

# ESTADO CONSOLIDADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

2023



# INDICE

PALABRAS DEL CEO

01 CONECTANDO PERSONAS Y REGIONES

02 HACIA EL LIDERAZGO DE LA AVIACION REGIONAL SOSTENIBLE

03 REGENERANDO UN PLANETA EN POSITIVO

04 LAS PERSONAS EN EL CENTRO

05 EL GOBIERNO DE LA SOSTENIBILIDAD

06 ANEXOS



## PALABRAS DEL CEO



Les presento el Estado Consolidado de Información No Financiera de nuestro grupo empresarial correspondiente al ejercicio fiscal 2023. En este informe, se evidencia nuestro firme compromiso con la sostenibilidad en sus tres pilares: Planeta, Personas y Gobernanza.

En el centro del grupo se encuentra Air Nostrum, una aerolínea regional sistémica para la movilidad en nuestro país. Este año se cumplen tres décadas dedicando nuestros esfuerzos a facilitar la conectividad entre regiones y personas.

Durante este ejercicio el Grupo ha seguido creciendo, integrando la aerolínea irlandesa Cityjet y dando un paso más en nuestro objetivo hacia la consecución de un liderazgo regional europeo y sostenible.

Nuestra apuesta por el Planeta no es solo una aspiración, sino una parte integral de nuestra identidad corporativa. Transitamos hacia la aviación sostenible junto con el sector, en un horizonte 2050 y para ello, dirigimos nuestro esfuerzo en reducir el impacto ambiental en todas las facetas de nuestras operaciones. Nuestro compromiso ambiental se centra en tres grandes líneas: descarbonización, que implica un aumento del uso de combustibles sostenibles (SAF), economía circular y residuos, para transitar hacia un modelo económico que desacople el crecimiento de la generación de residuos y la implementación y el uso de las nuevas tecnologías.

En cuanto a Personas, en 2023 se ha alcanzado la paz social con todos los colectivos de la compañía favoreciendo un clima de crecimiento positivo que nos permite ofrecer el mejor servicio a nuestros pasajeros, algo que forma parte del ADN del grupo desde nuestros comienzos.

“Las buenas empresas las hacen las buenas personas” y, lo cierto es que cultivamos una cultura empresarial de valores humanos donde las personas son nuestro centro. La diversidad y la inclusión son puntos prioritarios en nuestra hoja de ruta y reconocemos el papel vital que desempeña el equipo humano en el desarrollo del servicio de excelencia que nuestros pasajeros esperan, lo que constituye el núcleo de la creación de valor para todos nuestros grupos de interés.

En 2023 seguimos avanzando por fortalecer las estructuras de buen gobierno asentados en la ética empresarial y la transparencia promoviendo, a su vez, alianzas que impulsen la sostenibilidad en todo el sector.

En el contexto actual, marcado por la urgencia de abordar los desafíos ambientales y climáticos, creemos firmemente que las empresas tienen la responsabilidad de liderar el cambio hacia un futuro más sostenible. En nuestro grupo estamos comprometidos en asumir este desafío con determinación y visión a largo plazo, demostrando que es posible alcanzar el éxito empresarial sin comprometer los valores éticos y ambientales que defendemos.

Nos sentimos orgullosos de nuestro legado de excelencia operativa y compromiso con la sostenibilidad. Estamos ilusionados con el futuro y confiamos en que, trabajando juntos, podemos construir un mundo más justo, próspero y sostenible para las generaciones venideras.



# 01 CONECTANDO PERSONAS Y REGIONES

Hacia un liderazgo regional europeo	5
El año 2023 en cifras	13
Entorno empresarial	14
Estrategia	15
Gestión de riesgos	16
Políticas del grupo	20

# HACIA UN LIDERAZGO REGIONAL EUROPEO

## GENERANDO PROSPERIDAD EN UN CONTEXTO DE TRANSFORMACION SOSTENIBLE

Somos un grupo internacional constituido por aerolíneas en España, Irlanda, Malta y Paraguay así como empresas de servicios de mantenimiento, apoyo y consultoría al sector aéreo con el objetivo de fomentar el transporte aéreo de pasajeros. Nuestra voluntad es asegurar la conectividad de las regiones y de las personas siendo parte de la transformación sostenible de la aviación.

**Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A.U. (Air Nostrum o ANE)** es la empresa de aviación regional independiente de mayor tamaño en Europa y una de las más longevas al haber iniciado su operación en 1994. En Air Nostrum llevamos 30 años volando para conectar regiones y personas. Y lo hacemos con aviones regionales que nos permiten mayor flexibilidad y ser más sostenibles. Nuestro compromiso es servir a la sociedad, impulsando su desarrollo económico, social y cultural.

Una aerolínea sistémica. A lo largo de estos ejercicios Air Nostrum se ha convertido en una aerolínea sistémica dentro del sector aéreo español por tres motivos fundamentales:

- Es la compañía alimentadora y distribuidora de tráfico del grupo Iberia en el hub de Madrid.
- Es la aerolínea vertebradora de España en mercados turísticos nicho (interbaleares, península-baleares), comunidades ultraperiféricas con dificultad de conexión

alternativa (Melilla) y rutas en obligación de servicio público (OSP).

- Es uno de los principales motores económicos en la Comunidad Valenciana tanto por su actividad de vuelo y presencia de su sede central como de la actividad de mantenimiento de aviones.

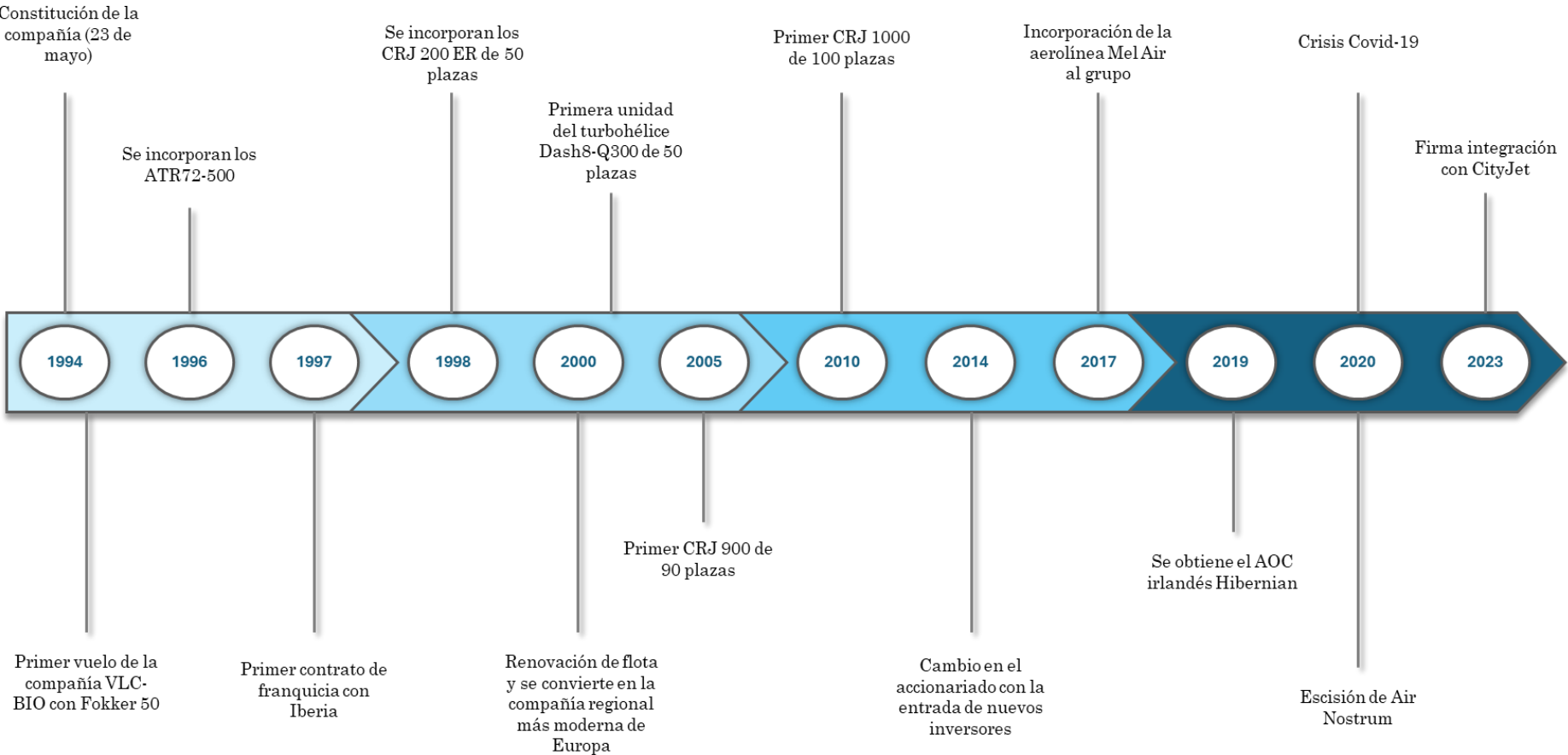
Nuestros valores. Durante casi 30 años, el grupo se ha caracterizado por su resiliencia, innovación y excelencia operativa siendo la aerolínea regional más galardonada por la ERA.

Historia de la Compañía. Air Nostrum fue constituida en mayo de 1994 como compañía aérea de vuelos regulares con el objetivo de poner en marcha el primer proyecto de aviación regional privado de España. El 15 de diciembre de 1994, el primer avión turbohélice de la compañía, modelo Fokker-50, inició la operación regular de Air Nostrum, con el vuelo YW251 de Valencia a Bilbao, transportando 16 pasajeros. En 1997 se firma el acuerdo de franquicia con Iberia que permite a la compañía operar bajo la marca Iberia regional y acceder a los canales de venta, a su vez Air Nostrum nutre el hub-Madrid de Iberia de tráfico de conexión. Con posterioridad, entre los años 2009 y 2014, con objeto de corregir los efectos de la crisis padecida desde el año 2009, la sociedad desarrolló planes de reestructuración, acometidos en diversos ámbitos del negocio, finalizando el proceso en el año 2014 con la entrada de nuevos inversores. Desde mayo de 2014 la sociedad pertenece al Grupo **Befemar Global Management, S.L.**, siendo su accionista mayoritario de control D. Carlos Bertomeu Martínez, momento a partir del cual se empezaron a dar los primeros pasos para el inicio de distintos proyectos de diversificación del negocio de la Compañía y apertura de nuevos mercados en Iberoamérica entre otros, permitiendo con ello

adaptarse a las nuevas circunstancias socio económicas y a la vez mantenerse en el mercado como referente en la aviación regional con aerolíneas regionales en Irlanda, Hibernian, y Malta, MelAir. Del mismo modo, a lo largo del año 2019, la mercantil Air Nostrum se embarcó en un proceso de reestructuración que culminó en enero de 2020, a través del cual procedió a la escisión parcial de cuatro de sus ramas de actividad, mediante la constitución de

cuatro nuevas sociedades limitadas, manteniéndose el operador aéreo en Air Nostrum.

Creciendo. En 2023 se materializa la integración con Cityjet, aerolínea proveedora de servicios de wet-lease en el norte de Europa, convergiendo con la estrategia de negocio de crecimiento diversificado a través de la consolidación del sector de aviación regional en Europa.



## CON UNA ACCION ESTRUCTURADA EN SUS ACTIVIDADES Y SERVICIOS

El Grupo se compone de tres tipos de empresas:

- Holdings
- Aerolíneas
- Empresas de servicios



Esta estructura organizativa permite gestionar de manera más independiente, eficiente y profesional las diferentes actividades económicas del Grupo por los siguientes motivos:

- Económicos: optimiza la gestión, el control y seguimiento de las diferentes unidades de negocio mediante la asignación a la sociedad beneficiaria correspondiente de los recursos especializados. Adicionalmente, mediante la

centralización, se obtiene la dilución de costes operativos, de gestión y administración, tanto de las actividades escindidas como del resto de actividades llevadas a cabo por el grupo.

- Riesgos: se separan los riesgos empresariales y se distribuyen los asociados a cada una de las unidades de negocio.
- Estratégicos: mejora del posicionamiento estratégico para desarrollar alianzas, a nivel nacional e internacional, que redunden en el crecimiento del negocio y permitan su desarrollo autónomo y especializado.

A continuación, se detalla el modelo operativo de las empresas de servicios:

**Air Nostrum Engineering and Maintenance, S.L.U. (ANEM)** presta servicios de mantenimiento y modificaciones y adaptaciones técnicas de toda clase de aeronaves, motores y equipos auxiliares, por cuenta propia o de terceros, así como la compra, venta y alquiler de todo tipo de material y repuestos relacionados con la construcción y operación de éstas.

**Air Nostrum Global Services, S.L.U. (ANGS)** provee de servicios de apoyo a la gestión y consultoría. Esta empresa cuenta con los recursos necesarios para dar, gestionar, administrar, asistir y prestar servicios de asesoramiento en todos los ámbitos corporativos (jurídico, administrativo, laboral, financiero, estratégico, comercial tecnológico).

**Air Nostrum Training Operations, S.L.U. (ANTO)** dedicada a la explotación de servicios de formación e instrucción de pilotos. Así como, a la programación de entrenamientos, verificaciones y cursos de éstos.

**ARA Gestión de Tripulaciones y Vuelo, S.L.U. (ARA GTV)**, incluye los recursos necesarios para prestar servicios de asistencia técnica, gestión de recursos y servicios relacionados con las tripulaciones. Además, gestiona, administra, asiste y presta servicios de asesoramiento relacionados con manuales de aeronaves, motores y equipos auxiliares y/ o sus partes.

**Aer Resources Agency Services Limited (ARA IRL)**, provee de servicios de tripulaciones, tanto temporales de miembros de tripulación o especializado, como el servicio completo de tripulación.

**Ard Aer Commercial Limited (ARD AER)**, se dedica a la comercialización de la actividad y capacidad de los AOCs del grupo, principalmente Hibernian y MelAir.

**ANTA** presta servicios de mantenimiento, modificaciones y adaptaciones técnicas de aeronaves y componentes de éstas dando servicio, principalmente, a Paranair.

Las empresas de servicios están estructuradas y organizadas para dar principalmente apoyo intragrupo pero, en ocasiones proveen de servicios a externos.

El grupo BEFEMAR tiene su sede principal en Quart de Poblet, Valencia. Siendo también relevantes las ubicaciones internacionales de Cityjet e Hibernian en Dublín, Irlanda; MelAir en Malta y Paranair y ANTA en Paraguay.

**Nuestra Flota.** El Grupo cuenta con una flota a cierre del ejercicio de 48 aeronaves en Air Nostrum, y 25 en Cityjet, todas ellas turbohélice y jets de tamaño medio y/o regionales. Respecto a las aeronaves turbohélice, Air Nostrum dispone de once (11) aeronaves ATR 72-600, con una capacidad de 72 pasajeros y

alcance de 1.665 km. Por lo que se refiere a los jets de tamaño medio, la compañía dispone de siete (7) CRJ-200 con una capacidad de 50 pasajeros y alcance de 3.000km. Finalmente, de los jets regionales, la compañía dispone de treinta (30) aeronaves CRJ-1000, que cuentan con capacidades de 100 pasajeros, y autonomías de 2.760 km. Por su parte, Cityjet cuenta con (17) aeronaves CRJ-900, que tienen capacidad para 90 pasajeros, y autonomías de 3.100 km y (4) CRJ-1000.

Uno de los principales retos del sector pasa por la innovación tecnológica en cuanto a la renovación de la flota para reducir las emisiones de CO2 y conseguir el objetivo de emisiones cero para 2050. El Grupo trabaja para lograr este horizonte y lograr la descarbonización.





## EL COMPROMISO DEL IMPACTO POSITIVO EN LA CADENA DE VALOR

El Grupo tiene como objetivo desplegar un impacto positivo en las actividades que realiza y a lo largo de la cadena de valor. El Grupo gestiona los proveedores para que estén alineados con las políticas internas en materias de medioambiente, derechos humanos y compliance. Las bases de las tripulaciones se establecen manteniendo un equilibrio entre las necesidades del cliente, la operación y la plantilla. El bienestar de los empleados es una prioridad para el Grupo habiendo alcanzado acuerdos con todos los colectivos durante el 2023. La excelencia en el mantenimiento de las aeronaves y otros componentes ha sido siempre uno de los principales intereses y objetivo de empresas como ANEM y ANTA. La sociedad es parte integrante de la cadena de valor puesto que nuestra principal actividad es la de transportar y conectar personas y regiones. Todo esto para dar el mejor servicio a nuestros clientes, siendo el principal IBERIA.



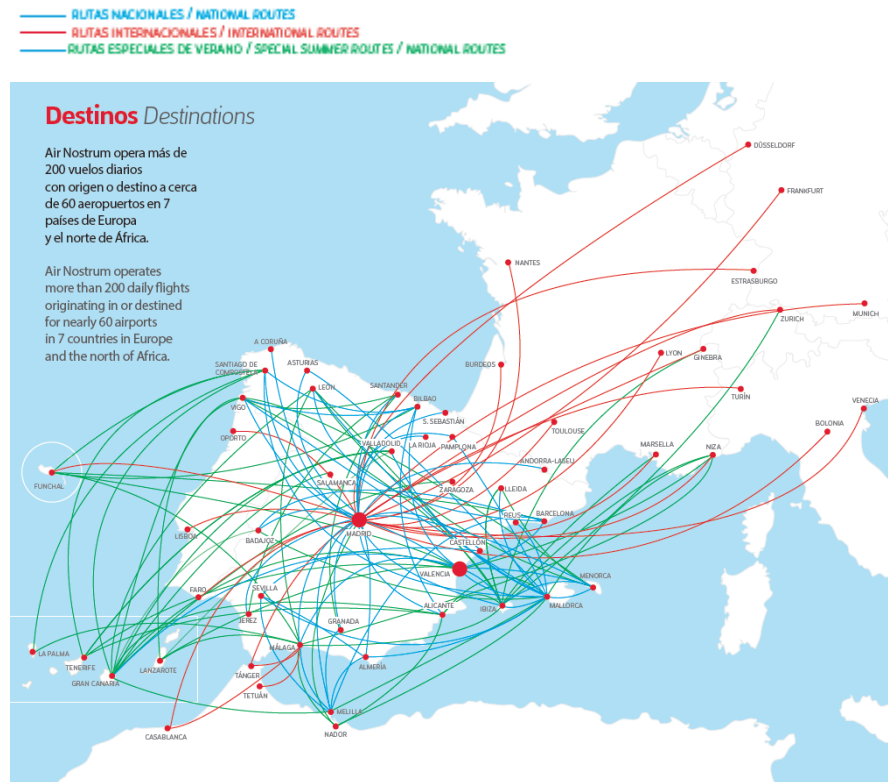
### ‘VUELOS DE LA ESPERANZA’

Durante 2023, AIR NOSTRUM ha recibido el premio de la ERA (European Regions Airline Association) en la categoría de Responsabilidad Social Corporativa, durante la celebración de la Asamblea General de esta asociación formada por 212 miembros entre los que se encuentran fabricantes, proveedores, aeropuertos, etc. y 58 aerolíneas regionales de toda Europa. El premio ha sido concedido a Air Nostrum tanto por los ‘Vuelos de la Esperanza’ con los que trajo a Valencia en la primavera de 2022 a dos centenares de refugiados ucranianos, fundamentalmente madres con niños, como por las acciones de RSC que lleva implantando la compañía en diferentes ámbitos desde hace años. Con este reconocimiento, Air Nostrum se consolida como la compañía regional europea que más premios ha recogido en la historia de la ERA con nueve distinciones



## PRESENCIA EN EL MUNDO

Air Nostrum opera principalmente vuelos nacionales pero también internacionales de corto y medio radio. Se muestra en el siguiente mapa las rutas operadas en la temporada de verano de 2023.



Tras la firma del acuerdo de franquicia con Iberia, la presencia de la compañía Air Nostrum en el mercado de transporte aéreo español se revolucionó con un “core business” focalizado en las conexiones domésticas e internacionales hacia los principales aeropuertos que alimenta Iberia, mercados nicho y rutas en régimen de Obligaciones de Servicio Público (OSP), que le permitió incrementar el número de pasajeros transportados anualmente.

En 2023, Air Nostrum conectó dieciocho destinos nacionales con el principal hub de Iberia en Madrid, que representan más del 20% del total de frecuencias ofrecidas anualmente por la compañía. La mayoría de estas conexiones son con regiones y ciudades alejadas radialmente (o separadas por obstáculos geográficos) de Madrid, con tiempos y alternativas de conexión por vía terrestre (vehículo propio o tren de alta velocidad AVE) poco favorables o competitivas con la oferta aérea de Air Nostrum. El principal ejemplo son la región de las Comunidades Autónomas de País Vasco, Navarra y La Rioja, actualmente carentes de la red alta velocidad española (en construcción), o la región de las provincias andaluzas de Málaga, Granada o Almería, cuyas frecuencias, precios y tiempos de traslado de la conexión por AVE son algo menos competitivas (pero imposibles para Almería, donde la red aún está en construcción) respecto a la oferta de Air Nostrum para todas ellas.

La conectividad insular de las Islas Baleares también representa otro de ellos, con la principal finalidad de facilitar la movilidad, conectividad y cohesión territorial de los habitantes de toda la Comunidad Autónoma. El compromiso de la aerolínea con este mercado es firme, y no sólo conecta entre islas o con la Península,

sino que en 2023 ha llegado a ofrecer hasta cuatro destinos internacionales desde algunos de sus aeropuertos.

En 2023, Air Nostrum ofreció frecuencias de conexión balear con la Península a más de treinta destinos diferentes, principalmente Madrid (con quien posee una ruta OSP desde MAH), Valencia y Alicante. Asimismo, la aerolínea consiguió ofrecer la mayor conectividad interbalear en cuanto a promedio anual de viajes diarios ofrecidos. Las operaciones de Air Nostrum de conexión con y entre las Islas Baleares representan un 25% del total de frecuencias ofrecidas por la aerolínea anualmente, uno de sus mayores segmentos.

En 2023, más del 60% de las rutas ofrecidas por Air Nostrum fueron no competidas, demostrando la disposición del Grupo a la conectividad social de las áreas periféricas y ultraperiféricas.

## UNA ALIANZA ESTRATEGICA. IBERIA REGIONAL AIR NOSTRUM

Uno de los principales beneficios del acuerdo de franquicia de Air Nostrum con Iberia del 1997, en el que la flota y compañía Air Nostrum se integraba en la red de Iberia bajo la nueva denominación Iberia Regional Air Nostrum, fue poder crecer en número de pasajeros trasladados anualmente por medio de la alimentación de sus principales hubs. Actualmente (y desde entonces), las conexiones domésticas e internacionales con ambos, especialmente con el Aeropuerto de Madrid-Barajas Adolfo Suárez, es uno de los principales core business en los que la aerolínea y su formato/característica regional están enfocados.

## UN MODELO PARA LA COHESION Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Air Nostrum está comprometida con desarrollar un modelo de negocio que respalde las reformas estructurales y el despliegue económico sostenible que propone el Gobierno de España en el ordenamiento jurídico “Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible”, que además de permitir conciliar el desarrollo económico, social y ambiental con una economía productiva y competitiva, favorezca, entre otros, la igualdad de oportunidades y, sobre todo, la cohesión social y territorial entre las distintas regiones.

A nivel territorial español, el sector transporte y, específicamente la aviación, juega un papel muy importante para poder favorecer dicha cohesión social y territorial conectando zonas que padecen desventajas naturales (en regiones insulares como las Islas Baleares o las Canarias, o las Comunidades autónomas de Ceuta y Melilla) o desventajas estructurales y demográficas (como por ejemplo, regiones del interior y septentrionales), con los principales y más favorecidos agentes económicos y sociales del territorio español. Para impulsar la cohesión territorial, es de vital importancia que estas conexiones garanticen una adecuada movilidad de los ciudadanos en términos de disponibilidad (frecuencias) y precio. Para la aviación, y como excepción al régimen de libre mercado y fijación de precios que impera en la Unión Europea, el establecimiento de Obligaciones de Servicio Público (OSP) es una herramienta que permite al Estado español garantizar ambos términos de disponibilidad y precio, de obligado cumplimiento para las aerolíneas que quieran prestar servicios de transporte regular en ellas. En tanto que estas conexiones no sólo favorecen la cohesión territorial, sino que también la conectividad,

que producirán un impacto social y económico en las regiones, Air Nostrum apuesta por desarrollar un modelo de negocio y operación compatible que actualmente da servicio a once de las rutas de enlace en régimen OSP definidas por la Secretaría General de Transporte según Resolución de Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Fomento, y previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Además de las rutas en régimen de Obligaciones de Servicio Público, la naturaleza regional de la aerolínea le permite desarrollar otras políticas que beneficien al territorio español.

Una de ellas es ofrecer rutas a ciertos destinos para que generen una oferta turística e internacional para la población. En 2023, Air Nostrum ofreció frecuencias turísticas nacionales a dieciséis destinos, juntamente con dieciocho destinos internacionales.

Los principales destinos turísticos nacionales en 2023 fueron las Islas Baleares (excluyendo vuelos interbaleares), especialmente en Mallorca (PMI), y con Ibiza (IBZ) y Menorca (MAH) muy parecidas; la Comunidad de Valencia, principalmente en Valencia (VLC), pero con frecuencias notorias también en Alicante (ALC); y la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Respecto a los destinos internacionales, la oferta de frecuencias es muy equilibrada en los principales destinos, que son Bolonia (BLQ), Toulouse (TLS), Frankfurt (FRA), Marsella (MRS), Burdeos (BOD), Nantes (NTE) o Niza (NCE). Asimismo, Air Nostrum cuenta con dos rutas de conexión con el norte de África, en Casablanca (CMN) y Orán (ORN).



# EL AÑO 2023 EN CIFRAS

## PRINCIPALES MAGNITUDES DEL GRUPO

	2022	2023
Nº PASAJEROS	4.434.526	4.806.505
Nº AVIONES (a 31-Dic.)	48	48
Nº VUELOS / AÑO	65.569	71.258
Nº VUELOS / SEMANA	1.261	1.370
AKO's (000)	3.261.038	3.339.734
Nº AEROPUERTOS	48	45
Nº RUTAS	69	66
Nº EMPLEADOS (a 31-Dic.)	1.505	2.090
CIFRA DE NEGOCIOS (miles €)	504.949	596.589
BDI (miles €)	23.320	(11.966)
EBITDA	33.344	4.429
EBITDAR	84.284	65.797

Para el período de 1998 a 2023, Air Nostrum ha trasladado un total de 103 millones de pasajeros (promedio anual de 4,0 millón de pasajeros), por medio de 2,5 millones de frecuencias. **En 2023 se ha alcanzado el pasajero 100 millones** y se ha celebrado regalándole a dicho pasajero 100 billetes para él y su familia en vuelos operados por Air Nostrum.



## ENTORNO EMPRESARIAL

### LA LENTA RECUPERACION DEL SECTOR POST PANDEMIA EN UN CONTEXTO DE TRANSFORMACION SOSTENIBLE

Situación del sector. Tras la crisis del CoVid-19, el sector de la aviación perdió volumen considerablemente. Según un informe presentado por CAPA en la conferencia de la Aviation Week<sup>1</sup>, en 2023 se han superado los niveles de capacidad de 2019 (105% niveles de 2019). Sin embargo, Europa es el continente que más lentamente se recupera sin alcanzar aún los niveles pre-Covid (95.3% niveles de 2019). Adicionalmente, las aerolíneas regionales son las que más se vieron afectadas por las limitaciones a la movilidad. En 2023, el número de aviones regionales en servicio es del 88% en referencia a los niveles del 2019.

Por tanto, el mercado aéreo regional en el que se posiciona el Grupo es altamente competitivo y no consigue recuperarse completamente tras tres años de la pandemia. En este contexto, cabe añadir las necesidades de descarbonización lideradas por el compromiso de Net-Zero 2050 que obligan al sector a adecuarse con poco margen económico de maniobra.

Sin embargo, el Grupo es optimista y está firmemente comprometido con los retos de sostenibilidad y la visión transformacional que le lleva a orientarse hacia el liderazgo del

cambio de la aviación regional asentados en la mejora de los datos de producción con respecto al 2022.

Transformación sostenible. El sector se enfrenta a los siguientes retos globales a los que se tiene que adaptar con poco margen económico de maniobra<sup>2</sup>:

- Cambio climático
- Pérdida de biodiversidad
- Nexo agua-energía- alimentos
- Crecimiento económico
- Derechos humanos
- Aumento de la pobreza y las desigualdades

Los cuales deben abordarse mediante la transformación hacia una aviación sostenible impulsada por el contexto legislativo que marcan la estrategia global para el sector:

- EU Green Deal -> Zero emissions 2050
- EU Smart and Mobility Strategy
- EU Aviation Strategy 2050
- Destination 2050
- EU Pact for Sustainable Aviation

---

<sup>1</sup> CAPA Outlook: State of the Industry, March 2024 by Jonathan Wober (Chief Financial Analyst CAPA)

<https://centreforaviation.com/analysis/video>

<sup>2</sup> Fuente propia: Elaboración Informe de Transición Ecológica

## ESTRATEGIA

### GENERAR VALOR A LARGO PLAZO MEDIANTE UN MODELO DE GESTION DEL IMPACTO, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Con el entorno empresarial descrito anteriormente, el sector de la aviación está inmerso en años de transformación y profundos cambios alineados con la sostenibilidad y con un destino común, año 2050.

El Grupo hace frente a estos desafíos a través de un modelo diseñado para integrar la gestión del riesgo, oportunidades e impactos materiales asentado en una visión que genere valor a largo plazo para sus grupos de interés y considere su misión social para el conjunto de la sociedad.

El cumplimiento del Plan de Transición sostenible, la gestión de la sostenibilidad a lo largo de toda la cadena de valor, las alianzas en el sector, la innovación tecnológica, y la transparencia en la comunicación del impacto son claves en todo el proceso de transformación.

Siguiendo estas líneas de actuación, en el año 2023 el Grupo ha realizado un esfuerzo por impulsar las cuestiones ESG, fortaleciendo alianzas con los grupos de interés con acuerdos y acciones de sensibilización, fortaleciendo las estructuras y políticas de buen gobierno de la sostenibilidad, apostando por mejorar la transparencia en la comunicación del impacto de la actividad del Grupo mediante la mejora del estado de información no financiera, y avanzándonos en algunos aspectos de cumplimiento normativo. Mención especial precisa:

### Innovación tecnológica

Air Nostrum, por su carácter regional, reúne las condiciones para convertirse en *early adopter* de nuevas tecnologías nulas y/o bajas en carbono y por eso quiere acompañar a los desarrolladores en este camino.

Si bien a corto y medio plazo, la mayoría de las acciones que se deberán emprender son de naturaleza incremental, será necesario incorporar nuevas tecnologías que, hoy en día, no están aún maduras no existiendo, por lo tanto, una tecnología dominante. Este 2023, las medidas de innovación tecnológica adoptadas se basan en digitalización de procesos en vuelo y talleres y en el uso de tecnologías IA para proyectos de mantenimiento predictivo. No obstante, a largo plazo, las grandes mejoras pasan por cambios en la tecnología de propulsión.

### SAF. Materias primas y combustibles

El Grupo está apostando por SAF (Sustainable Aviation Fuel). Durante 2023 se han llevado a cabo iniciativas SAF en vuelos domésticos e internacionales. Durante 2024 se continuarán las acciones para aumentar gradualmente este porcentaje.

Todas estas acciones y líneas estratégicas se enmarcan en los objetivos de desarrollo global ODS y que responden a los desafíos que nos unen a todos. En concreto, los siguientes:



## GESTIÓN DE RIESGOS

El Grupo ha aprobado una política de gestión de riesgos con el fin de establecer un marco común para identificar, gestionar y controlar los riesgos financieros y no financieros a los que está expuesta la Organización, confirmar el nivel de riesgo que se considera aceptable y operar dentro del Apetito de Riesgo definido por el Consejo de Administración.

El riesgo es la posibilidad de sufrir pérdidas materiales causadas por un acontecimiento, o una serie de acontecimientos, que pueden afectar negativamente a la consecución de los objetivos empresariales de la Organización y a su reputación. El apetito de riesgo es el grado y el tipo de riesgos que la Organización está dispuesta (o necesita) asumir para cumplir sus objetivos.

Los riesgos se clasifican en cuatro categorías: estratégicos, de negocio y operativos; financieros, incluyendo impuestos; y regulatorios y de cumplimiento. El riesgo operacional y de seguridad de las compañías aéreas queda fuera del alcance de esta política y está sujeto a políticas, protocolos y reglamentos independientes dentro de las distintas compañías aéreas de la Organización. El riesgo de aviación sostenible está incluido en los principales riesgos estratégicos del Grupo.

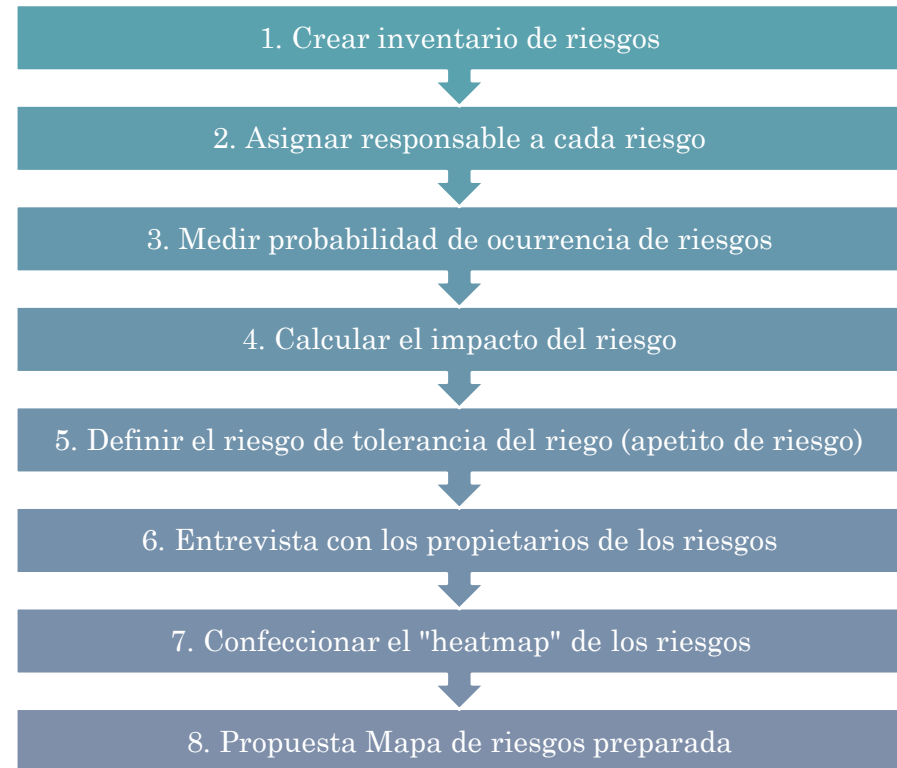
La gestión de riesgos y del control interno es responsabilidad del Consejo de Administración. El Comité de Gestión tiene la responsabilidad de identificar, cuantificar y gestionar el riesgo como parte de sus responsabilidades diarias. Para ello, garantiza que se identifiquen los Propietarios de Riesgos apropiados; que los propietarios actualicen adecuadamente los riesgos y que la información pertinente se presente al Consejo de Administración. El mapa de riesgos se revisa anualmente y el Comité de Gestión

tiene la responsabilidad de notificar cualquier cambio significativo que pueda afectar al mapa de riesgos.

Todos los directivos de la Organización son responsables de identificar los riesgos dentro de su área de responsabilidad, cuantificar el riesgo y gestionarlo, incluyendo la puesta en marcha de planes de respuesta adecuados.

### Mapa de riesgos

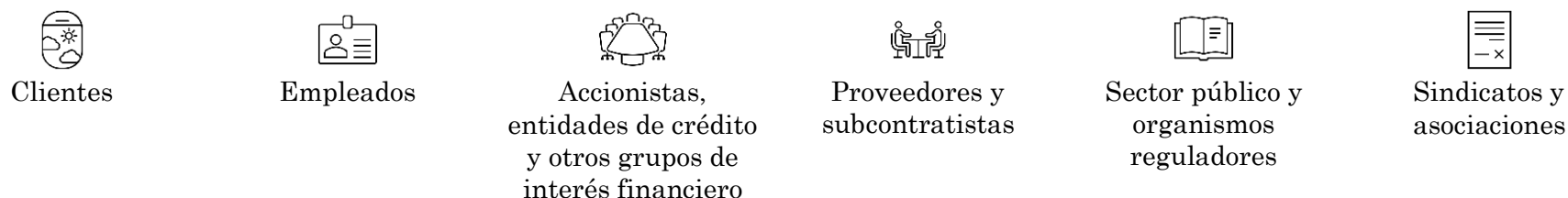
Siguiendo la política de gestión de riesgos, en 2023 se ha establecido el mapa de riesgos como sigue:





Según el Mapa de Calor de la organización se establece la siguiente tabla con los principales factores de riesgo:

Grupos de interés:



ID	Riesgo Principal	Impacto en los grupos de interés	Tendencia del riesgo	Mitigación
<b>ESTRATÉGICOS</b>				
1	Crisis reputacional		=	El Grupo se centra en mejorar la experiencia de los pasajeros y hace seguimiento del <i>Net Promoter Score</i> (NPS) para medir la satisfacción
2	Contratos con clientes		↓	El Grupo busca la excelencia operativa y alinearse con los intereses de nuestro principal cliente
3	Competencia		=	El Grupo analiza la estrategia y el mercado regional a lo largo del año y ofrece un producto diferencial
4	Expansión regional		=	La entrada de Cityjet amplía la capacidad operativa del grupo y da flexibilidad para operar y servir a más clientes
5	Proveedores y cadena de suministro		=	Las dificultades de la cadena de suministro globales afectan al sector de la aviación. El Grupo tiene relaciones cercanas con los principales proveedores y asegura coberturas en los suministros que tienen mayor volatilidad

6	MRO		=	El Grupo cuenta con un Taller de Mantenimiento propio para el mantenimiento de aviones que le permite eficientar las tareas de reparación
7	Modelo de negocio		=	La estrategia del Grupo es la diversificación de negocios y mercados a través de la expansión experimentada en los últimos años
8	Entorno político - económico		=	El Comité de Gestión se reúne para analizar el entorno que afecta al Grupo y revisar los resultados mensuales de actividad
9	Aviación Sostenible		=	El Grupo tiene un Plan de Transición Ecológica alineado con las políticas de aviación sostenible

#### NEGOCIO Y OPERACIONALES

10	Ciberseguridad		↓	El Grupo tiene una estrategia para contrarrestar el riesgo de la Ciberseguridad y conciencia a los empleados mediante píldoras informativas periódicas
11	Relaciones Laborales		↓	En 2023 se ha llegado a la paz social con todos los grupos de trabajadores
12	Interrupciones significativas de la red		=	Gestión de riesgos operacionales y de seguridad
13	Pérdidas catastróficas		=	El Grupo tiene instaurado un Plan de Emergencias y hay simulacros periódicos

#### FINANCIEROS

14	Financiación de la deuda		↑	El Comité de Gestión revisa periódicamente la situación financiera y estratégica de financiación del Grupo
15	Riesgos financieros (TC, i, Fuel)		=	El Grupo contrata instrumentos financieros para cubrirse frente a la volatilidad de los costes de suministros
16	Fiscal		=	El Grupo tiene políticas fiscales y de precios de transferencia para garantizar las leyes tributarias de aplicación
<b>REGULATORIO Y DE CUMPLIMIENTO</b>				
17	Fraude		=	Se establecen políticas anti-fraude de obligado cumplimiento y se ha divulgado a todos los empleados
18	Incumplimiento leyes y reglamentos clave		↑	El Grupo cuenta con marcos claros de cumplimiento
19	Protección del consumidor		=	El Grupo atiende los retrasos y cancelaciones que afectan a nuestros pasajeros según la ley vigente para darles el mejor servicio
20	Ayudas Públicas		=	El Grupo ha implantado un marco de supervisión del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la financiación

## Riesgos Penales

Desde la óptica del cumplimiento normativo y en relación con los documentos disponibles sobre riesgos, las Compañías encargaron en el año 2023 un análisis de riesgos. La previsión es que en 2024 el asesor externo emita un Informe de identificación de riesgos penales junto con un Mapa de Riesgos Penales por sociedad que deberá consensuarse con el Responsable de Cumplimiento de la organización y se integrará como medida de control para la mitigación de incumplimientos normativos.

El Mapa de Riesgos Penales identificará de forma visual y evaluará los riesgos de comisión de tipos delictivos que tienen cada una de las Sociedades en función de las actividades llevadas a cabo por las mismas, en cuyo ámbito pueden ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos por ser susceptibles de generar responsabilidad penal de la empresa. El referido Mapa de Riesgos se realizará de forma simultánea al Informe de Identificación de Riesgos y se incluirá en el mismo, sin perjuicio de que deba ser revisado periódicamente, y en todo caso de forma anual.

El listado de delitos cuyo riesgo potencial debe ser analizado es abierto, en función de las circunstancias de cada una de las Sociedades y de las actividades que ésta realice en el futuro. Asimismo, en función de dichos parámetros podrán variar los factores de impacto y probabilidad de los delitos tenidos en cuenta en el Informe de Identificación de Riesgos.

## POLÍTICAS DEL GRUPO

En materia de compromisos y políticas de conducta empresarial responsable, durante el año 2023 se ha impulsado de manera significativa la revisión de las políticas vigentes en la organización conforme a las directrices marcadas por los órganos de gobierno en el último cuatrimestre de 2022.

De este modo, los compromisos adquiridos por la alta dirección para promover la ética y una conducta empresarial responsable se han traducido, en 2023, en el apoyo a la implementación de un conjunto de reglas, principios y valores para el buen gobierno, inspirando con ello la conducta profesional del equipo humano que la componen con el objetivo de perseguir, de esta manera, un funcionamiento correcto, íntegro, transparente y responsable en sus relaciones comerciales y profesionales, tanto a nivel interno como con clientes, socios, proveedores, competidores y en general, con todas aquellas personas y entidades con las que interactúen en el desarrollo de su actividad profesional.

En línea con lo apuntado, a lo largo de este año 2023, las Compañías han impulsado importantes normas internas de obligado cumplimiento y han aprobado y están ya vigentes, entre otras políticas y protocolos de gestión, los siguientes:

- El Código Ético.
- La Política Fiscal.
- El Reglamento del Sistema Interno de Información (“SII”).
- La Política de Seguridad de la Información.

En el año 2024 y como hito destacable en materia de compromisos y políticas de conducta empresarial responsable, se aprobará por

los órganos de gobierno de las Compañías el Manual de Prevención de Delitos (“MPD”) y el mismo se integrará en la Política de Compliance Penal con el fin de dotar a las Compañías de un modelo de organización que incluya las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir o reducir los delitos con respecto a los cuales existe riesgo de comisión en el seno de las Compañías como consecuencia de las actividades que éstas desarrollan.

Se citan a continuación las políticas que previsiblemente se anexarán al MPD (“las Políticas”). Algunas de ellas han sido ya aprobadas por los órganos de gobierno en 2023 o incluso antes y otras se aprobarán e iniciarán su vigencia en 2024:

1. Código ético.
2. Catálogo de conductas prohibidas.
3. Política fiscal.
4. Política de prevención en materia de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.
5. Estatuto del responsable de cumplimiento.
6. Política de tramitación y obtención de licencias, subvenciones y ayudas públicas.
7. Política anticorrupción.
8. Política para la gestión de derechos de propiedad intelectual e industrial.
9. Política para situación de insolvencia y de enajenación de activos y/o constitución de cargas y gravámenes sobre los mismos.
10. Política para el seguimiento en el cumplimiento de la normativa de Seguridad Social.
11. Protocolo para la prevención, actuación y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y acoso laboral en el ámbito laboral.
12. Política de seguridad de la información.
13. Política para el seguimiento en el cumplimiento por empresa subcontratada y/o proveedores de servicios de los procedimientos y políticas internas.
14. Política ambiental y de calidad.
15. Política de seguridad operacional.
16. Política de prevención de riesgos.
17. Plan de Igualdad.
18. Política de desconexión digital.

El nivel de aprobación de las Políticas es el más alto posible en la organización: los órganos de gobierno, generalmente Consejos de Administración, de las Compañías. La aplicación de las Políticas, por regla general, es desde el día siguiente de su aprobación.

Las modificaciones que se realicen serán aprobadas por el Consejo de Administración, previa propuesta e informe del Responsable de Cumplimiento o del Responsable de la Política en cuestión, en caso de ser responsable una Dirección de la Compañía distinta al órgano de compliance penal.

En cuanto al alcance, por regla general todas las políticas que forman parte del MPD aplican a todas las personas que componen

y prestan servicios para las Compañías, con independencia del puesto, cargo, responsabilidad, ocupación o ubicación geográfica.

En este contexto las Políticas resultarán de aplicación a las siguientes personas físicas y/o jurídicas de las Compañías (en adelante, las “Personas Sujetas”):

- a) El personal de alta dirección y miembros del Órgano de Administración.
- b) Las personas empleadas, asalariadas o dependientes de las Compañías.
- c) Quienes actúen en nombre y representación de las Compañías.

Las personas anteriormente relacionadas tienen el deber de conocer y cumplir las Políticas, cuyos valores y principios deben guiar el desempeño de sus funciones en las Compañías, sin perjuicio de los deberes especiales que recaen sobre aquellas personas que se encuentren sometidas a otros procedimientos específicos de la actividad.

En cuanto al desarrollo y difusión de las Políticas la Dirección de la organización se compromete a (i) promover la más amplia difusión de las Políticas entre las personas sujetas y proporcionarles los instrumentos adecuados para favorecer su aplicación; (ii) fomentar las actuaciones necesarias para asegurar tanto su cumplimiento, como el de la legalidad vigente; (iii) adoptar los mecanismos que sean necesarios a fin de evitar su vulneración, así como para garantizar que, en caso de vulneración, la infracción sea detectada y correctamente sancionada; (iv) fomentar que los terceros con los que la organización mantiene relaciones comerciales tengan implementados sistemas de cumplimiento normativo adecuados, pudiendo condicionar la

contratación con ellos al compromiso de cumplir tales normas. La infracción de los protocolos, políticas y modelos de cumplimiento normativo por los terceros contratantes podrá ser considerada como una causa de resolución de la relación contractual mantenida.

La comunicación y acciones de difusión depende del alcance de las Políticas. Por regla general las Políticas son puestas en conocimiento de todos los empleados, directivos y administradores a través de una comunicación por correo electrónico y se ponen igualmente a su disposición en la intranet de cada Compañía. A su vez y en cuanto a la comunicación externa, se publican según los casos en la página web corporativa. Éste es el caso, por ejemplo, del Código Ético y de la Política Fiscal.

Por último, en cuanto a acciones de sensibilización relacionadas, está previsto reforzar las mismas una vez las Políticas estén aprobadas o inicien su vigencia. En 2023 se realizaron acciones específicas de sensibilización tras la aprobación e implementación del Sistema Interno de Información. Se citan a continuación algunas de estas acciones de sensibilización:

- Envío de comunicaciones informativas remitidas por la Dirección de las Compañías o por el Responsable de Cumplimiento.
- Difusión de un vídeo formativo diseñado específicamente para sensibilización del personal. En este vídeo está disponible en las intranets corporativas para la alta dirección, miembros del órgano de administración y empleados.
- Publicación del Reglamento del SII en las intranets corporativas.

- Acceso a la plataforma “Ética y Canal de Denuncias” que la organización pone a disposición a través de las intranets y las webs corporativas.

# 02 HACIA EL LIDERAZGO DE LA AVIACION REGIONAL SOSTENIBLE

Nuestra visión

25

La estrategia de sostenibilidad

25





## NUESTRA VISIÓN

Ser el Grupo de aviación regional líder europeo en materia de sostenibilidad.

Flightpath Net Zero. Destination 2050. Meta: alcanzar las cero emisiones netas en el año 2050.



## LA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

**PLANETA.** Plan de Transición de Crecimiento sostenible.

Conscientes de los grandes desafíos ambientales presentes, asumimos el compromiso de avanzar hacia una prosperidad sostenible: crecer regenerando el planeta.

Con esta visión, Air Nostrum decide en 2021 alinear su estrategia empresarial con los objetivos globales del sector en sostenibilidad, trazando un plan de transición ecológica.

Asentado en 3 pilares:

- Cambio Climático y descarbonización
- Economía circular y gestión del residuo
- Eficiencia energética y reducción de consumos

Objetivos:

Aumentar progresivamente el uso de combustibles sostenibles. Fomentar y participar en alianzas para la consecución de nuevas Tecnologías. Mejorar la eficiencia operativa y la energética.

Desacoplar el crecimiento de la generación de residuos mediante su adecuada gestión y aplicación de iniciativas multi-r que nos permitan avanzar hacia la circularidad.

Potenciar acciones como el reciclaje de los residuos generados a bordo; la eliminación de plásticos de un solo uso; reducción del consumo de materiales y la elección de otros sostenibles; la digitalización y rediseño de procesos; aplicación de la inteligencia artificial para los procesos de mantenimiento de aeronaves y la apuesta por la innovación tecnológica en materia circular.

**PERSONAS.** Personas en el Centro. Impacto positivo para las personas y las comunidades.

Asentado en 4 pilares:

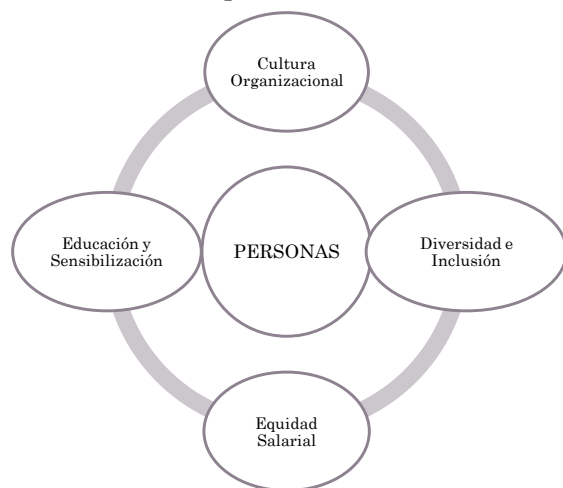
- Desarrollo de personas
- Salud y bienestar
- Igualdad, diversidad e inclusión
- Compromiso con la comunidad

Objetivos:

Fomentar una cultura organizacional positiva que promueva la colaboración, la creatividad y la transparencia y posibilite un entorno de crecimiento.

Garantizar la diversidad, la inclusión y equidad salarial en la gestión de las personas para impulsar el desarrollo sostenible y la defensa de los derechos humanos en toda la cadena de valor.

Continuar con la sensibilización y compromiso de impacto positivo en la comunidad como agentes sociales de vertebración de territorios y conexión entre personas.



**GOBIERNO.** Buen Gobierno Corporativo. Liderazgo positivo y transformacional.

Asentado en 4 pilares:

- Gobierno de la sostenibilidad
- Cultura de cumplimiento, ética y conducta responsable en la organización
- Transparencia.
- Alianzas y Grupos de interés.

Objetivos:

Continuar con un modelo de gobernanza diseñado para integrar la gestión de riesgos, oportunidades e impactos materiales no financieros y de sostenibilidad en la toma de decisiones.

Implantación en las compañías de los Sistemas de gestión de compliance penal y tributario. Aprobación del Manual de prevención de delitos y activación de las políticas mediante medidas correctoras y de control interno. Sensibilización mediante formación. Obtención de las certificaciones de las Normas UNE 19601:2017 y UNE 19602:2019.

Asegurar la transparencia en la comunicación del impacto de la Organización y la adecuación normativa rumbo 2025.

Fortalecer el partenariado y colaboración con los grupos de interés que den lugar a alianzas que promuevan la sostenibilidad del sector.



# 03 REGENERANDO EL PLANETA EN POSITIVO

Sistema de Gestión ambiental	28
Cambio climático	34
Economía circular, prevención y gestión residuo	43
Uso sostenible de los recursos	53
Biodiversidad	56

## SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

El Sistema de Gestión Ambiental implantado por la matriz del grupo de sociedades está basado en la norma ISO 14001:2015, abarca la gestión ambiental de las operaciones de mantenimiento de aeronaves, transporte aéreo de pasajeros y servicios de apoyo al vuelo teniendo como sede central Valencia y englobando todos los centros de trabajo. El sistema está constituido por el conjunto de responsabilidades, procedimientos, procesos y recursos (materiales y humanos), de los que dispone el grupo para implantar y mantener al día la política ambiental, donde se refleja el compromiso establecido por la Dirección.



El Sistema de Gestión Ambiental de Air Nostrum está certificado desde el año 2004 bajo la norma ISO 14001. En diciembre del 2020, Air Nostrum sufrió un proceso de escisión que dio lugar a distintas empresas, que trabajan estrechamente para la Línea Aérea y otros operadores del grupo como si formaran parte de una sola pues comparten procedimientos, cultura y valores.

En 2021, la operadora aérea Air Nostrum decidió certificar su Sistema de Calidad según ISO 9001:2015, por lo que el Sistema de Gestión Ambiental, ya instaurado en el grupo y el Sistema de Calidad con alcance transporte aéreo de pasajeros, formaron un

único Sistema integrado. En 2022, ARA GTV decide certificar su Sistema, como parte del Sistema del Grupo bajo la norma ISO 14001 e ISO 9001, ampliando el proceso de Operaciones Tierra y completándolo con las actividades de apoyo al vuelo para Air Nostrum y terceros.

En el año 2023 se recertifica la norma 14001:2015, con alcance mantenimiento de aeronaves, transporte aéreo de pasajeros y actividades de apoyo al vuelo.

El máximo órgano gestor de la organización apostó en sus inicios por una Dirección de Calidad y Medio Ambiente que velara por el cumplimiento de objetivos, el seguimiento de indicadores, las propuestas de mejora y la coordinación interdepartamental para mantener, actualizar y enriquecer el Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente.

Junto a la Dirección de Medioambiente y los miembros del departamento, el resto de los empleados trabajan diariamente para mejorar su desempeño, tanto ambiental como de servicio prestado. Sin la concienciación de la plantilla y el compromiso de las distintas unidades para trabajar conjuntamente, la consecución de objetivos y la mejora de indicadores no sería posible.

## IMPACTOS

El Grupo año tras año, identifica sus aspectos ambientales en base a la actividad de cada compañía y analiza cada uno de los procesos en los que se generan. Los procesos para determinar los aspectos ambientales están fijados por las actividades de la empresa, tales como: mantenimiento de aeronaves, limpieza de instalaciones,

trabajos en oficina, operaciones de vuelo, servicio a bordo, transporte aéreo de pasajeros, transporte de material o tripulaciones en vehículos. Una vez identificados estos aspectos ambientales se dividen en las siguientes categorías:

- Emisiones a la atmosfera
- Ruido
- Residuos
- Vertidos al agua
- Consumo
- Biodiversidad

Los principales criterios para evaluar estos aspectos ambientales se basan en la peligrosidad del aspecto ambiental, la frecuencia de ocurrencia, el volumen y destino final.

Se adjunta en el Anexo la elaboración del DAFO medioambiental del Grupo y la tabla de los aspectos medioambientales más significativos.

La organización revisa anualmente el contexto en el que se encuentra y analiza tanto los riesgos y oportunidades como las necesidades y expectativas de las partes de interés para identificar acciones y definir objetivos medibles que den respuesta a esas cuestiones internas y externas de aplicación.

En 2023, los objetivos ambientales planteados, en consonancia con las líneas estratégicas del Plan de Transición Ecológica son:

- Seguir trabajando en la reducción de emisiones, tanto en valor absoluto como por pasajero y kilómetro transportado (PKT) para alcanzar los objetivos de descarbonización fijados para 2025, 2030 y 2050.

- Avanzar en la electrificación de flota de vehículos y otros equipos de tierra utilizados para las labores de mantenimiento, coordinación y servicios generales de la sede central.
- Seguir mejorando nuestra eficiencia energética con acciones dirigidas a reducir consumos, como la sustitución por luminarias LED en las instalaciones, así como la instalación de sensores de presencia y temporizadores en las zonas comunes. El proyecto de energía renovable basado en tecnología fotovoltaica que está en proceso también forma parte de la estrategia de mejora energética.
- Ahorro de Plástico de un solo uso a bordo en línea con el objetivo de operar vuelos libres de plástico de un solo uso en 2025, con sustitución por otras materias de menor impacto ambiental o incluso eliminación.
- Proyectos de digitalización tanto en vuelo como en talleres. Digitalizando los procesos de mantenimiento y del soporte a pilotos y tripulantes de cabina.
- Jornada de reforestación para compensar consumo de papel.
- Colaborar en un nuevo proyecto que persiga el desarrollo de tecnologías disruptivas para la descarbonización, fortaleciendo nuestra presencia junto a los desarrolladores.
- Firma de la Alianza para la Sostenibilidad del Transporte Aéreo de la que Air Nostrum forma parte del Consejo Rector, como nueva evidencia de nuestro compromiso.

Las líneas de acción para la consecución de los objetivos marcados para el Grupo en la Memoria de Transición ecológica que tienen impacto en 2023 fueron:

- Colaboración con proveedores para la reducción de las emisiones.
- Mejorar la eficiencia energética y agua de instalaciones y servicios.
- Reforestación tradicional y aérea.
- Iniciativa vuelos libres de plásticos de un solo uso.
- Buen gobierno y Reporting GRI.
- Digitalización del soporte a pilotos.
- Digitalización de los procesos de mantenimiento.
- Aplicación de la IA para mantenimiento predictivo.
- Digitalización del soporte a tripulantes de cabina de pasajeros.

El seguimiento de las acciones tomadas se registra en los indicadores del Sistema, en base a los consumos o generaciones, son los siguientes:

- AGUA
- ENERGÍA
- COMBUSTIBLE EQUIPOS TIERRA
- COMBUSTIBLE AERONAVES
- EMISIONES CO2 AERONAVES
- RESIDUOS PELIGROSOS
- RUIDO
- NEUMATICOS FUERA DE USO
- CONSUMO DE PAPEL
- DERRAMES
- EMISIONES CO2 POR ASIENTO TRANSPORTADO

## RECURSOS DESTINADOS A LA ACCIÓN DE MEDIOAMBIENTE 2023

La Gerencia asume el compromiso de identificar y proporcionar los recursos necesarios tanto humanos como materiales que sean necesarios para poder llevar a cabo el desarrollo de las actividades y la consecución de los objetivos ambientales establecidos cada año.

En este sentido, son muchos los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales, tanto recursos internos, como externamente contratados.

Befemar cuenta internamente con personal dedicado a mitigar estos riesgos:

- Personal de vuelo que trata de aplicar la política de ahorro de combustible en cada vuelo para reducir las emisiones a la atmósfera
- Personal de cabina que integra en sus labores diarias la segregación a bordo
- Personal de mantenimiento que tiene entre sus funciones la gestión de residuos peligrosos y la correcta actualización en caso de derrames.
- Personal de IT y responsables de proyectos que velan por la digitalización en todos los procesos, ahorrando consumo de papel y en ocasiones, peso a bordo.
- Personal de oficinas que hacen uso responsable de la energía y del consumo de papel.
- Auditores internos en materia ISO

Los procedimientos de gestión de residuos en vuelo, talleres y oficinas, de actuación en caso de derrames en plataforma y de

reducción de combustible ponen en evidencia la existencia de instrucciones en materia ambiental.

Respecto a los recursos externos, Befemar gestiona los residuos peligrosos y no peligrosos a través de gestores externos, con contratos de tratamiento firmados, autorizaciones del traslado de los residuos. Internamente, lleva el seguimiento del destino final de ellos.

El sistema de gestión requiere de la contratación de otros proveedores externos para velar por la calidad y seguridad en materia ambiental, como, por ejemplo:

- Una plataforma externa, amparando el marco de requisitos legales y obligaciones ambientales e industriales.
- Certificadoras externas para las certificaciones ISO 9001 Y 14001.
- Consultoras externas para la realización de auditorías consultas relacionadas con el sistema.
- Empresas de formación ambiental

Dado que las instalaciones son espacios alquilados a AENA, están siempre bajo supervisión y auditorias medioambientales del gestor aeroportuario a través del área de Medioambiente. Todas las autorizaciones ambientales están sujetas a la red de AENA, tanto en términos de vertidos como de consumos eléctricos y gestión de residuos.

Por lo que respecta a las posibles contingencias que en materia medioambiental pudieran producirse, se encuentran cubiertas con las pólizas de seguro de responsabilidad medioambiental que el grupo tiene suscritas y que renueva cada año.

Las actividades aseguradas son:

- Mantenimiento de aeronaves y operaciones tierra.
- Autohandling
- Transporte de mercancías del asegurado.
- Fueling y defueling en los aeropuertos nacionales e internacionales: La actividad de Fueling/Defueling se incluye para aquellos aeropuertos que cumplan con la Delimitación Geográfica establecida en póliza (art. 2 de las Condiciones Especiales) limitándose la cobertura a la responsabilidad de los pilotos del asegurado durante dichas operaciones.

La organización posee un plan de respuesta a emergencias que proporciona las herramientas necesarias para responder a potenciales accidentes tales como derrames de sustancias peligrosas, accidentes de la red de aguas, fugas de gases refrigerantes, roturas de tuberías, con el fin de prevenir y reducir los eventuales impactos ambientales que se puedan derivar de ellos.

La formación ambiental está presente en materia de residuos y manipulación de sustancias peligrosas, al personal que habitualmente trabaja en ello a través de:

- Curso de Gestión ambiental impartido por el departamento interno de Medioambiente dirigido a los Técnicos de mantenimiento de aeronaves como formación obligatoria inicial que se actualiza cada dos años.

- Curso de Gestión ambiental impartido por el departamento de formación de Tripulación de Cabina dirigido al personal de TCPs para la segregación de residuos en vuelo; se imparte obligatoriamente al inicio en la compañía y se va actualizando anualmente.
- Formación a través nuestro consejero de seguridad en materia de Transporte de mercancías peligrosas en carga y descarga; se trata de una formación obligatoria de inicio para el personal que realiza dicha actividad y se actualiza cada dos años.
- Formación a través de nuestro inspector APQ, en materia de almacenamiento de productos químicos APQ, como formación obligatoria de inicio para el personal que realiza dicha actividad y se actualiza bianualmente.
- En 2023 se impartieron 2451 horas de formación ambiental.

La sensibilización y concienciación ambiental se transmite desde el momento inicial de incorporación a la compañía a través del Manual de acogida, donde se informa de la política de Calidad y medioambiente de la compañía.

Los boletines ambientales y trimestrales que el área de Medioambiente envía al personal vía correo electrónico y publica en la intranet, son instrumentos de concienciación para todo el personal aprovechándose días marcados por la ONU como días medioambientales en los que además, se informa de los avances tecnológicos y humanos en ese aspecto ambiental concreto y de gran impacto, como, por ejemplo, el día internacional del agua, el del reciclaje o el de la eficiencia energética.

## EL GRUPO FOMENTA LA CONCIENCIACIÓN AMBIENTAL DE TODO EL PERSONAL

**5 de junio**

**Día Mundial del Medio Ambiente**

Este año marca el 30 aniversario del Día Mundial del Medio Ambiente, día establecido por primera vez por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1972.

El Día Mundial del Medio Ambiente 2023 se centrará en las soluciones a la contaminación por plásticos con Côte d'Ivoire como país anfitrión.

Según un nuevo informe del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la contaminación por plásticos podría reducirse en un 80% de aquí a 2040 si los países y las empresas realizan profundos cambios en sus políticas y mercados utilizando las tecnologías existentes.

Air Nostrum comenzó la transición hacia el Vuelo libre de plásticos en 2019, con un primer vuelo charter con 0 plásticos a bordo. El compromiso por extender la iniciativa a toda nuestra operación se mantiene y es por ello que desde Servicio a Bordo se trabaja en la reducción progresiva de plásticos de un solo uso a bordo. Algunas de las acciones que se han llevado a cabo para el objetivo de "0 PLÁSTICOS" en vuelo son:

- Eliminación del envoltorio de plástico de los cubiertos
- Sustitución platos plástico servilleta por papel.
- Sustitución envolvedores plástico por madera.
- Eliminación bolsa de almohada.
- Eliminación de la bolsa cubre juegos niños.

A cierre de 2023, estas medidas habrán evitado el consumo de 17 toneladas de plástico

Pequeñas cosas pueden tener grandes beneficios. Si creemos a que incorporarla regla de los 3 R: reciclar y reutilizar, lo no lo han hecho ya



## APLICACIÓN PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN

Dando cumplimiento al Principio de precaución que contribuye a reducir o evitar impactos negativos para el medioambiente, el Grupo ha realizado las siguientes acciones en el ejercicio 2023:

1. Re-Certificación del Sistema de Gestión Ambiental conforme con la Norma ISO 14001:2015 y Norma ISO 9001:2015, para las actividades transporte aéreo de pasajeros, mantenimiento de aeronaves y actividades de apoyo al vuelo.
2. Auditorías internas periódicas del Sistema de Gestión Ambiental. El responsable de Medio Ambiente realiza con periodicidad anual un Plan de auditorías internas ambientales de todas las unidades organizativas comprobando que se siguen las directrices de calidad y medioambientales en la operativa.
3. Auditorías externas e inspecciones a proveedores externos, para verificar la correcta implantación de las diferentes normas, procedimientos, procesos de calidad que están en vigor en las distintas fases del proceso productivo.
4. Inspecciones periódicas reglamentarias realizadas por Organismos de Control Autorizados (OCA).
5. El Grupo mantiene en cumplimiento el Plan de Emergencias tal y como establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
6. Actualización normativa. El responsable de medioambiente se encarga de la consulta, actualización y seguimiento de la legislación medioambiental a fin de garantizar el más estricto cumplimiento de la legislación aplicable a las actividades de la empresa.
7. Estudio de Minimización de Residuos Peligrosos del período 2022-2026 para la sede en Valencia, realizado en el mes de junio de 2022, en cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 22/2011, de 28 de julio, de Residuos y Suelos Contaminados y la Ley 10/2000, de 12 de diciembre, de residuos de la Comunidad Valenciana.
8. Estudio de Minimización de Residuos Peligrosos para el periodo 2021-2024, realizado en el mes de septiembre de 2021 para la sede en Madrid, en cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 22/2011, de 28 de julio, de Residuos y Suelos Contaminados.
9. Acciones periódicas de control de segregación y gestión de los residuos.
10. Formación en materia medioambiental dirigida a la plantilla.
11. Verificación de emisiones generadas en 2023 por entidad Certificadora.
12. Auditoría externa del Informe no Financiero EINF.
13. Auditorías internas desde el área de Safety y Compliance.
14. Auditorías externas de organismos estatales y europeos aeronáuticos AESA, EASA e IOSA.

La organización no ha sufrido ninguna sanción durante el ejercicio 2023 por incumplimiento de normativa medioambiental.

# CAMBIO CLIMÁTICO

## PLAN DE TRANSICIÓN

Los objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y el Acuerdo de París ponen de manifiesto el compromiso común con la lucha contra el cambio climático.

Air Nostrum entiende que es deber y responsabilidad de todos los agentes económicos, públicos y privados, sumarse a este compromiso y avanzar hacia un crecimiento sostenible que garantice la neutralidad climática en 2050, pilar básico del Pacto Verde Europeo. En línea con esta visión, Air Nostrum decide en 2021 alinear su estrategia empresarial con los objetivos globales de sostenibilidad, trazando un plan de transición ecológica.

El sector de la aviación es actualmente responsable del 1,9% de las emisiones de CO<sub>2</sub>, si bien se estima un aumento de esta contribución ligado al crecimiento del número de vuelos previsto para mediados de siglo. Es por esto por lo que, aunque su impacto en CO<sub>2</sub> y NO<sub>x</sub> es inferior al de otras industrias y sectores, la aviación continúa avanzando firmemente hacia objetivos cada vez más ambiciosos.

Muestra de ello es la firma del documento *Destination 2050* por parte de la mayoría de las asociaciones y patronales del sector, entre ellas la *European Regions Airline Association*, de la cual forma parte Air Nostrum. Los dos principales objetivos de esta ambiciosa iniciativa es alcanzar las cero emisiones netas de CO<sub>2</sub> en 2050 y la reducción neta del 45% de las emisiones en 2030.

Estos objetivos de descarbonización han motivado la creación de Alianzas sectoriales que persiguen el trabajo conjunto y coordinado de los distintos agentes de la cadena, dando respuesta a las demandas de los distintos stakeholders:

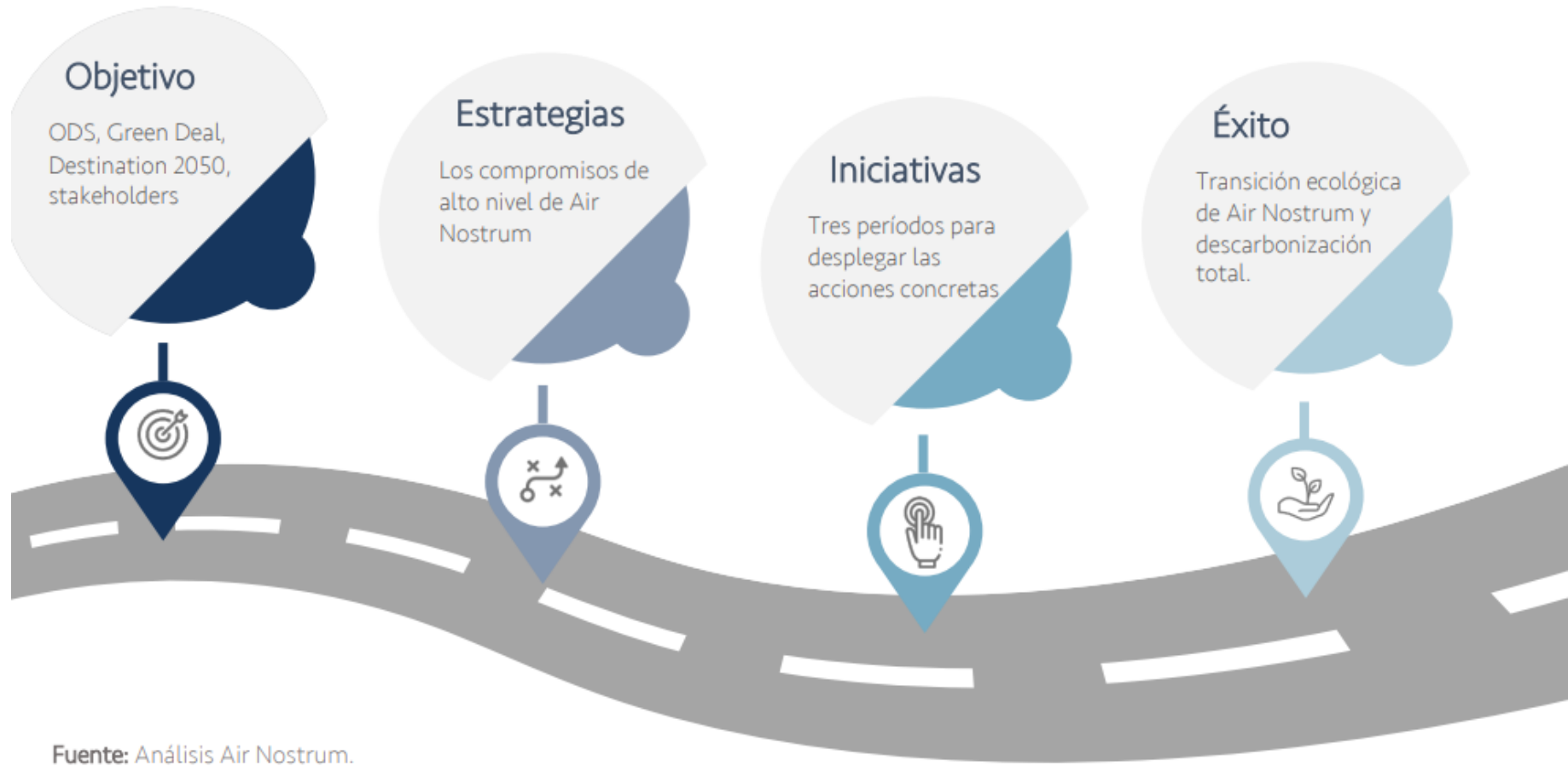
- Air Nostrum forma parte al grupo de trabajo *the Collaborative Environmental Management* (CEM) promovido por EUROCONTROL, cuyo objetivo es apoyar y facilitar la colaboración entre los principales grupos de interés que buscan desarrollar soluciones comunes a estos retos ambientales que se presentan en los aeropuertos.
- Air Nostrum firma en 2021 su adhesión a Target True Zero, iniciativa que trabaja para acelerar el despliegue y la ampliación de la aviación de cero emisiones aprovechando las tecnologías de vuelo eléctricas y de hidrógeno.
- Air Nostrum es miembro fundador de La Alianza para la Sostenibilidad del Transporte Aéreo en España. Se trata de una iniciativa multisectorial con objeto de promover el desarrollo de una aviación sostenible tanto medioambiental, económica como socialmente, en nuestro país, favoreciendo la identificación y la implantación de nuevas tecnologías y procesos innovadores que hagan posible la sostenibilidad del sector a largo plazo e impulsen la ruta hacia la descarbonización, destacando el compromiso de dicho sector con la reducción de la emisión de gases de efecto invernadero, la consecución de los objetivos climáticos de emisiones netas cero de CO<sub>2</sub> en el año 2050 y la mitigación del impacto climático de la aviación.

## FLY NET ZERO BY 2050

La hoja de ruta del Plan de Transición ecológica se construye en base a los objetivos globales y sectoriales definidos en el apartado

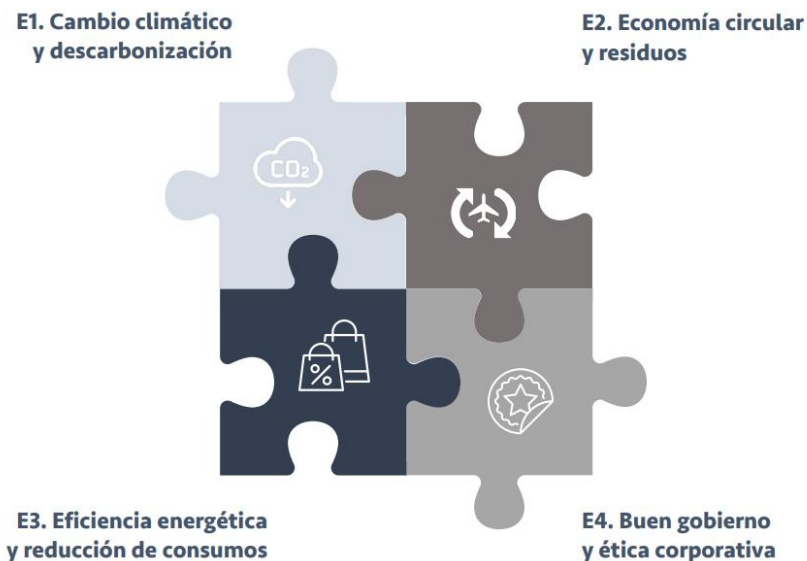
anterior, siendo estos claves en la definición de las líneas estratégicas. Estas líneas se materializan en iniciativas concretas con el fin último de avanzar por el camino de la descarbonización hasta alcanzar las cero emisiones netas en 2050. El Plan

### Hoja de ruta del Plan Estratégico de Transición Ecológica de Air Nostrum.



Estratégico de Transición Ecológica de Air Nostrum contempla tres grandes líneas orientadas a reducir el impacto ambiental de su actividad y una cuarta que persigue la transparencia mejorando la comunicación sobre buen gobierno y ética corporativa dando lugar a iniciativas concretas como la elaboración del presente documento.

Las 4 grandes líneas estratégicas del Plan Estratégico de Transición Ecológica de Air Nostrum.



Fuente: Análisis Air Nostrum.

A partir de las líneas estratégicas se definen 10 grandes compromisos de alto nivel para los cuales se determinan 3 horizontes temporales distintos: 2025, 2030 y 2050.

La descarbonización, como primera y principal línea estratégica del Plan, pretende dar respuesta al reto social y ambiental del cambio climático, así como a los requerimientos del sector de la aviación y la comunidad inversora.

## COMPROMISOS

A partir de la línea estratégica sobre Cambio Climático y Descarbonización se definen tres compromisos de alto nivel para lograr las cero emisiones netas en 2050:

- Mejorar la eficiencia en un 5% en 2025
- Aumentar el uso de combustibles SAF (Sustainable Aviation Fuels) progresivamente de forma que en 2030 el consumo alcance el 10%, lo que mejora las exigencias del paquete legislativo *Fit for 55*.
- Reducir las emisiones netas en un 5% en 2025 frente a 2019, en línea con el objetivo marcado por Iberia y en un 45% en 2030, en línea con lo establecido en *Destination 2050*

Para cumplir con los compromisos adquiridos se precisa una colaboración pública-privada y una acción conjunta y bien coordinada de todos los agentes de la cadena. Con un adecuado programa de incentivos gubernamentales que potencie el avance de las nuevas tecnologías y el desarrollo de SAF y, el fuerte compromiso de la industria, se alcanzarán los objetivos marcados.

A nivel interno, la coordinación interdepartamental resulta clave para la puesta en común de proyectos e iniciativas que persigan las mejoras propuestas. Es por esto por lo que se crea en 2022 un nuevo órgano de gestión, el Comité de Emisiones de CO2. Su convocatoria trimestral permite compartir la información

pertinente, medir y reflexionar sobre el estado de cada uno de los proyectos en marcha y supone una oportunidad para presentar nuevas propuestas dirigidas a reducir el impacto ambiental más significativo de nuestra actividad. El Comité constituye además un canal de comunicación interna idóneo para dar a conocer la evolución de las emisiones del último período, tanto en valor absoluto como por pasajero y kilómetro transportado (PKT).

Anualmente, la compañía verifica su sistema de seguimiento y notificación de las emisiones de CO2 en sus operaciones de vuelo intraeuropeas, siguiendo el esquema ETS, formando parte importante de la estrategia de sostenibilidad ambiental de la compañía.

Los mecanismos de control y mejora implementados han ayudado a Air Nostrum a ser merecedora de los siguientes galardones y reconocimientos:

- Ser galardonada por la revista Avion Revue (del grupo Key Publishing Ltd.) con el premio a la Excelencia en Sostenibilidad 2022, por ser la segunda aerolínea europea (con vuelos intra-europeos) con mayor reducción de CO2 por AKO.
- Formar parte de las cuatro aerolíneas más sostenibles del mundo según la revista ATW, en su artículo “How airlines environmental investments are already paying dividends”, publicado el 26 de septiembre de 2022

## DATOS

Las emisiones de Alcance 1 (directas), corresponden al consumo de combustibles fósiles tanto de las aeronaves como de los equipos de tierra, como son vehículos, tractores y grupos electrógenos.

En cuanto a las emisiones de Alcance 2 (indirectas) se deben al consumo de electricidad de las instalaciones donde opera.

### Emisiones totales

#### Alcance 1

En 2023, las emisiones directas fueron de 394.996 toneladas de CO<sub>2</sub>eq, un 2,11% más que en 2022.

	2021	2022	2023	Dif. 23 vs 22
Emisiones CO <sup>2</sup> (t)	260.813	386.836	394.996	2,11%

\*Las emisiones asociadas al consumo de combustible de equipos tierra de 2022 difieren de las reportadas en el informe previo por la exclusión de la flota de Aviatech que ya no forma parte de este consolidado y por la sustitución del factor de emisión utilizado por el publicado posteriormente por el MITERD para dicho ejercicio.

### Emisiones Vuelo

#### Alcance 1

En 2023, el 99,9% de las emisiones directas corresponden a las operaciones vuelo que utilizan como fuente de combustión el queroseno de aviación (Jet A1-), cuyas ventajas económicas y técnicas hacen inviable hasta la fecha el uso de combustibles sostenibles alternativos a gran escala.

	2021	2022	2023	Dif. 23 vs 22
Emisiones CO <sup>2</sup> vuelo Air Nostrum (t)	260.627	386.601	394.798	2,12%

## Régimen Europeo de Comercio de Emisiones

El Régimen Europeo de Comercio de Emisiones (EU-ETS por sus siglas en inglés), es aplicable al sector de la aviación desde el año 2012 (Directiva 2008/101/CE). Mediante este esquema de emisiones, la Unión Europea establece un techo de emisiones al sector de la aviación respecto al período de referencia 2004-2006.

El esquema EU-ETS aplica a todos los vuelos domésticos y a todos los vuelos entre aeropuertos del Espacio Económico Europeo (EEE), excluyéndose en ambos casos los vuelos hacia y desde regiones ultraperiféricas (Reglamento (UE) 2017/2392).

Las emisiones de CO2 verificadas en 2023 fueron de 340.947 toneladas de CO2 en UE ETS, 7.108 toneladas de CO2 en CH ETS, 281 toneladas de CO2 en UK ETS y 195.228 toneladas de CO2 en CORSIA siendo en 2022 de 345.157 toneladas de CO2 en UE ETS, 2.913 toneladas de CO2 en CH ETS, 934 toneladas de CO2 en UK ETS y 196.516 toneladas de CO2 en CORSIA, las emisiones han aumentado conforme a la recuperación de la operativa.

	2021	2022	2023	Dif. 23 vs 22
Emisiones CO <sup>2</sup> verificadas Air Nostrum (t)	230.519	348.070	348.055	0,00%

\*Emisiones esquema EU ETS + CH ETS

## Intensidad emisiones vuelo (grCO2/PKT)

La intensidad de emisiones vuelo, medida en gramos de CO2 por kilómetro-pasajero (grCO2/pkt), es un indicador estándar del sector de la aviación para medir la eficiencia de un vuelo por pasajero transportado y kilómetro recorrido.

	2021	2022	2023	Dif. 23 vs 22
Intensidad Emisiones Vuelo Air Nostrum (gr. CO2/PKT)	172	145	142	-1,94%
gr. CO2/PKT				

La reducción de la eficiencia por pasajero en 2021 obedece a unos coeficientes de ocupación mucho más bajos por el impacto que la COVID-19 tuvo en el sector.

El grupo se ha fijado el objetivo de mejorar su eficiencia un 5% en 2025 respecto a niveles de 2019. En 2019 la eficiencia se situó en 144,1 gr CO2/pkm.

## Emisiones tierra

### Alcance 1

Estas emisiones derivan del uso de grupos electrógenos de gasóleo; además de las emisiones producidas por los vehículos diésel.

Estas emisiones consisten principalmente en CO2, pero también se recogen dentro del indicador de CO2 equivalente otros gases de efecto invernadero, como el metano (CH4) y los óxidos de nitrógeno (NOx), los cuales tienen impacto en la calidad de aire de ciudades y aeropuertos, que es donde tiene lugar esta actividad.

	2021	2022	2023	Dif. 23 vs 22
Emisiones CO <sup>2</sup> eq combustible vehículos y eq. Tierra (t)	186	235	198	-15,74%

### Alcance 2

Las emisiones de alcance 2 se corresponden con las emisiones indirectas derivadas del consumo de energía eléctrica en las instalaciones. Dado que la energía suministrada por AENA proviene de origen renovable, en base a la huella de carbono del mix energético nacional, se estima que en 2023 se evitó la emisión

de casi 822 t CO<sub>2</sub>, teniendo en cuenta que el 99,9% de nuestra electricidad se genera en la red de AENA.

	2021	2022	2023	Dif. 23 vs 22
<b>Emisiones CO<sub>2</sub>eq. asociadas al consumo energía</b>	735	957	822	-14,13%

*\*La energía se mide en Kwh*

Nota: sobre el cálculo de indicadores medioambientales

Se incluyen dentro de los KPIs reportados, las operaciones de Air Nostrum así como de Hibernian y Melair, cuando operan en régimen de wet lease.

Para calcular el impacto ambiental de las operaciones vuelo, se multiplica el consumo de queroseno de aviación por el factor de emisión requerido por el esquema EU-ETS. Para el cálculo del impacto ambiental en tierra, se multiplica el uso de energía y combustible fósil por los factores de emisión publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD) en su versión 23 de junio de 2023

## INICIATIVAS REDUCCIÓN EMISIONES GEI

Los esfuerzos en materia de reducción de emisiones se centran en reducir las emisiones de Alcane 1, por ser el grueso de nuestras emisiones totales. Así pues, las iniciativas persiguen reducir emisiones de CO<sub>2</sub> equivalente en vuelo en primer lugar, con el uso de SAF, el desarrollo de nuevas tecnologías y la eficiencia de las operaciones y en reducir emisiones en tierra, en segunda instancia, con la electrificación de flota terrestre.

Aunque el porcentaje de emisiones ligadas al Alcance 2 no tiene un gran peso en nuestros resultados, se realizan acciones para mejorar nuestra eficiencia energética, reducir consumos y contribuir a la generación de renovables. Ver detalle en el apartado “Energía Eléctrica”.

## STRATEGY TOWARDS NET ZERO

La estrategia de descarbonización de Air Nostrum se basa en 3 palancas principales:

### COMBUSTIBLE SAF

Air Nostrum mantiene una apuesta decidida por la utilización de biocombustible en sus aviones como solución más inmediata para reducir la huella de carbono de la aviación comercial y se compromete, junto con IAG, a usar un 10% en 2030, lo que mejora las exigencias del paquete legislativo *Fit for 55*.

El primer vuelo con SAF de la compañía tuvo lugar el 12 de mayo de 2021, en un vuelo con origen VLC y en colaboración con uno de sus clientes de referencia en vuelos chárter.

Cumpliendo con su hoja de ruta, Air Nostrum firmó en marzo de 2022 un acuerdo de colaboración con CEPSA para impulsar la descarbonización del transporte aéreo mediante la investigación y producción de nuevos combustibles sostenibles para la aviación (SAF, por sus siglas en inglés).

En el marco de este acuerdo, Air Nostrum operó en noviembre de 2022, 14 vuelos con mezcla de SAF, convirtiendo al aeropuerto de Sevilla en la capital europea de la descarbonización del transporte aéreo durante “la semana del SAF”, junto con otras aerolíneas. La iniciativa generó un ahorro de 2 toneladas de emisiones de CO2 a la atmósfera.

En 2023, se han operado 21 vuelos domésticos con mezcla de SAF en colaboración con nuestros proveedores CEPSA y REPSOL, siendo el consumo de este combustible sostenible de 10.530l. En el mercado internacional, durante 2023 se han consumido 10.300l de SAF en vuelos con origen Francia. El ahorro de emisiones CO2 estimado con estas acciones asciende a 50 tn aproximadamente.





## NUEVAS TECNOLOGÍAS

Air Nostrum, por su carácter regional, reúne las condiciones para convertirse en *early adopter* de nuevas tecnologías nulas y/o bajas en carbono y por eso quiere acompañar a los desarrolladores en este camino. En la actualidad, colabora en el desarrollo de tres tecnologías distintas, pero con un objetivo común: descarbonizar el sector aéreo.

- Air Nostrum adquirió una participación minoritaria en el proyecto de avión eléctrico de Dante Aeronautical en diciembre de 2022 en el que ya se encontraba trabajando junto a Volotea y otras empresas desde 2021.
- Air Nostrum siguió implicada en 2023 en el desarrollo de la tecnología de pilas de hidrógeno impulsada desde Universal Hydrogen. En febrero de 2023 la FAA autorizó a Universal Hydrogen a volar un Dash 8 Q300. La concesión del certificado especial de aeronavegabilidad en la categoría experimental a este avión turbohélice representa un hito importantísimo en este proyecto. Universal Hydrogen está desarrollando la tecnología necesaria para adaptar los motores de los aviones turbohélices de tamaño medio para que funcionen con hidrógeno. Air Nostrum fue en julio de 2021 la primera aerolínea en suscribir un acuerdo de colaboración con UH por el que se compromete a propulsar sus turbohélices con hidrógeno.
- Air Nostrum firmó un acuerdo con Hybrid Air Vehicles (HAV) el 15 de junio de 2022 para ser el cliente lanzador de la aeronave Airlander 10 cuando esta se encuentre certificada. El motor híbrido del dirigible proporcionará un 90% de reducción en las emisiones de CO<sub>2</sub>.



## INFRAESTRUCTURAS Y EFICIENCIAS OPERACIONALES

Air Nostrum apuesta por la eficiencia en sus operaciones, tanto en tierra como en vuelo, por lo que define acciones encaminadas a:

- Mejorar la eficiencia de sus vuelos mediante la puesta en práctica de la política de reducción de combustible. Las principales medidas operativas que tanto Air Nostrum Líneas Aéreas como Hibernian llevan a cabo para reducir emisiones de CO<sub>2</sub> son:
  - Procedimientos SETI (Single Engine Taxi In) y SETO (Single Engine Taxi Out), que consisten en hacer el rodaje o taxi con un solo motor.
  - Reducción de la carga de catering, ajustándola a las necesidades reales según la previsión de pasajeros.
  - Vuelo a *long range*: se busca la máxima eficiencia de kilos de combustible consumidos por millas recorridas.
  - Avances en la actualización de los planes de vuelo buscando los niveles de vuelo y rutas óptimas en términos de emisiones de CO<sub>2</sub>.

- Formación y concienciación a la tripulación de vuelo en la optimización del descenso, aplicando siempre que sea posible el procedimiento de descenso continuado y disminuyendo el uso de potencia. La aplicación del procedimiento de aproximaciones de descenso continuado, Continuous Descent Approach (CDA), también llamadas aproximaciones verdes, permite la reducción tanto de emisiones atmosféricas como de consumo de combustible y ruido.
- Operación tiempo cálido: minimizar el uso del APU y utilizar el mayor tiempo posible los equipos de tierra para acondicionar el avión.
- Revisión y optimización de la política de recarga de combustible.

A lo largo de 2023, se ha trabajado para seleccionar al proveedor de proyectos de fuel efficiency que mejor se adapta a nuestras necesidades con el fin de seguir avanzando en la reducción de emisiones en vuelo. Este tipo de proyectos, basados en Big Data e IA, suponen ir un paso más allá en la aplicación de buenas prácticas. El software será una realidad en 2024 y supondrá optimizar los consumos y mejorar los índices de ahorro de emisiones.

- Electrificar la flota terrestre en su sede central: Durante 2023, se procedió a invertir en las estaciones de carga necesarias para abastecer de energía a las unidades eléctricas actuales y futuras. A lo largo de 2023 se recibieron los primeros pedidos, tanto de vehículos como de grupos electrógenos (GPU). A fecha de este informe, ya se han firmado las órdenes de sustitución para la totalidad de

la flota utilizada en las labores de mantenimiento en Valencia. El objetivo es electrificar toda la flota teniendo como fecha límite para lograrlo el año 2026.

- Reducir el consumo energético en sus instalaciones de Valencia: la concienciación de la plantilla con un consumo más responsable de la energía, el cambio a luminarias LED, la instalación de sensores de presencia en zonas comunes y el ajuste de la climatización han derivado en ahorros energéticos frente a 2022.
- Favorecer las energías renovables: se trabaja en la instalación de una planta fotovoltaica de autoconsumo sobre la cubierta del hangar, ubicado en la sede central de Valencia.

## OTRAS FORMAS DE CONTAMINACIÓN

Otras formas de contaminación de la actividad son las asociadas a la calidad de aire local y el ruido de las aeronaves. Los estándares de emisiones de gases como el óxido de nitrógeno (NOx) y ruido están fijados por La Organización de Aviación Civil Internacional (OACI).

Las aeronaves del grupo cumplen con los estándares NOx de OACI, establecidos en el Anexo 16 de protección ambiental de OACI (CAEP 1 y 2) y también con las buenas prácticas definidas en el CAEP4.

En cuanto al ruido, toda la flota cumple con el Capítulo 4 del Anexo 16 de protección ambiental de la OACI. Además, desde servicios centrales se mantienen reuniones de colaboración con los aeropuertos de mayor operación para establecer conjuntamente

acciones de mejora en las trayectorias que permitan reducir el impacto acústico en zonas sensibles cercanas a estos aeropuertos.

Para llevar a cabo una correcta gestión de todos los aspectos ambientales, se dispone de un soporte documental en el que se identifican y evalúan periódicamente cada uno de estos aspectos, tomando las acciones que deben ser llevadas a cabo en cada momento para una correcta gestión ambiental.

## ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN RESIDUO

### ENFOQUE

La estrategia de la compañía se mantiene alineada con la estrategia nacional y europea en materia de economía circular. La Hoja de ruta del Plan Estratégico de Transición Ecológica, respecto a la economía circular, mantiene el foco en los compromisos expresados en el Pacto Verde de la UE

El Plan Estratégico de Transición Ecológica de Air Nostrum determina 4 grandes líneas estratégicas entre los que se encuentra la de Economía Circular y Residuos, y hasta 10 Compromisos de Alto Nivel incluidos en estas Líneas Estratégicas.

Los Compromisos de Alto Nivel dentro de la Línea Estratégica de la Economía Circular y Residuos son estos:

- Desacoplar el crecimiento de la generación de residuos. En 2025 reducir en un 30% el consumo de materiales generados en el proceso de vuelo (Ref.: 2010)

- En 2025, reciclar el 80% de los residuos que se generan a bordo.
- Eliminar el uso de materiales plásticos de un solo uso en el servicio a bordo para 2025.



### GESTION E INICIATIVAS DE ECONOMÍA CIRCULAR

Para materializar las estrategias y compromisos de alto nivel se han establecido iniciativas concretas para el periodo 2021-2025, relacionadas con la economía circular y la gestión del residuo son:

- a) Iniciativa vuelos libres de plásticos de un solo uso

Air Nostrum lleva trabajando en esta iniciativa desde 2018. En 2021 se realizó el primer vuelo libre de plásticos, que constituyó un test de viabilidad del proyecto. El compromiso de eliminación de materiales plásticos de un solo uso en el servicio a bordo para

2025 es una tarea que requiere la colaboración de proveedores y que se va alcanzando a medida que se puede sustituir cada elemento.

Los ahorros de plásticos de un solo uso, acumulados desde 2018, alcanzan las 11,79 Tm. Las acciones que han permitido este

Las previsiones respecto a esta iniciativa son optimistas: el cumplimiento del objetivo está cerca y las acciones que se están ejecutando lo hacen alcanzable. La eliminación de plásticos de un solo uso a bordo es casi completa a excepción del stock aun no consumido de las botellitas de plástico de vinagre y de algunos

ELIMINACIÓN / SUSTITUCIÓN DE PLÁSTICOS DE UN SOLO USO A BORDO										
C A T E R I N G						M A Y O R D O M Í A				
Envoltorio cubiertos	Pinza	toallitas calientes	Tenedor vuelos MMII	Botellita aceite	Removedor business	Removedor tripulaciones	Bolsa almohadas	Bolsa mantas	Bolsa Juego de niños	bolsas separadoras productos
Eliminado	Sustitución	Servicio suspendido	Sustitución	mismo modelo	Eliminado	Sustitución	servicio eliminado	Reducción del servicio	eliminada	eliminadas
Eliminado	Papel	Servicio suspendido	madera	crystal	plástico	madera	servicio eliminado	Reducción del servicio	ninguno	separador metálico
										

avance gradual han sido tanto la eliminación de algunos elementos como la sustitución de otros por materiales más sostenibles como papel, cartón, madera o vidrio.

productos que dependen de solicitudes ad-hoc del cliente, ya sea este cliente chárter o comunidades autónomas. El servicio de venta a bordo incluye productos de marcas comerciales que incluyen plástico en sus envases.

## b) Iniciativas de Digitalización

### - Digitalización del soporte a pilotos

Air Nostrum desde 2019 sustituyó los manuales y guías a bordo de sus aviones de la flota CRJ-1000 (27) y CRJ-200 (4), por el mismo contenido digitalizado (Electronic Flight Bag). Con esta medida se ahorran 30 kg de peso por vuelo.

El proceso de digitalización de la flota de reactores (CRJ-1000/CRJ-200) se ha seguido mejorando y se ha avanzado en la incorporación de los Electronic Flight Bag (EFB) a la flota de turbohélice, que se alcanzará en la primera quincena de julio de 2024, tras el cumplimiento de los requisitos normativos de aviación civil, la formación de los tripulantes de vuelo y su debido entrenamiento.



### - Digitalización del soporte a tripulantes de cabina de pasajeros

La documentación necesaria para los tripulantes de cabina de pasajeros ha estado en 2023 en proceso de digitalización y el proceso a bordo en fase de rediseño. A finales de año se recibieron 30 tablets y comenzaron las pruebas de documentación y contenidos. Será en 2024 cuando se ponga en marcha, tras la aprobación de AESA.

### - Digitalización de los procesos de mantenimiento

El proyecto que inició su fase de diseño en 2019 se encuentra en plena implantación. Se trata de dotar a los técnicos de mantenimiento aeronáutico (TMA) de tabletas individuales con el software eMobility de la compañía TRAX, para el registro de sus tareas diarias y consulta de manuales. Este software permite gestionar todo el proceso de mantenimiento, incluyendo la asignación y distribución de tareas, y su seguimiento (“Work Orders”), la interacción con los clientes y la autorización de transacciones.

La digitalización de la documentación tanto a bordo como en los procesos de mantenimiento es una acción que contribuye a varias líneas estratégicas y compromisos de la compañía recogidos en el Plan Estratégico de Transición Ecológica:

- Cambio climático y descarbonización: Reducción de peso a bordo, que se traduce en ahorro de combustible y reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub>.

En 2023 Air Nostrum operó 54.323 vuelos en flotas en las que se digitalizaron los procesos a bordo de la tripulación de vuelo, con el descenso citado de 30 kg en el peso de cada vuelo, supone un ahorro de combustible y por tanto de emisiones de CO<sub>2</sub> a la atmósfera.

La documentación de la tripulación de cabina de pasajeros tiene un peso inferior y se irá incorporando a los procesos a bordo paulatinamente en 2024. El ahorro esperado con esta documentación es de 8-10 Kg. /vuelo

- Economía circular y residuos: Ahorro de papel, ya que las actualizaciones de la documentación se realizan una vez al mes. En 2023 se ahorraron 0,75 toneladas de papel fruto de la digitalización del soporte a pilotos.

La documentación de la tripulación de cabina supondrá un ahorro menor en cantidad de papel a bordo de cada vuelo.

En mantenimiento, se estima que una vez implementado totalmente el proyecto se podrán ahorrar aproximadamente 4,3 toneladas de papel anualmente.

- Adicionalmente la digitalización facilita la gestión de documentación a bordo ahorrando desplazamientos al avión (acercamientos) y facilitando la ejecución de los procedimientos operacionales. En cuanto a la documentación de mantenimiento, la digitalización mejora la gestión y seguimiento de las tareas.

- c) Aplicación de Inteligencia Artificial para el desarrollo de modelo predictivo para mantenimiento de aeronaves y la prevención de incidencias en aviones

Este innovador proyecto tiene como principal objetivo el desarrollo de un modelo predictivo avanzado para predecir fallos en cerca de cuarenta componentes (Part Numbers), que se consideran críticos en el mantenimiento de las aeronaves.

Gracias al uso de técnicas de 'Machine Learning' e Inteligencia Artificial, se ha pretendido mejorar la eficiencia operativa de la aerolínea al anticiparse a situaciones de AOG (Aircraft on Ground) contribuyendo de un modo importante a la economía circular. El mantenimiento predictivo es más eficiente e inteligente que el preventivo y permite operar de forma más sostenible conservando los recursos y minimizando el impacto medioambiental. Esto no solo mejora la seguridad, sino que también evita reparaciones no planificadas, reduciendo el tiempo de inactividad de la aeronave y el desperdicio de recursos.

Además, al reducir el volumen de intervenciones urgentes de técnicos de mantenimiento y los desplazamientos y envíos de material asociados, también se reducen los desplazamientos de tripulaciones para el rescate de aeronaves y en algunos casos la operación de vuelos posicionales contribuyendo a la reducción de emisiones de CO2.

La aplicación de la IA al mantenimiento predictivo contribuye significativamente a la sostenibilidad.

En cuanto al estado del proyecto, en 2023 finalizó la fase de modelado y validación de datos de campo. En el primer cuatrimestre de 2024 se pondrá en marcha el proyecto cuando se consiga la aprobación de AESA.

En cuanto a las predicciones proporcionadas por el modelo, los resultados obtenidos han sido esperanzadores, lo que anima a los implicados a seguir trabajando en la evolución del proyecto. En este sentido, se han fijado las siguientes líneas de actuación para una potencial segunda fase:

- Análisis individualizado y particularización de los modelos para cada Part Number.
- Mejora de la precisión de los modelos a medida que se vayan produciendo eventos de mantenimiento, que permitan incorporar datos adicionales para cada uno de los Part Numbers.

Adicionalmente a las Iniciativas del Plan Estratégico de Transición Ecológica de Air Nostrum hay otras acciones y proyectos medioambientales, relacionados con las líneas estratégicas del Plan:

- Reducción de materiales plásticos de un solo uso en oficinas: la entrega de una taza personalizada a cada empleado permitió retirar los vasos de plástico de las oficinas. La medida implica un ahorro de 390.000 vasos de plástico anuales, equivalentes a un ahorro de casi 1tn.
- Consumo de papel en oficinas: En 2023 se ha reducido el consumo de papel DIN-A4 hasta los 10.781,8 kg. Un 7,6% menos que en 2022. Los resultados de la comunicación interna, la impresión digital y el uso de un servicio centralizado de reprografía para las tareas más voluminosas se ponen de manifiesto con la reducción de un 10,3% en el consumo de papel por empleado (160 hojas menos por persona/empleado).
- Para compensar los consumos de papel el grupo organiza una jornada anual de reforestación cuyo objetivo es devolverle a la naturaleza ese consumo.
- Segregación a bordo: tras la validación del diseño de un carro de basura práctico y operativo que permitió implementar políticas de segregación de residuos en

vuelo, los informes de 2023 ponen de manifiesto que el 91% del colectivo de TCP realiza las labores de segregación correctamente. Los residuos son retirados por un gestor de residuos autorizado.

- La reparación de piezas del avión: Baterías, APU's y muchas otras es una práctica habitual en el grupo. Igual ocurre con los equipos informáticos.

El año 2023 ha sido clave en el rediseño de procesos y productos, tanto a través de la digitalización (eliminación de consumo de papel), como la eliminación y sustitución de plásticos por materiales con distintos ciclos de vida y mayor circularidad como madera o cartón, la reutilización o el reciclado de productos como bandejas, mantas y carritos. Se ha avanzado en los proyectos de digitalización de los procesos de mantenimiento y de mantenimiento preventivo, lo que permitirá que puedan ponerse en marcha en 2024

La coordinación interdepartamental es clave para avanzar a buen ritmo en cada uno de los proyectos en curso. La dirección de Medio Ambiente coordina estos proyectos con cada una de las áreas implicadas y centraliza su seguimiento y control.

## INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN LA GESTIÓN DE LA CIRCULARIDAD

En cuanto a tecnologías innovadoras destacan:

- Uso de un software (Robotic Process Automation) que permite realizar en una pantalla tareas administrativas repetitivas.
- Uso de IA y Machine Learning en el proyecto de mantenimiento predictivo (referencia en el apartado anterior)
- Uso de IA en fuel efficiency.
- Mejora continua: Automatización Inteligente de Procesos.

## PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL RESIDUO

La Dirección se ha orientado hacia el modelo circular considerando que una parte de los residuos que se generan pueden constituir un recurso útil con valor económico o social.

El Sistema de Gestión Medioambiental del Grupo tiene desarrollado un Procedimiento documentado de Gestión de residuos, que garantiza que los residuos generados son tratados, almacenados y eliminados higiénicamente de forma que no constituyan fuente de contaminación, directa o indirecta para el Medio Ambiente.

Con el objetivo de minimizar el impacto ambiental de sus actividades y promover la gestión adecuada de los residuos que se generan en sus instalaciones o actividades, el grupo fundamenta la circularidad de sus actividades a través de las 9 R's.

A la generación de residuos aplican en todos los casos medidas de emergencia ambiental para los casos de derrame de sustancias peligrosas, vertidos u otras incidencias. En 2023 no hubo ninguna incidencia significativa en este sentido.

La generación de residuos da lugar a su almacenaje, que cumple la normativa ambiental que lo regula y para lo que el grupo cuenta con un almacén de residuos peligrosos, un almacén de residuos químicos y además recupera periódicamente otros residuos no peligrosos.

En todos los casos se contrata a gestores de recursos especializados que serán los encargados de su transporte, tratamiento y disposición final.

El grupo genera residuos a varios niveles: Residuos del Mantenimiento de Aeronaves, Residuos a bordo y Residuos de Instalaciones y Oficinas.

A continuación, un listado completo de los residuos posibles generados en el grupo (más allá de los generados en 2023 que se incluirán más adelante)

### DESTINO FINAL - RESIDUOS

R1: Valorización energética.

R2: Recuperación o regeneración de disolventes.

R3: Recuperación de sustancias orgánicas que no se utilizan como disolventes.

R4: Recuperación de metales y compuestos metálicos.

R5: Recuperación de otras materias inorgánicas.

R7: Recuperación de componentes utilizados para reducir la contaminación.

R9: Regeneración u otro nuevo empleo de aceites.

R12: Acondicionamiento previo a la valorización.

R13: Operaciones intermedias con destino final a valorización.

D5: Depósito directo en vertedero.

D9: Tratamiento fisicoquímico previo a depósito en vertedero.

D15: Operaciones intermedias con destino final a eliminación.

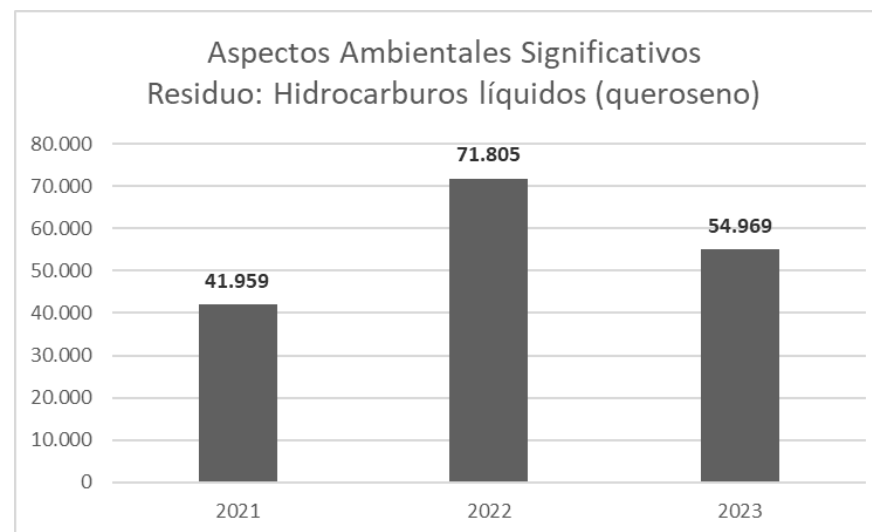


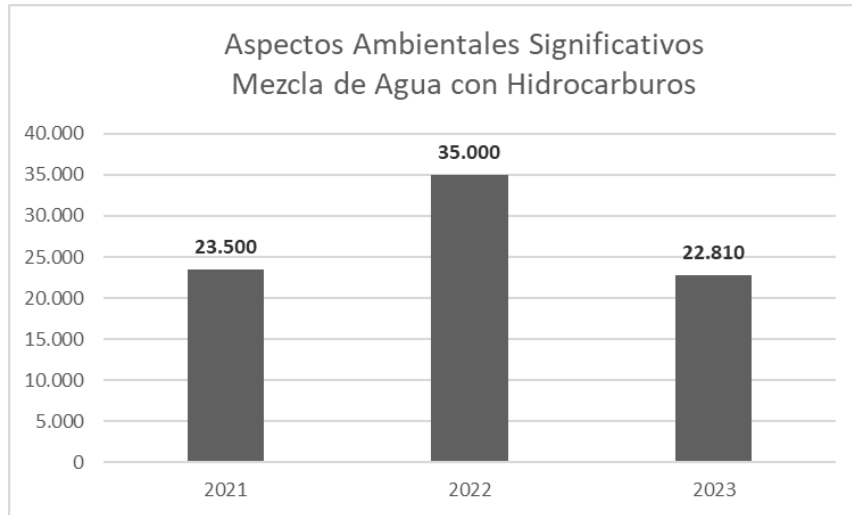
## DESTINO FINAL - RESIDUOS PELIGROSOS

Residuo	D. Final	2022	2023
Absorbentes, trapos y materiales filtración	R1/R7/D5	6.224 kg.	6.253 kg.
Aceite hidráulico	R9	3.996 kg.	2.491 kg.
Aceite usado	R9/R12/R13	3.310 kg.	2.553 kg.
Aerosoles vacíos	R4/R12	485 kg.	420 kg.
Agua con tensoactivos	D9	3.305 kg.	3.786 kg.
Aguas Residuales	R3	-	3.328 kg.
Baterías y acumuladores	R4	32,5 kg.	65 kg.
Ceras y grasas	R1/R3/R12	52 kg.	106 kg.
Disolventes	R2/R12/R13	1.241 kg.	2.063 kg.
Envases de plástico vacíos contaminados	R3/R12/R13	1.673 kg.	1.424 kg.
Envases metálicos vacíos contaminados	R4	3.195 kg.	3.268 kg.
Filtros de aceite	R4/R12/R13	358 kg.	465 kg.
Gases en recipientes a presión (Masc. PBE)	R4	191 kg.	74 kg.
Hidrocarburos líquidos (queroseno)	R1/R3/D15	71.805 kg.	54.969 kg.
Líquido anticongelante	R2	493 kg.	111 kg.
Metales mezclados	R4	124 kg.	15 kg.
Mezcla de agua con hidrocarburos	R13	35.000 kg.	22.810 kg.
Pilas alcalinas	R4/D15/R12/R13	18 kg.	15 kg.
RAEEs	R4	1.299 kg.	688 kg.
Residuos biosanitarios	D15/D9	7 kg.	4 kg.
Residuos de laboratorio	R5	54 kg.	25 kg.
Residuos de pintura	R2/D9/R12	1.022 kg.	3.447 kg.
Siliconas y sellantes	R2/D9	3.763 kg.	2.462 kg.

Tubos fluorescentes y lámparas	R4/R12	124 kg.	166 kg.
Solución alcalina (electrolitos)	D9	2.950 kg.	3.003 kg.
Solución ácida (ácido acético)	D9	155 kg.	198 kg.

La evolución de los residuos peligrosos de mayor producción vinculados a aspectos ambientales significativos se recoge en los siguientes gráficos:





## RESIDUOS NO PELIGROSOS

### De Mantenimiento

Residuo	D. Final	2022	2023
Filtros de aire	R1	284 kg.	153 kg.
Neumáticos	R12*	24.180 kg.	18.420 kg.

\* Antes de convertirse en residuo los neumáticos se recauchutan hasta 7 veces.

## Residuos a Bordo

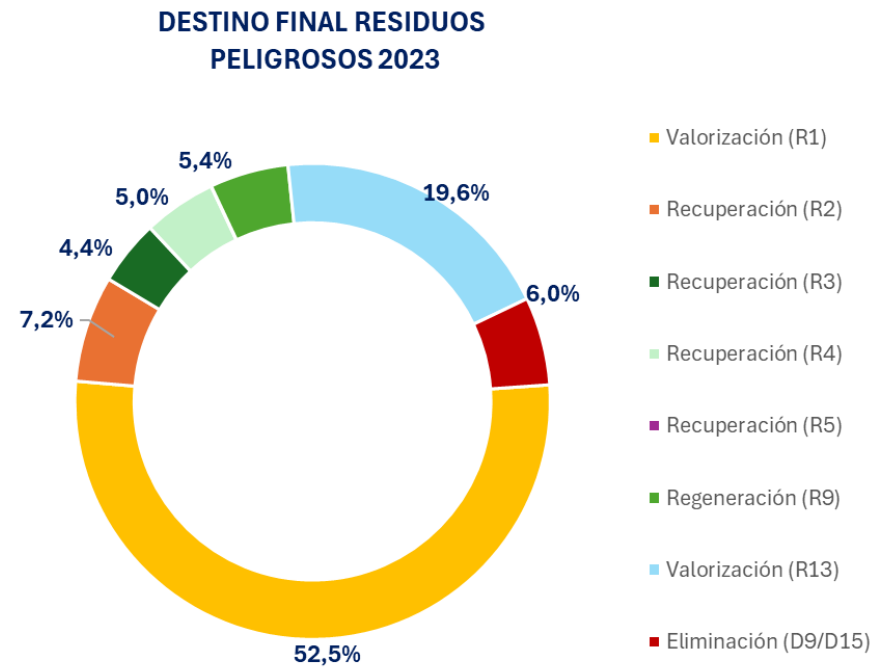
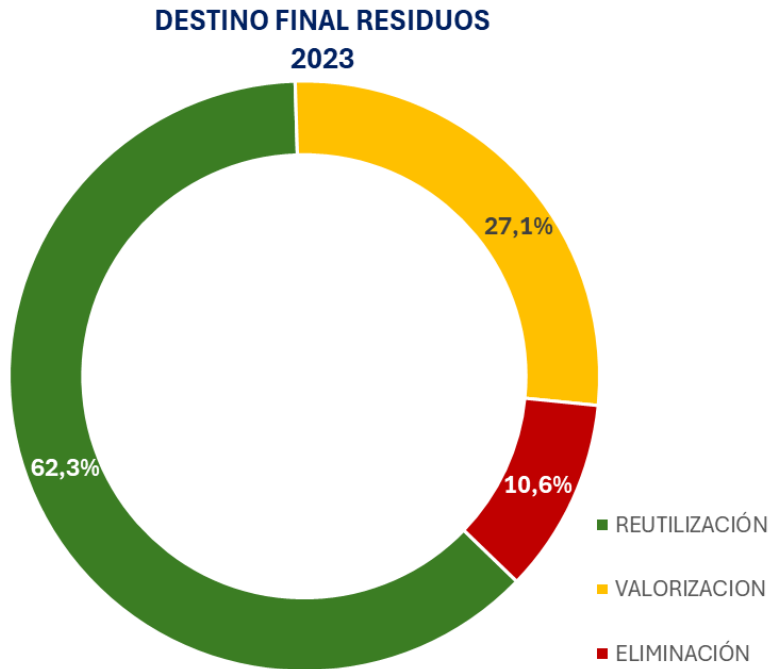
Residuo	D. Final	2022	2023
Residuos orgánicos	Eliminación	-	-
Otros residuos de catering	Eliminación	-	-
Plásticos de un solo uso, otros plásticos y residuos no orgánicos	R12	-	-
Aguas residuales/sanitarias	Depuradora/ Planta Tratamiento	-	-

## Residuos en Instalaciones y Oficinas

Residuo	D. Final	2022	2023
Papel y Cartón	R12	-	25 kg.
Plásticos	R12	370 kg.	230 kg.
Residuos biodegradables: pinocha, residuos orgánicos	R3	10.483 kg.	8.699 kg.
Documentación/material confidencial	Eliminación	13.660 kg.	9.377 kg.

Casi el 90% del total de los residuos se destina a reutilización o valorización.

	2021	2022	2023	Variación	% variación
<b>RESIDUOS PELIGROSOS</b>	90.494 kg	140.878 kg	114.211 kg	-26.667	-18,90%
<b>RESIDUOS NO PELIGROSOS</b>	24.295 kg	52.817 kg	36.904 kg	-15.913	-30,10%



## EL RESIDUO COMO RECURSO UTIL. AVANZANDO HACIA LA CIRCULARIDAD

El Grupo está en proceso de implantación de acciones para avanzar hacia la transformación de un modelo circular siguiendo con la línea estratégica del Plan de Transición de Crecimiento Sostenible. Partiendo del planteamiento Multi-R y de los principios de la jerarquía europea en la gestión del residuo con el objetivo 2030, el Grupo realiza una revisión de las acciones encaminadas a la implantación de medidas circulares. Se resumen a continuación:

### RECHAZAR

- Plásticos de un solo uso

### REDISEÑAR

- Proceso de servicio a bordo facilitando la segregación de residuos
- Proceso de vuelo con la aplicación de la digitalización tanto para tripulación de vuelo como de cabina
- Procesos de mantenimiento (proyecto en curso) incorporando la digitalización a las “work orders” de mantenimiento.

### REUTILIZAR / REUSAR

- Recauchutado de neumáticos
- Proyectos a corto/medio plazo: Reutilización uniformidad; residuos neumáticos; fuselaje/cockpit para training; trapos usados en mantenimiento
- Adquisición de equipos reacondicionados por parte de IT
- Depuración de agua: Separador de hidrocarburos: Proyecto riego con aguas sanitarias

- El 62,3% de los residuos del grupo se destinan a Reutilización (Ref.: Residuos)

### REPARAR

- Piezas de aviones: Se realizan reparaciones en nuestros talleres y en algunos casos se externaliza la reparación de piezas.
- Equipos IT

### REFABRICAR

- Refabricación del carrito de servicio a bordo y cajón de mayordomía para permitir la funcionalidad de segregación de residuos.

### RECICLAJE

Hasta el 23% de los residuos no peligrosos se recuperan para su uso y hasta el 94% de los residuos peligrosos son regenerados o recuperados.

Proyectos a corto/medio plazo: Reciclaje del Queroseno procedente del defueling por tareas de mantenimiento.

### REDUCIR

Para todos los aspectos ambientales del grupo se incluye en su evaluación la variación respecto al año anterior. El objetivo es el control constante de su evolución y su reducción año tras año.

El objetivo de todas estas acciones es conservar y regenerar en positivo la naturaleza asegurando la sostenibilidad de los recursos, alargar el ciclo de vida y eliminar los factores externos negativos. Esta revisión y análisis así como la puesta en marcha de medidas continuará a lo largo del año 2024.

## USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

Tal y como señala la ONU en los ODS, el progreso logrado durante el último siglo a nivel mundial ha estado acompañado de una degradación medioambiental que está poniendo en peligro los mismos sistemas de los que depende nuestro desarrollo futuro, necesitando el equivalente a casi tres planetas para proporcionar los recursos naturales necesarios para mantener los estilos de vida actuales en 2050.

### ENERGÍA

Los recursos energéticos no renovables, como los combustibles fósiles, son limitados y su extracción y uso generan impactos ambientales negativos.

Somos conscientes que dada nuestra actividad una de nuestras principales fuentes energéticas son la quema de combustible, de las aeronaves y equipos tierra, y la energía eléctrica.

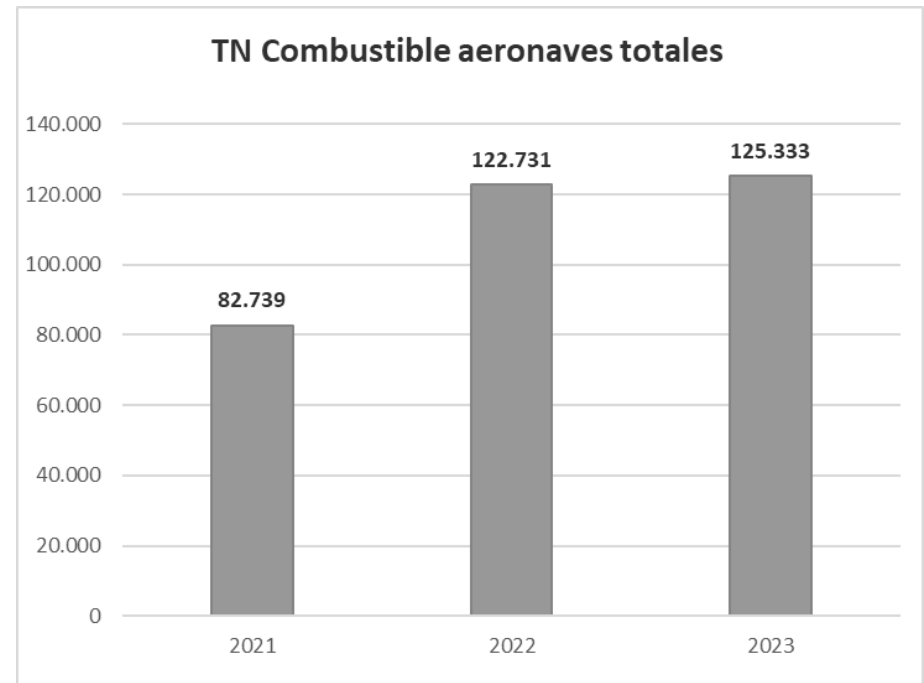
El consumo responsable de los recursos naturales forma parte de los principios fundamentales del Grupo. El compromiso que se ha adquirido es parte integrada en nuestra filosofía empresarial. Somos conscientes de que el uso sostenible de los recursos energéticos juega un papel fundamental en la preservación del medio ambiente y el desarrollo económico.

El Grupo tiene el compromiso a través de todos sus proyectos implantados de mitigar tal impacto en el medioambiente.

### Combustible aeronaves y equipos tierra

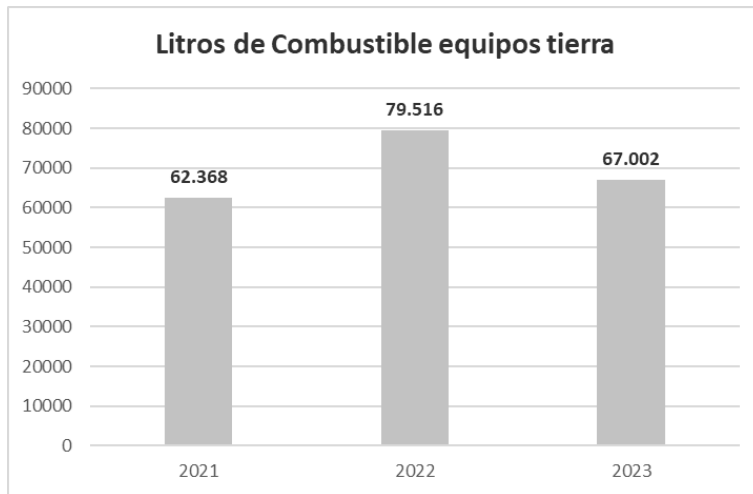
El consumo de combustible de las aeronaves en los últimos años se ha incrementado dado el aumento de producción tras la pandemia.

En 2023 se ha consumido 125.333 tn de combustible, un 2,1% más que el periodo anterior, sin embargo, viendo el consumo por pasajero por km transportado (PKT), existe una reducción del consumo en un -1,9%.



En cuanto al combustible de equipos tierra, sin embargo, se ha visto un descenso en su consumo, con la implantación del proyecto de electrificación de la flota comenzando en Valencia.

En 2023 se ha consumido un 15,7% menos respecto a 2022. En Valencia por el motivo del proyecto de electrificación de la flota la reducción ha sido de un 23%.



Los litros de combustible de equipos tierra de 2022 difieren de las reportadas en el informe previo por la exclusión de la flota de Aviotech que ya no forma parte del consolidado.

### Energía eléctrica

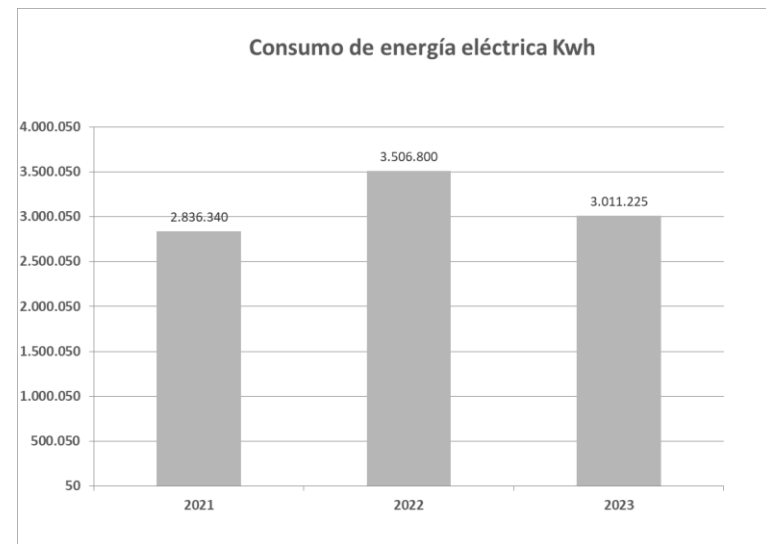
Un consumo responsable de energía precisa optar por energías más respetuosas con el medioambiente que contribuyan a la transición energética y a hacer un uso eficiente de éstas.

La energía eléctrica es una parte fundamental del proceso productivo del Grupo. Se utiliza principalmente en las instalaciones y para dar soporte a todos los procesos.

El consumo de energía eléctrica va sujeto al contrato de suministro eléctrico que pertenece a AENA, propietario del inmueble, excepto los aularios en Valencia, donde se realizan tareas de formación, que pertenece a la comercializadora Nabalia energía.

La energía procede de AENA es 100% energía renovable.

En 2023, el consumo eléctrico de todas las instalaciones ha sido de 3.011.225,1 Kwh, un 14,2% inferior al año anterior 2022. La mayor parte del consumo eléctrico corresponde a los consumos de las instalaciones en Valencia, un 85,1%.



Para seguir con el objetivo de favorecer las energías renovables: se trabaja en la instalación de una planta fotovoltaica de

autoconsumo sobre la cubierta del hangar, ubicado en la sede central de Valencia.

Befemar en 2023 siguió con las acciones para el ahorro o consumo responsable de recursos, en este caso de la electricidad. Las acciones de mejora de eficiencia energética que se han llevado a cabo en 2023 son:

- Instalación de sensores y temporizadores en las zonas comunes de oficinas.
- Instalación de programadores térmicos para el agua caliente.
- Programación de la climatización en línea con el RD 14/2022.

Las líneas de acción en materia de eficiencia energética en 2024 incluyen un proyecto de aislamiento térmico, que se basa en la instalación de unos vinilos en las ventanas del hangar, donde en temporada de verano se suele alcanzar altas temperaturas por estar posicionadas al sol. Estos vinilos reforzarán el consumo responsable de climatización y la eficiencia energética reduciendo de esta manera la temperatura interior hasta en 8°.

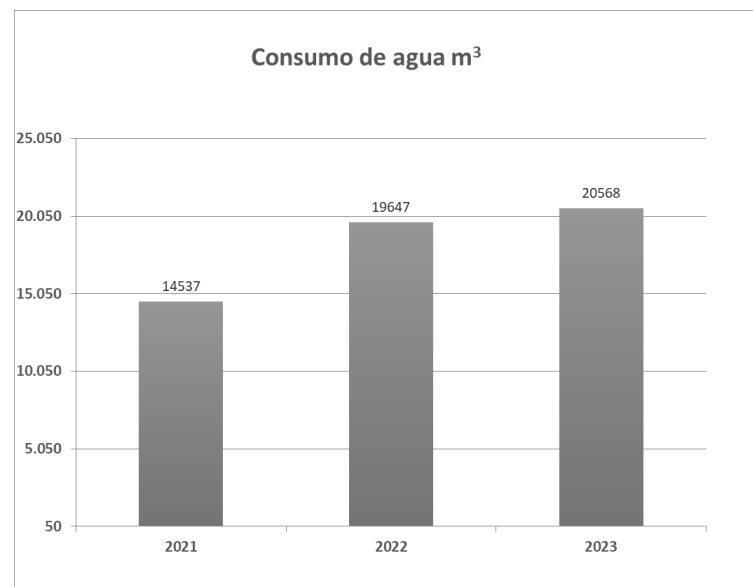
## AGUA

El área mediterránea es una de las regiones más vulnerables del mundo al cambio climático. Se prevé una reducción de las aportaciones hídricas en la cuenca Mediterránea de entre un 4% y un 8 % como efecto directo del calentamiento global, según la agencia EFE:Verde.

El agua se utiliza principalmente en las instalaciones y en las tareas de mantenimiento del Grupo. Se utiliza de forma eficiente procede principalmente de la red de suministro de AENA.

Del mismo modo que ocurre con la energía eléctrica, el contrato de suministro de agua en las instalaciones, AENA es la propietaria de las instalaciones, excepto en los aularios de Valencia. En la mayor parte de las instalaciones hay contadores de agua, pudiéndose así llevar un correcto seguimiento del consumo, lo que permite tomar acciones cuando se detecta una desviación, minimizando así el impacto que podría generar la aparición de una avería en el sistema de suministro.

En 2023, el consumo de agua en instalaciones destinadas a oficinas y talleres ha sido un 4,6% superior al registrado en 2022.



En las instalaciones de Valencia, se realiza un seguimiento que consiste en tomar lecturas cada 15 días para detectar cualquier consumo anómalo e investigar las causas. Este riguroso control nos ha permitido identificar fugas en las líneas de riego de las instalaciones. Estas fugas explican el aumento de consumo durante 2023, el cual podría haber sido mayor de no contar con este procedimiento de control.

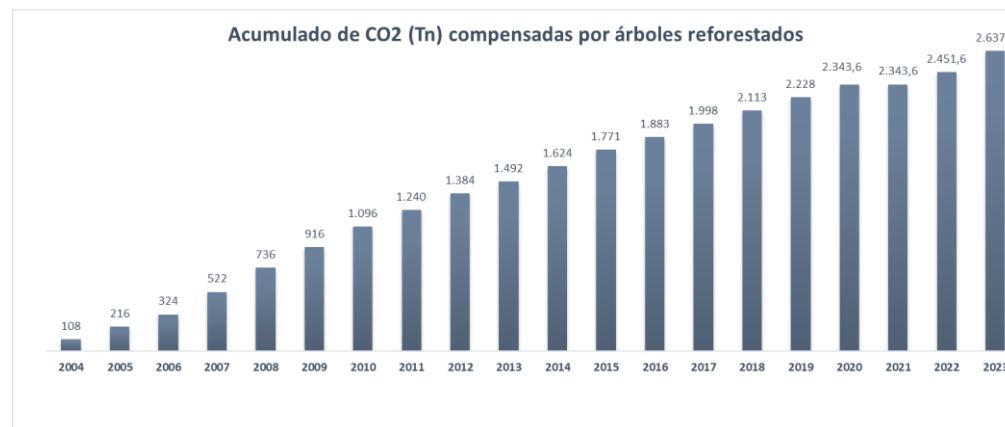
## BIODIVERSIDAD

Las instalaciones en las que se desarrolla la actividad principal del grupo son terrenos industriales propiedad de AENA, por tanto, la actividad no se realiza en áreas de alto valor para la biodiversidad.

Con el objetivo de compensar las emisiones de CO<sub>2</sub> y el consumo de papel, así como para sensibilizar a los empleados en materia ambiental, el Grupo lleva desarrollando desde el año 2004 y con carácter anual, una jornada de reforestación por empleados voluntarios.

Tras tener que suspender la jornada en 2021 por exigencias de la pandemia, en 2022, 80 voluntarios del grupo volvieron a salir al monte para devolverle así a la naturaleza, parte de lo que nos ha dado.

Además de colaborar con la recuperación de zonas críticas de la Comunidad Valenciana, esta acción ha permitido plantar un acumulado de más de 2.807 árboles, compensando 2.637,1 toneladas de CO<sub>2</sub>.





millones de pasajeros

# 04 LAS PERSONAS EN EL CENTRO

Información general	58
Remuneraciones	69
Desconexión	70
Organización del tiempo trabajo	71
Seguridad, salud y bienestar laboral	74
Diálogo social	81
Formación	84
Igualdad, inclusión y diversidad	85
Derechos humanos	90
Contribuciones a la comunidad	91

# INFORMACIÓN GENERAL

## ENFOQUE

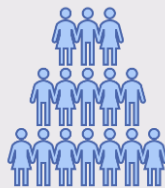
Como Grupo, Befemar aspira a crear un impacto positivo en las personas y comunidades favoreciendo su conectividad siendo parte de la transformación sostenible de la aviación. Juntos trabajamos por este objetivo común.

Reconocemos que la consecución de este propósito depende de nuestro modelo asentado en los valores propios: la resiliencia, innovación, excelencia operativa con el foco en las personas y su bienestar.

Aspirar a todo ello solo es posible desde nuestro compromiso por las personas y la generación de entornos positivos que favorezcan la transformación y el alineamiento hacia el objetivo compartido. En Grupo Befemar, valoramos a nuestros empleados como activos fundamentales y agentes de transformación social en un entorno en constante evolución. Algunos de los aspectos claves de nuestro compromiso con las personas incluyen:

### PAZ SOCIAL

En 2023, se trabajó activamente y se concluyeron todos los convenios colectivos de las empresas del Grupo. 2024 trae consigo nuevos desafíos. La atención se centra en la potenciación de la cultura, la diversidad y la igualdad.



### Desarrollo de las Personas

- Fomentamos el crecimiento profesional y personal de nuestros colaboradores. Ofrecemos oportunidades de formación, capacitación y desarrollo continuo para que puedan alcanzar su máximo potencial

### Salud y Bienestar

- Priorizamos la salud y el bienestar de nuestros empleados. Implementamos medidas para garantizar un entorno de trabajo seguro y promovemos hábitos saludables

### Igualdad, Diversidad e Inclusión

- Estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Valoramos la diversidad y promovemos un entorno inclusivo donde cada persona se sienta respetada y valorada

### Compromiso con la Comunidad

- Contribuimos activamente al bienestar de las comunidades en las que operamos. Participamos en iniciativas sociales y apoyamos causas locales

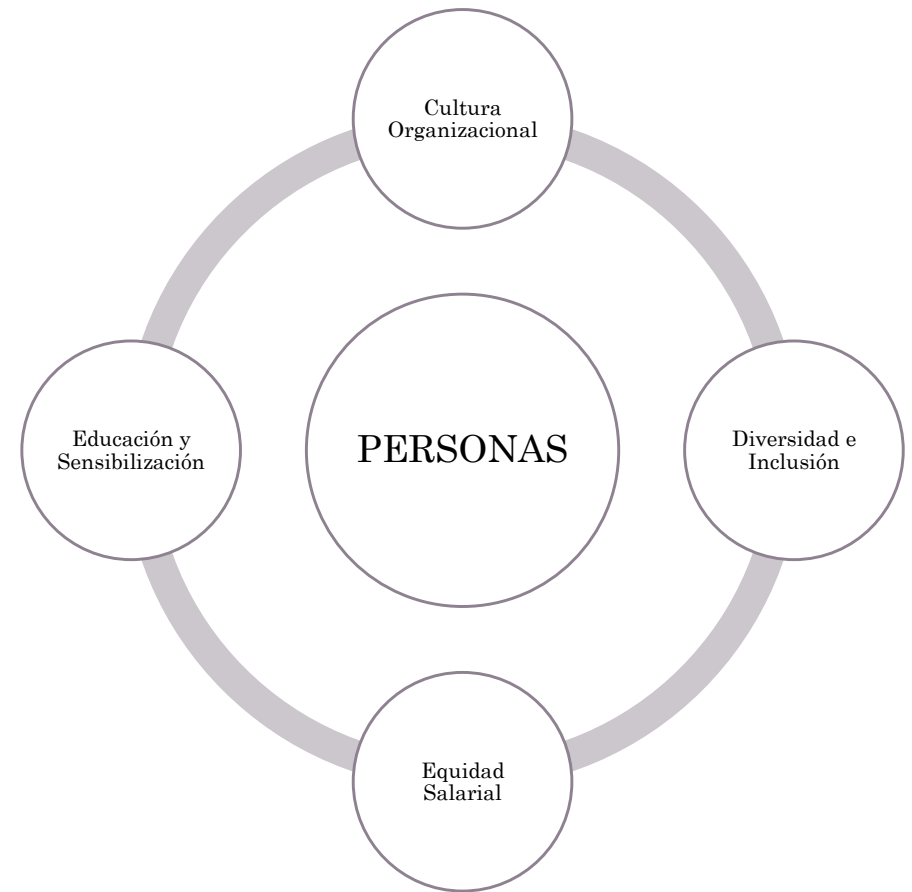
En los últimos años, la negociación colectiva y los convenios laborales han sido protagonistas de importantes cambios. En 2023, un hito significativo fue la búsqueda de Paz Social a través del cierre de todos los convenios colectivos de las empresas que forman el Grupo Befemar, siempre bajo el respeto de los convenios o protocolos de la OIT. Esta medida, aunque desafiante, sentó las bases para una relación más armoniosa entre empleadores y

trabajadores. La eliminación de conflictos y la promoción de un ambiente laboral estable fueron los pilares de esta transformación.

Sin embargo, el año 2024 trae consigo nuevos desafíos. La atención se centra en la potenciación de la cultura, la diversidad y la igualdad. El esfuerzo por crear entornos inclusivos donde cada voz sea escuchada y valorada. La diversidad de género, etnia, orientación sexual y habilidades se considera un activo. Los hitos de este año incluyen:

1. **Cultura Organizacional:** Las empresas están adoptando prácticas que fomentan una cultura positiva. Se promueve la colaboración, la creatividad y la transparencia.
2. **Diversidad e Inclusión:** Se implementan políticas para garantizar que todos los empleados tengan igualdad de oportunidades. Se fomenta la diversidad en la contratación y se crean programas de capacitación para sensibilizar sobre prejuicios inconscientes.
3. **Equidad Salarial:** Las organizaciones se comprometen a eliminar las brechas salariales basadas en género, raza o cualquier otra característica. La igualdad de remuneración es un objetivo fundamental.
4. **Educación y Sensibilización:** Se realizan talleres y capacitaciones para educar a los empleados sobre la diversidad y la importancia de un entorno inclusivo.

En resumen, la transformación hacia una sociedad laboral más justa y diversa es un camino continuo. Los hitos de 2023 y 2024 marcan el inicio de una nueva era, donde la colaboración, la igualdad y la comprensión mutua son los cimientos para un futuro más próspero. **LAS PERSONAS EN EL CENTRO.**



## DATOS DEL EQUIPO

El Grupo Befemar, está formado por una plantilla de 2.090 es el total de personas que componen el Grupo al cierre del año 2023, con un crecimiento de un 30% de la plantilla respecto al 2022.

El cuadro adjunto refleja la plantilla por cada una de las empresas a cierre 31 de diciembre de cada año.

Empresa	Facturación 2023	EBITDA 2023	Facturación 2022	EBITDA 2022	Coste plantilla 2022	Coste plantilla 2023	Plantilla 2022	Plantilla 2023	Coste plantilla/ Cifra Negocios 2022	Coste plantilla/ Cifra Negocios 2023	Cifra de Negocios/ plantilla 2022	Cifra de Negocios/ plantilla 2023	Coste plantilla/EBIDTA 2022	Coste plantilla/EBIDTA 2023	Ebidta/ plantilla 2022	Ebidta/pl antilla 2023
AIR NOSTRUM ENGINEERING AND MAINTENANCE OPERATIONS SLU	67.416 €	-628 €	61.270 €	7.175 €	15.892 €	18.876 €	367	389	26%	28%	167 €	173 €	2,21	-30,06	20	-2
AIR NOSTRUM GLOBAL SERVICES SLU	18.835 €	2.549 €	17.906 €	2.970 €	8.712 €	9.515 €	174	181	49%	51%	103 €	104 €	2,93	3,73	17	14
ARA GESTION DE TRIPULACIONES Y VUELO SLU	10.752 €	101 €	10.240 €	322 €	4.621 €	5.213 €	141	139	45%	48%	73 €	77 €	14,35	51,61	2	1
AIR NOSTRUM TRAINING OPERATIONS SLU	686 €	5 €	649 €	9 €	297 €	331 €	8	8	46%	48%	81 €	86 €	33,00	66,20	1	1
AIR NOSTRUM L.A.M S.A.U.	539.186 €	71.017 €	482.585 €	78.126 €	51.234 €	56.774 €	751	755	11%	11%	643 €	714 €	0,66	0,80	104	94

\*No se incluyen las sociedades irlandesas y de Sudamérica del Grupo. Datos en miles de euros.

PERSONAS 1: Evolución de indicadores de gestión: cifra de negocio; coste plantilla/cifra de negocio %; cifra de negocio/plantilla €; EBIDTA ; Coste plantilla/EBIDTA (%); EBIDTA/plantilla (€); coste plantilla (€)

Sociedades	Empleados 2022	Empleados 2023
AIR NOSTRUM L.A.M S.A.	751	755
ARA GESTION DE TRIPULACIONES Y VUELO S.L.	141	139
AIR NOSTRUM ENGINEERING AND MAINTENANCE OPERATIONS S.L.	367	389
AIR NOSTRUM GLOBAL SERVICES S.L.	174	181
AIR NOSTRUM TRAINING OPERATIONS S.L.	8	8
AVIATECH & CONSULTING S.L.	33	0
ANTA S.A.	20	23
HIBERNIAN AIRLINES LTD	5	3
AER RESOURCES AGENCY SERVICES LTD	5	6
ARD AER COMMERCIAL LTD	1	1
CITYJET DAC	0	116
CITYJET AS	0	469
<b>Total</b>	<b>1505</b>	<b>2090</b>

PERSONAS 2: Distribución número de empleados, GRUPO BEFEMAR 2022-2023

Sociedades	Empleados 2022	Empleados 2023
<b>AIR NOSTRUM L.A.M S.A.</b>		
Baleares	9	10
Barcelona	14	11
Madrid	62	259
Málaga	9	10
Valencia	646	455
Vizcaya	11	10
<b>ARA GESTION DE TRIPULACIONES Y VUELO S.L.</b>		
Valencia	141	139
<b>AIR NOSTRUM ENGINEERING AND MAINTENANCE OPERATIONS S.L.</b>		
Almería	3	3
Palma de Mallorca	3	3
Barcelona	3	3
Madrid	50	48
Málaga	3	3
Valencia	303	326
Vizcaya	2	3
<b>AIR NOSTRUM GLOBAL SERVICES S.L.</b>		
Madrid		1
Valencia	174	180
<b>AIR NOSTRUM TRAINING OPERATIONS S.L.</b>		
Valencia	8	8
<b>AVIATECH &amp; CONSULTING S.L.</b>		
Córdoba	33	0

**ANTA S.A.**

Paraguay	20	23
<b>HIBERNIAN AIRLINES LTD</b>		
Irlanda	5	3
<b>AER RESOURCES AGENCY SERVICES LTD</b>		
Irlanda	5	6
<b>ARD AER COMMERCIAL LTD</b>		
Irlanda	1	1
<b>CITYJET DAC</b>		
Irlanda	0	116
<b>CITYJET AS</b>		
Irlanda	0	469
<b>Total</b>	<b>1505</b>	<b>2090</b>

PERSONAS 3: Distribución empleados por empresas y centros de trabajo, 2022-2023

<b>GRUPO BEFEMAR</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Hombre	859	1.200
Mujer	646	890
<b>Total</b>	<b>1505</b>	<b>2090</b>

PERSONAS 4: Distribución empleados por género, GRUPO BEFEMAR 2022-2023

<b>GRUPO BEFEMAR</b>						
<b>Hombres</b>	<b>&lt;20 años</b>	<b>21-25 años</b>	<b>26-35 años</b>	<b>36-45 años</b>	<b>&gt;46 años</b>	<b>Total</b>
<b>2022</b>	4	59	146	239	411	859
<b>2023</b>	8	96	231	312	553	1200
<b>Mujeres</b>	<b>&lt;20 años</b>	<b>21-25 años</b>	<b>26-35 años</b>	<b>36-45 años</b>	<b>&gt;46 años</b>	<b>Total</b>
<b>2022</b>	17	75	110	244	200	646
<b>2023</b>	12	114	198	265	301	890

PERSONAS 5: Distribución empleados por género y edad , GRUPO BEFEMAR 2022-2023

GRUPO BEFEMAR 2022	Hombre	Mujer	Total
Oficinas/administración	184	277	461
Handling	41	47	88
Dirección	20	6	26
Pilotos	315	21	336
TCP's	21	288	309
TMA's	278	7	285
<b>Total</b>	<b>859</b>	<b>646</b>	<b>1505</b>

PERSONAS 6: Distribución empleados por género y clasificación profesional, GRUPO BEFEMAR 2022

GRUPO BEFEMAR 2023	Hombre	Mujer	Total
Oficinas/administración	254	337	591
Handling	39	40	79
Dirección	22	7	29
Pilotos	520	34	554
TCP's	80	462	542
TMA's	285	10	295
<b>Total</b>	<b>1200</b>	<b>890</b>	<b>2090</b>

PERSONAS 7: Distribución empleados por género y clasificación profesional, GRUPO BEFEMAR 2023

GRUPO BEFEMAR	2022	2023
<b>Indefinido</b>	<b>1448</b>	<b>2034</b>
Hombre	823	1166
Mujer	625	868
<b>Temporal</b>	<b>57</b>	<b>56</b>
Hombre	36	34
Mujer	21	22

PERSONAS 8: Distribución empleados por tipo de contrato y género, GRUPO BEFEMAR 2022-2023

GRUPO BEFEMAR						
	Indef. <30 años	Indef. 30-50 años	Indef. > 50 años	Temp. <30 años	Temp. 30-50 años	Temp. > 50 años
<b>2022</b>	216	860	372	34	18	5
<b>2023</b>	401	1158	475	35	16	5

PERSONAS 9: Distribución empleados por tipo de contrato y edad (<30 años; 30-50a; >50<sup>a</sup>), GRUPO BEFEMAR 2022-2023

GRUPO BEFEMAR 2022	Indefinido	Temporal	Total
Administrativos	189	8	197
Agentes de Pasaje	59	1	60
Agentes de Rampa	20		20
Directivos	24	2	26
Pilotos	328	8	336
TCP's	297	12	309
Titulados	256	10	266
TMA's	275	16	291
<b>Total</b>	<b>1448</b>	<b>57</b>	<b>1505</b>

PERSONAS 10: Distribución empleados por tipo de contrato y clasificación profesional, GRUPO BEFEMAR 2022

GRUPO BEFEMAR 2023	Indefinido	Temporal	Total
Administrativos	173	8	181
Directivos	27	2	29
Handling	78	1	79
Metal Empleados	59	4	63
Metal P. Operaciones	239	14	253
Metal P. Tecnico	132	4	136
Pilotos	547	7	554
TCP's	532	10	542
Titulados	247	6	253
<b>Total</b>	<b>2034</b>	<b>56</b>	<b>2090</b>

PERSONAS 11: Distribución empleados por tipo de contrato y clasificación profesional, GRUPO BEFEMAR 2023



GRUPO BEFEMAR		2022	2023
<b>Completa</b>		<b>1295</b>	<b>1833</b>
	Hombre	809	1132
	Mujer	486	701
<b>Parcial</b>		<b>210</b>	<b>257</b>
	Hombre	50	69
	Mujer	160	188

PERSONAS 12: Distribución empleados por género y tipo de jornada, GRUPO BEFEMAR 2022-2023

GRUPO BEFEMAR						
	Comp. <30 años	Comp. 30-50 años	Comp. > 50 años	Parc. <30 años	Parc. 30-50 años	Parc. > 50 años
<b>2023</b>	413	982	438	15	198	44
<b>2022</b>	259	688	348	6	175	29

PERSONAS 13: Distribución empleados por edad (<30 años; 30-50a; >50a) y tipo de jornada, GRUPO BEFEMAR 2022-2023

GRUPO BEFEMAR 2022	Completa	Parcial	Total
Administrativos	165	32	197
Agentes de Pasaje	36	24	60
Agentes de Rampa	19	1	20
Directivos	24	2	26
Pilotos	291	45	336
TCP's	230	79	309
Titulados	243	23	266
TMA's	287	4	291
<b>Total</b>	<b>1295</b>	<b>210</b>	<b>1505</b>

PERSONAS 14: Distribución empleados por clasificación profesional y tipo de jornada, GRUPO BEFEMAR 2022

GRUPO BEFEMAR 2023	Completa	Parcial	Total
Administrativos	156	25	181
Directivos	27	2	29
Handling	56	23	79
Metal Empleados	45	18	63
Metal P. Operaciones	228	25	253
Metal P. Tecnico	121	15	136

Pilotos	503	51	554
TCP's	462	80	542
Titulados	235	18	253
<b>Total</b>	<b>1833</b>	<b>257</b>	<b>2090</b>

PERSONAS 15: Distribución empleados por clasificación profesional y tipo de jornada, GRUPO BEFEMAR 2023

GRUPO BEFEMAR 2022	Altas	Bajas	Total
Hombre	162	113	275
Mujer	258	210	468
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>323</b>	<b>687</b>

PERSONAS 16: Distribución empleados por género, altas y bajas, GRUPO BEFEMAR 2022

GRUPO BEFEMAR 2023	Altas	Bajas	Total
Hombre	116	87	203
Mujer	147	132	279
<b>Total</b>	<b>263</b>	<b>219</b>	<b>482</b>

PERSONAS 17: Distribución empleados por género, altas y bajas, GRUPO BEFEMAR 2023

GRUPO BEFEMAR						
	Altas <30 años	Altas 30-50 años	Altas > 50 años	Bajas <30 años	Bajas 30-50 años	Bajas > 50 años
<b>2022</b>	257	119	13	161	113	24
<b>2023</b>	243	100	19	151	124	79

PERSONAS 18: Distribución empleados por edad (<30 años; 30-50a; >50a), altas y bajas, GRUPO BEFEMAR 2022-2023

GRUPO BEFEMAR 2022	Altas	Bajas	Total
Administrativos	63	27	86
Agentes de Pasaje	3	3	6
Agentes de Rampa		1	1
Directivos	2	2	4
Pilotos	2	16	18
TCP's	218	195	413
Técnicos	1	4	5
Titulados	54	29	83
TMA's	71	36	71
<b>Total</b>	<b>389</b>	<b>298</b>	<b>687</b>

PERSONAS 19: Distribución empleados por clasificación profesional, altas y bajas, GRUPO BEFEMAR 2022

GRUPO BEFEMAR 2023	Altas	Bajas	Total
Administrativos	26	31	12
Agentes de Pasaje	2	1	3
Handling	2	5	7
Metal Empleados	7	3	10
Metal P. Operaciones	28	13	41
Metal P. Tecnico	46	10	56
Pilotos	65	64	21
TCP's	137	169	246
Titulados	32	28	60
TMA's	15	26	26
<b>Total</b>	<b>263</b>	<b>219</b>	<b>482</b>

PERSONAS 20: Distribución empleados por clasificación profesional, altas y bajas, GRUPO BEFEMAR 2023

Sociedad 2022	Porcentaje rotación
AIR NOSTRUM L.A.M S.A.	30,20%
ARA GESTION DE TRIPULACIONES Y VUELO S.L.	32,45%
AIR NOSTRUM ENGINEERING AND MAINTENANCE OPERATIONS S.L.	15,32%
AIR NOSTRUM GLOBAL SERVICES S.L.	12,83%
AIR NOSTRUM TRAINING OPERATIONS S.L.	6,67%
AVIATECH	57,89%

PERSONAS 21: Cálculo de la rotación, 2022

Sociedad 2023	Porcentaje rotación
AIR NOSTRUM L.A.M S.A.	18,86%
ARA GESTION DE TRIPULACIONES Y VUELO S.L.	11,43%
AIR NOSTRUM ENGINEERING AND MAINTENANCE OPERATIONS S.L.	17,92%
AIR NOSTRUM GLOBAL SERVICES S.L.	7,91%
AIR NOSTRUM TRAINING OPERATIONS S.L.	0,00%
CITYJET DAC	20,14%
CITYJET AS	18,31%

PERSONAS 22: Cálculo de la rotación, 2023

Promedio de AÑOS DE ANTIGÜEDAD 31/12/2022			
Sociedad	Hombre	Mujer	Total
AIR NOSTRUM L.A.M S.A.	15	12	14
ARA GESTION DE TRIPULACIONES Y VUELO S.L.	13	15	14
AIR NOSTRUM ENGINEERING AND MAINTENANCE OPERATIONS S.L.	13	15	14
AIR NOSTRUM GLOBAL SERVICES S.L.	17	19	18
AIR NOSTRUM TRAINING OPERATIONS S.L.	14	19	18
AVIATECH	1,7	0,9	1,5

PERSONAS 23: Promedio de años de antigüedad media de la plantilla, por género y empresas. 2023

Promedio de AÑOS DE ANTIGÜEDAD 31/12/2023			
Sociedad	Hombre	Mujer	Total
AIR NOSTRUM L.A.M S.A.	16	13	14
ARA GESTION DE TRIPULACIONES Y VUELO S.L.	15	15	15
AIR NOSTRUM ENGINEERING AND MAINTENANCE OPERATIONS S.L.	13	13	13
AIR NOSTRUM GLOBAL SERVICES S.L.	16	18	18
AIR NOSTRUM TRAINING OPERATIONS S.L.	15	20	19
CITYJET DAC	11	8	9
CITYJET AS	3	3	3

PERSONAS 24: Promedio de años de antigüedad media de la plantilla, por género y empresas. 2023

# REMUNERACIONES

## ENFOQUE

La retribución de los empleados está sujeta a los convenios colectivos firmados, unos con carácter empresa y otros con carácter sectorial. Estos son de aplicación al 98% de la plantilla.

La política retributiva está diseñada para garantizar la igualdad de retribución entre mujeres y hombres.

Evaluamos de manera justa y transparente los puestos de trabajo considerando tanto la igualdad como el valor intrínseco de las funciones desempeñadas.

Nuestra política retributiva se basa en criterios objetivos y no permite diferencias injustificadas entre géneros. Asimismo, promovemos la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todas las etapas de la carrera profesional.

Reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad salarial y continuaremos adaptándonos a las normativas y mejores prácticas para garantizar un entorno laboral equitativo y diverso.

## DATOS

La estructura salarial de toda nuestra plantilla está enfocada a la consecución de objetivos corporativos.

Categoría Profesional	Género	Promedio FIJOS	Promedio VBLES NOM	Promedio PLUSES	Promedio OBJETIVOS	Suma PROMEDIOS SALARIO
GRUPO BEFEMAR 2022	Hombre	49.222,27 €	6.015,78 €	6.092,46 €	4.144,26 €	65.474,77 €
	Mujer	16.694,85 €	1.359,43 €	2.579,03 €	1.986,41 €	22.619,71 €

PERSONAS 25: Remuneraciones medias del ejercicio, GRUPO BEFEMAR 2022

Categoría Profesional	Género	Promedio FIJOS	Promedio VBLES NOM	Promedio PLUSES	Promedio OBJETIVOS	Suma PROMEDIOS SALARIO
GRUPO BEFEMAR 2023	Hombre	52.554,16 €	7.413,23 €	5.922,43 €	3.914,59 €	69.804,41 €
	Mujer	20.624,20 €	2.119,24 €	4.531,98 €	1.889,41 €	29.164,83 €

PERSONAS 26: Remuneraciones medias del ejercicio, GRUPO BEFEMAR 2023

## ALTA DIRECCIÓN

La Remuneración de los consejeros viene reflejada en las cuentas anuales publicadas 2022 y 2023

Durante el ejercicio 2023 y 2022 el Grupo ha satisfecho remuneraciones a su Administrador Único en concepto de retribuciones salariales y como miembro del Consejo de Administración de sociedades participadas por importe de 692 y 413 miles de euros respectivamente.

El total de remuneraciones satisfechas al conjunto de personal de la Alta Dirección, que no incluyen el salario del Administrador Único, que actúan como tal, en las participadas ascendieron a 2.864 y 1.152 miles de euros en el ejercicio 2023 y 2022 respectivamente.

Al 31 de diciembre de 2023 y 2022 no existen anticipos, ni otros compromisos, ni se han contraído obligaciones en materia de pensiones y seguros de vida con los miembros del Consejo de Administración.

Al cierre del ejercicio el Grupo tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para el Administrador Único y la Alta Dirección y la prima pagada en el año 2023 y 2022 ascendió a 247 y 323 miles de euros respectivamente.

En el deber de evitar situaciones de conflicto con el interés del Grupo durante el ejercicio el Administrador Único ha cumplido con las obligaciones previstas en el artículo 228 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. Asimismo, tanto él como las personas a él vinculadas, se han abstenido de incurrir en los

supuestos de conflicto de interés previstos en el artículo 229 de dicha ley, excepto en los casos en que haya sido obtenida la correspondiente autorización.

## PLANES DE PENSIONES/JUBILACIÓN Y PLANES RETRIBUCIÓN VARIABLE LIGADO SOSTENIBILIDAD

Dentro de los beneficios sociales que la empresa ofrece a sus directivos se encuentra los planes de jubilación. Se han acogido durante el 2022 y 2023 un total de 6 directores.

Sociedades	2022	2023
AIR NOSTRUM ENGINEERING AND MAINTENANCE OPERATIONS S.L.	24.000,00	24.000,00
AIR NOSTRUM GLOBAL SERVICES S.L.	144.999,96	138.999,96
AIR NOSTRUM L.A.M S.A.	21.999,96	21.999,96
HIBERNIAN	37.295,79	15.339,60
<b>Total general</b>	<b>228.295,71</b>	<b>200.339,52</b>

PERSONAS 27: Aportación a los planes de jubilación, 2022-2023

## DESCONEXIÓN

El Grupo Befemar ha desarrollado una política de desconexión digital en todas las empresas, en aplicación de la Ley Orgánica

3/2018, de protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

El derecho a la desconexión digital queda recogido en todos los convenios colectivos, con el fin de preservar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, contribuyendo así a optimizar la satisfacción laboral y la conciliación entre la vida profesional y personal.

Como principio de transparencia esta política está al alcance de los trabajadores en la intranet de las compañías.

## ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO TRABAJO

La organización del tiempo de trabajo y la gestión adecuada de los horarios laborales son fundamentales para las empresas del grupo Befemar y sus trabajadores.

Lo que nos lleva a destacar aspectos como:

**Horarios Flexibles:** permite a los empleados ajustar sus horarios según sus necesidades personales, lo que nos lleva a una mejora continua de equilibrio entre rendimiento positivo y el bienestar.

Planificar la jornada laboral permite aprovechar al máximo las horas de trabajo.

Con la conciliación se mejora la satisfacción de nuestros empleados y a largo plazo contribuye a la retención del talento en la empresa.

**Trabajo remoto:** se pretende no solo facilitar la conciliación y retener el talento (aspecto mencionado anteriormente), sino también mejorar el impacto ambiental, con la reducción de desplazamientos innecesarios. Al organizar horarios de trabajo de manera más racional, se evitan trayectos superfluos, lo que a su vez reduce las emisiones de CO2.

En resumen, la sostenibilidad en la organización del tiempo de trabajo implica eficiencia, reducción de impacto ambiental y promoción del bienestar de los empleados.

El calendario laboral junto con la organización del tiempo de trabajo se pacta juntamente con los Comités de empresa. A finales de año la empresa da a conocer el calendario laboral del siguiente año, conteniendo los festivos anuales, los días de convenio y otras fechas señaladas con el fin de facilitar a la plantilla la organización de su vida personal de acuerdo con ello en colaboración con la Empresa.

Para ello se publica en el portal del empleado/a, el calendario anual y el formato correspondiente para solicitar cambios en las fechas de vacaciones que permitan una mejor conciliación personal y familiar.

## BENEFICIOS SOCIALES

Grupo Befemar mantiene un compromiso con el bienestar general de sus empleados y con el objetivo de crear un entorno de trabajo positivo y atractivo ofreciendo en todos los convenios colectivos la posibilidad de negociar con los representantes de los trabajadores, beneficios sociales e incluir todos o algunos de ellos.

Entre ellos podemos destacar:

- Seguro de vida, seguro de asistencia sanitaria y seguro de Accidentes: ofrecemos protección financiera a los trabajadores y sus familias.
- Permisos retribuidos: recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y los correspondientes Convenios de aplicación, permiten a los trabajadores ausentarse del trabajo durante ciertos períodos sin perder su salario.
- Billetes: descuentos importantes a los empleados para que puedan disfrutar del período vacacional con sus familias.
- Plan de pensiones: con el fin de contribuir al bienestar financiero actual y futuro de las personas.
- Seguro médico: se pretende dar acceso a médicos y especialistas, contribuyendo así al bienestar y tranquilidad de los trabajadores.

## ABSENTISMO LABORAL

Este apartado mide exclusivamente las bajas por contingencias comunes y bajas por accidentes de trabajo.

El número de horas totales del Grupo por absentismo en el 2023, son 171.344 horas que representan un porcentaje del 7% sobre el total de horas trabajadas (se considera que la jornada diaria es de 8 horas), observando una mejoría respecto al 2022 que representó un 12%.

	Horas (días x 8h) 2023	Horas trabajo 2023	% absentismo 2023	Horas (días x 8h) 2022	Horas trabajo 2022	% absentismo 2022
<b>ANE</b>	100.096	1.348.318	7%	92.576	1.161.000	8%
<b>ANEM</b>	46.576	704.032	7%	38.768	640.952	6%
<b>ANGS</b>	8.872	306.360	3%	9.856	296.148	3%
<b>ARAGTV</b>	15.328	236.578	6%	13.032	239.982	5%

<b>ANAT</b>	472	13.616	3%	1.608	13.616	12%
<b>Total</b>	<b>171.344</b>	<b>2.608.904</b>	<b>7%</b>	<b>155.840</b>	<b>2.351.698</b>	<b>12%</b>

PERSONAS 28: Horas totales de absentismo, GRUPO BEFEMAR 2023 vs 2022

## MEDIDAS CONCILIACIÓN LABORAL

Trabajamos en acciones para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar buscando equilibrar las responsabilidades laborales con las necesidades personales y familiares de nuestro equipo. Con estas acciones queremos reflejar nuestro compromiso con la igualdad de género y la mejora de la cultura organizacional.

### Nuestros objetivos principales son:

- Facilitar la conciliación: queremos que nuestros empleados y voluntarios puedan armonizar su vida laboral, personal y familiar. Por ello, hemos implementado medidas flexibles en la organización del trabajo.
- Adaptarnos a los cambios sociales: reconocemos que la sociedad evoluciona, y nuestras políticas deben reflejar esos cambios. Protegemos la maternidad, paternidad y el cuidado de hijos e hijas menores y personas dependientes.
- Garantizar igualdad efectiva: establecemos estrategias de gestión de recursos humanos no discriminatorias para hombres y mujeres con responsabilidades familiares.

En este camino, en el 2023 hemos aprobado medidas como la flexibilidad horaria y mejoras salariales que promueven el bienestar de nuestra plantilla.

El compromiso del Grupo Befemar, es seguir evaluando y adaptando estas medidas para asegurar un entorno laboral saludable y productivo.



Entre estas medidas podemos destacar:

1. Programas de apoyo psicológico a tripulaciones.
2. Oportunidades de desarrollo profesional
3. Apoyo a la conciliación familiar y profesional a través de licencias y permisos retribuidos.
4. Promoción de la salud física, con pausas activas durante la jornada laboral.
5. Comunicación transparente y participación con los representantes de los trabajadores para escuchar necesidades y preocupaciones del colectivo.
6. Flexibilidad horaria, jornada intensiva, bolsa de horas, y trabajo remoto.
7. Posibilidad de reducir la jornada para atender situaciones personales del trabajador.

Todas estas medidas quedan reflejadas en los convenios colectivos de aplicación.

El 100% de los empleados durante el 2022 y 2023 se han reincorporado al trabajo tras una baja de paternidad o maternidad.

Grupo BEFEMAR	Empleados 2022	Empleados 2023
<b>Número de personas con derecho a baja</b>		
Paternidad	25	24
Maternidad	16	16
<b>Número de personas que disfrutaron de una baja</b>		
Paternidad	25	24
Maternidad	16	10
<b>Número de reincorporaciones tras finalizar la baja</b>		

Paternidad	25	24
Maternidad	16	10

**Número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja y que siguieron trabajando durante 12 meses después de volver al trabajo**

Paternidad	25	24
Maternidad	16	10

PERSONAS 29: N° empleados distinguiendo por paternidad y maternidad, GRUPO BEFEMAR 2022-2023

Se ha considerado que todas las personas con derecho a solicitar una prestación de paternidad o maternidad son el 100% de las solicitudes

Categoría ANTA S.A. 2023	Hombres	Mujeres	Total
Administrativos	0	0	0
Agentes de Pasaje	0	0	0
Pilotos	0	0	0
TCP's	0	0	0
Técnicos	0	0	0
Titulados	0	0	0
TMA's	1	0	1
<b>Total general</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

PERSONAS 30: Empleados que han cogido permisos maternidad o paternidad, ANTA S.A. 2023

# SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR LABORAL

## ENFOQUE

El Grupo Befemar mantiene un compromiso por la creación de entornos de trabajo seguros, positivos, colaborativos y medioambientalmente eficientes manifestando una firme responsabilidad con la seguridad y salud de sus trabajadores mediante:

1. **Protección Eficaz:** reconocer el derecho de los trabajadores a una protección eficiente en materia de seguridad y salud en el trabajo es esencial. Esto implica garantizar que los empleados estén seguros y saludables mientras realizan sus tareas laborales. La empresa se compromete activamente a cumplir y mejorar las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de su plantilla.
2. **Prevención de Riesgos Laborales:** Grupo Befemar Global Management se asegura de desarrollar medidas preventivas para abordar los riesgos laborales. Esto incluye la adopción de prácticas y políticas que minimicen los peligros y promuevan un entorno de trabajo seguro. La seguridad y salud de los empleados abarca todos los aspectos relacionados con su labor.
  - **Enfoque de Gestión:** la sociedad Air Nostrum LAM ha establecido un Servicio de Prevención Mancomunado desde 2021. Este servicio atiende a varias empresas del grupo, incluyendo Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, Air Nostrum Global Services, Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, ARA

Gestión de Tripulaciones y Vuelo, y Air Nostrum Training Operations. El servicio abarca especialidades como seguridad en el trabajo, ergonomía, psicología y z

3. **medicina del trabajo.** Además, la especialidad de higiene está externalizada en SERMESA como un Servicio de Prevención Ajeno.
4. **Mejora Continua:** proporcionar a la plantilla ambientes de trabajo sanos y seguros. se logra mediante una mejora continua en las condiciones de salud y seguridad. La integración de la prevención en todas las áreas de gestión de la empresa es fundamental. La colaboración con otros departamentos garantiza que la seguridad y salud sean una prioridad en todas las operaciones.
5. **Formación y Concienciación:** la empresa reconoce la importancia de la formación. Por lo tanto, se programan cursos periódicos para todos los empleados. Esto asegura que estén informados y conscientes de las prácticas seguras y saludables en el lugar de trabajo.
6. **En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo,** la colaboración entre los trabajadores y la empresa es esencial para garantizar un entorno laboral seguro y saludable. En el Grupo Befemar lleva a cabo, una escucha activa de los trabajadores a través del diálogo con los órganos de Gobierno que los representa con una periodicidad trimestral:
  1. **Delegados de Prevención:**
    - Los Delegados de Prevención tienen la responsabilidad de colaborar con la dirección de la empresa para identificar riesgos, proponer medidas preventivas y velar por el cumplimiento de las normativas de seguridad y salud.

## 2. Comités de Seguridad y Salud:

- Estos comités se reúnen periódicamente en los centros de trabajo para abordar temas específicos relacionados con la seguridad y salud.
- Su función incluye revisar incidentes, analizar estadísticas de accidentes, evaluar programas de prevención y promover una cultura de seguridad en toda la organización.

Los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud del Grupo Befemar lo conforman un total de 30 personas que se reúnen en sus respectivos centros de trabajo con una periodicidad trimestral.

EMPRESA	COMITÉ / DELEGADO PREVENCIÓN	LOCALIZACIÓN	Nº MIEMBROS
AIR NOSTRUM	COMITÉ SEGURIDAD Y SALUD ANE QUART-OFICINAS CENTRALES	Valencia	8
	DELEGADO PREVENCIÓN ANE AEROPUERTO DE VALENCIA	Valencia	1
	DELEGADO SEGURIDAD Y SALUD ANE AEROPUERTO DE MADRID	Madrid	1
	DELEGADO PREVENCIÓN ANE AEROPUERTO DE MÁLAGA	Málaga	1
	DELEGADO PREVENCIÓN ANE AEROPUERTO DE PMI	Palma de Mallorca	1
ANEM	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD ANEM HANGAR VALENCIA	Valencia	6
	DELEGADO DE SEGURIDAD Y SALUD ANEM AEROPUERTO MADRID	Madrid	1
GLOBAL SERVICES	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD ANGS QUART	Valencia	6

ARA GTV	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD ARAGTV QUART	Valencia	4
ANAT	DELEGADO DE PREVENCIÓN ANAT QUART	Valencia	1

PERSONAS 31: Representación de los trabajadores en las diferentes empresas.

## DATOS

A continuación, se expone el resumen de contingencias que se han dado en el Grupo durante los años 2002 vs 2023, desglosado por empresas.

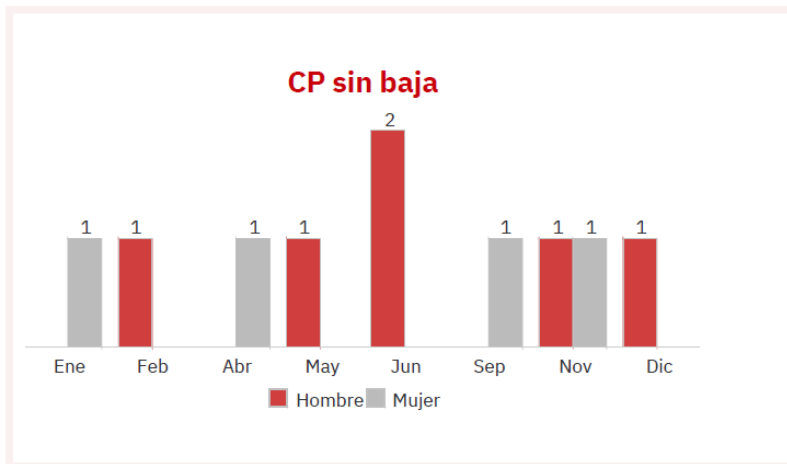
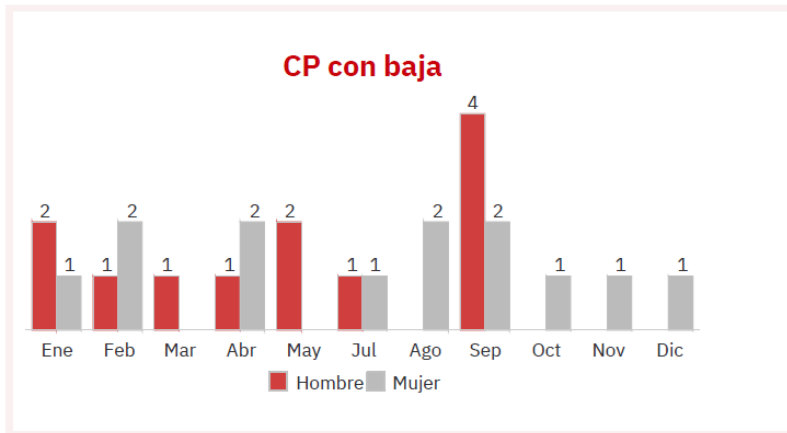
### Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo

	H 2023	M 2023	Total 2023	H 2022	M 2022	Total 2022
Accidentes de trabajo con baja	16	14	30	9	13	22
Accidentes de trabajo sin baja	6	4	10	2	3	5
Enfermedades profesionales con baja	0	0	0	0	0	0
Enfermedades profesionales sin baja	0	0	0	0	0	0
Recaídas	0	0	0	0	0	0
Accidentes in itinere	0	0	0	0	1	1

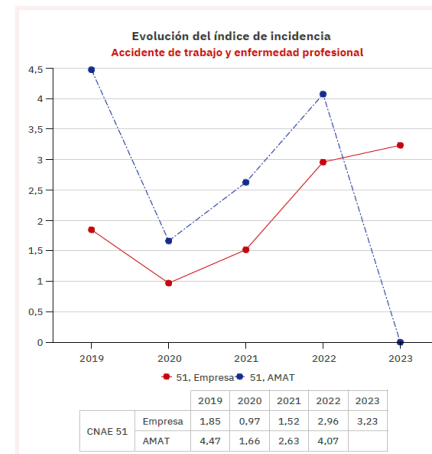
PERSONAS 32: Resumen de contingencias profesionales, ANE 2023 vs 2022

La Mutua calificó todos los accidentes ocurridos en 2023 como leves y no se ha declarado ninguna enfermedad profesional.

## Contingencias profesionales, con baja y sin baja, distribuidas por meses

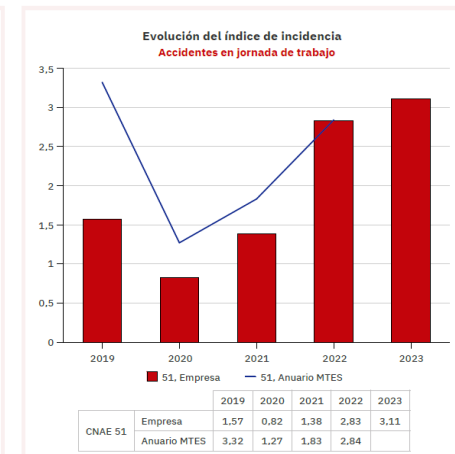


## Índices de Incidencia (ANE)



AMAT – ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE A.T. Y E.P. DE LA S.S. Fuente de datos: BI Sectorial - Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (RESINA - El Big Data del Absentismo)

Índice de incidencia: Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja por cada 100 trabajadores



Índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja, publicado en el 'Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social' correspondiente a la división de actividad según CNAE-2009 para asalariados.

Dentro de la búsqueda del Bienestar y salud de ellos trabajadores, constantemente se están actualizando las evaluaciones de riesgo, como mejora continua. En el 2023 se actualizaron las siguientes **evaluaciones de riesgos**:

EMPRESA	TIPO EVAUACIÓN	CONTENIDO
ANE	PUESTO DE TRABAJO	ADMINISTRATIVO HANDLING
ANE	PUESTO DE TRABAJO	SERVICIOS AUXILIARES (RAMPA)

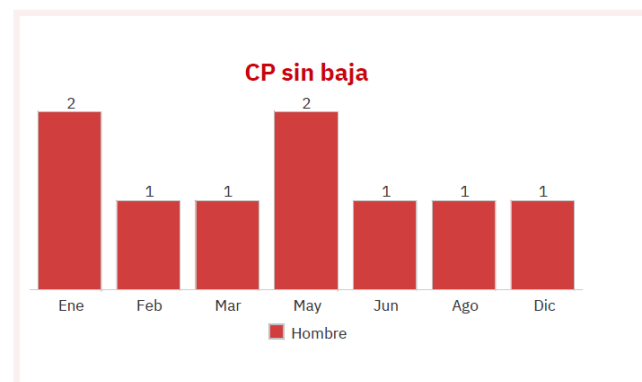
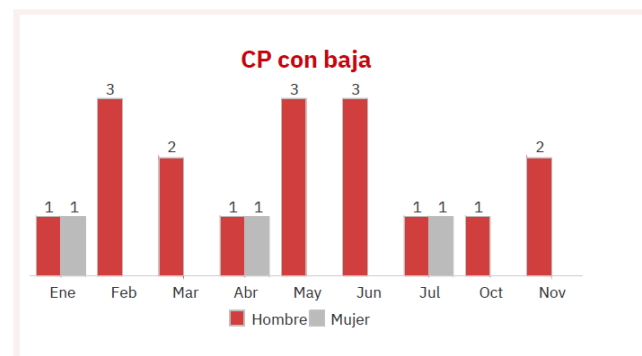
## Air Nostrum Engineering & Maintenance

	H 2023	M 2023	Total 2023	H 2022	M 2022	Total 2022
Accidentes de trabajo con baja	18	4	22	13	1	14
Accidentes de trabajo sin baja	9		9	14	1	15
Enfermedades profesionales con baja	0	0	0	0	0	0
Enfermedades profesionales sin baja	0	0	0	0	0	0
Recaídas	1	0	1	0	0	0
Accidentes in itinere	0	0	0	0	1	1

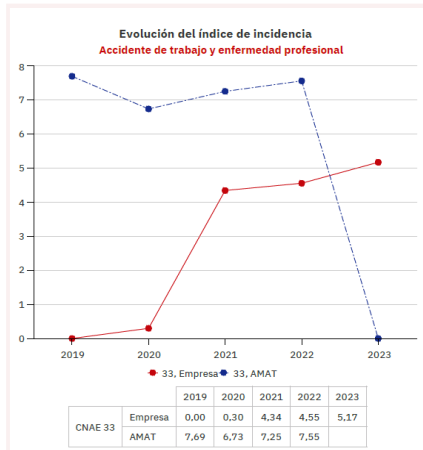
PERSONAS 33: Resumen de contingencias profesionales, ANEM 2023 vs 2022

La totalidad de los accidentes de trabajo ocurridos fueron calificados como Leves, y se declaró una enfermedad profesional.

## Contingencias profesionales, con baja y sin baja distribuidas por meses

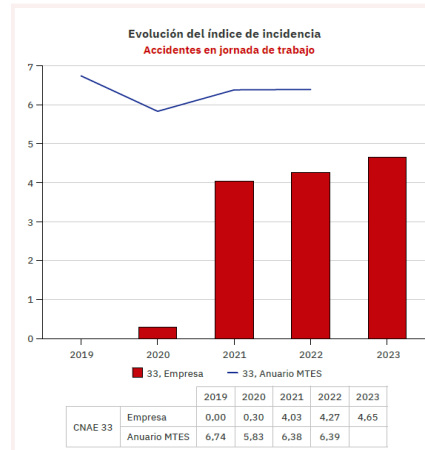


## Índices de Incidencia durante el 2023 (ANEM)



AMAT – ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE A.T. Y E.P. DE LA S.S. Fuente de datos: BI Sectorial - Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (RESINA - El Big Data del Absentismo)

Índice de incidencia: Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja por cada 100 trabajadores



Índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja, publicado en el 'Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social' correspondiente a la división de actividad según CNAE-2009 para asalariados.

La totalidad de los accidentes de trabajo ocurridos fueron calificados como Leves, no declarándose, ninguna enfermedad profesional.

## Contingencias profesionales, con baja y sin baja distribuidas por meses

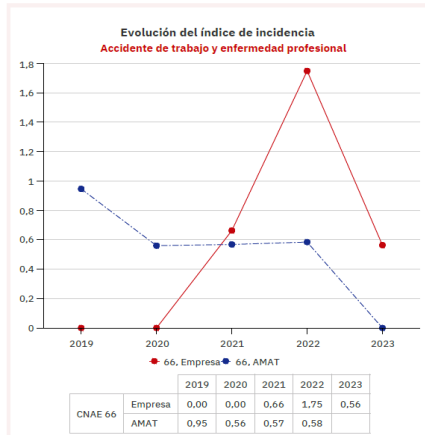


## Air Nostrum Global Services

	H 2023	M 2023	Total 2023	H 2022	M 2022	Total 2022
Accidentes de trabajo con baja	0	1	1	0	1	1
Accidentes de trabajo sin baja	1	3	4	2	0	2
Enfermedades profesionales con baja	0	0	0	0	0	0
Enfermedades profesionales sin baja	0	0	0	0	0	0
Recaídas	0	0	0	0	0	0
Accidentes in itinere	0	3	3	0	2	2

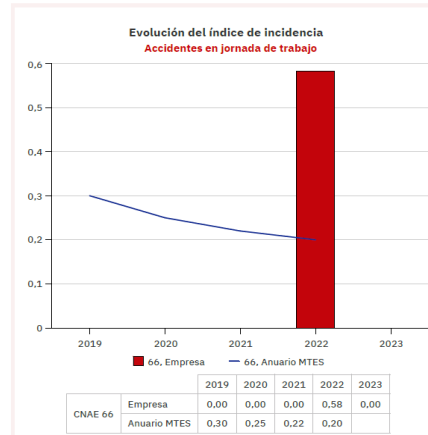
PERSONAS 34: Resumen de contingencias profesionales, ANGS 2023 vs 2022

## Índices de Incidencia durante el 2023 (GS) distribuido por meses



AMAT – ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE A.T. Y E.P. DE LA S.S. Fuente de datos: BI Sectorial - Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (RESINA - El Big Data del Absentismo)

Índice de incidencia: Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja por cada 100 trabajadores



Índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja, publicado en el 'Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social' correspondiente a la división de actividad según CNAE-2009 para asalariados.

## ARA Gestión de Tripulaciones y Vuelo

Durante 2023 en ARA GTV no se dio ningún caso de Accidente laboral, con o sin baja, ni enfermedades profesionales.

## Air Nostrum Training Operations

Durante 2023 en Air Nostrum Training Operations no se dio ningún caso de Accidente laboral, con o sin baja, ni enfermedades profesionales.

## FORMACIÓN

El Grupo Befemar da una importancia a la formación en materia de prevención de riesgos laborales. El total de horas de formación en el año 2023 ha sido de 460.

Destacamos la formación invertida en prevención que en el año 2023 frente al año 2022, cuyas horas impartidas se han visto incrementadas en un 40%.

	Horas 2022	Horas 2023
ANE	85	85
ANGS	79	26
ANEM	132	227
ARAGTV	29	118
ANAT	4	4
<b>Total Grupo</b>	<b>329</b>	<b>460</b>

PERSONAS 35: N° de horas en Formación en Prevención

EMPRESA	FORMACION PRL	DURACION	DIRIGIDO A	PERIODICIDAD	MODALIDAD	IMPORTE	MATRICULA	OBSERVACIONES
ANGS	Pantallas de visualización de datos (PVDs)	2h	Todos	Inicio + 5 años	online	Quirón Prevención	SPM	
	Extinción de incendios	2h	Miembros plan emerg	4 años	online	Quirón Prevención	SPM	
	Prevención riesgos en la conducción	2h	SSGG/odos	10 años	online	Quirón Prevención	SPM	
	Sustancias psicoactivas	2h	Todos	1 vez (inicio)	online	SPM Campus virtual	SPM	Curso exigencia de Safety
ANEM	Prevención de riesgos para mantenimiento aeronaves	4h	TMA - TMT	inicio + 10 años	online	Quirón Prevención	SPM	
	Prevención frente al ruido	2h	TMA - TMT	Inicio + 4 años	online	Quirón Prevención	SPM	
	Extinción de incendios	2h	TMA - TMT	Inicio + 4 años	online	Quirón Prevención	SPM	
	Primeros auxilios	4h	TMA - TMT	Inicio + 10 años	online	Quirón Prevención	SPM	
	Atmósferas explosivas	2h	TMA - TMT	Inicio + 10 años	online	Quirón Prevención	SPM	
	Manejo de productos químicos	2h	TMA - TMT	Inicio + 4 años	online	SPM Campus virtual	SPM	
	Manipulación Manual de cargas	2h	TMA - TMT	Inicio + 4 años	online	SPM Campus virtual	SPM	
	Trabajos en alturas	2h	TMA - TMT	Inicio + 4 años	online	SPM Campus virtual	SPM	
	Manejo de Plataformas elevadoras	4h	TMA - TMT	1 vez	online/presencial	SPM Campus virtual	ANEM	Teoría online (2h) y práctica presencial
	Manejo de puente-grúa	4h	TMA - TMT	1 vez	online/presencial	SPM Campus virtual	ANEM	Teoría online (2h) y práctica presencial
	Manejo carretillas elevadoras	4h	Almacén	1 vez	online/presencial	Campus virt./SERMESA	SPM	Teoría online (2h) y práctica presencial
	Pantallas de visualización de datos (PVDs)	2h	ANEM oficinas	Inicio + 5 años	online	SPM Campus virtual	SPM	
	Extinción de incendios	2h	ANEM oficinas	1 vez (inicio)	online	SPM Campus virtual	SPM	
	Prevención riesgos en la conducción	2h	Todos	10 años	online	Quirón Prevención	SPM	
	Sustancias psicoactivas	2h	Todos	1 vez (inicio)	online	SPM Campus virtual	ANEM	Curso exigencia de Safety
	ARA GTV	Pantallas de visualización de datos (PVDs)	2h	Todos	Inicio + 5 años	online	Quirón Prevención	SPM
Extinción de incendios		2h	Miembros plan emerg	4 años	online	Quirón Prevención	SPM	
Prevención riesgos en la conducción		2h	Todos	10 años	online	Quirón Prevención	SPM	
Sustancias psicoactivas		2h	Todos	1 vez (inicio)	online	SPM Campus virtual	Instrucción	Curso exigencia de Safety
ANAT	Pantallas de visualización de datos (PVDs)	2h	Todos	Inicio + 5 años	online	Quirón Prevención	SPM	
	Extinción de incendios	2h	Miembros plan emerg	4 años	online	Quirón Prevención	SPM	
	Prevención riesgos en la conducción	2h	Todos	10 años	online	Quirón Prevención	SPM	
	Sustancias psicoactivas	2h	Todos	1 vez (inicio)	online	SPM Campus virtual	Instrucción	Curso exigencia de Safety
ANE			Oficinas Administrativos (Ag. Pasaje)					
	Pantallas de visualización de datos (PVDs)	2h		Inicio + 5 años	online	Quirón Prevención	SPM	
	Extinción de incendios	2h	Miembros oficinas pte	4 años	online	Quirón Prevención	SPM	

PERSONAS 36: Plan de formación de prevención



## PROMOCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

La empresa dispone de un servicio médico a disposición de todos los empleados con horario de consultas de lunes a jueves. En la intranet de cada compañía hay un apartado de salud.

Desde el Servicio Médico se promueven campañas de salud para fomentar los buenos hábitos entre los trabajadores, tales como: “bebe agua en verano ante los golpes de calor”, o “ten cuidado en la carretera”.

En el 2024 está previsto iniciar un programa de formación en seguridad vial para prevenir los accidentes in itinere destinado a todos los trabajadores.

El Grupo Befemar cuida de su equipo con iniciativas como “Medicamentos para el Bienestar”, un sistema que garantiza que todos tengan acceso a los medicamentos recetados cuando los necesiten. Nuestro objetivo es facilitar la recuperación y el regreso al trabajo en las mejores condiciones posibles de manera que cuando un miembro de nuestro equipo se siente mal o enfrenta una enfermedad no escatimamos esfuerzos para proporcionarles el apoyo necesario. Esto incluye el acceso a medicamentos que les ayuden a recuperarse y sentirse mejor.

En momentos difíciles, queremos que nuestros empleados se sientan respaldados y cuidados. Por eso, ofrecemos un enfoque positivo y proactivo hacia la salud, brindando tranquilidad y confianza a quienes forman parte de nuestra familia laboral.

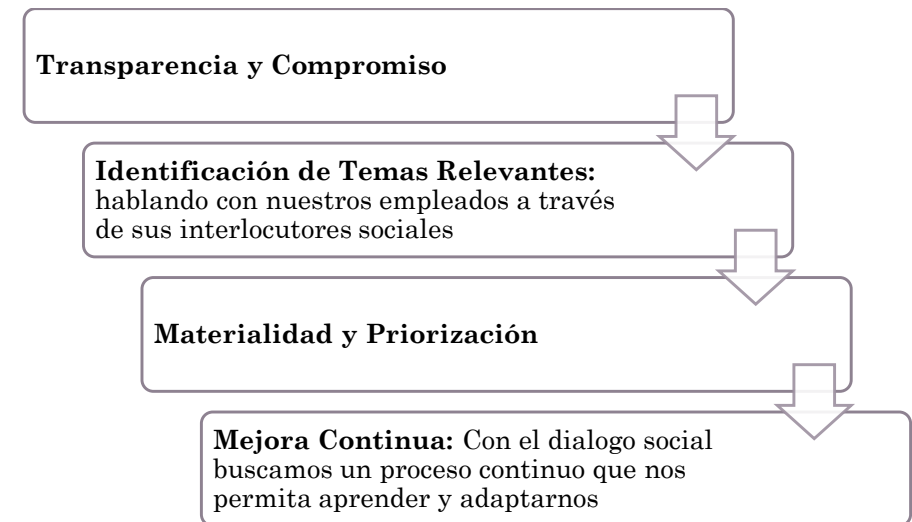
Desde el 2024, todo trabajador que así lo solicite dando su consentimiento, puede acceder desde el servicio médico a las recetas de la seguridad social de los medicamentos prescritos.

Todos los años se promueve una jornada de Donación de Sangre entre todos los empleados del Grupo Befemar en las instalaciones Centrales de Quart de Poblet. En el 2022 participaron 37 voluntarios y en el 2023, hemos crecido en un 10% más, alcanzando los 41 voluntarios.

## DIÁLOGO SOCIAL

### ENFOQUE

Para el Grupo Befemar, el diálogo con los agentes sociales desempeña un papel fundamental. Con ello se pretende:



Somos conscientes de la importancia de la representación legal del trabajador como elemento dinamizador y de fortalecimiento del propósito de la organización. Por ello, se garantiza en todo momento el trato igualitario, no discriminatorio y respetuoso con la libertad de asociación, respetando los convenios y/o el marco legislativo que le es de aplicación.

## DATOS

En el 2023 la representación legal de los trabajadores en las distintas empresas y centros de trabajo fueron los siguientes:

### Air Nostrum LAM S.A.U

- Miembros de comités de empresa 2022/2023

Miembros de C. Empresa	Quart	Apto. Valencia
CCOO	2	1
USO-ATMA		4
UPPA	2	
SEPLA	10	
STVALA	3	
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>5</b>

- Delegados de personal 2022/2023

Delegados de personal	Apto. Madrid	Apto. Málaga	Apto. Palma de Mallorca
USO	1	1	1
CCOO	2		
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

- Delegados de la LOLS 2022 /2023 (incremento del 33% el número de representantes)

Sindicatos	2022	2023
CCOO	1	2
STAVLA	1	2
SEPLA	2	2
UPPA	2	2
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>8</b>

### Air Nostrum Engineering and Maintenances Operations, S.L.U.

- Miembros de comités de empresa 2022/2023

Miembros de C. Empresa	Hangar Valencia
USO-ATMA	8
ASETMA	5
<b>Total</b>	<b>13</b>

- Delegados de personal 2022/2023

Delegados de personal	Apto. Madrid
USO-ATMA	2
ASETMA	1
<b>Total</b>	<b>3</b>

Delegados de la LOLS 2022/2023	Sindicatos	Nº
USO-ATMA		1
ATMA		1
ASETMA		1
<b>Total</b>		<b>3</b>

#### Air Nostrum Global Services S.L.U.

- Miembros de comités de empresa 2022/2023

Miembros de C. Empresa	Quart
USOCV	9
<b>Total</b>	<b>9</b>

En ANGS no corresponde delegado de la LOLS por tener un volumen de plantilla inferior a 250 trabajadores.

#### ARA Gestión de Tripulaciones y Vuelo, S.L.U

- Miembros de comités de empresa 2022/2023

Miembros de C. Empresa	Quart
USOCV	9
<b>Total</b>	<b>9</b>

\*En ARAGTV no corresponde delegado de la LOLS por tener un volumen de plantilla inferior a 250 trabajadores.

#### Air Nostrum Trainings Operations, S.L.U.

- Delegados de personal 2022/2023

Delegados de personal	Apto. Madrid
USOCV	1
<b>Total</b>	<b>1</b>

En ANAT no corresponde delegado de la LOLS por tener un volumen de plantilla inferior a 250 trabajadores.

La empresa Inversiones Líneas Aéreas Internacionales no tienen representación legal de los trabajadores/as.

En 2023 existen representantes de los trabajadores en las sociedades: Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, Air Nostrum Global Services, ARA Gestión de Tripulaciones y Vuelo y en Air Nostrum Training Operations organizados.

Como instrumento de buenas prácticas para tratar temas específicos y por cada una de las empresas existen:

Comités de Interpretación y negociación de convenios colectivos, comités de programación, ambos con una periodicidad mensual; comités de Igualdad y comités de Seguridad y Salud laboral, con una periodicidad trimestral.

Así mismo, se facilita la posibilidad de convocar comités extraordinarios ante cualquier situación que lo requiera.

# FORMACIÓN

## ENFOQUE

La conservación y mejora del capital intelectual es un aspecto clave que impacta directamente sobre la competitividad del Grupo. Todas las sociedades desarrollan con este fin una gestión activa del conocimiento, principalmente a través de los recursos formativos y conocimientos necesarios que están a disposición del personal y que les permiten evolucionar en su desempeño.

## DATOS

GRUPO 2023	BEFEMAR	Nº de horas de formación recibidas	Nº de participantes	Media horas de formación
<b>Hombre</b>		42663	878	49
<b>Mujer</b>		32040	632	51

PERSONAS 37: N° de horas totales recibida en formación, n° de participantes y media de horas en formación por género, 2023

## GESTIÓN DEL TALENTO

El Grupo es consciente de la importancia de atraer talento y por ello trabaja con ese enfoque desde diferentes puntos de vista:

El proceso de selección es una parte esencial en la gestión de Recursos Humanos. Al seguir una metodología estructurada y centrada en las necesidades de la organización, las empresas del Grupo pueden reclutar y retener al mejor talento disponible, lo que nos permite alcanzar los objetivos empresariales a largo plazo.

Se busca activamente atraer candidatos cualificados para cubrir las vacantes disponibles. El reclutamiento puede incluir la

publicación de ofertas de trabajo, búsqueda de candidatos en redes profesionales y entrevistas iniciales.

Todos los procesos de selección son publicados previamente en las empresas del grupo para favorecer la promoción interna.

Onboarding como proceso de integración de nuevos empleados en la organización. Se les proporciona información sobre la empresa, su cultura, políticas y procedimientos, y se les ayuda a adaptarse a su nuevo entorno laboral.

Todas las empresas disponen de un Manual de Acogida o Handbook (para las ubicadas fuera de España), que le es entregado bien en archivo para lectura, bien a modo de curso elearning para facilitar la integración del candidato.

Plan de formación: la formación y el desarrollo del talento son esenciales para mantener a los empleados actualizados y motivados. Se diseñan programas de formación específicos para las necesidades de la empresa y los empleados. Por ello, el Departamento de Recursos Humanos-Formación coordina la puesta en marcha y seguimiento de la formación para fomentar el desarrollo de los trabajadores/as en su puesto de trabajo y ayudar a maximizar sus competencias.

El 50% de los empleados del grupo siguen una evaluación del desempeño que completa su formación y su buen hacer en la operativa, logrando así los objetivos de calidad del Grupo.

Se ha incrementado un 8% en el 2023 respecto al 2022 del total empleados que recibieron una evaluación periódica de su desempeño y del desarrollo de su carrera.

Sociedades	Empleados 2023	Evaluación del desempeño por competencias	% respecto al total
YW01-AIR NOSTRUM L.A.M S.A.	755	103	14%
YWAR-ARA GESTION DE TRIPULACIONES Y VUELO S.L.	139	118	85%
YWEM-AIR NOSTRUM ENGINEERING AND MAINTENANCE OPERATIONS S.L.	389	304	75%
<b>TOTALES</b>	<b>1.283</b>	<b>525</b>	<b>40%</b>

PERSONAS 38: Evaluación de competencias 2023

Sociedades	Empleados 2022	Evaluación del desempeño por competencias	% respecto al total
YW01-AIR NOSTRUM L.A.M S.A.	751	83	11%
YWAR-ARA GESTION DE TRIPULACIONES Y VUELO S.L.	141	118	84%
YWEM-AIR NOSTRUM ENGINEERING AND MAINTENANCE OPERATIONS S.L.	367	208	57%
<b>TOTALES</b>	<b>1.259</b>	<b>409</b>	<b>32%</b>

PERSONAS 39: Evaluación de competencias 2023

## IGUALDAD, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

### ENFOQUE

El compromiso del Grupo Befemar Global Management con este objetivo representa una obligación y conlleva el compromiso de todos para la consecución de la igualdad de oportunidades, la riqueza del talento, la mejora del clima laboral, la optimización de las capacidades, y en definitiva la mejora del bienestar del equipo humano. La igualdad, equidad y la inclusión son prioridades en la gestión de las personas para impulsar el desarrollo sostenible y la defensa de los derechos humanos.

Las sociedades que integran el Grupo, con el fin de dar cumplimiento a la normativa vigente, conforme al artículo 45 de la Ley de igualdad 3/2007, además de ser competitiva y adaptarse a las nuevas demandas sociales, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Para cumplir con esta obligación tiene implantado un Plan de Igualdad para todo su personal y centros de trabajo en las siguientes sociedades:

- Air Nostrum LAM S.A.U
- Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, S.L.U.
- Air Nostrum Global Services S.L.U.
- ARA Gestión de Tripulaciones y Vuelo, S.L.U

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es, por tanto, una prioridad en el Grupo, siendo un principio

fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los Recursos Humanos.

## IGUALDAD

Promover la igualdad de género en las empresas es fundamental para crear un entorno laboral más inclusivo y equitativo. En los planes de Igualdad se recogen acciones concretas relativas a:

Formación en materia de Igualdad:

El 16 de noviembre de 2022, se impartió formación on-line para todo el equipo de RRHH en materia de en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres a las personas que intervienen en el acceso al empleo.

Posteriormente recibieron formación todas las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, tanto titulares como suplentes. Un total de 14 trabajadores.

Toda la formación fue impartida por Confederación sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano y se les otorgó a los asistentes un certificado de la realización del curso.

EMPRESA	PERSONAS	HORAS	TOTALES Horas Impartidas 2022
AIR NOSTRUM	12	8	96
ANEM	2	8	16
AN GLOBAL SERVICES	4	8	32
RRHH	12	8	96
ARAGTV	2	8	16

ANAT	1	8	8
<b>TOTALES</b>	<b>33</b>	<b>8</b>	<b>264</b>

PERSONAS 40: N° de personas que han realizado curso en materia de igualdad en 2022

Creación de un comité especializado:

Encargado de dirigir todas las iniciativas relacionadas con la igualdad. Este comité puede establecer objetivos, supervisar indicadores de rendimiento y promover acuerdos internos para enmarcar las medidas tomadas.

En las empresas que forman el grupo con más de 50 trabajadores hay constituida una Comisión de Igualdad, compuesta por representantes de la empresa y por representantes de los trabajadores/as.

Este órgano es el único legitimado para negociar, reuniéndose con una periodicidad trimestral, con el fin de acordar medidas y realizar el seguimiento de éstas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Construcción de una marca de empleador más inclusiva:

Trabajamos en crear una marca de empleador que nos haga más atractiva e inclusiva para mujeres competentes. Se trabaja en la igualdad de oportunidades hombres y mujeres, prestando atención a la descripción de los puestos de trabajo y evitando en todo momento un lenguaje excluyente.

Como podemos observar en el 2023, se va mejorando la ratio de mujeres en puestos directivos.

Sociedades 2022	Hombre	Mujer	Total
<b>AIR NOSTRUM L.A.M S.A.</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
Directivos	1		1
<b>ARA GESTION DE TRIPULACIONES Y VUELO S.L.</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Directivos	1	1	2
<b>YWEM-AIR NOSTRUM ENGINEERING AND MAINTENANCE OPERATIONS S.L.</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Directivos	1	1	2
<b>AIR NOSTRUM GLOBAL SERVICES S.L.</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>15</b>
Directivos	11	4	15
<b>AIR NOSTRUM TRAINING OPERATIONS S.L.</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
Directivos	1		1
<b>Total general</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>21</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>71,43%</b>	<b>28,57%</b>	<b>100%</b>

PERSONAS 41: Porcentaje de personas dentro de los órganos de gobierno de la organización por empresas y género, 2022

Sociedades 2023	Hombre	Mujer	Total
<b>AIR NOSTRUM L.A.M S.A.</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
Directivos	1		1
<b>ARA GESTION DE TRIPULACIONES Y VUELO S.L.</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Directivos	1	1	2
<b>AIR NOSTRUM ENGINEERING AND MAINTENANCE OPERATIONS S.L.</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Directivos	1	1	2
<b>AIR NOSTRUM GLOBAL SERVICES S.L.</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>16</b>

Directivos	11	5	16
<b>AIR NOSTRUM TRAINING OPERATIONS S.L.</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
Directivos	1		1
<b>Total general</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>22</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>68,18%</b>	<b>31,82%</b>	<b>100%</b>

PERSONAS 42: Porcentaje de personas dentro de los órganos de gobierno de la organización por empresas y género, 2023

	GRUPO BEFEMAR					
	H <30 años	H 30-50 años	H > 50 años	M <30 años	M 30-50 años	M > 50 años
<b>2023</b>	0	1	14	0	2	5
<b>2022</b>	0	1	14	0	1	5

PERSONAS 43: Personas dentro de los órganos de gobierno por género y edad (<30 años; 30-50a; >50a), 22-23

Apoyo a la paternidad complementando el 100% del salario del trabajador.

Fomento de la flexibilidad: se implementa opciones como el teletrabajo un día a la semana así como dependiendo de la actividad de cada colectivo se realizan acciones dirigidas a la conciliación para lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

Auditoría salarial: se realiza una auditoría de salarios para asegurar que hombres y mujeres reciban el mismo salario por igual trabajo de esta forma se corrige cualquier brecha salarial que se identifique.

Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, Air Nostrum Global

Services y ARA Gestión de Tripulaciones y Vuelo tienen un Plan de Igualdad cumpliendo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

En todo el grupo Befemar hay desarrollado un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, para garantizar la protección de nuestros trabajadores.

El contenido del protocolo:

- Proporcionar modelos de documentos y formularios de quejas o denuncia.
- Promueve la cultura preventiva y la tolerancia cero frente al acoso.

Ambos protocolos están a disposición de los empleados en el portal corporativo.

Anualmente se realizan las siguientes campañas con cartelería y por mail con mensajes de apoyo:

Se celebra el 8 de marzo el “Día Internacional de las Mujeres y el 25 de noviembre el “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las mujeres” como una campaña anual en cada una de las empresas del Grupo.

## INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

### ACCESIBILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Desde Grupo Befemar Global Management en cumplimiento con la Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI), que afecta a sociedades con más de 50 empleados, se trabaja en dos vías: una de ellas es sobre la integración de personas con discapacidad en los puestos de trabajo de las diferentes empresas, y la otra, debido

a la dificultad por la complejidad del sector para la incorporación en puestos de trabajo, es sobre la excepcionalidad parcial que se renueva cada 3 años, la cual permite realizar medidas alternativas, como es realizar compras con Centros Especiales de Empleo y/o realizar donaciones a fundaciones cuyo único objeto es ayudar a la inserción o reinserción en el mercado laboral.

Actualmente tienen concedidas las excepciones las empresas que tienen más de 50 empleados: ANE, ANEM, GLOBAL SERVICES y ARA GTV.

Todos los años y dentro del expediente de excepcionalidad, se presenta en Conselleria la Memoria Anual a la Dirección Territorial de Ocupación.

La plantilla 2022/2023 de personas con discapacidad funcional, se refleja en el cuadro adjunto:

Sociedad	Porcentaje 2022	Porcentaje 2023
AIR NOSTRUM L.A.M S.A.	0,00%	0,00%
ARA GESTION DE TRIPULACIONES Y VUELO S.L.	0,71%	0,72%
AIR NOSTRUM ENGINEERING AND MAINTENANCE OPERATIONS S.L.	1,24%	0,74%
AIR NOSTRUM GLOBAL SERVICES S.L.	1,15%	1,11%
AIR NOSTRUM TRAINING OPERATIONS S.L.	0,00%	0,00%

**Total general** **3,10%** **2,58%**

PERSONAS 44: Número total de personas con diversidad funcional 2022-23.  
Porcentaje con respecto al total.



En concreto en la Memoria del 2023 de Air Nostrum teníamos que incorporar al 2% de la plantilla y la cuenta de resultados fue la siguiente:

**Cómputo total centros especiales empleo (CEE), y contratación**

<i>Total facturado a Centros Especiales de Empleo</i>	<b><u>61.480,61</u></b>	2,84 personas con discapacidad
<i>Incorporación de discapacitados en plantilla</i>		0 personas con discapacidad
<i>Donación</i>	<b><u>142.128</u></b>	13,16 personas con discapacidad
<b>Total</b>		<b>16</b>

En las Memorias correspondientes al mes de mayo 2023, la cuenta de resultados fue la siguiente:

En ARA GTV,

**Cómputo total centros especiales empleo (CEE), y contratación**

<i>Total facturado a Centros Especiales de Empleo</i>	<b><u>7.900</u></b>	0,36 personas con discapacidad
<i>Incorporación de discapacitados en plantilla</i>		2,65 personas con discapacidad
<i>Donación</i>		
<b>Total</b>		<b>3,01</b>

En Air Nostrum Global Services:

**Cómputo total centros especiales empleo (CEE), y contratación**

<i>Total facturado a Centros Especiales de Empleo</i>	<b><u>124.099</u></b>	5,7 personas con discapacidad
<i>Incorporación de discapacitados en plantilla</i>		1 personas con discapacidad
<i>Donación</i>		
<b>Total</b>		<b>6,7</b>

En ANEM,

**Cómputo total centros especiales empleo (CEE), y contratación**

<i>Total facturado a Centros Especiales de Empleo</i>	<b><u>267.187</u></b>	12,36 personas con discapacidad
<i>Incorporación de discapacitados en plantilla</i>		3 personas con discapacidad
<b>Total</b>		<b>15,36</b>

También hay establecido un procedimiento del “Proceso de inserción laboral de personas con discapacidad” tanto en Air Nostrum como en las empresas escindidas para empleo y realización de prácticas cuyo objetivo es definir el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad por el que se ocuparán los puestos vacantes en el grupo de empresas.

Trabajamos con los siguientes Centros Especiales de Empleo, que se dedican a diversas actividades.

**Integrat:** Limpieza

**Imprenta La placa:** imprenta y material papelería

**Vistalia:** Papelería, Mobiliario, Uniformidad

**Iturri:** Uniformidad, equipos prevención

**Epilan:** Uniformidad, equipos prevención

## INCLUSIÓN DE MINORÍAS Y PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Dentro de los canales de comunicación con la empresa que puede utilizar el empleado, se ha implantado un Sistema Interno de Información (SII) “Ética y Canal de Denuncias”, en cumplimiento de la obligación prevista en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, siendo accesible por las webs e intranets corporativas.

Recientemente se ha aprobado el Código ético, que aplica tanto a nivel interno como a todas aquellas personas y entidades con las que interactúa Air Nostrum Global Services en el desarrollo de su actividad profesional (clientes, socios, proveedores, etc.) y se configura como una norma interna de obligado cumplimiento. Está disponible en la intranet o en la web corporativa.

El objeto del Código Ético es determinar los principios, valores y fundamentos morales y éticos básicos que deben guiar la conducta de Air Nostrum y escindidas, y de todas las personas relacionadas. El Código Ético recoge señas de identidad de la compañía, tanto

sus valores como sus principios rectores, pretendiendo a su vez reforzar la cultura de cumplimiento normativo sobre la que estamos trabajando, que promovemos activamente y que estamos en la actualidad ampliando y reforzando.

## DERECHOS HUMANOS

Grupo Befemar Global Management ha promovido desde sus inicios y como una de sus prioridades, un comportamiento íntegro y de respeto a los Derechos Humanos en el ejercicio de su actividad, formando estos principios parte de su cultura corporativa. Por tanto, existe el compromiso de actuar en toda ocasión de conformidad con la legislación vigente, garantizando el respeto y las prácticas éticas internacionalmente aceptadas.

Como Departamento de Recursos Humanos, reconocemos la importancia fundamental de respetar y promover los derechos humanos en todas las áreas de nuestra organización. Nuestro compromiso se basa en los principios universales de igualdad, dignidad y justicia, y se alinea con los estándares internacionales y las mejores prácticas. A continuación, presentamos nuestro compromiso empresarial con los derechos humanos:

**Respeto y Cumplimiento:** nos comprometemos a respetar y cumplir los derechos humanos en todas nuestras operaciones, decisiones y relaciones comerciales. Esto incluye el respeto a la Carta Internacional de Derechos Humanos, los principios rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales y los estándares de desempeño de IFC.

Sensibilización: fomentamos una cultura de respeto y sensibilidad hacia las diferencias individuales.

No Discriminación: no toleramos la discriminación por motivos de género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica protegida por los derechos humanos. Promovemos la igualdad de oportunidades y la diversidad en nuestra organización.

En resumen, nuestro compromiso con los derechos humanos es integral y parte esencial de nuestra cultura organizacional. Trabajamos para crear un entorno donde todos los individuos sean tratados con dignidad y respeto. Siempre nos esforzamos por ser agentes de cambio positivo en la promoción y protección de los derechos fundamentales.

## CONTRIBUCIONES A LA COMUNIDAD

### CONTRIBUCIONES A LA COMUNIDAD. DIALOGO CON LAS COMUNIDADES LOCALES

El Grupo Befemar tiene un impacto en las poblaciones locales circundantes a Valencia; el 50% de nuestra plantilla reside en el municipio de Quart de Poblet.

Los principales municipios con mayor volumen de empleados son Bétera, La Pobla de Vallbona, Manises, Mislata, Paiporta, Paterna, Quart de Poblet, Ribarroja, Torrente....

En lo que concierne a relaciones externas, y para potenciar la colaboración en el ámbito de la educación y la formación, Air Nostrum, así como el resto de empresas del Grupo colaboran con

diversas universidades y/o institutos de formación profesional tales como: Universidad de Valencia, Universidad Politécnica o la Universidad Miguel Hernández de Elche, estando abiertos a la colaboración con otras instituciones para sus estudiantes tanto a nivel nacional como internacional.

Anualmente y desde hace muchos años colaboramos con diversas Universidades y Centros/ Institutos de Formación Profesional de Valencia, o en cualquier ciudad o provincia que nos lo solicitan.

Para los puestos del colectivo de Oficinas, en categoría de administrativos o técnicos, procediendo de Universidad de Valencia, la Florida, Edem, Esic, las titulaciones requeridas con mayor frecuencia son: Grados de ADE, Turismo, Económicas, International Business, Marketing, etc. También los estudiantes provienen de la Universidad Politécnica de Valencia y Madrid, principalmente con la cátedra de ingeniería aeronáutica y en general, son admitidos de cualquier otra procedencia de estudios técnicos de ingeniería. Las prácticas son tanto curriculares que tienen una duración de 300 horas y extracurriculares puede llegar hasta 900 horas.

Con los Centros de Formación Profesional e Institutos tanto de la provincia de Valencia como de Córdoba, zonas más solicitantes, requerimos estudios para puestos de administrativos, ayudantes técnico mantenimiento de aeronaves e informáticos siendo en este caso la duración máxima de 300 horas.

Todos los estudiantes tienen, con anterioridad al inicio, unas funciones determinadas y un tutor designado, para que la práctica sirva para completar su formación y su inicio en el mundo empresarial y a la vez, para que nuestras empresas adquieran con

los años el valor del talento joven que contribuya a impulsar el crecimiento de la organización.

Centro	GLOBAL	ARA GTV	ANE	ANEM	AVIATECH
EDEM	2				1
ESIC				1	
Univ. Politécnica	2			9	
Univ. Valencia	2	2		2	
Inst. Cheste	1				
Inst. Rodrigo Botet	1				
Inst. Andalucía					2
Inst. Cesur					2
<b>TOTALES</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>5</b>

PERSONAS 45: Colaboraciones 2022

Centro	GLOBAL	ARA GTV	ANE	ANEM	ANTO	AVIATECH
EDEM	1					
Univ. La Florida				1		
Univ. Politécnica	1		1	7		1
Univ. Valencia	1	2				
Instituto La Florida	2			1		
Instituto Mediterraneo	1					
Instituto Salesianos			1			

Univ. Psicología Madrid					1	
Instituto Saxion				1		
Instituto Pere Boil				1		
Instituto Suravian						1
Instituto Adaits						2
Aviation Group Maintenance						1
Instituto Cesur						1
<b>TOTALES</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

PERSONAS 46: Colaboradores 2023

## ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO

### Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo

	2023	2022
ERA (European Regions Airline Association) (Carlos Bertomeu es actualmente Board Member de la ERA, y hasta 2023 fue Vicepresidente de la asociación)	35.000€	32.854 €
Exceltur – Alianza para la excelencia turística	25.000€	25.000€
IATA (Cuotas Ene-Jun 22)	12.914€	12.256€
ALA (Asociación de Líneas Aéreas de España) (Antonio de Nó es miembro de la Junta Directiva de ALA)	10.000€	10.000€
Fundación Connexus	6.000€	9.000€
UPV - Cátedra de Cultura Empresarial – Consejo Social	3.000€	3.000€

Mesa del Turismo de España	2.500€	2.500€
Universidad de Valencia (Club de Mentores, premio Grado Turismo)	1.000€	1.800€
AEQP – ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE QUART DE POBLET	200€	200€
Fundación Broseta	144€	0€

### Air Nostrum Global Services

	2023	2022
EDEM (Escuela de empresa, negocios y management)	10.000€	10.000€
APD (Asociación para el Progreso de la Dirección)	7.300€	7.000€
CEV (Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana)	6.489€	6.240€
CEO POR LA DIVERSIDAD	1.700€	0€
ADEIT (Fundación Universidad-Empresa de la Universitat de Valencia)	1.000€	1.000€

### Aviación Sin Fronteras

Colaboración continuada con billetes para el traslado de voluntarios a petición de la ONG, venta a bordo de productos solidarios, avión pintado con la librea de la ONG

### Fundación Esperanza y Alegría

Billetes para sorteo en galas benéficas 2022 y 2023

### Fundación Envera

Billetes para sorteo en torneo benéfico deportivo 2022 y 2023

### Fundación COSO

Billetes para los ganadores de los Premios COSO para estudiantes de Comunicación 2022 y 2023

### Juntos por la Vida

Marzo 2022: Vuelos de la esperanza para traer a Valencia a refugiados en marzo de 2022, ayuda humanitaria recogida por los empleados con destino a Ucrania

Noviembre - diciembre 2023: Colaboración para encontrar voluntarios entre los empleados para la acogida de refugiados ucranianos en Navidad, visita de la ONG a las instalaciones de Air Nostrum, aparición en el vídeo de Navidad de 2023

### COIAE (Colegio Oficial de Ingenieros Aeronáuticos de España)

Junio 2023: Patrocinio del premio al Ingeniero del Año 2023 del COIAE, con 610€

**FESBAL (Federación Española de Bancos de Alimentos)** A finales de noviembre de cada año celebramos la campaña de alimentos, colaborando con la organización es una campaña cada año y por cada empresa.

En 2022 se recogieron 683 kilos de alimentos y en 2023 se recogieron 383 kilos, entre todos los empleados.

### EXPERIENCIA DEL CLIENTE

La satisfacción del cliente es un factor crucial para el éxito de cualquier compañía aérea.

Cuando los pasajeros se sienten satisfechos con su experiencia de vuelo, no solo regresan como clientes leales, sino que también

promueven activamente la marca. Uno de los métodos ampliamente utilizado para medir esta satisfacción es el Net Promoter Score (NPS).

El NPS es una herramienta que evalúa el grado en que los clientes recomendarían una compañía, producto o servicio a otros.

De ahí que todos los meses se mida este indicador para ver su evolución y su mejora continua.

La importancia de este indicador forma parte de los objetivos corporativos a efecto de retribución variable, que no sólo aplica a todos los trabajadores de las aerolíneas sino también a las empresas escindidas que dan soporte.

Para nosotros es un indicador que nos permite conocer:

Lealtad y Retención de los clientes satisfechos.

Boca a Boca: Los clientes satisfechos adquieren fidelidad y comunican positivamente la aerolínea en su círculo cercano.

Benchmarking: El NPS permite la comparativa con las aerolíneas competidoras.

## DATOS

El NPS de Air Nostrum en diciembre 2023 mejora frente al mes anterior y alcanza un excelente valor por encima de los 44 puntos.

El indicador anual roza un 37.

Nuestro NPS en Business crece en diciembre 2023, 10,1 puntos con respecto al mes anterior y llega a un 34,8. Cierra el año con un 29. En clase Turista, el dato de diciembre crece 3,6 puntos respecto a noviembre y registra un 44,8. El dato anual es de 37,2.

Respecto al 2022 crecemos en 4.5 puntos.

# 05

# LA GOBERNANZA DE LA SOSTENIBILIDAD

Grupos de interés	96
Estructura de gobierno	99
Temas relevantes	103
Ética e integridad. Buen Gobierno	103
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	108
Contratación proveedores-diligencia debida	108
Información fiscal	110
Elaboración EINF	110

## GRUPOS DE INTERÉS

### ENFOQUE DE PARTICIPACIÓN

La comunicación y el diálogo constante constituyen el fundamento de la relación entre el Grupo Befemar y los distintos grupos de interés que lo integran. Nuestra principal meta es generar un impacto positivo en todas las áreas donde operamos, creando valor para todos nuestros grupos de interés.

Con este fin, cultivamos una cultura empresarial que promueve el aprecio por nuestros empleados, centrándonos en la diversidad, la inclusión y proporcionando oportunidades de crecimiento dentro de nuestra organización. Reconocemos el papel vital que desempeñan nuestros empleados en la entrega del servicio que nuestros pasajeros esperan, lo que constituye el núcleo de la creación de valor para todos nuestros grupos de interés.

Además, reconocemos y valoramos la colaboración activa de nuestros accionistas, entidades financieras y otros actores del mercado que respaldan la consecución de nuestros objetivos y la ejecución de nuestras estrategias comerciales. Esta colaboración es fundamental para fortalecer nuestra posición en el mercado y para garantizar un crecimiento sostenible a largo plazo.

Asimismo, mantenemos una estrecha colaboración con la industria en su conjunto, incluyendo a nuestros proveedores y reguladores. Consideramos que esta colaboración es esencial para mantener los altos estándares de seguridad y calidad que nuestros pasajeros esperan y merecen. Estamos promoviendo, junto a nuestros principales proveedores prácticas sostenibles en toda nuestra cadena de suministro, asegurando que los productos y servicios que ofrecemos cumplan con los estándares de calidad y

responsabilidad ambiental mejorando en lo posible cada año. Además, en línea con nuestro Código Ético aprobado en diciembre de 2023, nos comprometemos a respetar los derechos humanos en relación con todos los grupos de interés, asegurando así nuestra colaboración con todos ellos.

Mantenemos una relación de cooperación y diálogo constante con los reguladores y autoridades pertinentes, buscando cumplir con todas las normativas y estándares establecidos en el sector. Esta colaboración nos permite adaptarnos de manera efectiva a los cambios regulatorios y promover prácticas que beneficien tanto a nuestra empresa como al medio ambiente y la sociedad en su conjunto. Estos organismos son, fundamentalmente, el Ministerio de Transportes y, en concreto, la Dirección General de Aviación Civil y las agencias estatal y europea, AESA y EASA.

Adicionalmente, reconocemos la importancia de otros grupos de interés específicos del sector del transporte aéreo, como los organismos de aviación civil, cuyas regulaciones y directrices son fundamentales para garantizar la seguridad y el cumplimiento normativo de todas las operaciones. Del mismo modo, los sindicatos y asociaciones laborales representan un grupo de interés clave, con quienes mantenemos un diálogo abierto y constructivo para garantizar las condiciones laborales adecuadas y una relación laboral justa y equitativa, constituyéndose como un derecho en sí mismo el derecho de los trabajadores a constituir un sindicato, unirse a uno existente o su derecho a la negociación colectiva.



## GRUPOS DE INTERÉS

Clientes
Empleados
Accionistas, entidades de crédito y otros grupos de interés financiero
Proveedores y Subcontratistas
Sector Público y Organismos Reguladores
Sindicatos y Asociaciones

Finalmente, nuestros pasajeros y la comunidad son grupos de interés esenciales, cuyas expectativas y necesidades guían nuestras decisiones y acciones, y cuya confianza es fundamental para el continuo éxito de nuestra aerolínea.

## SECTOR PÚBLICO

Air Nostrum es una compañía aérea con vocación de servicio público.

Durante casi treinta años, Air Nostrum ha ofrecido a la ciudadanía un medio de conexión aérea que ha contribuido a la vertebración del territorio, contribuyendo asimismo a su desarrollo.

La cohesión de los territorios es de gran importancia para el desarrollo sostenible de las economías y así lo considera la UE en su Libro Verde sobre la cohesión territorial Comisión Europea (2008), siendo la cohesión territorial una parte de la política de cohesión de la propia Comisión Europea.

En concreto, en España, distintos factores dificultan las conexiones entre territorios:

1. Las grandes distancias entre las distintas regiones de la Península.
2. La complicada orografía de algunos territorios que dificulta el desarrollo de unas adecuadas infraestructuras terrestres.
3. La conexión entre las islas entre sí y de estas con la Península archipiélagos.
4. La conexión de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla con la Península.

Ante estas circunstancias, la aviación regional se convierte en un instrumento fundamental para salvar estas distancias y conectar distintos territorios y personas.

En efecto, la conectividad aérea contribuye a la vertebración del territorio y, en muchos casos, Air Nostrum constituye la mejor manera de que la ciudadanía pueda conectar con el resto del mundo. Así, Air Nostrum es en algunos casos, la única compañía que opera en algunos aeropuertos regionales conectando a éstos con el Aeropuerto Adolfo Suárez-Madrid-Barajas, puerta de conexión con casi dos centenares de destinos.

En este contexto, la relación con las autoridades y los organismos públicos competentes en Aviación Civil en los países en los que la compañía opera constituye un elemento clave para el desarrollo de la actividad de la aerolínea en beneficio de la ciudadanía.

Air Nostrum siempre se ha mostrado a disposición de las distintas autoridades y organismos públicos para contribuir a un mejor desarrollo de los territorios en los que opera sus rutas y para ofrecer un mejor servicio a los pasajeros.

En todo caso, muestra de esta vocación de servicio público es la operación por parte de Air Nostrum de distintas rutas declaradas como “obligación de servicio público” (OSP). En estas rutas, la aerolínea presta un servicio público a la ciudadanía de territorios con difícil conexión, en un régimen especial establecido por la Administración Pública.

En 2023, Air Nostrum prestó servicios en las siguientes rutas declaradas como OSP:

- Palma de Mallorca (PMI) – Ibiza (IBZ).
- Palma de Mallorca (PMI) – Menorca (MAH).
- Ibiza (IBZ) – Menorca (MAH).
- Almería (LEI) – Sevilla (SVQ).
- Badajoz (BJZ) – Madrid (MAD).
- Badajoz (BJZ) – Barcelona (BCN).
- Melilla (MLN) – Almería (LEI)
- Melilla (MLN) – Sevilla (SVQ)
- Melilla (MLN) – Granada (GRX)
- Estrasburgo (SXB) – Madrid (MAD)
- Menorca (MAH) – Madrid (MAD)

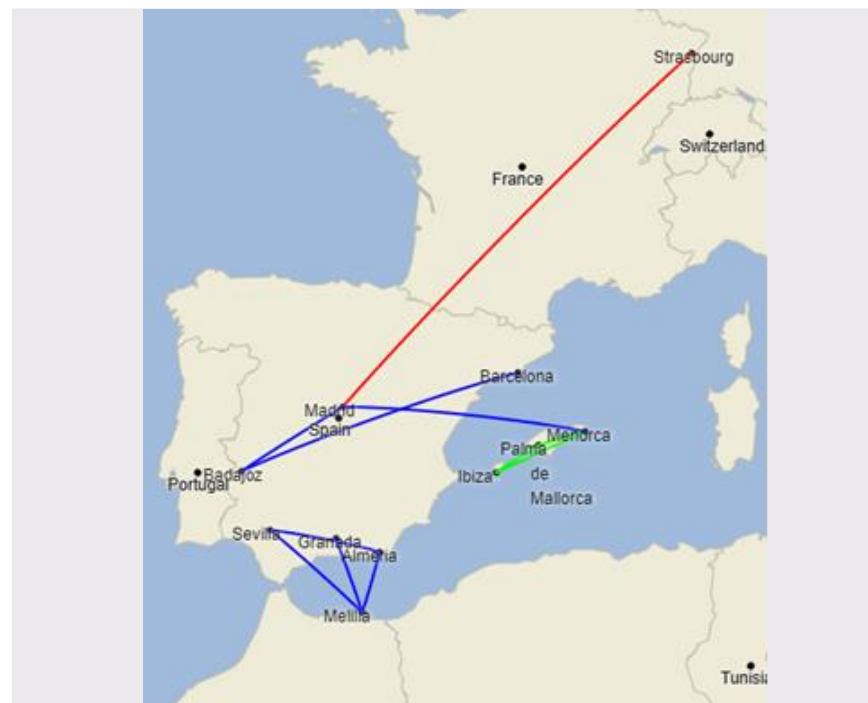
Por otro lado, Air Nostrum también contribuye al desarrollo de distintos territorios mediante la suscripción de contratos de promoción y márketing con los que Air Nostrum pone al servicio de distintas administraciones autonómicas y locales todo un conjunto de medios de publicidad online y offline para promocionar a estos lugares a través de su red.

A la luz de lo anteriormente expuesto, la relación con el grupo de interés que representa el Sector Público es crucial para Air Nostrum.

La aerolínea utiliza distintos canales a multinivel para relacionarse con el Sector Público: participación en licitaciones públicas, consultas públicas y privadas, canales de información, comisiones e informes de seguimiento...

La relación con las autoridades y la Administración tiene frecuencia diaria dado el carácter regulado del mercado en el que desarrolla la compañía su actividad y la importancia que tienen los contratos públicos para las operaciones de la aerolínea, especialmente, en algunos territorios.

La vocación de servicio público impera en la relación de la compañía con el Sector Público.

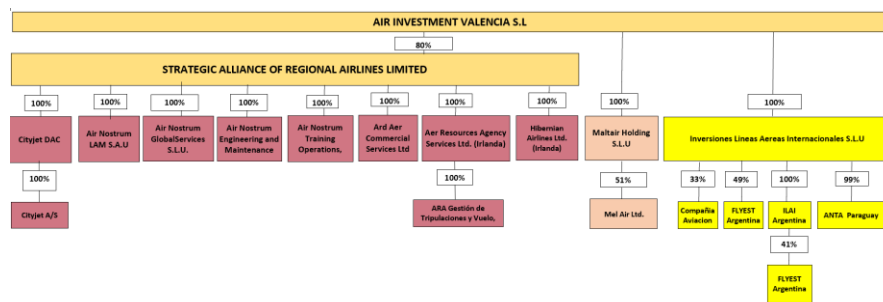


# ESTRUCTURA DE GOBIERNO

## ESTRUCTURA Y COMPOSICIÓN DE LA GOBERNANZA. EL GOBIERNO DE LA SOSTENIBILIDAD

La gobernanza de nuestra empresa está diseñada para garantizar una gestión efectiva y responsable, abordando de manera integral los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG). La estructura del Grupo Befemar se compone principalmente del Consejo de Administración y diversos comités encargados de la supervisión y toma de decisiones relacionadas con la sostenibilidad y el cumplimiento ESG.

El Grupo Befemar Global está conformado por varias sociedades, entre las que se incluyen ANEM, ANGS, ANE, ARA GTV y ATO. Estas entidades contribuyen al funcionamiento y resultados en materia de sostenibilidad en su conjunto.



Desde el mes de septiembre de 2023, se produjo la integración de las antedichas sociedades en la holding irlandesa STRATEGIC ALLIANCE OF REGIONAL AIRLINES LIMITED (SARA). Esta integración se produce tras haber obtenido las autorizaciones

necesarias en materia de competencia de la UE, así como por parte de SEPI. Fruto de esta transacción se adhiere al grupo, una nueva aerolínea, CITYJET DAC, proveedor de servicios de wet-lease en el norte de Europa.

Es importante destacar que todos los Consejos de Administración de las sociedades dentro del grupo Befemar Global reportan al consejo de AIR INVESTMENT VALENCIA, S.L., quién reporta directamente al Administrador Único de la sociedad Befemar Global. Esta estructura de gobierno corporativo asegura una coordinación efectiva y una alineación estratégica en todas las operaciones del grupo, promoviendo así el cumplimiento ESG y dotando de eficiencia y coherencia a la toma de decisiones a nivel corporativo.

Asimismo, en la sociedad Air Nostrum LAM contamos con un Reglamento del Consejo de Administración que establece las normas, funciones y responsabilidades sociales corporativas. Este reglamento será aplicable durante el ejercicio 2024 a los demás Consejos del Grupo Befemar, garantizando así la consistencia en las prácticas de los miembros del Consejo de Administración, reflejando el compromiso y la transparencia en todas las operaciones.

Desde gobernanza, se definen los principales tipos de comités, que se celebran generalmente con periodicidad semanal, aplicables a las empresas del grupo:

- **Comité de Gestión:** Supervisar, dirigir las operaciones diarias y estratégicas, tomar decisiones clave en relación con las estrategias ambientales, sociales y de gobernanza

- **Comité de Planificación:** Desarrollar e implementar planes estratégicos con el fin de incorporar criterios éticos y sociales en la operativa de la sociedad
- **Comité de Producción:** Gestionar de manera eficiente los procesos de producción y los recursos para minimizar el impacto ambiental
- **Comité de Seguimiento:** Control del desarrollo de la operativa de la compañía, supervisión del progreso y evaluación del cumplimiento de objetivos
- **Comité de Seguridad y Salud ANEM Hangar Valencia:** Garantizar el cumplimiento de normativas de seguridad laboral, identificar y mitigar riesgos ambientales en la operativa del mantenimiento, fomentando prácticas sostenibles en la cultura de seguridad de la sociedad

Los Comités que aplican a cada empresa, así como los miembros de los Consejos de Administración de las sociedades del Grupo Befemar son:

	ANE	ANEM	ANGS	ARA GTV	ANTO
<b>MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN</b>					
Presidente	✓	✓	✓	✓	✓
Vicepresidente	✓	✓	✓	✓	✓
Consejero	✓	✓	✓	✓	✓
Secretario no consejero	✓	✓	✓	✓	✓
<b>COMITÉS APLICABLES</b>					
Comité de Gestión	✓	✓	✓	✓	✓
Comité de Planificación	✓	✓	✓	✓	✓
Comité de Producción	✓	✓	✓	✓	✓
Comité de Seguimiento	✓	✓	✓	✓	✓
Comité de Seguridad y Salud ANEM Hangar Valencia		✓			

Dentro de cada grupo de Comités, se establecen comités específicos para la toma de decisiones estratégicas operativas, de seguridad y de coordinación y entre estos, se destacan los siguientes que afectan de manera directa a la sostenibilidad del Grupo:

- Comité de Emisiones en materia medioambiental
- Comité de Planificación en mejorar la operativa para el cliente y otros grupos de interés

- Comités específicos de empresa en toma de decisiones estratégicas que garanticen la viabilidad y estabilidad social

## LA GESTIÓN DEL IMPACTO

La gestión de impactos de la organización sobre la economía, el medioambiente y las personas se lleva a cabo a través del Comité de Gestión. Desde los departamentos de Dirección Financiera, Recursos Humanos y Medio Ambiente, se reporta directamente a este Comité, lo que asegura una gestión integrada y efectiva de la sostenibilidad en todas las sociedades y departamentos del Grupo Befemar.

El Comité de Gestión ha delegado la responsabilidad de gestionar estos impactos en las personas a cargo en los respectivos departamentos, garantizando una gestión eficaz en esta materia.

Además, es necesario destacar la creación de un Grupo de Trabajo en materia de Sostenibilidad, integrado por cinco áreas, RRHH, Financiero, Calidad, Planificación y control de gestión y Asesoría Jurídica. Entre sus principales funciones destacan, no solo la de supervisar y coordinar todas las iniciativas en materia de sostenibilidad, sino también gestionar directamente los impactos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas, con el fin de promover la conciencia y la cultura de sostenibilidad en todo el Grupo.

## FUNCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO EN LA SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS IMPACTOS

La función que desempeña el máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito de la organización, así como en la elaboración de estrategias o políticas relacionadas con el desarrollo sostenible, es fundamental para desarrollar el enfoque del Grupo hacia la sostenibilidad.

En relación con la supervisión del establecimiento de objetivos relacionados con los impactos materiales, riesgos y oportunidades, así como el monitoreo de su progreso, se llevan a cabo las siguientes acciones:

- Identificación de Impactos: se identifican los impactos materiales, riesgos y oportunidades relacionados con la economía, el medio ambiente y las personas para posteriormente establecer objetivos específicos que nos permitan abordarlos y mitigar los riesgos.
- Seguimiento del Progreso: se establecen sistemas de reporte por parte de los Comités de cada sociedad del Grupo con el fin de evaluar el progreso hacia los objetivos establecidos. Esto implica la realización de auditorías internas y externas, así como la revisión periódica de los indicadores clave de rendimiento.
- Participación de Grupos de Interés: fomentamos regularmente la participación de los grupos de interés en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la sostenibilidad, a través de reuniones regulares entre el máximo órgano de gobierno y los grupos de interés,

implementando mecanismos que faciliten la participación entre ambas partes, como encuestas o foros de discusión.

Consecuencia de todo lo anterior, el máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos desempeñan un papel crucial en el liderazgo y la supervisión de la sostenibilidad en la organización, cumpliendo con el establecimiento de objetivos y el monitoreo del progreso hacia ellos involucrando activamente a los grupos de interés en este proceso.

## PRESIDENTE DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

El presidente del máximo órgano de gobierno del Grupo Befemar Global Management, el consejo de administración de Air Investment Valencia, S.L. actúa también como Administrador Único de Befemar Global Management, S.L. tomando a su vez todas las decisiones fundamentales en cuanto a liderazgo y supervisión de la sostenibilidad en la sociedad. A la misma vez, todas aquellas sociedades que forman parte del Grupo Befemar, reportan directamente al consejo de AIV, el cual está integrado a su vez por el Administrador Único de Befemar Global Management S.L., quien en última instancia decide sobre el funcionamiento del Grupo.

Designación y selección. Actualmente, no existe un procedimiento específico para la designación y selección del máximo órgano de gobierno y sus comités. No obstante, el Grupo reconoce la importancia de contar con opiniones de los grupos de interés, así como la independencia y competencias pertinentes para abordar los impactos de la Organización. La designación de los miembros integrantes de los diferentes consejos y comités se realiza

atendiendo a sus méritos profesionales y experiencia en el área de su competencia y en el sector aéreo.

En este sentido, la Organización está comprometida para incluir estos criterios de designación y selección de los miembros en la próxima revisión del Reglamento del Consejo de Administración, que se llevará a cabo en 2024.

## CONFLICTOS DE INTERÉS

El Grupo cuenta con un Reglamento del Consejo de Administración aprobado por la sociedad Air Nostrum LAM, configurándose como una norma interna básica de conducta que establece los principios que deben regular la actuación de la Sociedad. Este reglamento se extenderá al resto de sociedades del Grupo a lo largo del ejercicio 2024.

Existe conflicto de interés cuando una obligación o una situación resultante de las actividades personales o asuntos económicos privados de una Persona Afectada pueda influir en su criterio a la hora de desempeñar sus obligaciones como miembro del Consejo de Administración.

Desde el Grupo, cuando se produzca una Situación de Conflicto, la Persona Afectada deberá:

- Desempeñar el cargo con la mayor diligencia y buscando siempre el interés de la Sociedad.
- Comunicar la existencia de la situación de conflicto de interés.
- Abstenerse de deliberar y votar en aquellos asuntos en los que pueda existir intereses contrapuestos.

- También es de aplicación lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital, en concreto al deber de evitar situaciones de conflicto de interés:
- En todo caso, los administradores deberán comunicar a los demás administradores y, en su caso, al consejo de administración, o, tratándose de un administrador único, a la junta general cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que ellos o personas vinculadas a ellos pudieran tener con el interés de la sociedad

Además, en diciembre de 2023 fue aprobado el Código Ético de la Organización. En este documento se aborda la existencia de conflictos de interés entre sus empleados, directivos o administradores, estableciendo normas claras y expectativas de comportamiento sobre cómo actuar en el caso de que se produjera este tipo de situaciones

## TEMAS RELEVANTES

El Grupo, en el ejercicio 2023, atendiendo a la nueva normativa contable relacionada con la sostenibilidad, Normas Europeas de Información Sostenible (conocidas como NEIS o ESRs), que estaba previsto entraran en vigor el 1 de enero de 2024, inició un proceso de reflexión en relación con los impactos, riesgos y oportunidades que desde una perspectiva de doble materialidad, financiera y de impacto, le podrían afectar.

Este proceso, de acuerdo con las NEIS, abarcó toda la cadena de valor, si bien, para ello, y de acuerdo con lo establecido en las mismas en su previsión de aplicación para este primer ejercicio, se utilizó fundamentalmente la información del sector.

Dicho proceso consideró a los Grupos de interés y se basó en el *"Airline Sustainability Reporting Handbook" Edition 2*, realizado por IATA, donde se adaptan las políticas establecidas en los Global Reporting Initiative's (GRI) a las particularidades de las compañías aéreas. De acuerdo con lo establecido en dicho Handbook se han considerado los tópicos que se detallan a continuación, dado que todos ellos pueden ser relevantes para las líneas aéreas:

- Conducta y compliance
- Experiencia del cliente.
- Energía y emisiones
- Condiciones laborales
- Ruido
- Desarrollo de las personas
- Cadena de valor sostenible
- Residuos

Todo ello siguiendo la reflexión de dicho documento donde se indica que las líneas aéreas tienen que "integrar la sostenibilidad en su estrategia corporativa y escuchar y responder a sus grupos de interés".

## ÉTICA E INTEGRIDAD. BUEN GOBIERNO

### COMPLIANCE PENAL

Durante el año 2023 se ha reforzado la cultura de cumplimiento, impulsando de manera significativa la política de compliance penal y la implantación de un Sistema de Gestión de Compliance

penal y tributario conforme a las directrices marcadas por los órganos de gobierno en el último cuatrimestre de 2022. De este modo, todas las personas que integran las compañías se caracterizan por defender y promover el cumplimiento y la observancia de la legalidad vigente. Las sociedades que a continuación se detallan han adoptado, durante el año 2023 y en el seno de sus organizaciones, un conjunto de reglas, principios y valores para el buen gobierno, inspirando con ello la conducta profesional del equipo humano que las componen con el objetivo de perseguir, de esta manera, un funcionamiento correcto, íntegro, transparente y responsable en sus relaciones comerciales y profesionales, tanto a nivel interno como con clientes, socios, proveedores, competidores y en general, con todas aquellas personas y entidades con las que interactúen en el desarrollo de su actividad profesional.

Las sociedades respecto a las que se está desarrollando el Sistema de Gestión de Compliance penal y fiscal conforme a las normas españolas UNE 19601 y UNE 19602 respectivamente, son las siguientes:

Air Investment Valencia, S.L.

Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A.U.

Air Nostrum Global Services, S.L.U.

Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, S.L.U.

Air Nostrum Training Operations, S.L.U.

Ara Gestión De Tripulaciones Y Vuelo, S.L.U.

Todas ellas en conjunto también, “la organización” o “las Compañías”.

En línea con lo apuntado, a lo largo de este año 2023, las Compañías han impulsado importantes normas internas de obligado cumplimiento y han aprobado y están ya vigentes, entre otras políticas y protocolos de gestión, el Código Ético, la Política Fiscal y el Reglamento del Sistema Interno de Información (“SII”) -con la puesta en marcha de la plataforma tecnológica “Ética y Canal de Denuncias” como cauce preferente para informar sobre las acciones u omisiones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (“Ley 2/2023”).

También en 2023 se ha impartido la formación inicial a los trabajadores respecto al SII y se ha difundido y publicado el Código Ético y la Política Fiscal tanto en las intranets como en las webs corporativas.

Para reforzar la cultura de cumplimiento y antes de aprobar o actualizar, según el caso, el catálogo normativo que integra la política de compliance penal y fiscal, las Compañías encargaron en el año 2023 un análisis de riesgos, contando para ello con el asesoramiento externo de *Gómez-Acebo & Pombo Abogados, S.L.P.*, que previsiblemente emitirá en 2024 un Informe de identificación de riesgos penales junto con un mapa de riesgos por sociedad.

En el año 2023 y con el objetivo de reforzar la cultura de cumplimiento y fomentar la política de compliance penal y fiscal, los órganos de administración de las Compañías designaron a un responsable de la implementación del programa de cumplimiento normativo penal y fiscal. La previsión es que en 2024, junto con la aprobación del Manual de Prevención de Delitos (“MPD”) y de las políticas de compliance penal, se apruebe la designación de esta



misma persona como la Responsable de Cumplimiento en la organización, también denominada Compliance Officer.

El órgano de compliance penal será por tanto unipersonal y tendrá atribuida la autoridad, así como los recursos y los medios humanos y materiales necesarios para implantar y hacer cumplir las medidas de control interno necesarias y/o convenientes para identificar, detectar, prevenir y evitar la comisión de infracciones penales, civiles, administrativas, mercantiles y tributarias que pudieran ser imputables a la persona jurídica, definiendo igualmente las consecuencias, en el caso de que dichas infracciones llegasen a producirse.

En el año 2024 el Manual de Prevención de Delitos se integrará en la política de Compliance Penal con el fin de dotar a las Compañías de un modelo de organización que incluya las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir o reducir los delitos con respecto a los cuales existe riesgo de comisión en el seno de las Compañías como consecuencia de las actividades que éstas desarrollan. Se citan en el apartado 5.8 POLÍTICAS las que previsiblemente se anexarán al MPD.

A su vez en 2024, y en el seno de la política de compliance penal, se impartirá a los empleados, personal de alta dirección y miembros del consejo de administración, la formación necesaria para garantizar la eficacia de las políticas descritas con el objetivo de prevenir o reducir la comisión de delitos en el seno de las Compañías.

En paralelo a todo ello se está trabajando para obtener en 2024, a través de una entidad certificadora de reconocido prestigio, la certificación de la Norma UNE 19601:2017 Sistema de gestión

de compliance penal y la certificación de la Norma UNE 19602:2019 Sistema de gestión de compliance tributario.

En conclusión, los hitos alcanzados en el año 2023 han sido claves para las Compañías en materia de compliance penal gracias al impulso de la dirección en este sentido, reforzando la cultura de cumplimiento y la ética en la organización, que siempre ha estado muy presente pero que se ha visto claramente reforzada con la aprobación del Código Ético, con la puesta en marcha del Sistema Interno de Información y con la aprobación de la Política Fiscal, entre otras. Además, los retos para 2024 son aún más relevantes, si cabe, dado que será el año en el que se acometerá la efectivamente implantación en las Compañías de los Sistemas de Gestión de compliance penal y tributario, se aprobarán el Manual de prevención de Delitos y las políticas de compliance, se activarán medidas correctoras y de control interno, se potenciará la formación a los empleados y se trabajará de manera coordinada para obtener las certificaciones de las Normas UNE 19601:2017 y UNE 19602:2019

#### DELITOS DE CORRUPCION, SOBORNO Y BLANQUEO DE DINERO

La política de compliance penal en las Compañías contempla con carácter prioritario la lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales. Durante el año 2023 el trabajo se ha centrado en el análisis de riesgos penales en la organización para más adelante, en 2024, aprobar entre otras políticas y de manera preferente las siguientes políticas relacionadas:

- Política anticorrupción.
- Política de prevención en materia de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

En relación con los casos de corrupción y medidas adoptadas, durante el año 2023 no se ha detectado ningún caso de corrupción. Tampoco se ha rescindido o no se ha renovado ningún contrato con proveedores por infracciones relacionadas con la corrupción. Igualmente y a su vez, no se ha intervenido en ningún procedimiento judicial relacionado con la corrupción contra la organización o sus empleados

Respecto a las medidas tomadas en 2023 en materia de anticorrupción, todas ellas han sido medidas de control, ninguna disciplinaria y tienen como objetivo reforzar la cultura de cumplimiento así como identificar, detectar, prevenir y evitar la comisión de infracciones penales en materia de corrupción.

Una medida a destacar, que afecta a la lucha contra la corrupción, ha sido la aprobación por los órganos de gobierno y la puesta en marcha del Sistema Interno de Información (“SII”). En 2023 se ha activado en las Compañías la plataforma tecnológica “Ética y Canal de Denuncias” como cauce preferente para informar sobre las acciones u omisiones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Como consecuencia de ello los órganos de gobierno y los empleados han recibido una primera formación sobre anticorrupción.

En materia anticorrupción y antisoborno el objeto de la Política, a aprobar en 2024, es describir las pautas a seguir en las relaciones que se mantengan con los miembros de las Administraciones Públicas, ostenten o no cargo electo, por parte del personal de las Compañías, y en las relaciones mantenidas con terceros ajenos a estas sociedades (proveedores, clientes, competidores, subcontratistas, etc.). Asimismo esta política define las pautas a

seguir en materia de ventajas o beneficios económicos, tanto si (i) son recibidos o aceptados por empleados, personal directivo o administradores de las Compañías, como si (ii) son éstos quienes los ofrecen, conceden o prometen, ya estén destinados o provengan del sector privado o del sector público.

En materia de prevención frente al blanqueo de capitales y financiación del terrorismo el objeto de la Política, a aprobar en 2024, es establecer normas de actuación internas tendentes al cumplimiento de la legislación española vigente en la materia.

En ambos casos, el Responsable de Cumplimiento u órgano de *compliance* penal velará por que las Políticas sean revisadas a los fines de adaptarlas, en su caso, a los cambios normativos, organizativos o estructurales que acontezcan en la organización y por la observancia y cumplimiento de las Políticas poniendo en conocimiento del Responsable del Sistema Interno de Información, a través del canal preferente de comunicación “Ética y Canal de Denuncias”, la existencia de posibles incumplimientos de los que tenga noticia.

En 2024, una vez aprobadas las Políticas, se establecerán métricas para evaluar el grado de comunicación de las mismas a los miembros de los órganos de gobierno, a los empleados, a los socios de negocio, a los proveedores y a otras personas relacionadas con la organización. En estas métricas se tratará de diferenciar, a ser posible, por categoría laboral y región.

## MECANISMO PARA SOLICITAR ASESORAMIENTO Y PLANTEAR INQUIETUDES ÉTICAS

Las actuaciones llevadas a cabo durante el año 2023 se han centrado en dar cumplimiento a las exigencias normativas en la materia, en coherencia con los Códigos Éticos de las Compañías y con su firme compromiso y voluntad de reforzar la cultura de cumplimiento, prevención y detección de incumplimientos.

En el mes de junio de 2023, a fin de dar cumplimiento con lo previsto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, los órganos de administración de las Compañías aprobaron por unanimidad la implantación del Sistema Interno de Información (SII), que fue previamente consultado con la representación legal de los trabajadores, de conformidad con la citada norma. A su vez designaron al Responsable del mismo y encargada de su gestión. Del mismo modo, acordaron por unanimidad aprobar el Reglamento del Sistema Interno de Información. También en 2023 y con posterioridad a las aprobaciones indicadas, se designó a la persona Suplente del Responsable del Sistema Interno de Información.

El procedimiento de seguimiento de las denuncias así como la política de protección de denunciantes se detalla con rigor en el Reglamento del Sistema Interno de Información, norma interna de obligado cumplimiento. En atención a esta norma, en 2023 se implementó una plataforma tecnológica como línea de comunicación preferente para informar sobre posibles irregularidades. Este canal único o punto de acceso, denominado

“Ética y Canal de Denuncias”, está disponible tanto en las intranets como en las webs corporativas.

Por la especial actividad de AIR NOSTRUM y otras Compañías, en cumplimiento de la normativa específica en materia de seguridad aérea los procedimientos de comunicación existentes con anterioridad a la Ley 2/2023 no varían y siguen en funcionamiento tanto para Operaciones vuelo (ANE) como para Mantenimiento (ANEM).

Además, las personas que quieran solicitar información o plantear inquietudes acerca de la conducta empresarial responsable en las operaciones de la organización y sus relaciones comerciales, pueden comunicarse de manera directa con el Responsable de Cumplimiento de la organización, que atenderá las peticiones o consultas bajo los principios de confidencialidad, imparcialidad, buena fe, prohibición de represalias y demás principios éticos, garantías y mecanismos de protección establecidos en el Código Ético y en el Reglamento del SII.

En 2023, y en el seno de la política de compliance penal, se impartió a los empleados, personal de alta dirección y miembros del consejo de administración, la formación necesaria para garantizar que cualquier persona que mantenga una relación laboral, comercial o profesional con las Compañías esté protegida en caso de que informe sobre actuaciones contrarias al ordenamiento jurídico o a su normativa interna y conozca el procedimiento a seguir a tal fin.

En 2024 está previsto continuar con la formación en la materia. Además y de manera continuada en el tiempo, en la intranet de las Compañías está colgado un vídeo formativo sobre el Sistema Interno de Información, así como el Reglamento interno de

aplicación. En las webs corporativas se puede acceder al canal “Ética y Canal de Denuncias”.

## CUMPLIMIENTO NORMATIVO

El respeto a la legislación vigente, a las normas de régimen interno y a las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto hacia los Derechos Humanos y libertades públicas, constituye uno de los principios fundamentales de las Compañías y debe ser prioritario para todas las personas sujetas al Código Ético. Todos los administradores, directivos, socios y empleados de las Compañías están obligados a cumplir y acatar la legalidad vigente en la ejecución de sus respectivos trabajos y actividades, independientemente de su cargo o posición en la organización, especialmente cuando se traten de operaciones de clara repercusión social o cuando estén involucradas en las mismas personas del entorno político. En relación con los casos de incumplimiento de la legislación y normativa, durante el año 2023 no se ha detectado ningún caso significativo.

## APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

Grupo Befemar GM lleva a cabo diversas acciones con ONG y asociaciones de toda índole para posibilitar las actividades de carácter solidario que realizan estas entidades.

A 31 de diciembre del 2023 se han realizado donaciones por importe de 182.838,72 €

Algunas de estas iniciativas:

Fundación	Importe (euros)
Aviación Sin Fronteras ASF España	4.571
Fundación Conexus	6.000
Fundación Adecco	500
Fundación Adecco	137.839
DONACION ANE TERREMOTO TURQUIA (Cruz roja y caritas)	18.229
PAGO CATEDRA CDyE 2023 ANUALIDAD 2023	3.000
EDEM-ESCUELA EMPRESARIOS CUOTA PATRONO 23/24	10.000
FUND. ADECCO- APORTAC.ALIANZA CEO X LA DIVERSIDAD	1.700
APORTACION ACTIVIDADES CATEDRA 2023	1.000

Durante el año 2022 se realizaron donativos por importe de 115.354 €

## CONTRATACIÓN PROVEEDORES- DILIGENCIA DEBIDA

### GESTIÓN RESPONSABLE DE LA CADENA DE SUMINISTROS

El Grupo es consciente de que las empresas debemos actuar de forma responsable y diligente en la cadena de suministro. Las prácticas sostenibles promovidas desde la empresa en materia

calidad, responsabilidad ambiental y derechos humanos no es sólo una cuestión interna y se debe extender a nuestra cadena de valor.

Serán objeto de control y seguimiento ambiental, las empresas que presten servicios de alto impacto en la actividad de Grupo, ya sea en oficinas, vuelo o talleres de mantenimiento.

Los principales proveedores reciben al inicio de su actividad comercial el manual de buenas prácticas ambientales para empresas contratadas, así como la Política Ambiental con el fin de informarles de nuestros principios y valores. Se les solicita sus certificaciones en materia ambiental y sus políticas asociadas con el fin de valorar su compromiso con el entorno.

Según la frecuencia de servicio y su impacto ambiental se evalúa la necesidad de realizar inspecciones al proveedor para medir su desempeño. Las inspecciones pueden ser periódicas o adhoc.

En cuanto al enfoque de la organización desde el punto de vista de la política de compliance penal respecto a la contratación de proveedores y la diligencia debida en la gestión responsable de la cadena de suministros, las Compañías contemplan con carácter prioritario aplicar criterios de responsabilidad y buen gobierno, lo que se traduce en la implementación de políticas que aseguran el control de todas las áreas y departamentos de éstas, de modo que su funcionamiento resulte absolutamente transparente verificable y auditable.

Durante el año 2023 el trabajo se ha centrado en el análisis de riesgos penales en la organización para más adelante, en 2024, aprobar como parte de sus compromisos y en coherencia con su Código Ético, la Política para el seguimiento en el cumplimiento por empresa subcontratada y/o proveedores de servicios de las políticas internas demostrando así su firme compromiso y

voluntad de reforzar la cultura de cumplimiento, prevención y detección de irregularidades.

El objeto de esta Política será verificar la información y cumplimiento por parte de terceros subcontratados por la organización para la prestación de servicios o la ejecución de algún trabajo por cuenta de las Compañías, de las políticas desarrolladas e implementadas por la organización en materia de prevención de delitos; así como su respeto al ordenamiento jurídico y a la legislación vigente.

Así pues, a los fines de mitigar los riesgos legales derivados de la subcontratación de servicios y/o trabajos, se incluirá, con carácter previo al inicio de los servicios o trabajos subcontratados, una cláusula en las condiciones generales suscritas con el subcontratista, en virtud del cual, la sociedad subcontratada exprese su compromiso inequívoco de respeto al ordenamiento jurídico y, particularmente, en relación con aquellas materias que representan un mayor riesgo de comisión de delitos en el seno de la organización.

El Responsable de Cumplimiento u órgano de *compliance* penal velará por que la Política sea revisada a los fines de adaptarlas, en su caso, a los cambios normativos, organizativos o estructurales que acontezcan en la organización. Asimismo velará por la observancia y cumplimiento de la Política y pondrá en conocimiento del Responsable del Sistema Interno de Información, a través del canal preferente de comunicación “Ética y Canal de Denuncias”, la existencia de posibles incumplimientos de los que tenga noticia.

En 2024, una vez aprobada la Política, se realizarán acciones formativas y de sensibilización para promover la más amplia

difusión de la Política entre las personas sujetas y proporcionarles los instrumentos adecuados para favorecer su aplicación.

Durante el ejercicio 2023, los principales proveedores por volumen de facturación son los siguientes:

- Iberia Líneas Aéreas de España, S.A. (116 MM €)
- Compañía Española Distribuidora de Petróleos, S.A. (CEPSA) (69 MM €)
- Aena, S.M.E., S.A. (63 MM €)

## INFORMACIÓN FISCAL

La siguiente tabla detalla las jurisdicciones fiscales en las que las entidades incluidas en las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo tienen residencia a efectos de tributación

	BDI (miles €)	Impuesto sobre beneficio pagado (miles de €)
España	(283)	(505)
Irlanda	(10.950)	95,6
Paraguay	(281)	
<b>Total</b>	<b>(11.514)</b>	<b>(409,4)</b>

La cuota líquida del grupo de consolidación español fue de 257 miles de euros debido a que previamente se había pagado anticipadamente 762 miles de euros entre retenciones financieras y pagos fraccionados, el resultado de la liquidación resulta a devolver el exceso, en este caso 505 miles de euros.

Respecto a las sociedades irlandesas del grupo se pagó 95,6 miles de euros fruto de la compensación de la devolución del prepagado por

impuesto de sociedades del 2022, el pago del ajuste del 2021 y el prepagado del 2023.

## SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS

Durante el ejercicio 2023 se han recibido subvenciones públicas por importe de 7.857 miles de euros. El gobierno no está presente en la estructura accionarial. Durante el año 2022 se otorgó al Grupo subvenciones públicas por importe de 16.941 miles de euros.

## ELABORACIÓN EINF

En el año 2017 se produjo la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva 2014/95/UE, mediante el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre. Posteriormente, en 2018, se aprobó la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

La Ley supone un cambio significativo en las exigencias de reporte de la información no financiera de las compañías sujetas a la misma, ya que fija un marco común de contenidos sobre los cuales se debe focalizar la información no financiera, incluyendo aspectos medioambientales, sociales, de derechos humanos, de lucha contra la corrupción y el soborno, de personal y empleo, de fomento de la igualdad de trato y cumplimiento de reglas en materia de no discriminación y discapacidad. Por otro lado, la Directiva 2014/95/UE amplía el contenido exigido en el informe anual de gobierno corporativo que deben publicar las sociedades con el fin

de mejorar la transparencia facilitando la comprensión de la organización empresarial y de los negocios de la empresa.

Por ello, mediante el presente Estado de Información No Financiera y Diversidad, Grupo Befemar Global Management, S.L. (en lo sucesivo, Grupo Befemar) da cumplimiento a los requerimientos derivados de la Ley 11/2018, el cual es elaborado anualmente, con el objetivo de proporcionar la información considerada significativa para nuestros Grupos de Interés con respecto a los ámbitos de reporte considerados por la Ley.

Para cualquier duda acerca del Estado de Información No Financiera y Diversidad se puede realizar una comunicación escrita dirigida al domicilio social del Grupo, ubicado en el municipio de Quart de Poblet (Valencia), calidadgs@angs.aero.

### **Acerca del Estado de Información No Financiera y su elaboración**

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Órgano de Administración de Grupo Befemar Global Management, S.L., emite el presente Estado de Información No Financiera para el ejercicio 2023 como Anexo al Informe de Gestión que se presenta con las Cuentas Anuales.

Este informe tiene una periodicidad anual y está elaborado siguiendo como referencia Global Sustainability Standards Board (GSSB) Estándares GRI, (*GRI Sustainability Reporting Standards en su versión año 2021 - GRI 1, 2 y 3*) para la elaboración de informes de publicación partir de 1 de enero de 2023, cuyo índice de indicadores reportados se acompaña como Anexo al presente informe y el específico para el sector GRI-IATA

en algunos temas relevantes. Siendo la fecha del informe de verificación del ejercicio 2022 el 21 de junio de 2023.

En este informe se recoge la evolución, los resultados y la situación de desempeño del Grupo Befemar en materia de desarrollo sostenible en el año 2023, así como el enfoque de su gestión y los desafíos a los que se enfrenta. El objetivo de este informe es ofrecer de forma clara y rigurosa, la información relevante de la compañía relacionada con los impactos positivos y negativos más significativos.

El contenido del presente Estado de Información no Financiera y Diversidad ha sido elaborado teniendo en cuenta el principio de equilibrio, claridad, comparabilidad, exhaustividad, contexto de sostenibilidad, verificabilidad, relevancia, representación fiel y comprensibilidad de la información.

El análisis con el enfoque de doble materialidad que permita la adaptación del Estado de Información no financiera del Grupo Befemar a los nuevos ESRS del EFRAG y con ello la adaptación a la nueva normativa de reporting según la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, tiene previsto su ejecución en el año 2024.

Igualmente, se procederá a la adecuación del reporte a la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, para la memoria de gestión de las Cuentas Anuales, con su Real Decreto pendiente de desarrollo a fecha de emisión del presente informe.

Por último, cabe destacar que el presente informe ha sido sometido a un proceso de verificación externa e independiente en los términos recogidos en la Ley 11/2018.

# ANEXOS

## INFORMACIÓN ADICIONAL TABLAS

TABLA DE ASPECTOS AMBIENTALES MÁS SIGNIFICATIVOS

CATEGORÍA	ASPECTO AMBIENTAL	CONDICIONES	IMPACTO AMBIENTAL	DIRECTO/INDIRECTO	S/N
Residuos y subproductos	Mezcla de agua con hidrocarburos (HP4)	NORMAL	Contaminación aguas Contaminación suelos Agotamiento de recursos naturales	DIRECTO	S
Residuos y subproductos	Queroseno (hidrocarburos líquidos) (HP3)	NORMAL	Contaminación aguas Contaminación suelos Agotamiento de recursos naturales	DIRECTO	S
Vertidos al agua	Aguas residuales talleres y lavadero	NORMAL	Contaminación aguas Contaminación suelos Agotamiento de los recursos naturales	DIRECTO	S
Vertidos al agua	Aguas residuales limpieza motor	NORMAL	Contaminación aguas Contaminación suelos Agotamiento de los recursos naturales	DIRECTO	S
Vertidos al agua	Vertidos fuera de parámetros	ANORMAL	Contaminación aguas Contaminación suelos Agotamiento de los recursos naturales	DIRECTO	S
Emisiones a la atmósfera	Emisiones vehículos renting ANE	NORMAL	Contaminación atmosférica	DIRECTO	S
Emisiones a la atmósfera	Emisiones vehículos renting ANE	NORMAL	Contaminación atmosférica	DIRECTO	S
Emisiones a la atmósfera	Emisiones consumo combustible aeronave	NORMAL	Contaminación atmosférica	DIRECTO	S
Emisiones a la atmósfera	Emisiones servicios recogida vehículos ANE	NORMAL	Contaminación atmosférica	DIRECTO	S
Emisiones a la atmósfera	Emisiones transporte material mantenimiento	NORMAL	Contaminación atmosférica	INDIRECTO	S
Emisiones a la atmósfera	Emisiones difusas grupos electrógenos	ANORMAL	Contaminación atmosférica	INDIRECTO	S
Emisiones a la atmósfera	Emisiones difusas grupos electrógenos	NORMAL	Contaminación atmosférica	INDIRECTO	S
Emisiones a la atmósfera	Emisiones difusas grupos electrógenos	NORMAL	Contaminación atmosférica	INDIRECTO	S
Emisiones a la atmósfera	Emisiones jardineras	NORMAL	Contaminación atmosférica	INDIRECTO	S
Emisiones a la atmósfera	Emisiones handling-pushback avión	NORMAL	Contaminación atmosférica	INDIRECTO	S
Emisiones a la atmósfera	Emisiones cuba combustible	NORMAL	Contaminación atmosférica	INDIRECTO	S
Emisiones a la atmósfera	Emisiones vehículos servicios catering	NORMAL	Contaminación atmosférica	INDIRECTO	S
Emisiones a la atmósfera	Emisiones servicios handling	NORMAL	Contaminación atmosférica	INDIRECTO	S



# DAFO MEDIOAMBIENTAL

CUESTIONES INTERNAS		CUESTIONES EXTERNAS	
<p style="text-align: center;"><b>DEBILIDADES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Poco poder de negociación proveedor de energía eléctrica. AENA arrendadora de las instalaciones</li> <li>Residuo queroseno. Acción +: búsqueda de alternativas para un uso mas sostenible de ese residuo.</li> <li>Destino final de residuos a bordo. Acción +: seguimiento.</li> </ol>		<p style="text-align: center;"><b>AMENAZAS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Nueva legislación ambiental más restrictiva.</li> <li>Cláusulas AENA</li> <li>El mercado esta en continuo avance con la implantación de proyectos novedosos relacionados con el medioambiente</li> <li>SAF: Desconocimiento generalizado sobre SAF: entregas físicas vs. Certificadas.</li> <li>Falta de confianza de la opinión pública en los mensajes de las compañías sobre sostenibilidad y medio ambiente: greenwashing generalizado</li> </ol>	
<p style="text-align: center;"><b>FORTALEZAS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Experiencia. Más de 15 años certificados en la norma ISO 14001 y con un sistema de calidad propio</li> <li>Implicación. Colaboración de todos los trabajadores para mejorar el medio ambiente</li> <li>Empresa muy comprometida con la compensación del consumo de papel desde sus inicios - Reforestaciones</li> <li>Fuerte concienciación y sensibilización. Envío periódico de boletines de medioambiente a todo el personal de la empresa. Se ha mejorado el comportamiento ambiental de la organización</li> <li>Estrecha colaboración sectorial. Reuniones entre las aerolíneas con los aeropuertos (reuniones CEM), reuniones con todas las partes de interes (a través de la ERA, proyecto ESAR, grupo de medio ambiente ERA) para minimizar conjuntamente las emisiones de CO2 y emisiones acústicas.</li> <li>Conocimiento de los requisitos legales aplicables en materia de medio ambiente</li> <li>Miembro fundador de la Alianza para la Sostenibilidad del Transporte Aéreo</li> <li>Acuerdo con petrolera CEPESA para el desarrollo de SAF</li> <li>Colaboración con proyectos innovación de tecnologías disruptivas: avión eléctrico; AIRLINDER; hidrógeno</li> <li>Memoria de Transición ecológica</li> </ol>		<p style="text-align: center;"><b>OPORTUNIDADES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Mejorar imagen en gestión ambiental a bordo</li> <li>Incorporación paulatina de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible)</li> <li>Mejorar imagen en gestión ambiental a través de mayor comunicación ambiental a través de la web, de revistas a bordo, revistas del sector</li> <li>Aerolíneas regionales como early adopters de nuevas tecnologías bajas en carbono o totalmente limpias</li> <li>Interés creciente de la comunidad inversora en participar en proyectos sostenibles y fondos NEXT GENERATION para financiar proyectos de descarbonización</li> <li>Importancia creciente de las memorias de transición ecológica</li> <li>Mejorar la eficiencia energética</li> <li>Los objetivos impuestos en la Memoria de Transición Ecológica agilizarán la puesta en marcha de nuevos proyectos ambientales</li> <li>Fomentar la economía circular, dando otros usos a nuestros residuos.</li> <li>Requerimientos legales futuros relacionados con el registro de la huella de carbono</li> </ol>	

## INDICE DE CONTENIDOS GRI

BEFEMAR GLOBAL MANAGEMENT S.L., ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2023 y 31 de diciembre de 2023 siguiendo la referencia de los Estándares GRI.

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	INDICADOR GRI DE REFERENCIA	CONTENIDO ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	PÁG.
<b>INTRODUCCIÓN</b>			
Marco de reporte. <b>GRI 1: FUNDAMENTOS 2021</b>	Basado en la Iniciativa Mundial de Presentación de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI Standards)	Acerca del Estado de Información No Financiera y su elaboración	112-113
<b>CUESTIONES RELATIVAS A NEGOCIO</b>			
Descripción del modelo de negocio	GRI 2 CONTENIDOS GENERALES 2021	Hacia un liderazgo regional europeo	6
Entorno empresarial			
Organización y estructura			

Presencia Geográfica	GRI 3-3	Estrategia	16
Objetivos y estrategia		Gestión de Riesgos	17
Los principales factores que puedan afectar a su evolución. Principales tendencias y riesgos corporativos. Políticas		Políticas del Grupo	22
		Hacia el Liderazgo de la Aviación Regional Sostenible	26
Cadena de Valor. Diligencia Debida	GRI 2-6	El compromiso del impacto positivo en la Cadena de Valor	103
		Contratación proveedores. Diligencia Debida	110
Grupos de interés	GRI 2-29	Grupos de Interés. Enfoque de la participación	98
Gobierno corporativo. Estructura y composición	GRI 2-9	Estructura de gobierno	101
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>			
<b>EMPLEO</b>			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 GRI 405-1	Equipo humano Anexo	64-65
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	Equipo humano Anexo	65-66
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	Equipo humano Anexo	66-68
Remuneraciones medias	GRI 405-2	Remuneraciones	71
Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad	GRI 3-3 GRI 405-2	Remuneraciones	71
Remuneración media de puestos de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 3-3 GRI 405-2	Alta Dirección	72
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3	Desconexión laboral	72
Empleados con discapacidad	GRI 405-1	Inclusión y Diversidad. Accesibilidad de personas con discapacidad.	90-92

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO			
Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3	Organización del tiempo de trabajo	73
Número de horas de absentismo	GRI 3-3 GRI 403-9	Absentismo laboral	74
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-3	Medidas conciliación laboral	74
SALUD Y SEGURIDAD			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 3-3	Seguridad, Salud y Bienestar Laboral Salud	76
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	GRI 403-2	Seguridad, Salud y Bienestar Laboral Salud Datos.	77-81
RELACIONES SOCIALES			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 3-3	Diálogo social. Enfoque	83
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30		
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4	Personas, Información general. Enfoque	60
FORMACIÓN			
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3	Formación. Enfoque y Gestión del talento.	86
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	Datos Formación	86
ACCESIBILIDAD			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidades	GRI 3-3 GRI 405-1	Inclusión y Diversidad. Accesibilidad de personas con discapacidad	90
IGUALDAD			

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 405-1 y GRI 405-2	Igualdad, inclusión y diversidad	88-89
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	GRI 3-3	Igualdad, inclusión y diversidad	87
Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3	Igualdad, inclusión y diversidad	88
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 406-1	Igualdad, inclusión y diversidad	90
Medidas adoptadas para la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	Igualdad, inclusión y diversidad	90
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3	Igualdad, inclusión y diversidad	90
<b>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3 GRI 205-1 y 205-3	Ética e Integridad. Buen Gobierno	105
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 205-1, 205-2	3 Ética e Integridad. Buen Gobierno	107
Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 2-28	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	110
<b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE</b>			
<b>COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE</b>			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3	Compromiso con el Desarrollo Sostenible	93
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 419-1, 204-1	Compromiso con el Desarrollo Sostenible	93
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 2-29	Compromiso con el Desarrollo Sostenible	93
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28	Patrocinios y Colaboraciones	94-95
<b>SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES</b>			

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3	Contratación de proveedores. Diligencia debida	110-112
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6 GRI 308-1, 414-1	Contratación de proveedores. Diligencia debida	110-112
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		Contratación de proveedores. Diligencia debida	110-112
<b>CLIENTES</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3	Experiencia del cliente	95-96
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI IATA	Experiencia del cliente	95-96
<b>INFORMACIÓN FISCAL</b>			
Beneficios obtenidos país	GRI 3-3	Información fiscal	112
Impuestos sobre beneficios pagados			
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4		
<b>MEDIOAMBIENTE</b>			
<b>GESTION MEDIOAMBIENTAL</b>			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, la salud y la seguridad	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-27	Sistema de Gestión Ambiental 30	
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		Sistema de Gestión Ambiental 30	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		Sistema de Gestión Ambiental 30	
Aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		Aplicación del Principio de Precaución	35
<b>CONTAMINACIÓN</b>			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono	GRI 3-3, 305-1, 305-2, 305-5, 305-6	Cambio Climático 36	

Medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica y lumínica (No material)		Contaminación 44	
<b>ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS</b>			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3, GRI 306-2	Economía circular y prevención y gestión de residuos	46
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		n/a	
<b>USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS</b>			
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 al 303-3	Agua 57	
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso (no material)	GRI 301-1 al 301-3		
Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1, 302-2	Energía 55	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4	Energía	56
Uso de energías renovables	GRI 302-1	Energía 56	
<b>CAMBIO CLIMÁTICO</b>			
Elementos importantes de emisiones de gases a efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1 al 305-4	Cambio Climático 39-44	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3	Cambio Climático 39-44	
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y Medios implementados para tal fin	GRI 305-5	Cambio Climático 39-44 Hacia el liderazgo de la aviación regional sostenible 26	
<b>PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD</b>			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad (No material)		Biodiversidad 58	

Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas. No material			
<b>DERECHOS HUMANOS</b>			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 3-3 GRI 2-23	Derechos Humanos	92-93
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos			
Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos			
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1		
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	GRI 3-3		
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación			
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	GRI 409-1		
Abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 408-1		

## FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA

El Administrador de la sociedad BEFEMAR GLOBAL MANAGEMENT, S.L., en fecha 21 de junio de 2024, y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, procede a elaborar el Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023, el cual viene constituido respectivamente por los documentos anexos e impresos por una sola cara.

En Madrid, a 1 de julio de 2024

D. Carlos Bertomeu Martínez  
Administrador Único