente
N2. Internacionalización	MA2. Energía	S2. Impacto en la comunidad local
N3. Nuestro desempeño económico	MA3. Emisiones de G.E.I. y Huella de carbono	S3. Impacto social sobre nuestra cadena de valor
N4. Impactos ambientales de las operaciones	MA4. Generación de residuos y vertidos	S4. Impacto en el bienestar del cliente
N5. Impactos sociales de las operaciones	MA5. Impactos sobre el suministro de materias primas	S5. Impactos derivados de la evaluación social de proveedores
N6. Gestión de información, IA, nuevas tecnologías	MA6. Impactos derivados de la evaluación ambiental de proveedores	
	MA7. Ser empresa EMAS	
IMPACTOS LABORALES	IMPACTOS GOBERNANZA	
L1. Relaciones laborales	G1. Ética y la transparencia empresarial	
L2. Formación y capacitación de los equipos	G2. Gestión de los riesgos	
L3. S.S.L.	G3. Buen comportamiento competitivo	
L4. Diversidad e inclusión	G4. Normativa y regulación	
L5. Discriminación y grupos vulnerables	G5. Gestión de la cadena de suministro	
	G6. Compliance y anticorrupción	

MODELO DE NEGOCIO

Corporación Empresarial Congalsa

Corporación Empresarial Congalsa es una sociedad española, de capital familiar, a la cabeza de un grupo de empresas dedicadas principalmente a la elaboración, transformación, envasado, fabricación y comercialización de productos elaborados a base de pescado y marisco y masas.

También se desarrollan otras actividades complementarias, como son la implantación y explotación de industrias frigoríficas para la congelación y conservación e incluso transformación de materias primas. En menor medida, también se desarrollan actividades vinculadas a la promoción inmobiliaria.

El modelo de negocio de la Corporación se basa en apoyar a las empresas del grupo, poniendo a disposición de cada una de ellas los servicios corporativos que cada departamento presta. En todo caso, el modelo de negocio se basa en los siguientes pilares:

- La excelencia profesional.
- La innovación al servicio del cliente.
- Salud, entorno seguro y desarrollo profesional

Estructura de sociedad

La entidad Corporación Empresarial Congalsa, S.L. es la matriz de las siguientes sociedades: Galisim S.L., Congalsa S.L., Sulpasteis Lda, Congalsa Pescaldía S.L. y Fricosim S.L.

Por volumen e impacto, la sociedad que más peso tiene en la organización, tanto a nivel de empleados como de facturación es Congalsa, S.L., como queda demostrado a lo largo del presente informe.

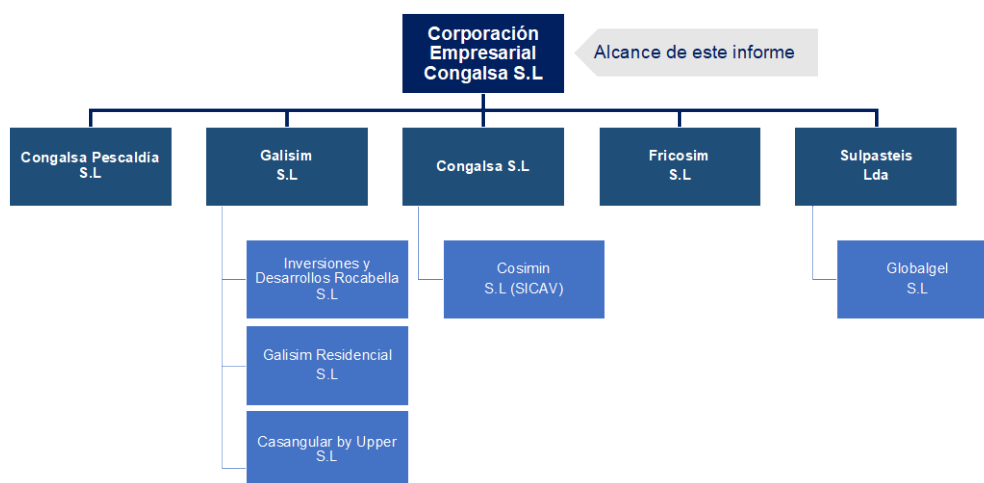


Ilustración 1. Estructura de la Corporación y organizaciones dependientes.

La Corporación está integrada por las siguientes sociedades de carácter privado:

Congalsa es la empresa con mayor actividad del grupo. Ubicada en A Pobra do Caramiñal, cuenta con unas instalaciones de 17.290 m² y diez líneas de producción. Las instalaciones cuentan con zonas de recepción, salas de masas, sala de tratamientos, sala de precocinados, túneles de congelación, salas de envasado, cámaras frigoríficas, cocinas, almacenes, zonas de expediciones y otras instalaciones (sala de útiles limpios, sala de limpieza, sala de compresores y transformador, depuradora, taller mecánico, oficinas, laboratorios, despachos y salas de reuniones). También cuenta con un almacén frigorífico en Ribeira y una planta de tratamiento de productos procedentes de la pesca local de proximidad.

Los productos se comercializan bien con la marca *de distribución* o bajo las marcas Ibercook Food Fun, Ibercook Food Service y Low Frost; además de estar presentes en las más importantes cadenas de distribución europeas, si bien se suministra también a la industria de alimentación y mayoristas.

Fricosim cuenta con unas instalaciones en Ribeira y A Pobra do Caramiñal con una capacidad total para instalaciones frigoríficas de 60.000 metros cúbicos, con 2.200 contenedores metálicos aplicables para túneles a granel y 11.000 huecos para almacenar mercancía paletizada. Con estas instalaciones, la empresa da soluciones de almacenamiento de frío a empresas del grupo (Congalsa S.L.), así como a grandes empresas de alimentación de la zona.

Pescaldía es la sociedad creada para transformar los productos de la pesca local, estando asociados con armadores que son los que pescan el producto.

Sulpasteis es la empresa adquirida por la Corporación en febrero de 2020. Ubicada en Portugal, se dedica desde 1994 a la producción y distribución de productos alimentarios ultracongelados. Cuenta con dos plantas de producción y oficina. Por su parte, **Globalgel** se dedica también al comercio de productos alimentarios congelados.

Galisim, Galisim Residencial e IDR son organizaciones dedicadas a la promoción inmobiliaria y la construcción de edificios residenciales.

Cosimin es una sociedad de inversión de activos financieros.

Presencia geográfica

A nivel geográfico, la Corporación está presente en España de forma mayoritaria, con sus principales ubicaciones por volumen de equipo e instalaciones en la provincia de A Coruña, en Pobra do Caramiñal; y en Araganil, en Portugal.

La organización opera en un ámbito nacional e internacional. Si bien la práctica totalidad de sus establecimientos se encuentran en España, mantiene actividad comercial con los siguientes países: Portugal, Francia, Italia, Grecia, Bélgica, Holanda, Alemania, Dinamarca, Suecia, Finlandia, Polonia, Lituania, Serbia, Bulgaria, Rumanía, Croacia, Hungría, Chipre, Turquía, Túnez, Sudáfrica, México, Argentina, Uruguay, Chile, Inglaterra, Austria, Chequia, Suiza, Irlanda, Letonia, Nueva Caledonia y Canadá. En conjunto, está presente en hasta 36 países diferentes.

También forman parte también diversas oficinas de representación en determinados países que dan cobertura legal a las personas que trabajan en origen en representación de cada organización.

La ubicación estratégica de los diferentes centros productivos de la Corporación en el centro de la región europea de referencia en el sector de la pesca congelada garantiza una ventaja competitiva de cara a la internacionalización. Nuestras 5 plantas de producción se ubican próximas a los principales puertos de descarga de merluza, túnidos, cefalópodos y otras especies que contribuyen a la posición de liderazgo en el sector de productos congelados.

	Personas empleadas	Centros de trabajo
Corporación Empresarial Congalsa, SL	10	España: 1
Congalsa S.L.	523	España: 2
Fricosim, S.L.	17	España 2
Sulpasteis, S.L.	162	Portugal: 1
Galisim, S.L.	2	España: 2
Galisim Residencial, S.L.	0	0
Inversiones y Desarrollos Rocabella, S.L.	3	España: 1
Cosimin sicav S.L.	0	0
Globalgel S.L.	4	2 (1 sede + 1 delegación)
Casangular by Upper, S.L.	2	0

Hitos principales del ejercicio 2023

151 millones de euros de facturación

La facturación de las dos empresas de mayor volumen del grupo ha ascendido a los 151 millones de euros durante el ejercicio 2023 entre las factorías de Congalsa de A Pobra do Caramiñal y la planta de Sulpasteis, en Portugal.

Los resultados económicos se han incrementado en un 14 % respecto a los del año 2022

+30.000 toneladas de producto fabricado

En total se han comercializado hasta 28.460 toneladas de producto.

Se cuenta con una red comercial integrada por más de 40 clientes, distribuidos en 36 países, lo que permite alcanzar diferentes mercados

713 personas integran los equipos

El conjunto de la plantilla integra 713 personas, un 24% más que el año anterior (551 en España y 162 en Portugal)

La presencia de mujeres es mayoritaria, contando con un 66% de mujeres y un 34% de hombres

Objetivos y estrategia

Todas las empresas que componen la Corporación han integrado que solo con la mejora continua de productos y procesos, y pensando siempre en el consumidor final, se podrán satisfacer las demandas de un público cada vez más exigente.

Las empresas que integran la Corporación tienen un propósito claro: **mejorar la vida de las personas, ofreciendo sabrosos alimentos congelados que sean sostenibles, saludables y convenientes, mediante la excelencia y la innovación, construyendo un gran equipo.**

Se apuesta por ser una empresa innovadora, líder en soluciones de alimentación, internacional y percibida como local en cada mercado foco, sostenible y en continuo crecimiento.

La base fundamental del desarrollo de la Corporación se basa en cinco grandes objetivos:

- 1. Rentabilidad:** ser eficientes en el uso de recursos, gestionando las operaciones de manera eficaz. Es decir, *hacer más con menos*.
- 2. Crecimiento e internacionalización:** con el foco en mercados europeos e internacionales que aporten desarrollo de la organización y permitan avanzar e incrementar la capacidad y la oferta.
- 3. Innovación y generación de valor:** ofrecer productos distintos, novedosos y que combinen salud y sostenibilidad con sabor. Ser capaces de posicionar los productos como la preferencia del cliente.
- 4. Personas:** consolidar equipos motivados, comprometidos y felices. Todo ello en entornos laborales saludables que fomentan el crecimiento personal y profesional.
- 5. Excelencia en la gestión:** mantener la cultura de excelencia en todos los ámbitos y procesos a lo largo de la cadena de valor completa, para ofrecer el mejor producto posible.

Estructura de gestión y buen gobierno

Equipos de la organización. Las diferentes sociedades que integran el Grupo cuentan con los órganos de administración encargados del gobierno, la organización y la representación de cada una de ellas.

La **Corporación** cuenta con un consejo asesor formado por cuatro consejeros independientes y dos accionistas: Luis Miguel Simarro Esplá y Julio Simarro Esplá, nombrados en virtud de acuerdo de la junta de 2 de diciembre del 2020. En este caso, la organización ha definido que la dirección está compuesta por los siguientes puestos ejecutivos de CORPORACIÓN EMPRESARIAL CONGALSA, SL:

- Director General
- Director Comercial
- Secretaria de Dirección
- Director Técnico
- Director de Administración y Finanzas
- Directora TIC
- Director de Recursos Humanos
- Directora de Relaciones Externas

El **sistema de administración de Congalsa** consta de un administrador único: Luis Miguel Simarro Esplá, mientras que el **sistema de administración de Fricosim** consta de un administrador único: Corporación Empresarial Congalsa representado por Luis Miguel Simarro Esplá (fecha escritura 21/04/2017).

Además, ostentan **poderes** en la organización:

NOMBRE DE LA PERSONA APODERADA	CARGO	TIPO DE APODERAMIENTO (único/solidario /mancomunado)	OBJETO/ÁMBITO DEL PODER	VIGENCIA DEL PODER
Luis Miguel Simarro Esplá	Director general	Solidario	General	Indefinida
Julio Simarro Esplá	Director Comercial y de Marketing	Solidario	General	Indefinida
Juan Carlos Rama Bermúdez	Director de recursos humanos	Único	Laboral	Indefinida
Ricardo González Torres	Director de administración y finanzas	Mancomunado	Financiero	Indefinida
Soledad Hermo González	Secretaria de dirección	Mancomunado	Financiero	Indefinida
María Yolanda Maneiro Fernández	Responsable de administración	Mancomunado	Financiero	Indefinida
Juan Andrés Fernández López	Gerente de Fricosim	Único	Financiero	Indefinida
Blanca M. Fernández Rey	Gerente de Galisim	Solidario	General	Indefinida
Cristina Rivas Mariño	Técnico de administración	Mancomunado	Financiero	Indefinida
Ricardo Álves	Gerente de Sulpasteis	Mancomunado	General	Indefinida

POLÍTICAS Y GESTIÓN DE RIESGOS

Todas las filiales que forman Corporación Empresarial Congalsa se rigen por una serie de Normas y Políticas preestablecidas por la Corporación. Estas son de obligado cumplimiento por parte de todos. Concretamente las Normas y las Políticas de la Corporación se organizan en grandes áreas:

Política de Compliance Penal y Antisoborno. Desde Corporación Empresarial Congalsa se es consciente que el desarrollo de las actividades lleva aparejada la existencia de ciertos riesgos que han sido debidamente evaluados por la organización en el correspondiente mapa de evaluación y tratamiento de riesgos elaborado, y que, sin duda, deben ser controlados y mitigados con todos los medios que estén a su alcance. La finalidad de esta política es, por tanto, evidenciar el compromiso de toda la organización con el cumplimiento normativo, el rechazo de cualquier conducta delictiva, corrupta o fraudulenta y la consiguiente voluntad de minimizar cualquier acto que pueda ser constitutivo de delito y aparejar consecuencias negativas para la organización y sus partes interesadas, recogándose en la misma, los principales aspectos del Sistema de Gestión de Compliance Penal y Antisoborno.

Para garantizar el adecuado funcionamiento del Sistema de Gestión de Compliance Penal y Antisoborno y velar por el cumplimiento de sus políticas y procedimientos, la organización cuenta con un Comité Compliance penal, dotado de los principios de autoridad e independencia, que le permiten realizar sus funciones de forma autónoma e imparcial, dotando así de una mejor eficacia al sistema, habiéndosele dotado de los recursos necesarios para el buen funcionamiento del sistema.

Dicho órgano, se encarga, entre otras funciones, de realizar el seguimiento de la eficacia y eficiencia del sistema a través de indicadores de resultado medibles, previamente definidos, analizándolos de forma planificada y programada, reportando dicha información a la Alta Dirección y al Órgano de Gobierno.

Además de ello, el impulso de la formación y comunicación del Sistema de Gestión Compliance se considera un principio esencial y pilar básico para el conocimiento, sensibilización y generalización de la cultura de cumplimiento.

Congalsa y Fricosim tienen certificado su sistema de compliance penal, así como su sistema de gestión para prevenir el soborno. Ambas certificaciones -UNE 19601:2017 e ISO 37001:2016-, emitidas por la Entidad de Certificación Bureau Veritas, cuentan con la acreditación de ENAC. Congalsa y Fricosim han superado el proceso de auditoría con respecto a sus procedimientos en torno a estas materias.

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE COMPLIANCE PENAL

1. Estricto cumplimiento de la legislación en general, y de la penal en especial, que sea aplicable a la organización.
2. Compromiso de empleados, alta dirección y órgano de gobierno con la cultura de cumplimiento y la implantación del sistema de prevención de riesgos penales, evidenciando su respeto por la normativa interna y la legislación aplicable.
3. Tolerancia cero a la comisión de hechos delictivos. Bajo ningún pretexto la organización permite o acepta la comisión de un hecho delictivo, ni aun cuando con ello se pretenda justificar una actuación en beneficio de la organización.
4. Obligatoriedad de denunciar cualquier conducta contraria o presuntamente contraria a la normativa interna de la compañía o a la legislación que le resulta de aplicación. Para ello, la organización cuenta con un [canal ético](#) dotado de los principios de indemnidad, confidencialidad, independencia e imparcialidad, para garantizar todos los derechos del denunciante. Se garantiza la inexistencia de represalias al denunciante de buena fe.
5. Imposición de sanciones y/o medidas disciplinarias con arreglo a la normativa laboral de aplicación, para aquellas personas que, incumplan normativa/procedimientos internos o legislación de aplicación, contraviniendo las obligaciones que les son exigibles.
6. Actuación íntegra, honesta e imparcial, en las relaciones tanto internas como externas, prohibiéndose cualquier forma de soborno.
7. Minimización de la exposición de la organización a riesgos penales. La organización ha elaborado un mapa de riesgos penal, en el que se han evaluado todos los riesgos penales aplicables a la persona jurídica respecto de las actividades que se realizan; se han analizado los controles existentes e implementado un plan de acción para la implantación de nuevos controles, a fin de alcanzar la eficacia y eficiencia del sistema para el control de los riesgos penales.
8. Proporcionar un marco adecuado para la definición, revisión y consecución de los objetivos de compliance penal.
9. Mejora continua, del sistema de gestión de compliance penal y antisoborno, mediante la periódica revisión de este y la propuesta de acciones de mejora tendentes a un mayor control y mitigación de los riesgos penales.

Política Anticorrupción. La Alta Dirección de la Corporación y todas las sociedades dependientes ha implementado un programa de prevención de riesgos penales como medio para garantizar, aún más, el cumplimiento normativo en el seno de la actuación de la empresa, tanto por parte de sus empleados como de los Órganos de Dirección y administración. Dicha política establece de forma explícita cuáles son las conductas prohibidas en la organización, la definición de los conceptos empleados y las acciones necesarias para el cumplimiento y la aplicación de las medidas disciplinarias.

Mapa de riesgos penales. Garantizar un comportamiento ético y responsable dentro de la organización es un aspecto integral de toda la Corporación y sus organizaciones integrantes. Con este objetivo, se han evaluado los riesgos derivados de los diferentes aspectos de sostenibilidad con mayor impacto, tomando todas las medidas necesarias para su seguimiento y control. Se dispone de una metodología de trabajo que permite detectar riesgos no financieros tanto en materia de compliance penal y cumplimiento normativo, como en materia de derechos humanos, buenas prácticas de negocio y, en general, buen gobierno corporativo. Entre ellos destacan los riesgos en corrupción, soborno, fraude, blanqueo de capitales y delitos contra los equipos, recursos naturales y medioambiente. Derivado de este análisis de riesgos, la Corporación dispone del consiguiente plan de trabajo con la identificación de los puntos de control y acciones necesarias a acometer para actuar en consecuencia.

En 2023 se ha revisado y mantenido las consideraciones del mapa de riesgos penales de la Corporación, que afecta en consecuencia, a Congalsa y a Fricosim; pero que es extensivo a todas las organizaciones que integran la Corporación Empresarial. Dicho mapa se encuentra adaptado a la Ley de garantía integral de la libertad sexual, introduciendo y valorando los delitos de acoso laboral y acoso sexual por los que ahora, responde la persona jurídica.

Comité de Compliance. El Comité de Compliance es el encargado de controlar y velar por el cumplimiento del Sistema de Gestión de Compliance. Está dotado de la capacitación, autoridad e independencia requerida para el desempeño del cargo. A través de dichas cualidades se garantiza la neutralidad en las decisiones, la profesionalidad en el desempeño de sus funciones y en la supervisión y eficacia del sistema. Durante el año 2023 el Comité se reunió en 8 ocasiones.

En el marco del sistema de Compliance, en el último año se ha procedido a implementar diferentes acciones que mantienen actualizado y accesible la información sobre el mismo, como por ejemplo:

- Se ha sustituido el canal de denuncias de la web de Congalsa por uno que garantiza y asegura los derechos del informante, tales como, anonimato, protección de datos, etc.
- Se ha ofrecido formación continua al personal de la empresa en diferentes materias vinculadas al Sistema de Compliance.
- Se ha reestructurado el contenido de la web de Congalsa con el fin de facilitar tanto el acceso como su lectura a nuestros stakeholders.

Código de Conducta y Prácticas Responsables. Es el documento que define y asiente los principios y valores que la empresa asume como propios. El Código pauta los actos y relaciones de trabajo de los empleados, directivos y socios de la Corporación con los clientes y posibles clientes, con los compañeros, la competencia, los órganos de la Administración, con los medios de comunicación y con todas las demás personas o instituciones con las que la empresa tenga contacto, esto es, con todos sus grupos de interés identificados.

Política de Proveedores y Compras. Es aplicable especialmente a quienes desempeñan cargos relacionados con la selección y/o contratación de proveedores, así como a las personas vinculadas al proceso de compras.

Por lo que se refiere a su ámbito geográfico se aplica a todos los países donde opera, debiéndose procurar, en todo momento, y en la medida de lo posible, que la misma sea asumida por los terceros que mantengan relaciones con las empresas del grupo.

Con ella se proporciona a todos sus destinatarios las directrices que deben regir en el marco de la selección y contratación de proveedores. Todo ello con el objetivo de establecer una **serie de pautas que garanticen la objetividad, la imparcialidad, la transparencia y la excelencia en nuestros procesos**, dirigido al fin último de obtener la máxima confianza de nuestros clientes a través de la excelencia en la calidad de nuestros productos.

Política de Calidad, Seguridad Alimentaria y Medio Ambiente. Establece una serie de criterios y principios de actuación que propician y garantizan la sostenibilidad medioambiental, de forma que todas las actividades se realicen de forma respetuosa con el medio ambiente, preservando al máximo los recursos de los que disponemos; la calidad en los procesos y la seguridad alimentaria, desde la elaboración hasta la comercialización de los productos, a fin de poder identificar y eliminar o minimizar al máximo todos los potenciales riesgos que puedan afectar a estas materias; de forma que todos los integrantes tengan esta política como una referencia acerca de cómo deben proceder y de los compromisos asumidos que deben regir siempre en el cumplimiento de sus funciones.

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

La obligación como organización líder en la elaboración de alimentos congelados es proporcionar productos responsables **garantizando el menor impacto ambiental de nuestras actividades**. Nuestra razón de ser está ligada a la conservación y buena gestión de los recursos marinos, es por ello por lo que garantizar la sostenibilidad de estos se ha convertido en una prioridad indispensable. Conscientes de que toda acción empresarial genera un impacto en el territorio, desde las organizaciones se aplica una política ambiental tendente a minimizar los impactos negativos y reforzar el compromiso ambiental.

Desde el origen cuidamos la calidad del pescado que utilizamos, con nuestros propios inspectores que garantizan el fiel seguimiento de las especificaciones técnicas acordadas en la compra. Las materias primas de la pesca provienen de los principales caladeros y son suministradas directamente por los mejores proveedores a escala mundial, manteniendo estructuras asociativas que nos permiten garantizar estabilidad y regularidad a lo largo del tiempo. Tenemos como objetivo presente y futuro igualar el sabor tradicional de los productos caseros, asegurando la calidad en todas las etapas y siguiendo de cerca la evolución de las tendencias en la industria, para ofrecer a nuestros clientes y a los consumidores finales, nuevas soluciones que faciliten su vida ahorrando tiempo y dinero.

Entendemos la sostenibilidad como una responsabilidad transversal a lo largo de la cadena de valor. Esto implica también disponer de un seguro de responsabilidad civil por un importe de 8.900.000 euros. Y tienen implicación directa en su gestión los equipos Técnicos, Compliance y Medio Ambiente, además del área de Compras, que traslada y verifica los requisitos ambientales a nuestros proveedores a través de la Política de Proveedores y Compras.

En particular, la organización que por tamaño y desempeño que más contribuye al análisis definido en el documento en cuestiones ambientales, es Congalsa, S.L. Para hacer frente, la organización cuenta con un **sistema de gestión medioambiental conforme a la Norma UNE-EN-ISO 14001:2015** bajo el alcance: "Diseño, elaboración, almacenamiento, comercialización y distribución de productos derivados de la pesca, masas y precocinados congelados" y está registrada en el **Reglamento EMAS¹** (cuya *Declaración Medioambiental* puede consultarse [en la web](#)).

En el caso de Congalsa, la organización dispone de un Sistema de Gestión Medioambiental propio, cuyo objetivo principal es la identificación de focos de riesgo y la adopción de medidas destinadas a prevenirlos y evitar accidentes ambientales a lo largo de todo su proceso. Los

¹ Reglamento (CE) 1221/2009 modificado por Reglamento (UE) 1505 / 2017 y Reglamento (UE) 2018/2026, para la actividad de industrias de productos alimenticios y bebidas.

principales focos de riesgo están identificados y se han implantado sistemas de prevención y gestión.

De manera anual, la organización identifica y evalúa los aspectos ambientales directos (*aquellos sobre los que se tiene control en su gestión*) e indirectos (*aquellos sobre los que no se tiene pleno control de gestión, pero se puede tratar de ejercer alguna influencia sobre ellos*) y siempre que se produce cualquier cambio en las actividades que impliquen la aparición de un nuevo aspecto medioambiental que será, por tanto, objeto de identificación y evaluación.

Lucha contra el Cambio Climático

Los procesos de producción como, especialmente, las labores de refrigeración y almacenamiento en frío implican una intensidad energética. Se lleva a cabo un seguimiento y se trabaja para disminuirlas cada año, a base de aumentar la eficiencia de los procesos.

En conjunto, para Congalsa, las cifras tanto de emisiones asociadas al consumo de combustibles y al transporte ha aumentado; pero también lo ha hecho la cantidad de producto fabricado. Las dos fuentes principales de emisión provienen directamente de la fábrica, derivado del consumo de gas natural y del consumo de gas oil, necesario para el transporte de mercancía entre instalaciones así como para el sistema de caldera y grupos electrógenos.

En el caso de Portugal, de igual manera, el ratio de intensidad energética ha aumentado, en paralelo al aumento en la cantidad de productos fabricados. En esta planta se están desarrollando diferentes acciones para incrementar su eficiencia en el consumo energético, alineándola con el estándar general de producción de la Corporación.

	2021		2022		2023	
	ESPAÑA	PORTUGAL	ESPAÑA	PORTUGAL	ESPAÑA	PORTUGAL
Consumo energético (red eléctrica + fotovoltaica) (Mwh)	25.592,88	4.912,51	25.789,65	5.758,54	28.666,52	7.123,55
Intensidad energética total (MWh/t)	1,08	2,43	1,07	2,85	1,132	3,52

Como se observa en la tabla, en España la intensidad energética por tonelada de producto ha aumentado en un 11,15%. Por su parte, en Portugal se ha incrementado un 24% dicha tasa de intensidad energética total. La organización trabaja de forma continua para implementar acciones de mejora que consigan niveles de eficiencia mayores.

Generación de energía renovable. En las principales cubiertas de las plantas de fabricación se han instalado paneles de generación de energía fotovoltaica. Se cuenta con una cubierta en la fábrica de Pobra de Caramiñal (con 348 kWp instalados), otra en la cubierta del almacén en Deán (Ribeira, con 160 kWp de potencia total), una tercera instalada sobre la cubierta de Fricosim (con 462 kWp instalados) y la cuarta que funciona en el almacén de Canarias (con un total de 52kWp instalados). **Con la entrada en funcionamiento de la instalación fotovoltaica de Fricosim se ha incrementado un 82% la potencia instalada total de la Corporación.**

En conjunto, **las cuatro cubiertas fotovoltaicas generaron 1.105.064 kWh, lo que evitó la emisión de 375,7 toneladas de CO₂.** Por su parte, Portugal se encuentra en proceso de instalación de paneles fotovoltaicos para la generación de energía libre de emisiones.

En el caso de España, en Congalsa, en 2023 **recibió el 98,87% la energía necesaria para el desarrollo de su actividad de fuentes renovables, específicamente de energía eólica y fotovoltaica.**

Además ha llegado a un acuerdo de colaboración con una de las empresas líderes del mercado en suministro eléctrico para colaborar en la construcción de un parque eólico en Galicia que suministrará el total de la energía eléctrica que se consuma y no provenga de las instalaciones fotovoltaicas propias.

Huella de carbono

COMPROMISO CONGALSA: UNA DÉCADA DE ENERGÍA DESCARBONIZADA

En 2023, Congalsa ha formalizado un contrato de compraventa de electricidad a largo plazo, PPA (*Power Purchase Agreement*) que contempla el consumo de energía 98,87% renovable durante un período de 10 años.

El acuerdo, que supone un nuevo paso en la apuesta de por la sostenibilidad y refuerza el compromiso de Congalsa por reducir el impacto ambiental de sus operaciones, comprende el suministro de 15,5 GWh anuales de energía verde. En concreto, el 50% de la energía que se suministrará procede de kilómetro 0, pues se produce en los parques eólicos que Enel Green Power España tiene en Lugo, de forma que se refuerza el compromiso con el impulso industrial y sostenible en la comunidad. La otra mitad, es energía renovable certificada con Garantías de Origen (GdOs) por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC).

Esta decisión supone un impacto significativo en la descarbonización de la Corporación, dado que Congalsa es la mayor de las organizaciones integrantes por dimensión, capacidad y por demanda energética. Una necesidad imprescindible dada la naturaleza ultracongelada de los productos que Congalsa pone en el mercado. Con esta decisión, se asegura avanzar en el camino hacia una reducción de la huella ambiental del conjunto de la Corporación.

En 2023, en línea con el mayor volumen de producto, las emisiones asociadas al consumo de combustibles para la fabricación de producto han aumentado. En España las emisiones asociadas al combustible necesario para la flota de camiones y las asociadas al consumo eléctrico no varían respecto al año 2022, gracias al aprovisionamiento en su totalidad en base a energías renovables.

En 2023, la huella de carbono asociada a la fabricación de los productos en la organización principal (Congalsa) se situaron en 0,066 toneladas de carbono por cada tonelada de producto fabricado. Para el caso de Sulpasteis, la cifra es de 5,52 toneladas de carbono por cada tonelada de producto fabricado, el aumento significativo se debe problemas en la maquinaria y a un cambio de proceso, del tradicional al automatizado.

Para el método de cálculo en el alcance 1 se han tenido en cuenta el consumo de Gas Natural necesario para los procesos de fabricación (Gas propano en el caso de Portugal) y el combustible necesario para el desplazamiento de los productos entre las plantas de fabricación y los almacenes. Para el alcance 2 se ha considerado el consumo de energía eléctrica que se compra a terceros.

	2021		2022		2023	
Unidades: toneladas CO _{2e}	ESPAÑA	PORTUGAL	ESPAÑA	PORTUGAL	ESPAÑA	PORTUGAL
Emisiones GEI (alcance 1)	1.215,15	3.095,72	1.300,80	3.326,67	1.636,68	16.759,86
Emisiones GEI (alcance 2)	1.089,96	947,84	4,60	1.162,19	53,05	1,16
Emisiones GEI (alcance 1+2)	2.305,11	4.043,56	1.301,22	4.488,86	1.689,73	16.761,02
Emisiones relativas G.E.I.	0,10	1,69	0,05	1,16	0,067	5,517

La diferencia principal entre los dos ejercicios está marcada por la reducción en las emisiones de alcance 2 gracias al aprovisionamiento de energía eléctrica de origen renovable. Por su parte, en Portugal las emisiones tanto de alcance 1 como de alcance 2 han aumentado, en consonancia con el incremento de la producción.

Gestión de residuos y Economía Circular

Las actividades de Congalsa y Sulpasteis suponen las dos de mayores requerimientos en materia prima y materiales secundarios (dedicados al envasado y transporte de productos). Más del 95% del consumo de materias responden a las necesidades de ingredientes para la fabricación, y menos del 5% representan los materiales de envasado.

Gestión de residuos y reciclaje. Los residuos generados en Congalsa son segregados con el fin de poder facilitar una valorización de estos. Se dispone de cámaras para residuos de cartones y plásticos de embalajes, zonas exteriores cubiertas y cámaras de refrigeración para residuos orgánicos.

	2021		2022		2023		
	Unidades: toneladas	ESPAÑA	PORTUGAL	ESPAÑA	PORTUGAL	ESPAÑA	PORTUGAL
Consumo de materias primas		20.023,00	2.581,00	22.268,00	2.589,34	26.565,43	2.898,39
Consumo de materias secundarias		645,80	1.922,30	673,95	351,65	738,13	11.764,78
Generación total de residuos no peligrosos (RNP)		7.241,84	687,17	7.762,10	305,95	8.785,5	303,82
Generación total de residuos peligrosos (RP)		3,13	0,04	1,42	0,04	1,74	0,00

Como se observa, en ambos países se ha incrementado las necesidades de materias primas para responder a la demanda en el incremento de la producción, especialmente en España, donde se ha incrementado en un 19,30%. Las cifras de materias secundarias no han aumentado al mismo ritmo en España, un 9,50%. En cambio, en Portugal el porcentaje ha aumentado significativamente respecto al año 2022. Esto ha sido debido a los diferentes tipos de productos fabricados respecto al año anterior y a las menores necesidades de materiales de envasado.

Por lo que respecta a la generación de residuos, en España se han incrementado los residuos no peligrosos que se han generado a raíz del mayor procesado de materias primas. Los residuos peligrosos se han incrementado, en un 21,12%.

Por lo que respecta a Portugal, la generación de residuos no peligrosos se ha reducido de forma notable, en un 0,70%; mientras que la generación de residuos peligrosos se ha mantenido en niveles de los últimos dos años.

Del total de residuos no peligrosos que se generaron en 2023, un 11,3% fue sometido a tratamiento de reciclado y un 0,012% a operaciones de preparación para la reutilización

El total restante (84,9%) se destinó a otras operaciones por parte de los gestores autorizados correspondientes.

El concepto de economía circular en las actividades principales de la Corporación requiere tanto del compromiso de la organización como de la implicación por parte de la ciudadanía, que es quien consume los productos en su hogar o establecimiento.

Medidas para fomentar la economía circular. Dentro de las posibilidades que permite el sector de fabricación y distribución al por menor, se aplican medidas para reducir el impacto de las operaciones en lo que a generación de residuos se refiere. Las materias primas de mayor consumo (harinas, pan rallado o aceites) son servidas directamente a granel, en grandes cantidades, depositadas por el proveedor en los almacenes, depósitos y silos.

Para los materiales complementarios a la fabricación, como son los pallets, se cuenta con *Chep*, una iniciativa de «pooling» a través de la cual se proporciona un servicio de alquiler. Se aplican los principios de compartir y reutilizar obteniendo el mismo servicio y permitiendo una mayor calidad en los pallets. Con *Chep* entregamos las mercancías, informando a la plataforma, quien se encarga de reenviarlos a los centros de servicios. Allí son revisados y reparados; entrando de nuevo en el ciclo de entrega y distribución.

Por lo que respecta al producto que adquiere el cliente y el fomento del cierre de ciclos de los residuos, los envases que contienen los productos alimentarios deben ser segregados por parte del consumidor final. Todo el cartón y el plástico destinado a los envases y embalajes es reciclable al final de su vida útil. Se está trabajando para que sean compuestos por único tipo; lo que favorecerá todavía más su recuperación posterior. En cualquier caso, todos los envases y embalajes que se utilizan para la distribución y venta se encuentran incluidos en el sistema de gestión de envases y residuos de envases, convenientemente identificados con el “Punto Verde” (que regula la entidad *Ecoembes* en España y *Sociedade Ponto Verde* en Portugal).

De forma continua se estudian alternativas para mejorar las soluciones de envasado; condicionadas por los criterios necesarios para garantizar que el producto mantenga todas sus propiedades desde el origen hasta el consumidor.

Medidas para reducir el desperdicio alimentario. En primer término, la lucha contra el desperdicio alimentario en la Corporación se fomenta a través del máximo aprovechamiento de las materias primas alimentarias con las que se trabaja. Para aquellos restos de sustancias orgánicas (restos de pescado o marisco, o cantidades de ingredientes que no pasan los controles de calidad, por ejemplo) son destinados a la recuperación como residuos orgánicos a cargo de gestores autorizados.

En el caso de productos ya fabricados, la colaboración con entidades benéficas permite que, en 2023, se hayan donado más de 2.735 kilos de alimentos, por un importe superior a los 8.054 euros.

Uso sostenible de los recursos

El agua potable es un recurso escaso cuya utilización se hace buscando la máxima eficiencia. Toda el agua que se consume (tanto en instalaciones como en el propio proceso productivo) proviene de la red municipal.

En España, en el año 2023 se han necesitado 165.593 m³. Por su parte, en Portugal, se han necesitado 82.122,86 m³. Tras su uso, el agua se vierte a la red de saneamiento municipal. Las aguas utilizadas en la producción son tratadas (en un proceso fisicoquímico por medio de la depuradora propia) antes de su vertido a la red, para permitir que se cumplan los parámetros legales.

	2021		2022		2023	
	ESPAÑA	PORTUGAL	ESPAÑA	PORTUGAL	ESPAÑA	PORTUGAL
Unidades: m ³						
Suministro de agua	103.622,00	28.339,00	151.210,00	29.969,00	165.593,00	82.122,86
Vertido de agua	93.259,80	25.505,10	136.089,00	26.972,10	149.033,70	73.911,57
Consumo* de agua	10.362,20	2.834,90	15.121,00	2.996,90	16.559,30	8.212,29

**Entendido como el agua suministrada menos el agua vertida*

En ambos casos, las necesidades de consumo de agua y vertido posterior al tratamiento se han visto incrementadas, en línea con la mayor producción. En el caso de España incremento es mayor, de un 9,5%; mientras que en Portugal el incremento es de un 174%, debido a problemas de maquinaria y a cambios en el proceso.

Protección de la biodiversidad

La base que sustenta todo el trabajo está en el mar, en los océanos. De aquí surgen las materias principales que han dado la identidad al conjunto de la Corporación. La política de sostenibilidad se basa en una **estrategia de compras** fundamentada en los valores de **sostenibilidad** y **trazabilidad** y en iniciativas que permiten colaborar activa e intensamente en la protección de los recursos marinos. Una forma de hacerlo y con alcance global es trabajar bajo estándares reconocidos para la pesca sostenible. La estrategia de compras integra la necesidad de evaluar la sostenibilidad en el suministro de materias primas y explicita la preferencia por los productos que demuestran ser ambientalmente más responsables. La comprensión y el análisis de los riesgos asociados a las materias primas de las que se provee son fundamentales para el desarrollo y ejecución de dicha política de sostenibilidad pesquera. Por ello se mantiene participación en iniciativas globales, como Sustainable Fisheries Partnership, para tener criterios rigurosos a la hora de determinar cómo aprovisionarse. Se adoptan otros estándares de sostenibilidad pesquera y buenas prácticas acuícolas ya que, si bien no todos los productos cuentan con certificados de este tipo, sí se consideran como un factor favorable en la selección de proveedores.

En concreto, desde hace una década, Congalsa forma parte de proyectos de mejora de pesquerías que impulsa **Sustainable Fisheries Partnership** (SFP), una organización sin

ánimo de lucro que trabaja en todo el mundo a través de las cadenas de valor de diferentes especies pesqueras de interés comercial, potenciando metodologías de captura y regeneración que permitan una extracción sostenible. Su acción se vertebra en torno a los proyectos de mejora pesquera (conocidos por sus siglas en inglés FIP- Fishery Improvement Projects).

El 92,4% las compras de productos del mar en Congalsa provienen de fuentes sostenibles según criterio base de datos del fish source, mediante el programa metrics de SFP. En el año 2023 sólo un 7,6% de las compras de productos del mar provienen de una fuente no incluida bajo los criterios SFP debido a compras puntuales más específicas.

En línea con la integración en SFP, se opera con otro estándar más reconocible por los consumidores y clientes finales. Se trata del estándar medioambiental **Marine Stewardship Council (MSC)** para la pesca sostenible (basado en el Código de Conducta para la Pesca Responsable de Naciones Unidas - FAO) y el **Aquaculture Stewardship Council (ASC)**, programa de certificación de las prácticas de acuicultura responsables.

En Congalsa, el 16% del producto final se elabora con materia prima certificada bajo el estándar MSC. El característico sello está presente, entre otras, en la materia prima de toda la gama de productos de merluza, garantizando la trazabilidad y procedencia sostenible desde el océano a la mesa del consumidor.

Se trata de estándares basados en la ciencia y las mejores prácticas, incluidos el mantenimiento de registros y seguimiento de indicadores claros para el desempeño ambiental y social.

Contaminación lumínica y acústica. Las plantas de producción tanto de España como de Portugal se encuentran en terrenos industriales, por lo que las afecciones en materia de contaminación lumínica y acústica a la población y el entorno son reducidas.

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

Empleo

La creación de empleo de calidad y la estabilidad de los equipos humanos son claves para el éxito de la Corporación y las organizaciones que la integran. Para garantizar el bienestar de las personas, diferentes políticas activas se centran en la mejora continua de las condiciones de trabajo de todas las personas, así como de velar por su salud y seguridad.

El año 2023 se contó con un equipo integrado por 713 personas, de las cuales el 66% son mujeres.

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

	2022		2023	
	ESPAÑA	PORTUGAL	ESPAÑA	PORTUGAL
Distribución por género				
Mujeres	280	100	348	120
Hombres	155	34	199	46
total	435	134	547	166
Distribución por franjas de edad				
< 30 años	74	16	97	31
30-50 años	290	97	364	114
> 50 años	71	21	86	21
total	435	134	547	166
Distribución por categoría laboral				
Directivos	8	7	15	7
Mandos	59	4	69	11
Personal oficina	75	22	77	23
Personal de fábrica	293	101	386	125
total	435	134	547	166

En global, las dos empresas principales de la Corporación han incrementado sus plantillas, lo que se refleja en la distribución de personas empleadas por país. **En el caso de España, el incremento es de un 26%** (en 2022 contaba con un total de 435 personas empleadas). Por lo que respecta a Portugal, durante el pasado ejercicio se dio un incremento del 21%, pasando de las 134 personas en el equipo en 2022 a las 166 personas en 2023.

Número total y distribución de empleados por tipo de contrato

	2022					2023				
	ESPAÑA		PORTUGAL		Total	ESPAÑA		PORTUGAL		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Nº de empleados con contrato indefinido	244	138	79	25	486	294	166	86	30	576 (+19%)
Nº de empleados con contrato de duración determinada	36	17	21	9	83	54	33	34	14	137 (+65%)
TOTAL	280	155	100	34		348	199	120	46	

Además de la cantidad total, en la Corporación también se ha incrementado la calidad del empleo que se genera. De las 486 personas empleadas con contrato indefinido que se registraron en 2022, se ha pasado a 576; lo que supone un incremento de la contratación indefinida del 19%. Al aumentar el número total de personas necesarias para la actividad,

también lo ha hecho la contratación de personas con contratos de duración determinada, pasando de los 83 del ejercicio 2022 a los 137 del ejercicio 2023, un aumento del 65%.

Número total y distribución de empleados por tipo de contrato en función de la edad y categoría profesional

	2022							2023								
	ESPAÑA			PORTUGAL				Total	ESPAÑA			PORTUGAL				Total
	<30	30/50	>50	<30	30/50	>50	<30		30/50	>50	<30	30/50	>50			
Nº de empleados con contrato indefinido	55	249	78	8	77	19	486	74	307	79	9	88	19	576 (+19%)		
Nº de empleados con contrato de duración determinada	5	37	11	8	20	2	83	27	57	3	22	26	2	137 (+65%)		
TOTAL	60	286	89	16	97	21		101	364	82	31	114	21			

	2022									2023										
	ESPAÑA				PORTUGAL					Total	ESPAÑA				PORTUGAL					Total
	Dir.	Mando	Pers. Of.	Pers. Fab.	Dir.	Mando	Pers. Of.	Pers. Fab.	Dir.		Mando	Pers. Of.	Pers. Fab.	Dir.	Mando	Pers. Of.	Pers. Fab.			
Nº de empleados con contrato indefinido	8	61	100	213	7	4	18	75	486	15	69	77	299	7	11	16	82	576 (+19%)		
Nº de empleados con contrato de duración determinada	0	0	15	38	0	0	4	26	83	0	0	0	87	0	0	8	42	137 (+65%)		
TOTAL	8	61	115	251	7	4	22	101		15	69	77	386	7	11	24	124			

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

Por lo que respecta a las modalidades de trabajo, una gran mayoría de personas trabajadoras tanto en España como en Portugal se encuentran empleadas a jornada completa. Esta cifra se incrementó en un 25% respecto al año anterior. Por su parte, la cantidad de personas empleadas a jornada completa tan varió de las 7 del año 2022 a las 11 del año 2023.

	2022					2023						
	ESPAÑA		PORTUGAL			Total	ESPAÑA		PORTUGAL			Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres					
Nº de empleados con jornada completa	274	154	100	34	562	340	196	120	46	702 (+25%)		
Nº de empleados con contrato de jornada parcial	6	1	0	0	7	11	0	0	0	11 (+57%)		
TOTAL	280	155	100	34		351	196	120	46			

	2022							2023								
	ESPAÑA			PORTUGAL				Total	ESPAÑA			PORTUGAL				Total
	<30	30/50	>50	<30	30/50	>50	<30		30/50	>50	<30	30/50	>50			
Nº de empleados con jornada completa	72	285	71	16	97	21	562	95	356	85	31	114	21	702 (+25%)		
Nº de empleados con contrato de jornada parcial	0	7	0	0	0	0	7	2	1	8	0	0	0	11 (+57%)		
TOTAL	72	292	71	16	97	21		97	357	93	31	114	21			

	2022									2023									
	ESPAÑA				PORTUGAL					Total	ESPAÑA				PORTUGAL				
	Dir.	Mando	Pers. Of.	Pers. Fab.	Dir.	Mando	Pers. Of.	Pers. Fab.	Dir.		Mando	Pers. Of.	Pers. Fab.	Dir.	Mando	Pers. Of.	Pers. Fab.		
Nº de empleados con jornada completa	9	63	81	275	7	4	22	101	562	3	68	76	389	7	11	23	125	702 (+25%)	
Nº de empleados con contrato de jornada parcial	0	0	1	6	0	0	0	0	7	0	0	1	10	0	0	0	0	11 (+49%)	
TOTAL	9	63	82	281	7	4	22	101		3	68	77	399	7	11	23	125		

Número de altas y bajas por país y número de desvinculaciones por sexo, edad y clasificación profesional

Si bien el ejercicio 2022 estuvo marcado por un elevado número de altas y bajas; así como una tasa de rotación también elevada; 2023 ha moderado estas cifras. Ha sido un año marcado por cambios en las necesidades productivas que han supuesto la incorporación de personas; especialmente en los perfiles profesionales de personal de fábricas.

	2022					2023					
	ESPAÑA		PORTUGAL			Total	ESPAÑA		PORTUGAL		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	Hombres		
Altas	78	51	34	15	178	134	77	39	24	274 (+54%)	
Bajas	50	36	19	13	118	79	25	25	15	144 (+22%)	
Plantilla media	280	255	100	34	569	348	199	120	46	713 (+25%)	
% Rotación	10,00	9,70	15,00	5,88		15,79	26,17	11,67	19,57		
Desvinculaciones	50	35	19	13	117	79	24	25	15	143 (+22%)	
Despidos	9	6	0	0	15	11	8	0	0	19 (+25%)	

	2022							2023							
	ESPAÑA			PORTUGAL				Total	ESPAÑA			PORTUGAL			
	<30	30/50	>50	<30	30/50	>50	<30		30/50	>50	<30	30/50	>50		
Desvinculaciones	24	54	7	14	14	4	117	24	54	7	14	14	4	143 (+22%)	
Despidos	4	10	1	0	0	0	15	6	11	2	0	0	0	19 (+14%)	

	2022									2023									
	ESPAÑA				PORTUGAL					Total	ESPAÑA				PORTUGAL				
	Dir.	Mando	Pers. Of.	Pers. Fab.	Dir.	Mando	Pers. Of.	Pers. Fab.	Dir.		Mando	Pers. Of.	Pers. Fab.	Dir.	Mando	Pers. Of.	Pers. Fab.		
Desvinculaciones	0	6	4	75	0	1	3	28	117	0	8	5	90	0	1	4	35	143 (+22%)	
Despidos	0	0	1	14	0	0	0	0	15	1	1	2	15	0	0	0	0	19 (+14%)	

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor

La política retributiva garantiza la igualdad de salarios y derechos para todas las personas, rechazando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, independientemente de la edad, género, raza, color, religión, orientación sexual, condición social, estado civil, nacionalidad, opinión política o responsabilidades familiares. En consecuencia, se aplica el principio de igualdad entre géneros. También podemos afirmar que las diferencias existentes en las medias de los salarios no son consecuencia de la variable sexo, sino que vienen determinadas por otras variables como la variable grupo profesional, los diferentes puestos que en ellos se encuadran y la posición que las mujeres ocupan en la organización.

	2022				2023			
	ESPAÑA		PORTUGAL		ESPAÑA		PORTUGAL	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Remuneración media	39.546,66€	56.882,53€	9.515,04€	14.247,72€	37.218,00€	28.298,50€	12.445,58€	15.363,46€

	2022					
	ESPAÑA			PORTUGAL		
	<30	30/50	>50	<30	30/50	>50
Remuneración media	17.500,05€	43.124,05€	81.416,02€	10.864,00€	12.491,64€	14.973,28€

	2023					
	ESPAÑA			PORTUGAL		
	<30	30/50	>50	<30	30/50	>50
Remuneración media	14.266,99€	33.257,96€	34.171,16€	11.180,12€	13.619,48€	12.940,48€

	2022							
	ESPAÑA				PORTUGAL			
	Dir.	Mando I.	Pers. Ofic.	Pers. Fab.	Dir.	Mando I.	Pers. Ofic.	Pers. Fab.
Remuneración media	71.375,76€	23.333,38€	19.960,74€	15.285,24€	32.124,26€	18.596,62€	17.844,82€	9.745,54€

	2023							
	ESPAÑA				PORTUGAL			
	Dir.	Mando I.	Pers. Ofic.	Pers. Fab.	Dir.	Mando I.	Pers. Ofic.	Pers. Fab.
Remuneración media	86.461,53€	24.624,13€	24.356,37€	15.992,47€	29.737,96€	17.629,50€	17.015,32€	11.015,76€

Remuneración media de los consejeros y directivos

	2022				2023			
	ESPAÑA		PORTUGAL		ESPAÑA		PORTUGAL	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Remuneración media	48.258,55€	94.492,98€	21.732,84€	36.471,36€	73.500,34€	80.535,03€	36.185,08€	43.030,14€

Del análisis realizado se desprende que el sistema de retribución que aplica la empresa evidencia que las diferencias que se perciben provienen de la aplicación del convenio colectivo que retribuye a las personas según el nivel asignado en función del grupo profesional y puesto de trabajo que desempeñan.

Personas empleadas con discapacidad

	2022					2023				
	ESPAÑA		PORTUGAL			ESPAÑA		PORTUGAL		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total
Nº de personas con discapacidad	2	3	0	0	5	1	3	0	0	4 (-20%)

	2022						2023							
	ESPAÑA			PORTUGAL			ESPAÑA			PORTUGAL				
	<30	30/50	>50	<30	30/50	>50	Total	<30	30/50	>50	Total			
Nº de personas con discapacidad	0	5	0	0	0	0	5	0	3	1	0	0	0	4 (-20%)

	2022								2023										
	ESPAÑA				PORTUGAL				ESPAÑA				PORTUGAL						
	Dir.	Mando I.	Pers. Of.	Pers. Fab.	Dir.	Mando I.	Pers. Of.	Pers. Fab.	Total	Dir.	Mando I.	Pers. Of.	Pers. Fab.	Dir.	Mando I.	Pers. Of.	Pers. Fab.	Total	
Nº de personas con discapacidad	0	0	0	5	0	0	0	0	5	0	0	4	0	0	0	0	0	0	4 (-20%)

Implantación de medidas de desconexión laboral. En el conjunto de las organizaciones que integran la Corporación se respeta el derecho al descanso de las personas trabajadoras y se potencia la conciliación de su actividad laboral con su vida personal y familiar.

Salud y seguridad laboral

Las personas que integran el equipo son el valor más importante y por ello se desarrollan políticas para garantizar la mejora continua de su seguridad y su salud en el entorno laboral. El objetivo principal de las Políticas y acciones en materia de Seguridad y Salud es la mejora permanente de las condiciones de trabajo para la salud física, psíquica y social de todas las personas. También se favorecen y consolidan buenos hábitos de trabajo.

En Congalsa, por ejemplo, la gestión de la prevención de riesgos laborales queda establecida en el Plan de Prevención y está integrada en el sistema general de gestión de la empresa. Desde 2020 esta organización cuenta con un sistema de gestión armonizado bajo la norma ISO 45001 y su correspondiente auditoría para avalar su progreso. Como medida para identificar cualquier riesgo, un servicio de prevención ajeno realiza evaluaciones de riesgos según el puesto de trabajo, de instalaciones y máquinas, así como de los aspectos psicosociales. Con ello, se avanza acorde a la norma más adecuada para proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables, prevenir lesiones y el deterioro de la salud.

De manera permanente, a través del Comité de Seguridad y Salud, se hace el seguimiento de los temas vinculados a la seguridad laboral y la prevención, de manera que se garantiza la implicación de las personas y sus representantes en la toma de decisiones que afectan a esta importante cuestión. Su composición es paritaria entre personas trabajadoras y empresa; reuniéndose de forma periódica trimestral en reunión ordinaria y en reunión extraordinaria cada vez que se produce un accidente o incidente de consideración.

Datos de salud y seguridad laboral

En 2023, en España se han reducido el número de días perdidos: un 11% menos. En cambio, en Portugal aumentaron en un 7% al pasar de 81 a 87 días.

Una reducción significativa ha sido la vinculada a las cifras de **absentismo**: el porcentaje se ha reducido en España al pasar de un 1,16% en 2022 a un 0,83% en 2023. De igual forma, en Portugal ha pasado de un 0,15% a un 0,06%. Son descensos notables, de un 29% en el caso de España y un 59% en el caso de Portugal.

Por el contrario, el **índice de frecuencia** ha aumentado en España, pasando de 11,68 a 21,31; mientras que en Portugal ha tenido una tendencia inversa, pasando de 74,12 a 7,84.

Por último, el **índice de gravedad** ha reducido su impacto en ambos territorios: ha pasado, en España, de un 1,48 a un 1,04 (un 30% menos) y en Portugal de 0,18 a 0,08; lo que representa un descenso del 59%.

ESPAÑA 2022						
	Nº días perdidos	Nº de accidentes		Absentismo (%)	Índice de frecuencia	Índice de gravedad
		Con baja	Sin baja			
Mujeres	1.717	14	11	1,91%	18,60	2,28
Hombres	441	3	10	0,42%	3,99	0,59
Total	2.158	17	21	1,16%	11,30	1,43

ESPAÑA 2023						
	Nº días perdidos	Nº de accidentes		Absentismo (%)	Índice de frecuencia	Índice de gravedad
		Con baja	Sin baja			
Mujeres	1.340	17	22	1,15%	18,57	1,44
Hombres	588	9	13	0,51%	24,04	0,64
Total	1.928	266	35	0,83%	21,31	1,04

PORTUGAL 2022						
	Nº días perdidos	Nº de accidentes		Absentismo (%)	Índice de frecuencia	Índice de gravedad
		Con baja	Sin baja			
Mujeres	66	6	3	0,24%	60,00	0,30
Hombres	15	3	0	0,05%	88,24	0,07
Total	81	9	3	0,15%	74,12	0,18

PORTUGAL 2023						
	Nº días perdidos	Nº de accidentes		Absentismo (%)	Índice de frecuencia	Índice de gravedad
		Con baja	Sin baja			
Mujeres	52	3	3	0,07%	12,19	0,09
Hombres	35	2	0	0,05	3,48	0,06
Total	87	5	3	0,06	7,84	0,08

Para contribuir al bienestar de las personas, en la organización mayoritaria (Congalsa) se cuenta con un amplio programa de beneficios sociales complementarios de los que pueden hacer uso todas las personas del equipo. Servicios de guardería, lavandería, talleres de reparación para vehículos, óptica, asistencia dental o fisioterapia son algunos de los servicios que prestan empresas locales gracias a los acuerdos fijados con la empresa.

De manera específica, durante 2023 **no se ha reportado ningún caso de enfermedad profesional.**

Relaciones laborales y organización del trabajo.

A nivel general se fomentan los ámbitos de trabajo en que la confianza mutua permita el desarrollo profesional de las personas. La formación, el diálogo, la comunicación y la conciliación de la vida personal y profesional son pilares fundamentales en las relaciones laborales.

La distribución de las jornadas de trabajo, condiciones de turnos y tiempos se encuentran reguladas acorde a lo dispuesto conforme al convenio colectivo que cubre al 100% de la plantilla. De igual forma, todos los cambios que necesitan aprobación del Comité de Empresa se comunican con al menos un mes de antelación. Por ejemplo, la confección del Calendario Laboral se negocia con dos meses de antelación. La empresa dispone de Convenio Colectivo propio en España y un Convenio estatal en el caso de Portugal; y tiene artículos referidos al periodo de preaviso de negociación, de baja voluntaria, consultas, etc.

Los centros de trabajo de la empresa están ubicados en España y Portugal y los derechos de libre asociación y negociación colectiva están garantizados. En los proveedores de los distintos países no consta en observación por parte de los Auditores de Proveedores la vulneración de tales derechos laborales. La Corporación cuenta con un Código de Conducta y Buenas Prácticas que cumple con las finalidades informativa, formativa y normativa en la materia para todos los empleados.

Formación. El desarrollo de las capacidades y el talento de las personas que componen es un aspecto clave para conseguir los objetivos fijados en cada organización. Por este motivo, la formación es un aspecto imprescindible de la gestión. En 2023 se han generado 16.504 horas de formación, frente a las 14.252 del año anterior; lo que supone un aumento del 16%. Del total de horas de formación generadas en 2023, el 64% de las horas de formación fueron destinadas a mujeres.

Cifras de formación

	2022				
	ESPAÑA		PORTUGAL		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Formación (horas)	8.623,00	4.093,00	1.169,00	367,00	14.252,00
	2023				
	ESPAÑA		PORTUGAL		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Formación (horas)	8.596,50	5.282,00	1.932,25	693,50	16.504,25

La cantidad de tiempo destinado a la formación aumentó prácticamente por igual tanto a hombres como a mujeres en ambos países. Únicamente en el colectivo femenino para las plantas ubicadas en España, el descenso fue del 0,3% respecto a las cifras de formación del año precedente.

Nº horas de formación por sexo, categoría profesional y país.

		2022		2023	
		ESPAÑA	PORTUGAL	ESPAÑA	PORTUGAL
Mujeres	Directivos	596,50	13,00	323,50	16,00
	Mandos I.	1.161,00	15,00	642,00	118,00
	Personal de oficina	3.215,00	91,00	4.292,00	43,75
	Personal de fábrica	3.909,00	1.050,00	3.339,00	1.745,50
	Total	8.881,50	1.169,00	8.596,50	1.932,25
Hombres	Directivos	158,00	28,00	237,00	13,00
	Mandos I.	725,00	3,00	516,00	49,00
	Personal de oficina	1.768,00	114,00	2.176,00	259,50
	Personal de fábrica	1.502,00	222,00	2.353,00	372,00
	Total	4.153,00	367,00	5.282,00	693,50
Total plantilla	Mujeres	280,00	100	348	120
	Hombres	155	34	199	46
	Total	435	134	547	166
Ratio h de formación / persona	Mujeres	31,72	11,69	24,68	16,10
	Hombres	9,56	2,74	9,66	4,18
	Total	29,99	11,46	25,37	15,82

Al contrastar las cifras absolutas frente a las relativas, en España se ha reducido la ratio: en 2022 se ofrecieron 29,99 horas de formación por persona frente a las 25,37 del año 2023. En Portugal la tendencia se ha invertido, incrementándose las cifras de formación en ambos sexos, pasando de una media de 11,46 horas de formación por persona en 2022 a las 16,10 horas en 2023.

Los ámbitos y temáticas en los que se ofrece formación a las personas es amplio, diversos y adaptado a las necesidades de cada puesto. La formación es uno de los pilares fundamentales para favorecer el crecimiento profesional de los equipos y de la personas. El modelo se basa en la formación teórica y eminentemente práctica, por lo que la formación de los equipos se realiza fundamentalmente en los lugares de trabajo, tanto con personal propio (formación interna) como contando con colaboradores externos.

Principales iniciativas de formación en 2023. La formación en cada ubicación está condicionada a las necesidades detectadas por el propio personal, generándose a demanda o previa planificación por parte de los mandos y personal directivo. En el caso de España, la formación ha versado, entre otras, sobre la siguientes cuestiones:

- Software y herramientas para la gestión más eficiente
- Idiomas
- Marketing, habilidades directivas y herramientas de liderazgo.
- Seguridad alimentaria y formación en torno a las certificaciones BRC e IFS y Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control.
- Prevención de Riesgos Laborales e ISO 45001
- Compliance
- Igualdad de género
- Innovación y Desarrollo, además de formación derivada de los proyectos de industria 4.0

- Formación interna específica, derivadas de necesidades de cada tipo de producción o líneas de trabajo.

En el caso de Portugal, la formación ofrecida a las personas y equipos que integran la planta de Sulpasteis ha estado enfocada en los siguientes aspectos principalmente:

- Higiene y seguridad en el trabajo
- Seguridad y análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control
- Logística y almacenaje
- Formación en torno a las certificaciones BRC e IFS

La clave de la formación reside en que resulte práctica para la persona que la recibe, permitiendo un mejor desempeño a nivel individual y como parte de un equipo. En este sentido, la valoración global de las formaciones recibidas, de media, alcanza el 9 sobre 10; lo que permite asegurar que se han cumplido los objetivos formativos y la adquisición de nuevos conocimiento y capacidades.

IGUALDAD. La igualdad de trato y la no discriminación son principios incuestionables del modelo de negocio responsable que se desarrolla en la Corporación y las empresas que la integran. Esta igualdad de trato y oportunidades es un compromiso inherente en la gestión de las personas. Quedan garantizadas la igualdad de trato y oportunidades a empleados, clientes y proveedores, rechazando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, independientemente de la edad, género, raza, color, religión, orientación sexual, condición social, estado civil, nacionalidad, opinión política o responsabilidades familiares.

Para materializar este compromiso, en Congalsa se cuenta con un **Plan de Igualdad² (II edición)**, que recoge el conjunto de medidas enfocadas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades y responde al compromiso de aportar los medios materiales y humanos necesarios para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres, así como para eliminar la discriminación por razón de sexo.

Dicho Plan de igualdad fue aprobado con una vigencia de cuatro años desde la fecha de su aprobación (de 21 de marzo de 2022 a 20 de marzo de 2026), tiempo que la Comisión de Igualdad entiende suficiente para corregir y alcanzar el conjunto de medidas que se concretan en el mismo. En el marco del Plan, se cuenta con la Comisión de Seguimiento y Evaluación, con competencia para resolver y solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Protocolo ante acoso³. Con el objetivo de prevenir y erradicar cualquier clase de comportamiento inapropiado que pueda ser calificable como acoso laboral, sexual, por razón de sexo y/o discriminatorio en el entorno laboral, se ha adoptado el **Protocolo ante el acoso**

² https://www.congalsa.com/uploads/media_items/1-congalsa-plan-de-igualdad-definitivo.original.pdf

³ https://www.congalsa.com/uploads/media_items/protocolo-acoso.original.pdf

como el acuerdo de implantar y desarrollar una política contra cualquier situación de esta naturaleza. Dicho Protocolo contempla los siguientes elementos:

- Una declaración de principios en la que se expresa la intolerancia absoluta del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y discriminatorio hacia cualquier persona trabajadora.
- Una política de divulgación y prevención, para trasladar el mensaje de la importancia que se otorga a la erradicación de cualquier forma de acoso o conducta inapropiada, así como para dar a conocer el procedimiento a seguir en caso de ser víctima o tercera persona que tenga conocimiento de este tipo de comportamientos.
- Un procedimiento de denuncia específico, que respeta la total confidencialidad de la víctima y explica los pasos a seguir, así como las acciones que se tomarán para su resolución.

El presente protocolo tiene como objetivo **prevenir que se produzcan conductas inapropiadas que puedan dar lugar a ser calificadas como acoso en el entorno laboral** y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para actuar sobre el problema y evitar que se repita.

Con estas medidas garantiza un entorno laboral libre de situaciones de acoso y violencia, en el que todas las personas están obligadas a respetar la integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Accesibilidad. En caso necesario, tras la evaluación de riesgos, se derivan las recomendaciones necesarias para adaptar el puesto de trabajo a cada una de las personas y a sus necesidades especiales. De acuerdo con las recomendaciones se llevan a cabo las medidas preventivas y/o correctivas propuestas.

INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

“La honradez, integridad y el buen juicio de los empleados, directivos y socios es fundamental para la reputación y el éxito de la compañía”

Código de Conducta y Prácticas Responsables

Corrupción y soborno

La organización cuenta con un doble **Sistema de Prevención de Riesgos Penales** certificándose en la **UNE 19601 sobre Sistemas de Gestión de Compliance Penal** y en la **ISO 37001 Antisoborno**, una de las herramientas clave en la gestión de los aspectos vinculados a la lucha contra la corrupción y el soborno es el **Código de Conducta y Prácticas Responsables**⁴.

El Código de Conducta se define como un compromiso ético que incluye principios y estándares básicos para el desarrollo adecuado de las relaciones entre Congalsa y sus principales grupos de interés, basándose en los siguientes principios:

- Todas las operaciones de Congalsa se desarrollarán bajo un prisma ético y responsable.
- El cumplimiento de la legislación vigente, de la normativa interna y de los procedimientos establecidos por la Compañía, es presupuesto necesario del presente Código.
- El comportamiento de los empleados de Congalsa se ajustará al espíritu y a la letra de este Código de Conducta.
- Todas las personas, físicas y jurídicas, que mantengan de forma directa o indirecta cualquier relación laboral, económica, social y/o industrial con Congalsa, recibirán un trato justo y digno, se les comunicará nuestros principios éticos y de comportamiento, y se les solicitará el acatamiento de estos.
- Todas las actividades de Congalsa se realizarán de la manera más respetuosa posible con el medioambiente, favoreciendo la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales.

⁴ https://www.congalsa.com/uploads/media_items/c%C3%B3digo-de-conducta-y-pr%C3%A1cticas-responsables-de-congalsa-v5.original.pdf

DERECHOS HUMANOS

La Corporación y todas las sociedades están firmemente comprometidas con el respeto y la promoción de los derechos humanos en todas sus actividades y en todas las zonas geográficas donde operan. Por ello, cuenta con un aparato normativo que vigila que tanto su actividad directa como la de sus proveedores cumpla con el respeto a los derechos humanos. A partir del Código de Conducta y Prácticas Responsables se desencadenan toda una serie de medidas enfocadas a garantizar el respeto y compromiso con los Derechos Humanos que afectan a todas las operaciones para todos los grupos de interés.

Una de las responsabilidades máximas es, por tanto, el compromiso de garantizar el respeto a la protección de los derechos humanos dentro del ámbito de influencia de la Corporación. Es la base para trabajar en línea con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y el Pacto Mundial.

Cuanto más extensas son las relaciones comerciales es mayor el riesgo significativo que puede darse dentro de la cadena de suministro. Por ello, conscientes de la importancia de asegurar los derechos humanos de los trabajadores involucrados en el proceso de producción, y por tanto establece cláusulas relativas a la obligatoriedad y compromiso con el Código de Conducta. El cumplimiento de este código se verifica a través de las auditorías realizadas por equipos auditores. El compromiso con el Código es un requisito indispensable de obligado cumplimiento y se incluye en el contrato comercial. Este Código refleja los principios y filosofía del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como en los principios estipulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Conscientes de la contribución al desarrollo en el entorno en el que se opera, desde las diferentes organizaciones (especialmente Congalsa y Sulpasteis) se implementa un programa de acciones locales que consigue, año tras año, aumentar su impacto y su capacidad de generar riqueza también para la comunidad local. Creemos firmemente en la importancia de contribuir al desarrollo social, especialmente en los diferentes territorios en que desarrollamos nuestra actividad. Esta relación con la sociedad forma parte de la esencia del compromiso con las personas. El retorno social hace que el territorio en que la organización está presente se fomente un desarrollo más allá de los límites de la propia empresa.

Para hacerlo posible apostamos por establecer relaciones duraderas con organizaciones y entidades que compartan nuestros valores y objetivos. Seleccionamos cuidadosamente proyectos que tengan un impacto positivo y sostenible en la comunidad, priorizando aquellos que se alinean con nuestra visión a largo plazo. Además, fruto de la confianza y de recorrido de nuestras iniciativas, podemos conocer su impacto y nos aseguramos de la correcta utilización de los recursos.

- **Acciones de asociación y patrocinio.** En España, durante 2023 se han establecido un total de 102 colaboraciones con entidades de tipo social, cultural y deportiva. Se ha participado en 278 actos vinculados con la comunidad, como reuniones sectoriales, participación en jornadas formativas, espacios de encuentros o ponencias temáticas entre otros muchos. El retorno económico para las entidades con las que se ha colaborado alcanza en 2023 un total de 84.097 euros.

Por su parte, en Portugal, Sulpasteis celebró una caminata solidaria en el marco de la Andaina solidaria e hicieron una donación económica a los Bomberos Voluntarios de Arganil.

- **Donaciones de alimentos:** una cantidad superior a una tonelada de alimentos por valor superior a los 3.800€ a diferentes entidades sociales de la comunidad local, en Galicia y en Canarias.
- **Colaboraciones con clubes deportivos y fomento de actos deportivos propios,** como la VIII Andaina solidaria, que en la edición de 2023 consiguió la participación de 300 personas, frente a las 160 personas de 2022. También se consiguió alcanzar una recaudación de 9.240 euros destinados a fines sociales. Además de la Andaina, en España se impulsan diferentes torneos deportivos, como la XII Regata Congalsa, el Torneo de Basket 3x3 o el Torneo de Golf Congalsa.
- Colaboraciones con **entidades sociales y culturales**, como Amas de Casa Ribeira, AMBAR, IGAXES, Fundación Stop Leucemia, AMICOS, Fundación Andrea o la grabación del documental *As Mulleres do Mar*.

La implicación se entiende también como **colaboración sectorial**, estando presentes en diferentes asociaciones profesionales. Esto permite conocer experiencias de otras organizaciones, intercambiar inquietudes y compartir ideas.

En España, contamos con presencia estable en las juntas directivas de:

- Asociación de Explotaciones Frigoríficas, Logística y Distribución de España (ALDEFE)
- Asociación Española de Mayoristas, Importadores, Transformadores y Exportadores de Productos de la Pesca y Acuicultura (CONXEMAR)
- Clúster Alimentario de Galicia (CLUSAGA)
- Interprofesional pesquera española (INTERFISH ESPAÑA)

Además, somos socios de:

- Asociación Gallega de la Empresa Familiar (AGEF)
- Asociación Española de Fabricantes de Platos Preparados (ASEFAPRE)
- Clúster da Saúde de Galicia (CSG)
- Miembros del Consejo Rector en la Asociación Nacional de Fabricantes de Conservas de Pescados (ANFACO)
- Club Financiero de Santiago
- Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)
- Asociación de Empresarios da Pobra do Caramiñal
- Asociación de Empresarios de Ribeira
- Entidad urbanística de conservación polígono industrial "A Tomada"
- Miembros del Consejo asesor de la Confederación de Empresarios de Galicia (CEG)
- En Portugal, estamos en la Associação Empresarial de Portugal, Câmara de Comércio e Indústria.

GESTIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

Todos los proveedores deben cumplir el Código de Conducta y Prácticas Responsables como condición para poder hacer negocios con las organizaciones que integran la Corporación.

El trabajo con la cadena de valor es uno de los puntos fuertes para asegurar el desarrollo de un modelo de negocio responsable. El seguimiento y control de la cadena de suministro permite asegurar la máxima calidad en el producto y en cómo se fabrica.

En el caso de Congalsa, la **Política De Proveedores y Compras** es una extensión del Código de Conducta y Buenas Prácticas de la compañía. Forma parte de la política de Sostenibilidad global y resulta de aplicación a todos los integrantes del equipo.

Para hacer el seguimiento se cuenta con un equipo de auditores propios encargado de velar por la aplicación del Código y porque las actividades se desarrollen de acuerdo con los estándares de calidad, seguridad y protección ambiental comprometidos. El procedimiento habitual marca que los inspectores de origen aseguran que las materias primas cumplen las normas y estándares antes de ser embarcadas. Si en las verificaciones existen proveedores que no siguen nuestros estándares, se establecen las medidas correctoras para los incumplimientos. De esta manera se garantiza que únicamente aquellos proveedores y fabricantes que acatan el Código pueden formar parte de la cadena de suministro.

El 100% de las compras se efectúa bajo estándares de producción acordes a las normas ISO 9001, IFS, BRC, EMAS y OHSAS/ISO45001. Además, se están incorporando procesos de compra acordes a los criterios de producción responsable de SFP.

En España, el 65% del gasto se destinó a proveedores locales, una denominación bajo la cual se agrupan a aquellas compras que proceden de empresas ubicadas en territorio nacional. Además, **la contratación local de las personas trabajadoras empleadas directamente tanto en España como en Portugal es superior al 95%.**

2023 ha sido un ejercicio irregular, todavía con los efectos secundarios de un año precedente, el 2022, marcado por la guerra en Europa y el impacto que esto supuso en los mercados de materias primas, la volatilidad de los precios y la incertidumbre sobre el abastecimiento. Afortunadamente durante 2023 se fue estabilizando el suministro a escala global, lo que ha permitido un nivel de seguridad mayor, pese a lo cual también ha sido necesario ajustar márgenes para poder continuar con la senda de cumplimiento de objetivos fijados.

Durante 2023 los equipos de las diferentes plantas han trabajado de forma coordinada para ser capaces de superar las oscilaciones en el suministro detectadas en determinadas materias primas clave, de pescado y marisco, sin afectar ni a la calidad ni a los compromisos comerciales con los clientes. Esto supuso la búsqueda de suministros alternativos dada la reducción en las capturas. **Pese a este escenario, la capacidad de mantener los niveles de calidad en un entorno frágil se mantuvo, pudiendo alcanzar el final del año con cifras**

superiores al 90% en el cumplimiento de los objetivos fijados y sin fallos en el servicio.

Una exigencia que implicó ser rápidos en la adaptación a la oferta de los mercados, y formas de trabajar sin romper, en ningún momento, el servicio al cliente.

Durante 2023 se ha continuado con el programa de auditorías. En total, se han realizado 25 auditorías presenciales a proveedores.

En este contexto, también se ha tenido que reforzar la homologaciones de proveedores dada la necesidad de encontrar suministros alternativos para determinadas materias primas. En cualquier caso, se ha trabajado con un porcentaje superior al 80% en las consideradas como compras homologadas.

Gracias a estos trabajos de auditoría y seguimiento además de asegurar la calidad se garantiza el control contra prácticas que sean perjudiciales para el medio ambiente, que impliquen condiciones de trabajo dudosas o el uso de mano de obra infantil. Por tanto, todos los proveedores se encuentran homologados, cumpliendo con los criterios en materia legal, ambiental y social establecidos en dicho proceso de homologación.

CLIENTES Y CONSUMIDORES

La cartera cuenta con más de 450 clientes en 35 países de cuatro continentes a los que se ofrece una oferta en los productos en constante renovación. Se fabrican productos destinados tanto a la gran distribución como al sector de la restauración y hostelería.

Pensando en todos ellos, clientes y consumidores, se cuenta con un robusto sistema en materia de calidad y seguridad alimentaria. La base de este sistema está soportada por dos de las normas de certificación más exigentes en materia de seguridad y calidad alimentaria:

- **IFS Higher Level:** norma de seguridad alimentaria reconocida por la Global Food Safety Initiative para auditar empresas que fabrican alimentos. Está enfocada en la seguridad y calidad alimentaria de los productos procesados. Esta certificación alcanza las plantas de Congalsa y Sulpasteis.
- **BRC AA Grade:** estándar que ayuda a los distribuidores en el cumplimiento de las obligaciones legales de seguridad alimentaria, garantizando el máximo nivel de protección al consumidor. A partir de la auditoría, se identifican los puntos críticos de los procesos de producción y en la cadena de suministro, tomando medidas para reducirlos. Esta certificación alcanza la planta de Congalsa.

En aras de reforzar el compromiso con la máxima calidad se cuenta con un estricto sistema **de recogida, tratamiento y respuesta a cuantas quejas puedan llegar de clientes y consumidores**. De esta forma, en 2023 se atendieron un total de 131 quejas y/o reclamaciones por parte de clientes en España y en Portugal. En comparación con el año anterior, las cifras han disminuido un 43,52%.

En ningún caso, estas quejas supusieron un riesgo para la salud o la seguridad de los clientes ni de los consumidores.



INFORMACIÓN FISCAL

El impacto económico de la actividad del conjunto de la Corporación asciende a 1.311.645,65 euros en forma de impuestos.

- La totalidad del valor económico generado en 2023 ha sido superior a los 332 millones de euros (€), un 83% más que el ejercicio anterior.
- Se han destinado más de 7,31 millones de euros a inversiones en infraestructuras y servicios apoyados, duplicando la cifra del año 2022.
- Se ha incrementado en un 29% las inversiones de carácter ambiental respecto al ejercicio anterior, alcanzando los 617.038 euros.

	2022		2023	
	ESPAÑA	PORTUGAL	ESPAÑA	PORTUGAL
VEG: Valor económico directos generado	132.446.419,43 €	17.061.936,42 €	151.020.629,75 €	16.449.367,08 €
Gastos Operativos	116.844.667,89 €	13.578.376,48 €	124.160.963,64 €	14.325.265,96 €
Sueldos y prestaciones de los empleados	14.006.458,80 €	2.827.533,66 €	18.340.401,01 €	3.702.225,40 €
Pagos a los proveedores de capital	3.048.429,41 €	28.911,34 €	3.189.914,78 €	316.238,72 €
Pagos a los gobiernos (por país)	117.257,66 €	128.198,16 €	1.447.441,16 €	-56.321,29 €
Inversiones en comunidades	68.001,76 €	0,00 €	84.096,70 €	0,00 €
Total	134.084.815,52 €	33.624.956,06 €	298.243.447,04 €	34.736.775,87 €
Valor económico retenido	-1.638.396,09 €	498.916,78 €	3.797.812,46 €	-1.838.041,71 €
Beneficios obtenidos	38.330,42 €	435.856,70 €	4.733.232,47 €	-1.197.609,35 €

Las magnitudes de 2023 han superado las de 2022 en ambos países. En conjunto, hemos conseguido hacer de 2023 un año de crecimiento: al cierre del último ejercicio se alcanzó una facturación de 167,46 millones de euros, lo que supone un incremento del 14% en España con respecto a 2022, y una reducción del 3,6% en Portugal. Estas cifras vienen soportadas gracias al volumen de nuestras diferentes gamas de producto comercializadas a lo largo del año pasado, que en conjunto alcanzaron más de 28.460 toneladas.

En España, la cifra de valor directo generado ha aumentado un 14% respecto al año anterior, así como los gastos operativos, que se han incrementado un 6,3%. También la partida destinada a los sueldos y prestaciones de las personas empleadas, que ha aumentado un 30,9%.

En Portugal, el valor directo generado se ha reducido en un 3,6%, mientras que los gastos operativos han aumentado en un 5,5% y los sueldos y prestaciones de las personas empleadas también ha aumentado un 30,9%.

	2022		2023	
	ESPAÑA	PORTUGAL	ESPAÑA	PORTUGAL
Impuestos sobre beneficios pagados	0,00 €	128.197,85 €	1.311.645,65 €	0,00 €
Subvenciones públicas recibidas	64.587,14 €	152.177,31 €	902.993,42 €	669.010,37 €
Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	2.814.524,32 €	981.463,00 €	1.830.706,00 €	5.480.196,00€
Inversiones de carácter ambiental	541.965,59 €	8.541,84 €	599.119,00 €	17.919,00€

Las partidas de subvenciones recibidas se han centrado en las ayudas a los proyectos de innovación que se desarrollan en colaboración con otras organizaciones y que han permitido incrementar la eficiencia y el uso de la tecnología.

Por último, las inversiones de carácter ambiental garantizan un correcto funcionamiento de los tratamientos de vertidos y la gestión de los residuos acorde a la legislación vigente en ambos países.

ANEXO. Tabla de Contenidos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera

		Estándar utilizado	Página
Modelo de negocio			
Descripción del modelo de negocio	<ul style="list-style-type: none"> – Descripción del modelo de negocio. – Presencia geográfica. – Objetivos y estrategias. – Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura. 	GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25	13-18
Políticas y Gestión de Riesgos			
Políticas	Políticas que aplica la empresa, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-23, GRI 2-24	20-23
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades de la empresa, así como la gestión de estos.	GRI 2-22, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25	20-23
Información sobre cuestiones medioambientales			
General	Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad.	GRI 302, GRI 304, GRI 305	24-25
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 308	24-25
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 201	24-29
	Aplicación del principio de precaución.	GRI 205, GRI 308	24-29
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 201	24
Contaminación	Medidas para prevenir la contaminación.	GRI 302, GRI 305, GRI 306	25-27
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención y gestión de residuos.	GRI 306	28-29
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua.	GRI 303	30
	Consumo de materias primas.	GRI 301	30

Uso sostenible de los recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Consumo, directo e indirecto de energía. • Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. • Uso de energías renovables. 	GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 302-5	25-27
Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4	25-27
	Medidas para adaptarse al Cambio Climático.	GRI 305	25-27
	Metas de reducción de emisiones GEI.	GRI 305	25-27
Protección de la biodiversidad	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 304	30-31
	Impactos causados por la actividad.	GRI 304	30-31
Información sobre cuestiones relativas al personal			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 2-7, GRI 401	32, 20-23
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		33
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 401	33-34
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		34-35
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		35
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		36
	Brecha Salarial	GRI 2-19	36
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 2-20 GRI 2-21	36
	La remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo		36
	Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 403	37
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	37
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 401	40
	Número de horas de absentismo	GRI 403	39
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 403-6	39
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403	38-39
	Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo.	GRI 403-9	39
	Enfermedades profesionales.	GRI 403-10	39politic

Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 402	41
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 403-8	41
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403	38
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	40-41
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	40-41
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		43
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres		
	Planes de igualdad	GRI 405	42-43
	Medidas adoptadas para promover el empleo		
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405 GRI 406	43
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		36

Información sobre el respeto de los Derechos Humanos

Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 412	20-23,45
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia.		20-23,45
	Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos.	GRI 406 GRI 408	20-23,45
	Denuncias por casos de vulneraciones de Derechos Humanos.	GRI 410 GRI 411 GRI 414	No se han registrado
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.		45

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 2-15 GRI 205	20-23
Corrupción y soborno	Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-15 GRI 205	20-23
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 205	20-23
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 413	84.096,70 euros
Información sobre la sociedad			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 413	46
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 2-7 GRI 413-1	46-48
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 413-2	48-49
	Relaciones mantenidas las comunidades locales.	GRI 413	48-49
	Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 2-28, GRI 413	46
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales		48-49
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 1204 GRI 308 GRI 414	48-49
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas		50
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 416-1 GRI 416-2nio GRI 417-1	50
	Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.	GRI 418-1	51
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país		52-53
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207	53
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 207	53



Bureau Veritas Certification

Declara que se ha efectuado la verificación de la

Memoria de Sostenibilidad 2023

En lo que respecta a su estructura, contenido y fuentes de información de

CONGALSA S.L

Como resultado de este proceso de verificación **Bureau Veritas Certification** expresa que

- El contenido de la información está basado y soportado por datos y registros comprobados como ciertos. Asimismo la información, su tratamiento, los cálculos, gráficos, etc., han sido oportunamente comprobados y verificados.
- La trazabilidad y relevancia entre información de base y contenido de la memoria es adecuada.
- Es conforme con los requisitos y principios establecidos en la Guía para elaboración de Memorias de Sostenibilidad en su versión GRI Estándares 2021, elaborada por Global Reporting Initiative (GRI).

Conforme a esto **Bureau Veritas Certification** establece, para la Memoria de sostenibilidad 2023 de la CONGALSA S.L .

Fecha de emisión a 03 de Mayo de 2024

Fdo: Jorge Luis Cuyás Álvarez
Verificador Jefe
Responsabilidad Social Corporativa
Bureau Veritas Certification



CORPORACION EMPRESARIAL CONGALSA

© 2024 – Corporación Empresarial Congalsa S.L.

¹Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO): <https://www.fao.org/fishery/es/>: <https://www.fao.org/fishery/es/>
Marine Stewardship Council (MSC): <https://www.msc.org/es/>: <https://www.msc.org/es/>
Aquaculture Stewardship Council (ASC): <https://www.asc-aqua.org/es/>