

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL GRUPO DISA

ANEXO AL INFORME DE GESTIÓN DE LAS CUENTAS  
ANUALES CONSOLIDADAS DE DISA CORPORACIÓN  
PETROLÍFERA Y SOCIEDADES DEPENDIENTES  
CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO 2022

CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018



<b>1.</b>	<b>MODELO DE NEGOCIO .....</b>	<b>2</b>
1.1	Sociedades y productos .....	2
1.2	Clientes y mercados .....	10
1.3	Pertenencia a asociaciones del sector y el entorno .....	11
1.4	Objetivos y estrategias .....	14
1.5	Valores y principios.....	15
1.6	Gobierno corporativo .....	16
1.7	Impactos, riesgos y oportunidades principales .....	17
<b>2.</b>	<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES .....</b>	<b>20</b>
2.1	Cambio climático y otros tipos de contaminación .....	23
2.2	Economía circular, prevención y gestión de residuos .....	29
2.3	Uso sostenible de los recursos .....	32
<b>3.</b>	<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....</b>	<b>38</b>
3.1	Empleo.....	38
3.2	Organización del trabajo .....	55
3.3	Salud y seguridad.....	60
3.4	Relaciones sociales .....	61
3.5	Formación.....	61
3.6	Igualdad y no discriminación .....	70
3.7	Accesibilidad universal de personas con discapacidad .....	71
<b>4.</b>	<b>INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS .....</b>	<b>74</b>
<b>5.</b>	<b>INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO .....</b>	<b>79</b>
5.1	Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales .....	79
5.2	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro .....	80
<b>6.</b>	<b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD .....</b>	<b>82</b>
6.1	Impacto de la actividad en la sociedad.....	82
6.2	Acciones de asociación y patrocinio .....	87
6.3	Subcontratación y proveedores .....	92
6.4	Consumidores.....	97
6.5	Información fiscal .....	99
<b>7.</b>	<b>ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI .....</b>	<b>102</b>
<b>8.</b>	<b>ANEXO II: LISTADO CENTROS DE TRABAJO .....</b>	<b>112</b>

# 1. MODELO DE NEGOCIO

## 1.1 Sociedades y productos

(2-1)

El Grupo DISA es un grupo empresarial con carácter multisectorial configurado por una sociedad dominante (DISA Corporación Petrolífera, S.A.), 83 sociedades filiales controladas y 5 sociedades participadas con influencia significativa, que desarrollan sus operaciones principalmente en el sector de la energía. Hay que destacar que no se desglosa información en este documento del subgrupo Damm (incluido en el anexo III) en la medida que su actividad es muy diferente a la del resto del Grupo, de forma que, para mejor entendimiento, se elabora un informe separado.

Una parte importante de los negocios y actividades empresariales del Grupo DISA se desarrollan en las Islas Canarias. Si bien, DISA cuenta también con una gran presencia en el mercado español peninsular, en las Islas Baleares, en Ceuta y en Melilla, en Portugal, Uruguay y en Chile.

(2-1)

El domicilio social de la sociedad dominante (DISA Corporación Petrolífera, S.A.) se encuentra en Santa Cruz de Tenerife, calle Álvaro Rodríguez López nº 1. Es la sociedad matriz del Grupo DISA, que además de participar en el sector de la energía sin tener la condición de operador autorizado, ha tenido en 2022 participaciones en otras actividades económicas como logística, transporte marítimo, construcción, restauración, inmobiliario y centros deportivos.

(2-6)

El Grupo DISA es el primer operador independiente en España con una red de distribución de 579 estaciones de servicio en todo el país. Además, es líder en Canarias en la generación eléctrica con fuentes renovables y de la eficiencia energética con proyectos de ahorro energético y económico.

Las sociedades más relevantes del Grupo por sectores de actividad son:

Distribución mayorista y minorista de carburantes y lubricantes, mediante la explotación de estaciones de servicio para comercialización de combustibles de automoción y actividades accesorias e inherentes tales como puntos de recarga eléctrica, lavadero de vehículos, tiendas de conveniencia y hostelería, a través de tres redes abanderadas de estaciones de servicio:

- DISA Red de Servicios Petrolíferos, S.A.U. (DIRE), con una red de estaciones de servicio con imagen comercial DISA en las islas Canarias.
- DISA Retail Atlántico, S.L.U. (DIAT), con una red de estaciones de servicio con imagen comercial Shell, como licenciatario oficial de esta marca, en las islas Canarias, Ceuta y Melilla.
- DISA Península, S.L.U., con una red de estaciones de servicio con imagen comercial Shell en el territorio peninsular español, Islas Baleares y Andorra, como licenciatario oficial de la marca Shell para la Península Ibérica y Baleares.
- Disa Gas: con 121 puntos de venta de AutoGas para vehículos en toda España.
- Disa Portugal, S.A., como cabecera del subgrupo en Portugal de sociedades dedicadas a la actividad de energía, que son: DISA Lusitania S.A., dedicada al desarrollo de una red de estaciones de servicio en Portugal como licenciatario oficial de la marca Shell para el país luso-, Prio Energy, S.A., -dedicada al desarrollo de una red de estaciones de servicio en Portugal bajo marca Prio-, PRIO SGPS, S.A., Mondefin Combustíveis, S.A., Prio Bio, S.A., Prio Supply, S.A., Molécula Viva, S.A., Prio.E -SGPS, S.A., Share Motivation – Inwestimentos Imobiliários, L.D.A., Fulltank, S.A.(Portugal).
- DISA Uruguay, S.A., segundo operador del país, y cabecera del subgrupo de sociedades dedicadas a la actividad de energía en Uruguay y, que son:
  - Misuroil, S.A., con una red de estaciones de servicio con imagen comercial DISA en Uruguay, entre otras actividades.

- DISA Montevideo, S.A., de distribución y comercialización de carburantes, lubricantes y fertilizantes en Uruguay.

Gestión y explotación de estaciones de servicio:

- Prodalca, S.A.U., en las islas Canarias.
- Explotación Estación de Servicio, S.A.U. (EESSA), en el territorio peninsular español, Baleares, Ceuta y Melilla.
- PRIO Energy, S.A., dedicada a la explotación de una red de estaciones de servicio en Portugal bajo marca PRIO.
- DISA Lusitania, dedicada a la explotación de una red de estaciones de servicio en Portugal bajo marca Shell
- PRIO Movilidad, S.L. dedicada a la explotación de estaciones de servicio en España abanderada con la marca PRIO.
- Misurol, S.A., dedicada a la explotación de una red de estaciones de servicio en Uruguay abanderada con la marca DISA.

Distribución y comercialización mayorista y minorista de gases licuados del petróleo y aire propanado en las islas Canarias, islas Baleares y en Portugal. En concreto comercializa glp envasado en Canarias y Portugal y glp a granel en Canarias y Baleares para cubrir necesidades térmicas, fundamentalmente de empresas:

- DISA Gas, S.A.U.
- Gas y Progreso, S.A.U.
- Gasificadora Regional Canaria, S.A.U. (Aire Propanado)
- PRIO Gás Lisboa, S.A.
- PRIO Gás Porto, S.A.

Generación de energía eléctrica con fuentes renovables en España y en Chile:

- DISA Renovables, S.L.U.
- DISA Duna, S.L.U.
- Sistemas Energéticos Islas Canarias, S.L.U.
- DISA Solar El Bailadero, S.L.
- MAGUA Eólica, S.L.U.
- DISA Tenerife Eólica, S.L.U.
- Fotovoltaica Burguillos, S.L.U.
- Fotovoltaica San Jorge, S.L.U.
- DISA Chile Spa, Impulso Solar Las Lloysas Spa, Las Mollacas Spa, La Chapeana Spa (en Chile).

Comercialización de electricidad de origen 100% renovable:

- DISA Energía Eléctrica S.L.U. en España
- Prio.E – Mobility Solutions, Lda. en Portugal

Comercialización de energía en proyectos de eficiencia energética:

- DISA Servicios Energéticos S.L.U. en España
- Prio.E - Mobility Solutions, Lda. en Portugal

Producción y Comercialización de BioCombustibles en Portugal y exportación:

- PRIO BIO S.A.

Comercialización al por menor de todos los combustibles y de gas natural en la Península:

- DISA Energy, S.L.U. (anteriormente denominada Petroli, S.L.U.), canal mayorista
- Explotación Estación de Servicio, S.A.U. (EESSA) y Prodalca, S.A.U., canal minorista

Trading, compraventa, importación y comercialización al por mayor de productos petrolíferos; adquisición, enajenación, tenencia e inversión de todo tipo de derivados y activos financieros, en el mercado nacional peninsular y en Portugal:

- DISA Suministros y Trading, S.L.U. (España)
- Prio Supply S.A. (Portugal)

Transporte marítimo de productos derivados del petróleo en el mercado nacional e internacional, con un volumen anual de más de 2 millones de toneladas para clientes como Exolum, Cepsa, BP, Galp, Repsol y empresas del Grupo DISA.

- Distribuidora Marítima Petrogás, S.L.U.

Sector logístico, con recepción, almacenamiento y transporte de productos petrolíferos en las islas Canarias, en Portugal y Uruguay:

- DISA Gestión Logística, S.L.
- DISA Gran Canaria, S.L.U.
- DISA Tenerife, S.L.U.
- DISA Lanzarote, S.L.U.
- DISA Fuerteventura, S.L.U.
- DISA La Gomera, S.L.U.
- DISA La Palma, S.L.U.
- DISA El Hierro, S.L.U.
- PRIO Supply, S.A. (Portugal)
- DISA Montevideo, S.A. (Uruguay)

Sector alimentario: fabricación y envasado de cervezas, aguas, refrescos; su distribución; restauración y actividades complementarias de compraventa y distribución de productos alimentarios:

- S.A. DAMM y sociedades dependientes (Subgrupo DAMM dentro del grupo mercantil cuya sociedad dominante es DISA Corporación Petrolífera S.A.)
- DISA Restauración y Ocio, S.L.U.
- Conveniencia Distribuciones, S.L.U.

Sector construcción, inmobiliario y servicios industriales:

- Syocsa-Inarsa, S.A.U.
- Syocsa-Inarsa Instalaciones y Servicios, S.L.U.
- DISA Capital S.A.U.

Sector agroindustrial, con importación, recepción, almacenamiento y transporte de fertilizantes líquidos en Uruguay y Paraguay

- DISA Montevideo S.A.

Existen otras sociedades en el grupo consolidado con actividades poco relevantes, tales como DISA Financiación, S.A.U., y otras que son tenedoras de participaciones en empresas del grupo.

Adicionalmente, el Grupo DISA tiene participaciones significativas en las sociedades siguientes:

- Sacyr, S.A. (14,58%)
- Renta Insular Canaria, S.A. (20,31%)
- Shell DISA Aviation España, S.A. (50%)
- Sociedad Playa La Enramada, S.L. (34,89%)
- Archipelago Next, S.A. (6,29%)

(2-1)

DISA Corporación Petrolífera, S.A. tiene más de 200 accionistas, entre los que existen accionistas de referencia con una participación superior al 10% del capital social.

(2-6)

En 2019 el Grupo DISA acometió una reestructuración corporativa que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de DISA Corporación Petrolífera, S.A., celebrada en Tenerife el día 11 de junio de 2019 y en virtud de la cual se produjo la transmisión del activo esencial consistente en las participaciones del 100% del capital social de las 19 sociedades filiales de DISA Corporación Petrolífera, S.A., pertenecientes a las

actividades de Oil&Gas y Renovables, a la sociedad unipersonal **DISA Holding Energético, S.L.U. (DIHE)**, filial de aquélla y también domiciliada en Santa Cruz de Tenerife, mediante la formalización y suscripción íntegra de un aumento de capital por aportación no dineraria, en los términos y condiciones acordados por el Consejo de Administración.

Esta reestructuración corporativa **supuso la creación de un subgrupo “Oil&Gas y Renovables”** que obedece a la creciente diversificación y complejidad de las actividades empresariales de las sociedades que integran el Grupo DISA y a la muy distinta naturaleza, perfil de riesgo y entorno regulatorio de unos y otros negocios, teniendo como objetivos, según figura en el informe justificativo de la propuesta presentado por los Administradores en la citada Junta de Accionistas de fecha 11 de junio de 2019:

- La especialización de equipos gestores
- La separación de actividades con naturaleza y riesgos distintos
- Una política financiera autónoma que permita una reducción del recurso a la matriz, tanto vía aportaciones de fondos propios como de afianzamiento
- Mayor transparencia y control de los servicios intra-grupo

En 2020 se produjo en España la constitución de la sociedad filial **DISA División Internacional, S.L.U.**, como cabecera del subgrupo de la división internacional que es tenedora de la totalidad de las acciones y del control de las siguientes sociedades a cierre de 2022:

- **Portugal:**
  - Disa Portugal, S.A., subholding del grupo en Portugal.
  - Grupo PRIO, adquirido en 2020.
- **Uruguay**
  - Adquisición en febrero de 2021 del 100% del grupo de sociedades encabezadas por Disa Uruguay, S.A., dedicadas al sector de la energía en Uruguay.

En 2022 las principales operaciones en el área corporativa del Grupo DISA han sido las siguientes:

a. **España:**

- Constitución de nuevas sociedades filiales denominadas:
  - **DISA Desarrollo Sostenible, S.L.U.**, que aglutina la totalidad de las participaciones sociales de las sociedades filiales que son titulares de plantas fotovoltaicas y eólicas en producción en España.
  - **DISA Energía Renovable, S.L.U.**, dedicada al desarrollo, tramitación y explotación de todo tipo de proyectos de energías renovables en España (eólica, fotovoltaica, termo solar, geotermia, etc.).
  - **PRIO Recharge, S.L.U.**, dedicada a la explotación de puntos de recarga de vehículos eléctricos en España.
  - **Hidrógeno Renovable Gran Canaria, S.L.**, dedicada al desarrollo de proyectos dirigidos a la producción, explotación, transporte, distribución, almacenamiento y distribución de hidrógeno renovable en la isla de Gran Canaria. participada al 50% con Enagás Renovable, S.L.
  - **Hidrógeno Renovable Tenerife, S.L.**, dedicada al desarrollo de proyectos dirigidos a la producción, explotación, transporte, distribución, almacenamiento y distribución de hidrógeno renovable en la isla de Tenerife. Participada al 50% con Enagás Renovable, S.L.
  - **Hidrógeno Renovable Santa Cruz, S.L.U.**, dedicada al desarrollo de proyectos dirigidos a la producción, explotación, transporte, distribución, almacenamiento y distribución de hidrógeno renovable en la isla de Tenerife.
- Ampliaciones de capital de:
  - DISA Corporación Petrolífera, S.A., en ejecución de la política de dividendos flexible.

- Renta Insular Canaria, S.A.
  - Hidrógeno Renovable Tenerife, S.L.
  - Hidrógeno Renovable Gran Canaria, S.L.
  - Archipiélago Next, S.A.
- Aportaciones de socios en:
    - DISA Capital, S.A.
    - DISA Alisios, S.L.U.
- Reducción de capital en:
    - DISA Renovables, S.L.U., enmarcado en proceso de de constitución de DISA Desarrollo Sostible, S.L.U.)
- Venta de la totalidad de las acciones de:
    - Archipiélago y Turismo, S.A.U., a Caleta European Hospitality, S.L.U. (participada por Banco Santander y el Fondo Signal Capital)
- Compraventa de acciones para autocartera en:
    - Disa Corporación Petrolífera, S.A.
- Liquidación de:
    - Galp Disa Aviación, S.A.

En 2022, se ha producido los siguientes cambios en la red:

En Estaciones de Servicio, se han incrementado las explotadas por el Grupo:

- ESPAÑA: Villaescusa, Archidona, Arroyo Leganés, La Palmosa, Ses Olleiries, Rocblume, Buenavista, en la Península.
- PORTUGAL: a24 Castro Daire, A7 Fafe Norte, A7 Fafe Sul, Albufeira Ferreiras, Barracão Mortágua, Guimaraes Creixomil, A11 Lousada Este, A11 Lousada Oeste, Braga av. Padre Júlio, Braga Nogueira Este, Braga Nogueira Oeste, Guimarães Brito, A24 Vidago, A7 Alvao Norte, A7 Alvao Sul, Penedono, Mortágua, Lisboa av. Roma, Carcavelos, A11 Barceloss, A11 Barceloss, A24 Viseu, A8 Óbidos Este, A8 Óbidos Oeste, A-dos-cunhados, Évora Zi.

Y por otro lado, se han producido el cese de actividad y salida de las siguientes estaciones:

- ESPAÑA: Carrilet, El Descanso, Bens, Igualada, Velez-Málaga, San Juan de Aznalfarache San Isidro, A Ramalleira, Osedo, Puente de Madrid y Carballo (Península); y Puerto Calero y Disa Morrojable (Canarias).
- PORTUGAL: A-dos-cunhados, Alfandega da Fé, Almeida, Ansião, Bustelo, Chaves, Fajarda, Mortágua, Penedono, Lisboa Av. Roma, Pingo Doce Lourosa, Pingo Doce de Coruche, Pingo Doce Estarreja, Pingo doce Mangualde, Pingo Doce Marrazes, Pingo Doce Moita, Pingo Doce Peso da Regua, Pingo Doce Trofa, Pingo-Doce Abrantes, Pingo-doce Mirandela, Pingo-doce Penafie.

En instalaciones renovables explotadas por el Grupo han entrado en funcionamiento:

- En Canarias: Parques fotovoltaicos Fuentita I y II en la isla de Fuerteventura de 3MW

(2-6)

El Grupo DISA, desde el punto de vista de su estrategia de negocio, evoluciona para convertirse en un proveedor integral de productos y servicios energéticos. Desde este concepto estratégico, ha mejorado su oferta con la consolidación de la comercialización de electricidad de origen 100% renovable y del Gas Natural.

Prio Bio, S.A. produce y comercializa biodiesel a partir de materias primas residuales, fomentando así la economía circular mediante la transformación de residuos en biocombustibles sostenibles. El diésel cero es un B100 comercializado para flotas dedicadas. Prio Supply, S.A también ofrece a sus clientes diversas soluciones para la transición energética, concretamente EcoDiesel y Ecobunkers que permiten una reducción efectiva de las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

El portfolio de productos y servicios del Grupo DISA está formado por:

#### A. Gasolinas y gasóleos de automoción y de uso industrial, así como aceites lubricantes

Tanto en estaciones de servicio con imagen DISA como Shell, su comercialización se vehicula en España a través de DISA Red de Servicios Petrolíferos, S.A.U., DISA Retail Atlántico, S.L.U., DISA Península, S.L.U., Prodalca España, S.A.U., y Explotación Estación de Servicio, S.A.U; en Portugal a través de DISA Lusitania, S.A., PRIO Energy S.A.; y en Uruguay a través de DISA Uruguay, S.A., DISA Montevideo, S.A. y MisuroI, S.A.

##### o Combustibles de automoción:

- En España: DISAmax gasoil, DISAmax gasolina 98, DISAeco gasolina 95, DISAeco gasoil, Shell V-Power gasoil, Shell V-Power gasolina 98, Shell FuelSave gasolina 95, Shell FuelSave gasoil DISA AutoGas, y Lubricantes Shell.
- En Portugal: Gasóleo Simple, Gasóleo V-Power, Gasóleo B-15, Gasolina Simple Sin Plomo 95, Gasolina V-Power 98, Shell V-Power Racing.
- En Uruguay: Super 95, Premium 97, Gasoil 10-S, Gasoil 50-S

**A través de los Departamentos de Ventas Directas de DISA Red de Servicios Petrolíferos, S.A.U., y DISA Península, S.L.U.:**

##### o Combustibles y servicios industriales:

- En Canarias: Gasóleo A, DieselOil, FuelOil, Betunes, Propano Granel, Lubricantes (Distribuidor Shell para Canarias).
- En la península ibérica (España): Gasóleo A, Gasóleo B, Gasóleo C, Gasolina Sin Plomo 95, Gasolina Sin Plomo 98.
- A través de DISA Servicios Energéticos, se comercializa la energía que mejor se adapta a las necesidades del cliente en los correspondientes proyectos de eficiencia energética: entre otros, GNL, Biomasa y electricidad.
- A través de las áreas de Venta Directa de Prio Energy, S.A. y Grandes Cuentas de Prio Supply, S.A. en Portugal: Gasóleo, Gasóleo Aditivado (Top Diesel), Gasolina S/CH 95, Gasolina S/CH 95 Aditivada, Gasolina S/CH 98, Gasóleo Agrícola, Gasóleo de Calefacción y Eco Diesel.
- En Uruguay: Super 95, Premium 97, Gasoil 10-S, Gasoil 50-S, Queroseno, Fueloil, Jet-A1, Gasoil Marino, Lubricantes Lubrax y Fertilizantes Líquidos.

#### B. Gas Natural:

- Vehicular: en sus versiones GNL y GNC a través de DISA Energy, S.L.U., como comercializador al por mayor (Península y Canarias) y a través de Explotación Estación de Servicio S.A.U. (Península-España) y Prodalca España S.A.U. (Canarias) como comercializadores al por menor.
- Canalizado: para industrias y particulares a través de la comercializadora DISA Energy.



**C. AutoGas (GLP para vehículos):** DISA Gas, S.A.U., como comercializador al por mayor (Península-España y Canarias) y a través de Explotación Estación de Servicio SAU (Península-España) y Prodalca España SAU (Canarias) como comercializadores al por menor.

En relación a Portugal, Prio Energy S.A. vende GLP Auto en 23 estaciones de servicio Prio, 3 estaciones de servicio Shell operadas por Prio Energy S.A. y 1 en régimen de arrendamiento. También vende a estaciones gestionadas por terceros y estaciones de servicio marca blanca.

**D. Energía para procesos y necesidades industriales:**

A través de DISA Gas, S.A.U., Gas y Progreso, S.A.U., Gasificadora Regional Canaria, S.A.U., y DISA Servicios Energéticos, S.L.U.:

- Gases para uso doméstico (butano y propano): Nu-b, Nu-b plus, B 12 (bombona de 12,5kg de butano). P-35 (bombona de propano de 35kg).
- Gas Industrial envasado: Bombona B40, Bombonas P11 y P35 (Propano de 11 kg y 35 kg, respectivamente).
- Gas Industrial a Granel: Gas Licuado del Petróleo (GLP) y Gas Natural Licuado (GNL).
- Todo tipo de energías para procesos térmicos industriales y servicios que generen ahorro energético.

En Portugal Prio Energy, S.A. comercializa:

- Gas para uso doméstico (propano) G22 (9kg) e G110 (45kg).
- Gas para uso industrial (propano) – G110 (45kg).
- Gas industrial a granel.

**E. Logística y transporte a través de DISA Gestión Logística, S.L., DISA Gran Canaria, S.L.U., DISA Tenerife, S.L.U., DISA Lanzarote, S.L.U., DISA Fuerteventura, S.L.U., DISA La Gomera, S.L.U., DISA La Palma, S.L.U. y DISA El Hierro, S.L.U., Distribuidora Marítima Petrogás, S.A.U.:**

- Infraestructuras de almacenamiento y sistema integrado de gestión de transporte en las Islas Canarias.
- Servicios logísticos de aviación en las Islas Canarias.
- Transporte marítimo.

**F. BioCombustibles:** Sólo en Portugal, a través de **Prio Supply, S.A:** infraestructura para la recepción, almacenamiento y distribución de combustibles y operación de un puente de muelle para recibir combustibles líquidos y otros productos, en el Puerto de Aveiro, Gafanha da Nazaré.

**G. Energía eléctrica de origen 100% renovable** a través de la comercialización de electricidad DISA Energía Eléctrica, S.L.U. y PRIO E. Mobility Solutions, Lda.en Portugal.

**H. Restauración a través de DISA Restauración y Ocio, S.L.U.:**

- Cafeterías franquiciadas de Rodilla y Jamaica.
- Comedor de empresa en el edificio de la Calle Rio Bullaque, número 2 (Madrid).

**I. Construcción y explotación de centros deportivos a través de Syocsa-Inarsa, S.A.U.**

**J. Importación, distribución y comercialización de Fertilizantes Líquidos.** Sólo en Uruguay, a través de DISA Montevideo, S.A.

(2-1)

Las sociedades del Grupo DISA se ubican en el domicilio social sito en la calle Álvaro Rodríguez López, nº 1 de Santa Cruz de Tenerife (C.P.38003 España), a excepción de las siguientes:

- DISA Península, S.L.U., Explotación Estación de Servicio, S.A.U., y DISA Capital, S.A.U., domiciliadas en la calle Río Bullaque, 2 de Madrid (C.P.28034 Madrid).
- DISA La Palma, S.L., domiciliada en Carretera Bajamar, Los Guinchos, 38700 Breña Alta (isla de La Palma, Canarias).
- DISA El Hierro, S.L., domiciliada en Llanos Blancos, Puerto de la Estaca, 38900, Valverde de El Hierro (isla de El Hierro, Canarias).
- DISA Gomera, S.L., domiciliada en Barranco de la Concepción, s/n, 38800 San Sebastián de la Gomera (isla de La Gomera, Canarias).
- DISA Lanzarote, S.L., domiciliada en carretera Los Mármoles, s/n, 35500 Arrecife de Lanzarote (isla de Lanzarote, Canarias).
- DISA Fuerteventura, S.L., domiciliada en Carretera a Corralejo-La Hondura, 35600, Puerto del Rosario (isla de Fuerteventura, Canarias).
- DISA Gran Canaria, S.L., domiciliada en el Polígono Industrial de Salinetas, s/n, 35214 Telde (isla de Gran Canaria, Canarias).
- DISA Chile, SPA, La Chapeana SPA, Las Mollacas SPA e Impulso Solar Las Lloysas SPA, domiciliadas en Santiago de Chile (Chile), calle Cerro El Plomo número 5420, oficina 903, comuna de Las Condes.
- DISA Lusitania, S.A., Dilu Red, S.A., y Disa Portugal, S.A., domiciliadas en 1149 096 Lisboa (Portugal), avenida infante Don Enrique, 26.
- PRIO Energy, S.A., Mondefin Combustíveis, S.A., Share Motivation – Investimentos Imobiliários, L.D.A., IMO 505 – Mediação Imobiliária e Administração de Imóveis, S.A., Prio Energy, S.A., Prio SGPS, S.A., Mondefin Combustíveis, S.A., Prio Bio, S.A., Prio Supply, S.A., Molécula Viva, S.A., Prio.E -SGPS, S.A., Prio Gás Lisboa, S.A., Prio.E Mobility Solutions, S.A., domiciliadas en Terminal de Granéis Líquidos, Lote B, Porto de Aveiro, 38030-565 Gafanha da Nazaré, en Portugal.
- Fulltank, S.A., domiciliada en Rua Nova de Sao Mamede, 8, 1º Esq., 1250-100 Lisboa en Portugal.
- PRIO Gás Porto, S.A., domiciliada en Rua Engenheiro Ferreira Dias 1104-1150, Loja Prio Gas Porto, Ramalde, 4100-247 Porto en Portugal.
- PRIO Movilidad, S.L., domiciliada en la calle Velázquez, 27-1, Ext. Iz., 28001 Madrid en España.
- Syocsa-Inarsa, S.A.U. y Syocsa-Inarsa Instalaciones y Servicios, S.L.U., domiciliadas en calle Moreiba s/n, Edif, Bellamar, Urb Acoran, 38111 Santa Cruz de Tenerife.
- DISA Uruguay, S.A., domiciliada en la calle Yamandú Rodríguez, 1321 de Montevideo (Uruguay).
- DISA Montevideo, S.A., domiciliada en la calle San Fructuoso, nº 927 de Montevideo (Uruguay).
- Misuroil, S.A., domiciliada en San Fructuoso, 913 de Montevideo (Uruguay).

El Grupo DISA, a 31 de diciembre de 2022, dispone de 502 Centros de Trabajo en España, 119 en Portugal y 7 en Uruguay.

En España, en su mayoría, su localización geográfica corresponde a la de las Estaciones de Servicio explotadas en régimen de gestión propia a través de Explotación Estación de Servicio, S.A.U. (Península, Baleares, Ceuta y Melilla), y de Prodalca España, S.A.U., (Canarias) y en las agencias de venta de GLP explotadas en régimen de gestión propia a través de su filial Gas y Progreso, S.L.U., cuya ubicación figura relacionada como Anexo II al presente informe.

Mientras no se especifique lo contrario, la información y análisis realizado a lo largo de este informe se refiere a las actividades relevantes de Grupo DISA (sin incluir el Subgrupo DAMM) que incluyen todas las actividades desglosadas en este apartado, a excepción del sector inmobiliario que se ha identificado como no relevante para el grupo en términos cuantitativos y cualitativos.

Adicionalmente al Subgrupo DAMM, cuya información se desglosa en el Estado de Información No Financiera adjunto mencionado (Anexo III), a lo largo de este informe se especifican al inicio de algunos apartados las sociedades que reportan la información, de forma que para el resto de las sociedades del grupo no especificadas se ha considerado que la información sobre cada aspecto desglosado no es relevante en términos cuantitativos, cualitativos, así como de forma individual ni conjunta.

## 1.2 Clientes y mercados

(2-6)

Debido a la diversidad de negocios, los sectores servidos y la tipología de clientes, los clientes y los mercados en donde opera son diferentes para cada caso. A continuación, se detallan los clientes en cada uno de ellos:

### ESPAÑA

Estaciones de Servicios	Consumidores finales de productos de automoción, lavados y tiendas de conveniencia.
Suministros y trading (Carburantes)	Operadores Mayoristas dedicados a la actividad de distribución al por mayor de carburantes y combustibles de automoción en el mercado nacional.
Gas/Aire propanado/ GN/otras	Consumidores finales para uso residencial, automoción, restauración, clientes Industriales y sector hotelero.
Logística y transporte	Operadores Mayoristas dedicados a la actividad de distribución al por mayor de carburantes y combustibles de automoción en las Islas Canarias.
Generación eléctrica con fuentes renovables	Red Eléctrica de España, que adquiere esta electricidad para posteriormente distribuirla en el sistema eléctrico.
Energía eléctrica de origen 100% renovable	Consumidores finales para uso residencial, restauración, clientes Industriales y sector hotelero.
Restauración	Consumidores finales de productos alimenticios de las tiendas de conveniencia, bares y cafeterías existentes en el interior de las Estaciones de Servicio, y de las tiendas franquiciadas por Jamaica y Rodilla. Empleados del Grupo DISA en el comedor de las oficinas, sita en la calle Río Bullaque, nº 2 de Madrid.
Servicios industriales	Empresas e Instituciones Públicas que contratan los servicios de mantenimiento industrial de Syocsa-Inarsa para sus instalaciones.

### PORTUGAL

Estaciones de Servicios	Consumidores finales de productos de automoción, lavados y tiendas de conveniencia.
Suministros y trading (Carburantes)	Operadores Mayoristas dedicados a la actividad de distribución al por mayor de carburantes y combustibles de automoción en el mercado nacional.
Gas/Aire propanado/ GN/otras	Consumidores finales para uso residencial, automoción, restauración, clientes Industriales y sector hotelero.
Logística y transporte	Operadores Mayoristas dedicados a la actividad de distribución al por mayor de carburantes y combustibles de automoción en Portugal.
Energía eléctrica de origen 100% renovable	Consumidores finales utilizadores de coches eléctricos.
Restauración	Consumidores finales de productos alimenticios de las tiendas de conveniencia, bares y cafeterías existentes en el interior de las Estaciones de Servicio.
BioCombustibles	Operadores Mayoristas dedicados a la actividad de distribución al por mayor de carburantes.

## URUGUAY

Estaciones de Servicios	Consumidores finales de productos de automoción, lavados y tiendas de conveniencia.
Grandes Clientes	Combustibles y lubricantes a Industrias, empresas de transporte, distribuidores y talleres.
Agroindustria	Comercialización de combustibles, lubricantes y fertilizantes líquidos a productores e intermediarios agroindustriales.
Aviación	Combustibles a Traders internacionales y aerolíneas.
Marinos	Combustibles y lubricantes a embarcaciones de bandera nacional, extranjera y traders.

(2-1, 2-6)

DISA está presente en Cinco países: España, Andorra, Portugal, Chile y Uruguay.

- **España:** en los sectores de comercialización de gasolinas y gasóleos de automoción, gas licuado del petróleo, gas natural, energía eólica y fotovoltaica, electricidad de origen 100% renovable, restauración, hostelería, logística y transporte.
- **Andorra:** en el sector de suministro y abastecimiento al por mayor de gasolinas y gasóleos de automoción a Estaciones de Servicio.
- **Portugal:** en el sector de suministro y abastecimiento al por mayor y al por menor de gasolinas y gasóleos de automoción a Estaciones de Servicio, gas, lubricantes y electricidad de origen 100% renovable, producción & venta de biocombustibles, almacenamiento, logística y transporte.
- **Uruguay:** en el sector de distribución de combustibles, lubricantes y fertilizantes y explotación de Estaciones de Servicio y de tiendas de conveniencia.
- **Chile:** en el sector de generación eléctrica con energías renovables, concretamente fotovoltaica.

### 1.3 Pertenencia a asociaciones del sector y el entorno

(2-28)

La implicación de DISA con distintas asociaciones y organizaciones permite a DISA sumar esfuerzos y contribuir con su conocimiento y experiencia al desarrollo económico y social del sector y de los territorios y sociedades en los que participa con su actividad económica. En el ejercicio 2022, las sociedades del Grupo DISA han formado parte de las siguientes entidades:

DISA Corporación Petrolífera, S.A., en:

- la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)
- la CEOE de Tenerife
- la Confederación Canaria de Empresarios

DISA Holding Energético, S.A.U., en:

- Asociación Profesional Española de la Privacidad

- Asociación Española del Hidrógeno
- Instituto de Auditores Internos de España
- Asociación de Usuarios de SAP España

DISA Red de Servicios Petrolíferos, S.A.U., en:

- la Asociación Unión de Petroleros Independientes (UPI)

Explotación de Estación de Servicio, S.A.U., en:

- ASOC. VEND. CARB. DE ARAGON
- Agrupación Española de Vendedores al Por Menor de Carburantes y Combustibles
- ASVECAR
- AEVECAR
- AVECAL
- ASOC. DE EMPRESARIOS DE EESS DE LA LAGUNA
- Asociación Provincial de Estaciones de Servicio de Barcelona.
- Asociación Provincial de Estaciones de Servicio de Tarragona.

Prodalca, S.A.U., en:

- la Asociación Empresarial del Sebadal
- FEMETE
- Ecogas

DISA Gran Canaria, S.L., en:

- ASTERQUIGAS (Asociación Española de Terminales Receptoras de Graneles Líquidos, Químicos y Gases)
- Federación Canaria de Empresas Portuarias (FEDEPORT)

DISA Tenerife, S.L., en:

- Asociación Española de Mantenimiento
- Asociación de Industriales de Canarias (ASINCA)
- Asociación Nacional de Normalización de Bienes de Equipo y Seguridad Industrial

DISA Gestión Logística S.L. en:

- Clúster Canario del Transporte y la Logística
- Asociación Empresarial de Transportes

DISA Energy, S.L.U., en:

- la Asociación de Distribuidores de Gasoil en Cataluña
- la Asociación Española de Gas Natural para la Movilidad (GASNAM)

DISA Renovables, S.L.U., en:

- la Asociación Canaria de Energías Renovables
- la Asociación de Empresas de Energía Renovables
- la Unión Española Fotovoltaica (UNEF)
- la Asociación Empresarial Eólica

DISA Servicios Energéticos, S.L.U., en:

- Federación de Empresarios del Metal de Las Palmas de Gran Canaria
- Asociación de Empresas de Eficiencia Energética (A3E)
- Asociación de Empresas de Servicios Energéticos (ANESE)

Syocsa-Inarsa, S.A.U., en:

- la Federación Provincial de Entidades de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife

- la Cámara de Comercio de Tenerife
- Enfermos Renales de Tenerife
- Federación Canaria de Padel
- Asociación de Empresarios de la Construcción y Promotores de Las Palmas
- Asociación de Empresarios del Polígono Industrial Valle Güimar
- Asociación Española de Instalaciones Eléctricas ASINELTE

DISA Gas, S.L.U., en:

- Asociación Gas Licuado

Distribuidora Marítima Petrogás, S.A.U., en:

- ANAVE (Asociación de Navieros Españoles)

Fundación DISA en:

- Asociación Española de Fundaciones

## PORTUGAL

Prio Energy:

- APETRO - Asociación Portuguesa de Empresas Petroleras
- CODIPOR
- ANPME – Asociación Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa
- ITG – Instituto Tecnológico del Gas
- ANAREC – Asociación Nacional de Comercializadores de Combustibles
- GRACE

Prio Supply:

- Comunidad Portuaria de Aveiro
- AIDA – Asociación Industrial de Aveiro

Prio Bio, S.A:

- UPEI
- EBB – European Biodiesel Board;
- EWAB – Asociación Europea de Biocombustibles Avanzados y Basados en Residuos
- ABA – Asociación de Bioenergía Avanzada
- BCSD – Consejo Empresarial para el Desarrollo Sostenible
- ASSOC. SMART WASTE PORTUGAL
- APPB – Asociación Portuguesa de Productores de Biocombustibles

PRIO E Mobility Solutions:

- APOCME - Asociación Portuguesa de Operadores y Comercializadores de Movilidad Eléctrica

## URUGUAY

Distribuidora Montevideo S.A.: en:

- CIU (Cámara de Industria del Uruguay)
- CAMACOES (Cámara Española de Comercio)
- CALU (Cámara de Lubricantes-Cámara Nacional de Comercios y Servicios)
- Asociación Civil Campo Limpio

DISA está adherida a la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los convenios fundamentales que los desarrollan, en su compromiso al respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

## 1.4 Objetivos y estrategias

El objetivo genérico del Grupo DISA es **continuar creciendo** en los mercados en los que está presente **como proveedor energético integral de productos y servicios para particulares y empresas, promoviendo la creación y el mantenimiento de puestos de trabajo.**

El Grupo DISA está **comprometido** con las obligaciones asumidas por España ante la Unión Europea **en materia de energía y clima** y, por ello, está trabajando de forma muy activa sobre los tres ejes necesarios para contribuir al cumplimiento de la Ley Nacional de Cambio Climáticos:

- La disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero (CO<sub>2</sub>),
- La penetración de las energías renovables en el mix energético, y
- La mejora de la eficiencia energética de nuestros clientes y de nuestras propias plantas, estaciones de servicio y oficinas.

DISA promueve:

- **Una movilidad sostenible** mediante:
  - La comercialización de combustibles diseñados para reducir el consumo requerido por cada vehículo: DISA Eco y Shell Fuel Save.
  - La comercialización de combustibles alternativos respetuosos con el medio ambiente: Autogás y el Gas Natural.
  - La instalación de Puntos de recarga para vehículos eléctricos.
- **Una generación eléctrica 100% de origen renovable.** DISA es la empresa privada líder de las Islas Canarias en Energías Renovables con un 12,72% de cuota de mercado con 102 MW. Además, cuenta con 48 MW en Badajoz y 9 MW en Chile. En total dispone de 159 MW. Con relación a la cartera de desarrollos, cuenta con más de 200 MW tanto de proyectos tradicionales como de otros tan novedosos como los de eólica marina para lo cual se ha creado una JV con Ocean Wind (70% Ocean Wind y 30% DISA).
- **La eficiencia energética mediante:**
  - La prestación de servicios energéticos para el diseño de sistemas energéticos que generan ahorro energético y económico a particulares y empresas.
  - El consumo de electricidad 100% de origen renovable en todas las Estaciones de Servicio (EES) propiedad DISA, Instalaciones Industriales y de Almacenamiento y en las sedes de Oficinas, edificios que también cuentan con sistemas de eficiencia energética instalados.
- **El consumo de electricidad 100% renovable** mediante:
  - La comercialización de electricidad con certificados de origen 100% renovable a precios económicos.

### VISIÓN DEL ENTORNO

Se trata de un entorno cambiante en plena transición energética (desde las energías fósiles hacia las energías renovables) y en plena transformación digital. La combinación de ambos factores está provocando cambios en los modelos de negocio existentes en los mercados de la energía y en el área de la movilidad.

Así las cosas, DISA se encuentra explorando oportunidades de crecimiento en nuevos negocios a través de la diversificación de nuestras actividades y el crecimiento en nuevos mercados, ya sea a través de la internacionalización o en una combinación de ambos.

## 1.5 Valores y principios

(2-23)

La Misión de Grupo DISA es **satisfacer las necesidades de servicios y productos energéticos de las personas y su actividad social y económica con criterios de sostenibilidad, contribuyendo al desarrollo social a través de la creación y mantenimiento del empleo.**

El Grupo DISA aspira a la expansión en el ámbito nacional e internacional y la diversificación de su actividad, sumando nuevo talento e integrándolo a la capacidad y experiencia de las personas que forman DISA.

El Grupo DISA dispone de un **Código de Ética y Conducta** aplicable a toda la organización empresarial, aprobado por el Consejero Delegado de DISA Corporación Petrolífera, S.A., que detalla las pautas de conducta, integridad y comportamiento ético que deben presidir las actuaciones de DISA y de sus empleados en el desempeño de sus funciones, y en sus relaciones comerciales y profesionales con terceros. El Código de Ética y Conducta es una norma interna de máximo rango, que se integra dentro de la política de buen gobierno corporativo de DISA y está detallado en el procedimiento interno AJ-CEC-01, accesible en el Portal del Empleado.

Este Código de Ética y Conducta compromete en el desarrollo de su actividad profesional a todos los empleados de DISA como regla de obligado cumplimiento y nos motiva a promover su cumplimiento entre nuestros proveedores, contratistas, agentes y colaboradores.

La referencia a DISA incluye tanto DISA Corporación Petrolífera, S.A. como a las empresas de su grupo de sociedades y la referencia a los empleados incluye a los miembros de los órganos de administración y dirección, así como a todos los empleados vinculados a DISA con independencia del tipo de su relación laboral, posición y lugar de trabajo.

### PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Con carácter general, DISA y sus empleados conducirán todas sus actuaciones sobre la base de la aplicación de valores que se inspiran en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo:

#### ➤ INTEGRIDAD

Actuando en todo momento, de acuerdo con los principios de honestidad, lealtad, buena fe, diligencia, responsabilidad y eficiencia para con la empresa, superiores jerárquicos, iguales y colaboradores, así como con respecto a terceros con los que nos relacionamos profesionalmente.

#### ➤ RESPETO

Aplicando los principios de igualdad y respeto a la diversidad de las personas (incluyendo la diversidad de cultura, género, raza, religión, orientación sexual, etc.). Promoviendo la igualdad de oportunidades y la formación y desarrollo profesional de los empleados.

#### ➤ CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA

Cumpliendo tanto la legalidad vigente a la que vienen obligadas nuestras actividades como la normativa interna de DISA.

#### ➤ PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE



Comprometiéndose en la conservación del Medio Ambiente, minimizando el impacto de sus actividades sobre el entorno y actuando con la máxima diligencia en la subsanación de cualquier error que dañe el Medio Ambiente.

#### ➤ SEGURIDAD

Aplicando en su actividad diaria las mejores prácticas de seguridad en los procesos, instalaciones y servicios, y ofreciendo a los empleados y a su entorno las mejores condiciones posibles de salud y seguridad.

#### ➤ COMPROMISO

Su modelo de gestión se guía por criterios de transparencia, trabajo en equipo, relaciones a largo plazo basadas en la confianza y en la voluntad de integrar las aspiraciones de nuestros colaboradores de una manera mutuamente satisfactoria.

Su carácter emprendedor se traduce en un fuerte compromiso con el presente y el futuro de las Islas Canarias y el resto del territorio en el que realiza sus actividades. Mediante sus actividades aspira a contribuir al desarrollo económico y social de la sociedad en la que opera.

#### ➤ CALIDAD DE SERVICIO

La calidad es el camino escogido para asegurar el cumplimiento de las necesidades de sus clientes. Para ello, ofrece un nivel de servicio y una atención distintiva, al mismo tiempo que trabaja en la mejora constante de sus operaciones e instalaciones. La excelencia en todos los niveles de la empresa, el conocimiento de las necesidades reales de sus clientes y el cuidado de los detalles para que se sientan a gusto con DISA, son los elementos claves de la imagen de marca DISA.

## 1.6 Gobierno corporativo

(2-9)

La estructura de gobierno de la organización del Grupo DISA cuenta con:

- Un Consejo de Administración en la sociedad matriz, DISA Corporación Petrolífera, S.A.
- Un Comité Ejecutivo de Auditoría y Control dependiente del Consejo de Administración, del que depende la dirección del área de Compliance, Auditoría y Salud, Seguridad y Medio Ambiente.
- Un Consejero Delegado del que dependen jerárquicamente:
  - a. Las Direcciones de Área de Servicios:
    - Finanzas Corporativas
    - Servicios Compartidos: (Sistemas de Información, Compras, Atención al Cliente y Asesoría Jurídica)
    - Personas y Organización
    - Estrategia Corporativa y Diversificación
    - Transformación Digital
    - Desarrollo, Comunicación y Marketing
  - b. Las Direcciones de Área de Negocios:
    - Retail
    - Gas, Renovables, Electricidad y Agencias
    - Logística y Naviera
    - Trading y Suministros
    - División Internacional (exclusivamente Uruguay y Portugal)

- Un Comité de Ética que tutela el cumplimiento del Código de Ética y Conducta y dispone de un canal de denuncias, a través del cual tanto sus empleados como terceras partes pueden, de forma confidencial, informar sobre posibles incumplimientos de estos principios.
- Un Comité de Servicios en el que se coordinan todos los servicios corporativos.
- Un Comité de Riesgos que analiza y valora los riesgos inherentes a los negocios desarrollados en la actividad empresarial del Grupo DISA.
- Un Comité de Igualdad encargado de velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y se aplique el Plan de Igualdad.
- Un Comité de Ciberseguridad encargado de conocer de los Incidentes de seguridad que afecten a la confidencialidad, la disponibilidad y/o a la integridad de los datos personales.

## 1.7 Impactos, riesgos y oportunidades principales

(2-23, 2-12, 201-2)

Tipología del riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
Demanda	La demanda de energía fósil puede verse afectada por las consecuencias de la invasión rusa a Ucrania sobre el crecimiento económico y por el desarrollo y penetración de energías alternativas y renovables.	Seguimiento mensual del conflicto bélico y de datos macroeconómicos.
Materias primas	Oscilación de precio de las materias primas y afección a sus derivados (gasolinas, gasóleos, GLP, etanol, biodiésel, pool etc.), atribuible principalmente a la volatilidad de los mercados, agudizado por la guerra en Ucrania.	Seguimiento diario de las cotizaciones internacionales según los indicadores existentes para cada producto, así como contratación de productos derivados con objeto de cubrir el riesgo de variación del precio de estos productos.
Marco impositivo	Impacto negativo sobre la demanda de posibles incrementos de los impuestos especiales sobre los combustibles fósiles y los impuestos indirectos al consumo (IVA e IGIC y otros).	Seguimiento diario de las modificaciones legislativas y tributarias en el BOE, en España y otras entidades equivalentes. Traslado a precio de los nuevos importes de impuestos (cuota Cores, FNEE, etc.) Caso aparte el gravamen energético: estudio de reclamación judicial. No se traslada a precio de venta.
Regulación y Cambio regulatorio	Judicialización de la reclamación económica por establecimiento de precios máximos al GLP envasado que no cubren los sobre costes de Canarias por ser Región Ultraperiférica Incertidumbre sobre el comportamiento de la demanda ante los planes, previsiones y modificaciones regulatorias que afectan al modelo energético futuro y la movilidad urbana. Incertidumbre sobre la habilitación y duración de la bonificación pública de 20 céntimos por litro de combustible para reducir el alza de los precios derivado de la guerra de Ucrania.	Demanda judicial, elaboración de informe independiente que justifique la pérdida anual de 5 MM€ por una regulación insuficiente que debía de haberse realizado en 2020. Es decir, una pérdida de 15 MM€ hasta la fecha. Seguimiento diario de las previsiones de cambio regulatorio, de los anuncios de medidas paliativas por el Gobierno de España y de las modificaciones legislativas en el BOE, así como análisis del potencial impacto en la actividad.

Cambios de tráfico	Modificaciones en tránsito del tráfico y el acceso de vehículos por tipología de consumo energético, en particular en las grandes ciudades, lo que puede afectar tanto a la demanda como al acceso a estaciones que estén en el casco urbano.	Gestiones periódicas con Ayuntamientos y Comunidades Autónomas y regiones equivalentes, así como análisis del potencial impacto en la actividad.
Tecnológicos y de la información	Fuga de datos o uso ilícito de información reservada o datos personales del Grupo y sus clientes. Accesos ilícitos a los sistemas de información y las bases de datos.	Actualizaciones constantes de la seguridad informática a todos los niveles: (PC, servidores, firewalls correo...), hacking ético anual de los servicios críticos, encriptación de los dispositivos y la información, herramientas para la protección de fugas de información, perfiles de acceso a la información.
Transición energética	La principal dificultad a la que se enfrenta la economía y la sociedad mundial es lograr el equilibrio exacto en la definición de un modelo energético capaz de conciliar la seguridad de suministro energético, el acceso universal a la energía y la competitividad conciliada con la sostenibilidad medioambiental. Todo ello, propiciando a través de la energía el desarrollo económico y social creciente en todo el mundo.	Seguimiento de los cambios normativos en los distintos ámbitos geográficos en los que tiene presencia DISA y análisis de su repercusión en el corto, medio y largo plazo para adopción de líneas estratégicas.
Transformación Digital	Los rápidos cambios de la tecnología pueden dificultar el acceso a un número suficiente de empleados cualificados en ciertas áreas, por ejemplo, en el área digital.	DISA está en proceso de contratación de suficientes empleados cualificados para atender el proceso de Transformación Digital.
Seguridad alimentaria	Riesgo en la conservación de productos perecederos a la venta en la oferta DISA.	Auditorías periódicas de los procesos de conservación y manejo de productos alimenticios y de las fechas de caducidad.

#### ESPECÍFICO DE PORTUGAL

Tipología del riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
Demanda	La demanda de energía fósil puede verse afectada por las consecuencias de la invasión rusa a Ucrania sobre el crecimiento económico y por el desarrollo y penetración de energías alternativas y renovables.	Seguimiento mensual del conflicto bélico y de datos macroeconómicos.
Marco impositivo	Impacto negativo sobre la demanda de posibles incrementos de los impuestos especiales sobre los combustibles fósiles y los impuestos indirectos al consumo (IVA e ISP y otros).	Seguimiento diario de las modificaciones legislativas y tributarias en el DRE, en Portugal y otras entidades equivalentes.
Cambio regulatorio	Incertidumbre sobre el comportamiento de la demanda ante los planes, previsiones y modificaciones regulatorias que afectan	Seguimiento diario de las previsiones de cambio regulatorio y de las modificaciones legislativas en el DRE, así como análisis del potencial impacto

	al modelo energético futuro y la movilidad urbana.	en la actividad. Contratación de servicios de alertas de alteraciones legislativas relacionadas con las diversas actividades;
Cambios de tráfico	Modificaciones en tránsito del tráfico y el acceso de vehículos por tipología de consumo energético, en particular en las grandes ciudades, lo que puede afectar tanto a la demanda como al acceso a estaciones que estén en el casco urbano.	Reuniones con Ayuntamientos y otras entidades.

#### ESPECÍFICO DE URUGUAY

Tipología del Riesgo	Descripción	Medidas de Gestión y Control
Ingreso de la marca DISA a Uruguay	Pérdida de clientes, volúmenes y márgenes por desconocimiento de la nueva marca en Uruguay.	Finalizar cambio de imagen de EESS. Plan de marketing y comunicación 2022.
Cambios en el marco regulatorio y contractual con ANCAP	Impacto negativo en el marco actual del negocio, como posibles bajas de márgenes y cambios en las condiciones de venta y distribución.	Comunicación y negociación con autoridades competentes.
Cambios en el marco regulatorio de URSEA	Multas por falta de adecuación de las EESS a requisitos legales.	Ejecución del Plan de Adecuación de EESS.
Tecnología de la Información	Obsolescencia del hardware y software. Riesgo de pérdida de información.	Actualización de hardware y planificación de migración de software crítico.
	Ocurrencia de accidentes, incidentes, actos y condiciones inseguras durante el cambio de imagen en estaciones de servicio.	Evaluación de Riesgos y procedimientos específicos. Ejecución de Plan de Auditorías de SMS.
Seguridad, Medio Ambiente y Salud Ocupacional	Ocurrencia de accidentes, incidentes, actos y condiciones inseguras en trabajos rutinarios.	Entrenamientos continuos al personal. Certificaciones de todos los procesos operativos en las normas ISO 14.001 (Gestión Ambiental) e ISO 45.001 (Gestión en la seguridad y salud del trabajo).

DISA cree que los cambios que estamos presenciando en el modelo energético suponen un reto importante para todo el sector, pero al mismo tiempo ofrecen un amplio abanico de oportunidades de negocio tendentes a la promoción del desarrollo sostenible, que hará compatible el crecimiento económico con la conservación del medio ambiente y la mejora de la seguridad y la salud del entorno.

## 2. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

Las sociedades del Grupo DISA cuya actividad tiene un impacto relevante en cuestiones ambientales son las que a continuación se relacionan:

### ESPAÑA

Prodalca S.A.U. (integrada en DISA Red de Servicios Petrolíferos, S.A.U.), y Explotación de Estaciones de Servicios S.A.U. (que forma parte de DISA Península, S.L.U.), DISA Gas S.A.U., DISA Renovables S.L.U., DISA Servicios Energéticos S.L.U., DISA Energía Eléctrica S.L.U., Syocsa-Inarsa, S.A.U., Syocsa-Inarsa, Instalaciones y Servicios, S.L.U., DISA Gestión Logística, Sociedades que tienen Instalaciones de Almacenamiento y Distribuidora Marítima Petrogás, S.L.U.

### PORTUGAL

PRIO Energy, S.A (EESS), Prio Bio, S.A, PRIO Supply, S.A (parque de almacenaje de combustibles), DILU RED, S.A (Estaciones de Servicio – Shell) y PRIO.E - Mobility Solutions, Lda.

### URUGUAY

Disa Montevideo, S.A y Misuroi, S.A.

Todas las instalaciones productivas, de almacenamiento, transporte y comercialización de productos energéticos que utiliza el Grupo en el desarrollo de sus actividades cuentan con las licencias establecidas por la normativa aplicable para operar.

Adicionalmente, se realizan con regularidad las revisiones establecidas por cada normativa con la finalidad de asegurar el adecuado grado de conservación y mantenimiento de cada instalación, de forma que cualquier incidencia que pudiera ponerse de manifiesto sea remediada a la mayor brevedad. En este sentido, es destacable el cumplimiento de lo establecido en las siguientes normas, vigentes en España, y sus correspondientes actualizaciones:

- Real Decreto 9/2005, de 14 de enero, por el que se establece la relación de actividades potencialmente contaminadoras del suelo y los criterios y estándares para la declaración de suelos contaminados, incluidas las últimas actualizaciones.
- Decreto 39/2014, de 15 de mayo, que modifica el Decreto 147/2007, de 24 de mayo, por el que se regula el régimen jurídico de los suelos contaminados en la Comunidad Autónoma de Canarias y crea el Inventario de Suelos Contaminados de Canarias.
- Real Decreto 2201/1995, de 28 de diciembre, por el que se aprueba la instrucción técnica complementaria MI-IP 04 «Instalaciones fijas para distribución al por menor de carburantes y combustibles petrolíferos en instalaciones de venta al público». Se deroga por Real Decreto 706/2017, de 7 de julio, por el que se aprueba la instrucción técnica complementaria MI-IP 04 "Instalaciones para suministro a vehículos" y se regulan determinados aspectos de la reglamentación de instalaciones petrolíferas.
- Real Decreto 706/2017, de 7 de julio, por el que se aprueba la instrucción técnica complementaria MI-IP 04 "Instalaciones para suministro a vehículos" y se regulan determinados aspectos de la reglamentación de instalaciones petrolíferas.
- Real Decreto 455/2012, de 5 de marzo, por el que se establecen las medidas destinadas a reducir la cantidad de vapores de gasolina emitidos a la atmósfera durante el repostaje de los vehículos de motor en las estaciones de servicio, incluidas las últimas actualizaciones.
- Real Decreto 840/2015, de 21 de septiembre, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
- Decreto 70/2012, de 26 de julio, por el que se regulan las entidades colaboradoras en materia de contaminación ambiental y se crea el correspondiente registro.
- Real Decreto 128/2022, de 15 de febrero, sobre instalaciones portuarias receptoras de desechos de buques.

Durante el ejercicio 2022, no se ha puesto de manifiesto ninguna incidencia significativa en el cumplimiento de la mencionada normativa, aunque existe una investigación en curso desde el año 2021 de la Capitanía Marítima de Huelva, pendiente de resolución de recurso de alzada, tal y como se explica más adelante.

(3-3, 2-29, 2-12, 201-2)

La **Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente** del Grupo DISA se recoge en su **Declaración de Principios** publicada en su **web corporativa** y que establece su compromiso con:

- La protección de las personas: empleados, contratistas, clientes y entorno local.
- La protección del entorno natural.
- La gestión de los asuntos de Seguridad, Salud y protección del Medio Ambiente como cualquier otra actividad clave de sus negocios.
- La promoción de buenas prácticas en nuestro sector industrial.
- El uso de los materiales y la energía de manera eficiente en el suministro de sus productos y/o en la prestación de sus servicios.
- La divulgación pública de información de sus actuaciones.
- El desarrollo de los recursos energéticos, productos y servicios de manera coherente con estos objetivos.
- La promoción de una cultura en la que todos los empleados compartan este compromiso.

Para cumplir con estos principios, las sociedades integradas en el grupo DISA:

- Disponen de un Sistema de gestión de la Seguridad, Salud y el Medio Ambiente (SSM) integrado en los Negocios, que asegura el cumplimiento de la legislación y con el objetivo de una mejora continua.
- Establecen objetivos de mejora y miden, evalúan e informan de sus actuaciones.
- Implantan medidas preventivas y correctoras que eviten los riesgos en origen.
- Proporcionan los medios técnicos, humanos y económicos para llevar a cabo esta Política.
- Fomentan la participación y consultan a sus empleados en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Incluyen las respectivas actuaciones en SSM, en la evaluación de sus empleados y recompensan en consecuencia.
- Solicitan que sus Contratistas gestionen la SSM en línea con esta política.
- Solicitan a las Compañías participadas en las que tienen el control de las operaciones, que apliquen esta política y usen su influencia para promoverla en sus otros proyectos empresariales.

De esta manera, el Grupo DISA aspira a tener una actuación en materia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de acuerdo con los Principios de Desarrollo Sostenible que pretende aumentar la confianza de sus clientes, accionistas y de la sociedad en general.

Dentro de los principios de seguridad, salud y medio ambiente del Grupo, las empresas tienen entre sus compromisos la utilización de los materiales y la energía de manera eficiente en el suministro de los productos y en la prestación de sus servicios, además del desarrollo de los recursos, productos y servicios energéticos de manera coherente con estos objetivos.

La seguridad es una prioridad para DISA y parte fundamental de su ADN. Para ello, sigue trabajando para que cada persona de su equipo sienta la seguridad como algo propio, como una aliada indispensable para ofrecer un servicio que cumpla siempre con los altos estándares de calidad que se exigen en DISA. En este sentido, Distribuidora Marítima Petrogás, S.L.U., DISA Gestión Logística, S.L., y Syocsa-Inarsa, S.A.U. y DISA Montevideo disponen de la certificación ISO 45001.

El compromiso y la actitud de su equipo, potenciados a través de la formación en materia de prevención, es la base de la Cultura de Seguridad DISA. Con este objetivo, desarrolla cada año acciones formativas específicas para cada empresa del Grupo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La práctica de simulacros de seguridad es una de las mejores formas de combatir los riesgos, poniendo a prueba los recursos y protocolos de actuación ante posibles situaciones de emergencia. En España durante 2022, se organizaron un total de 1.395 simulacros, un 1,3 % menos que los 1.414 de 2021. (430 ejercicios de preparación para emergencias según el SGI en toda la flota en Distribuidora Marítima Petrogás; 13 simulacros en las instalaciones de almacenamiento; 4 simulacros en Syocsa-Inarsa Instalaciones y Servicios, S.L.U.; 3 simulacros en DISA Gestión Logística; 555 simulacros en Explotación de Estaciones de Servicios y 390 simulacros en Prodalca, concentrándose por tanto el aumento respecto a 2021 en la red de estaciones de servicio). Todos ellos tienen el objetivo de poner en práctica los conocimientos adquiridos en la gestión de las emergencias, y detectar mejoras preventivas ante situaciones como incendios, derrames o contaminación de productos, primeros auxilios, etc.

## ESPAÑA

El Grupo DISA invirtió en 2022 en Seguridad, Salud y Medio Ambiente más de 8 millones y medio de euros. Recupera el nivel de inversión anterior a la caída sufrida en 2020 a consecuencia de la reducción de actividad económica en tiempos de COVID-19 y las restricciones y recomendaciones sanitarias para reducir el riesgo de contagios en su ejecución.

Negocio	Inversión 2022 (miles de euros)	Inversión 2021 (miles de euros)	Inversión 2020 (miles de euros)
DISA Red Servicios Petrolíferos	1.741	1.267	215
DISA Península	2.366	1.392	1.310
Instalaciones de Almacenamiento	948	1.285	1.973
Distribuidora Marítima Petrogás	904	724	70
DISA Retail Atlántico, S.L.U.	1.617	992	52
Otros	981	357	79
<b>Total</b>	<b>8.557</b>	<b>6.017</b>	<b>3.700</b>

DIPE: El incremento se debe principalmente a una inversión de 1.185,80 k€ en 2022 frente a 305,90 k€ en 2021, para transformar tanques de simple pared en doble pared, disminuyendo la posibilidad de fugas o derrames, y por tanto impidiendo la posibilidad de contaminación del subsuelo. DIAT: Se produce un incremento en la mejora/reforma de la instalación mecánica de las estaciones, con una inversión de 890,5 k€ en 2022 frente a 792,10 k€ en 2021, lo que repercute en la disminución de fugas o derrames, y por tanto impidiendo la posibilidad de contaminación del subsuelo.

OTROS: Se debe destacar las inversiones realizadas en seguridad de DIGA (luminarias y adecuación de agencias) por un importe de 154,5 k€ en 2022 frente a 117,0 k€ en 2021; y GAPO en cuanto a la actualización de su flota con una inversión de 639,9 k€ en 2022 frente a 147,0 k€ en 2021.

En el marco de la mejora en la gestión de la seguridad y el medio ambiente, sociedades del Grupo DISA como Distribuidora Marítima Petrogás, DISA Gestión Logística, y Syocsa-Inarsa, se encuentran certificadas en la norma ISO 45001 y la ISO 14001:2015, que se corresponden en cada caso a la gestión integrada de la seguridad y el medio ambiente. A estas tres empresas del Grupo se suma DISA Gas S.A.U. con la certificación ISO 9001:2015 sobre la gestión de la calidad. Estas certificaciones garantizan la mejora continua en el desempeño del sistema.

(2-27)

La actividad del Grupo DISA, se lleva a cabo dentro del marco jurídico vigente, incluyendo la legislación medio ambiental aplicable. Con el fin de adaptarse de forma rápida y eficaz a la normativa y sus cambios, los sistemas existentes están en constante revisión. Durante el ejercicio 2022 no se han registrado sanciones por incumplimiento de la legislación y normativa ambiental. En el ejercicio 2021, la Capitanía Marítima de Huelva abrió una investigación por un incidente acaecido en la zona, en el que se está analizando el papel del buque Herbania de Petrogás. A 31 de diciembre de 2022, este expediente se encuentra pendiente aún de resolución del recurso de alzada presentado por Petrogás.

## PORTUGAL

Por otro lado, en Portugal se invirtió en Calidad, Seguridad y Medioambiente por un importe total de 428 mil euros. Estos importes se desglosan de la siguiente forma:

Negocio	Inversión 2022 (en miles de euros)	Inversión 2021 (en miles de euros)
Prio Energy, S.A.	125	121
Prio Supply, S.A.	133	133
Prio Bio, S.A.	174	174
Total	432	428

## URUGUAY

Por su parte DISA Uruguay invirtió, en calidad, seguridad y medio ambiente, 44 miles de euros (16 miles de euros en 2021) repartidos de la siguiente forma:

- Suministro e Instalación de Línea General
- Techos: Cambio Chapas PBV
- Cambio de Aires Acondicionados
- Luminarias LED
- Eficiencia Energética: SEG Ingeniería

## 2.1 Cambio climático y otros tipos de contaminación

(3-3, 302-5)

La gestión de los aspectos con impactos sobre el cambio climático se realiza mediante los sistemas de gestión ambiental implantados en las empresas, teniendo por objetivo optimizar los consumos de recursos, tanto de materiales, como hídricos y energéticos, a la vez que se hace extensivo dicho compromiso a los proveedores y contratistas, en cumplimiento de la Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente del Grupo.

(305-7)

En 2022 DISA emitió en total 33.739 toneladas de CO<sub>2</sub>, principalmente por su actividad de transporte marítimo de hidrocarburos y la fabricación de biocombustibles en Portugal, las cuales representan el 69% del total de las emisiones.

Además, evitó la emisión de 134.183 toneladas de CO<sub>2</sub>, gracias a su actividad de producción de energías renovables.

Por tanto, Disa concluye el año 2022 como empresa reductora de huella de carbono, evitando la emisión de 100.449 toneladas de CO<sub>2</sub> a la atmósfera.

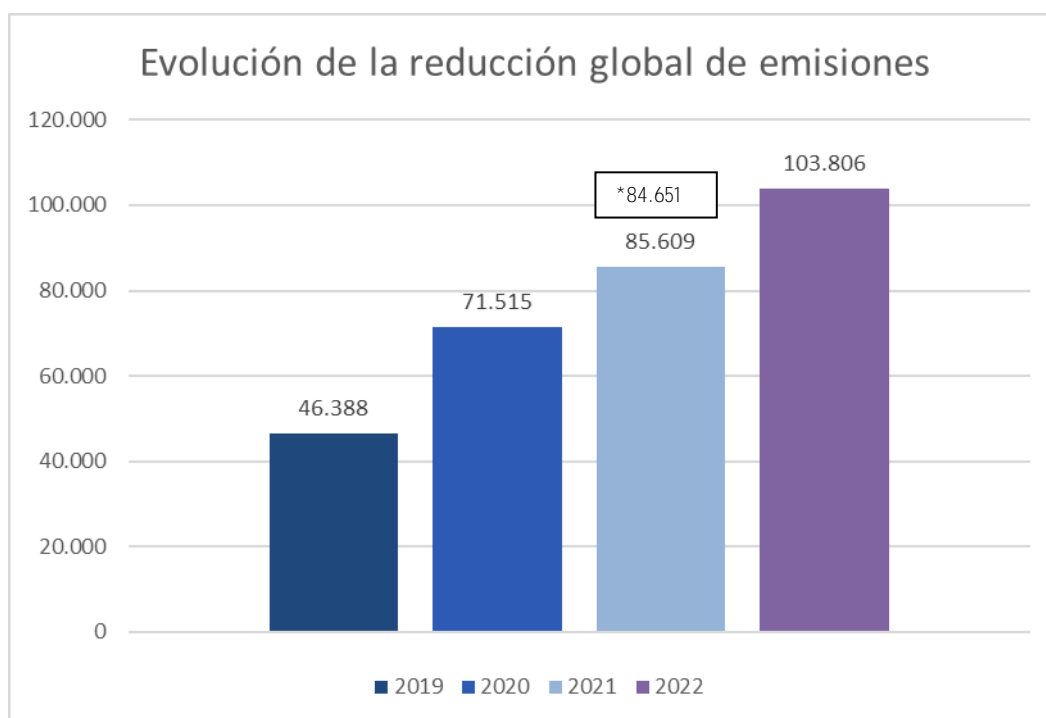
## ESPAÑA



En 2022 DISA emitió 25.947 toneladas de CO2 en España, principalmente por su actividad de transporte marítimo de hidrocarburos, la cual representa alrededor del 67 % del total de las emisiones. A su vez, evitó la emisión de 129.753 toneladas de CO2, gracias a su actividad de producción de energías renovables en territorio Nacional.

Por tanto, Disa concluye el año 2022 como empresa reductora de huella de carbono, evitando la emisión de 103.806 toneladas de CO2 a la atmósfera.

En comparación con el año base (2019), se ha conseguido aumentar la reducción global en un 124 %.



\*Debido a la actualización de los factores de emisión por parte del Ministerio de Transición Ecológica y el Reto Demográfico posterior a la publicación del informe, los valores de 2021 pasan de ser 5,09 a ser 4,89 (dato definitivo).

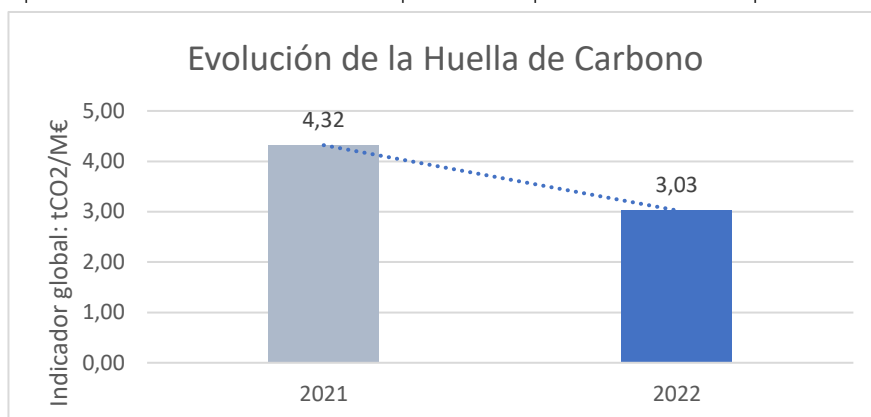
Tanto el inventario como el informe se han verificado a través de Bureau Veritas S.A., según la Norma UNE-EN ISO 14064:2019.

### EVOLUCIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO

El indicador global de emisiones del Grupo, el cual tiene como finalidad determinar la evolución de la huella de carbono, se calcula mediante la relación entre las emisiones totales de alcances 1 y 2, y un dato de actividad característico. El dato de actividad es el importe neto de cifra de negocio (INCN) para el año 2022, por tanto, el indicador global se expresa en CO2 equivalente emitidas por millones de euros facturado por las diferentes sociedades.

Indicador del Grupo Disa (t CO <sub>2e</sub> /M€ de INCN)
3,03

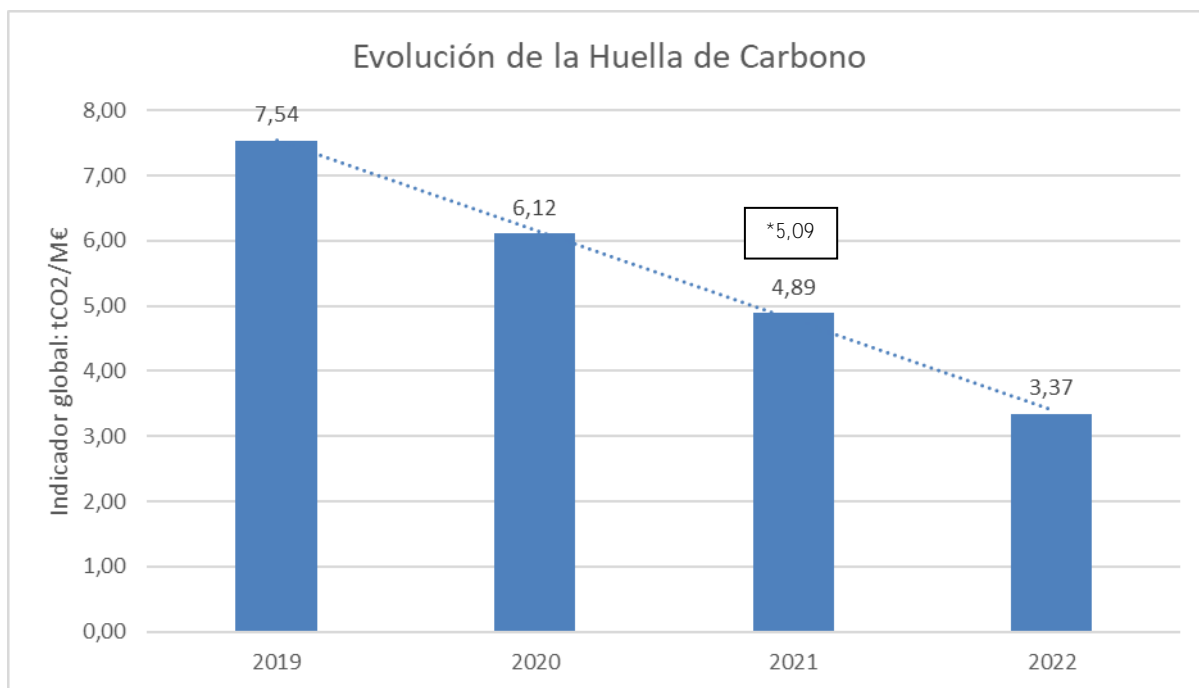
Para el Grupo DISA completo únicamente se dispone del indicador del año anterior para realizar el comparativo, ya que 2021 fue el primer año en que se incluyó la parte internacional. Comparando ambos resultados se observa que el valor se ha reducido, lo cual quiere decir que ha evolucionado positivamente.



Sin embargo, para hacer un análisis más completo de la evolución de la huella de carbono desde que se empezó a calcular en 2019, se debe hacer mediante el indicador de los negocios en España.

Indicador del Grupo Disa (t CO <sub>2e</sub> /M€ de INCN)
3,37

Se compara con el año base (2019) para conocer la evolución de la huella de carbono de las sociedades en territorio nacional. El indicador global disminuye, ya que las emisiones no han aumentado de forma proporcional a la actividad.



\*Debido a la actualización de los factores de emisión por parte del Ministerio de Transición Ecológica y el Reto Demográfico posterior a la publicación del informe los valores de 2021 pasan de ser 5,09 a ser 4,89 (dato definitivo).

Tanto el inventario como el informe se han verificado a través de Bureau Veritas S.A., según la Norma UNE-EN ISO 14064:2019.

(305-5)

El Grupo DISA cuenta entre sus empresas con DISA Servicios Energéticos, que tiene entre sus objetivos desarrollar sistemas energéticos eficientes y capaces de generar ahorro de energía para particulares y empresas. De este modo, DISA facilita a sus clientes la posibilidad de mejorar sus consumos energéticos, reduciendo el gasto y favoreciendo así el desarrollo económico y la conservación del medioambiente.

Además, en los últimos años DISA ha invertido en fuentes de generación renovables y energéticamente eficientes (solar térmica, eólica, solar-fotovoltaica, etc.).

También tenemos a DISA Gestión Logística, que dispone de paneles solares para el calentamiento de agua sanitaria.

DISA refuerza su apuesta por el Auto Gas como la solución más realista, en la actualidad, para bajar emisiones efecto invernadero generadas por la automoción. De este modo, promueve en el corto plazo el cumplimiento de los compromisos asumidos en la Cumbre Internacional de Lucha Contra el Cambio Climático.

La adquisición de un vehículo de AutoGas está al alcance del poder adquisitivo de las rentas medias y bajas en España frente a los elevados precios de los vehículos eléctricos y las necesidades específicas para su recarga en domicilios, que requiere plaza de garaje propia para la instalación del punto de recarga eléctrica. Además, el AutoGas es un combustible con un precio económico y cuida el motor de sus vehículos, reduciendo los costes en mantenimiento y ampliando la vida útil de los mismos. Por otro lado, es una palanca importante para reducir emisiones medioambientales; sobre todo en Canarias donde el vehículo eléctrico es sensiblemente contaminante ya que la electricidad es generada, mayoritariamente con Fuel Oil y Diesel Oil. Por ello, DISA continúa la expansión de DISA AutoGas alcanzando actualmente los 121 puntos de venta en todo el territorio español, 92 en estaciones de servicio (48 estaciones en la red propia, y 45 del resto) y 28 clientes directos.

DISA cuenta con dos puntos de venta de Gas Natural en estaciones de servicio. El primero, instalado en la Estación de Servicio Shell Azuqueca (Guadalajara), está integrado dentro del proyecto europeo BIOLNG. El segundo, construido en la estación de servicio DISA El Mayorazgo (Tenerife), ha convertido al Grupo DISA en la compañía energética pionera en la introducción de esta energía alternativa para automoción con venta directa al público en una estación de servicio en el archipiélago canario (GNC).

Por otra parte, DISA viene incorporando en sus productos los contenidos de biocombustibles requeridos por la normativa de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

Continúa vigente y sin resolver la dificultad específica que afecta a los suministros en Canarias, ya que los sobrecostes de mezcla derivados de la insularidad y la fragmentación en 7 mercados condicionan el cumplimiento del objetivo vigente. Como quiera que esta realidad no fue contemplada en la redacción de la normativa, la ley actual carece de un tratamiento diferencial que equilibre los costes y posibilidades de mezcla en el territorio insular.

Pese a este marco legal, especialmente desfavorable para operadores con alta presencia en Canarias, DISA ya realiza parte de sus mezclas en Canarias, y además ha venido trabajando en la optimización del coste y cumpliendo sistemáticamente sin recurrir al pago de compensaciones por incumplimiento. Los parámetros de esta obligación son:

(302-1)

ESPAÑA

Coste de cumplimiento de las obligaciones de los Biocombustibles	2022	2021	2020	2019
Volumen (m3)	165.782	141.867	114.106	126.751
Número de certificados	130.670	111.819	89.938	99.906
Coste económico (€)	89.254.235	80.626.148	47.619.821	33.449.925

El coste total de los cuatro últimos ejercicios para el cumplimiento de estas obligaciones para DISA ha sido de aproximadamente 251 millones de euros.

(201-2) El Grupo DISA aportó en el año 2022, la cantidad de 4,1 millones de euros al Fondo de Eficiencia Energética, cantidad similar a la del año 2021 (5,1 M€). Desde la creación del Fondo de eficiencia, en el ejercicio 2014, hasta el cierre del año 2022, el Grupo DISA ha aportado más de 40,1 millones de euros al mismo. La Ley española 18/2014 de 15 de octubre, creó este Fondo, que tiene como misión apoyar los objetivos de la Unión Europea en promover un mercado sostenible de energía y de protección del clima. El Grupo DISA, por sus actividades de comercialización de gas y electricidad y como operador de productos petrolíferos al por mayor, está obligado para contribuir al mantenimiento de este Fondo.

El Grupo DISA considera relevante el diseño y ejecución de medidas adaptadas a cada territorio por parte de las instituciones públicas para invertir el dinero acumulado en este fondo en la mejora real de la eficiencia energética en España, de modo que contribuya eficazmente al cumplimiento de los compromisos internacionales.

El Grupo DISA contribuye a la lucha contra el cambio climático a través de:

- DISA Servicios Energéticos, S.L.U., es la sociedad a través de la que el Grupo DISA ha canalizado su apuesta por la eficiencia energética. Ejemplo de ello son las estaciones de servicio que cuentan con instalaciones de generación eléctrica para autoconsumo, promovidas por DISA Servicios Energéticos. Con 133 KWp de potencia, las estaciones serán capaces de generar 171 MWh/año, lo que equivale a una cobertura del 24% de su demanda eléctrica y una reducción de 133 tCO2 anuales, según el siguiente detalle:

Estación de Servicio (ES)	2022					
	Venta de energía (MWh/año)	Demanda red (MWh/año)	Total demanda EESS (MWh/año)	Potencia inst. (KWp)	Cobertura Solar	Reducción emisiones tCO2
ES La Perdoma	7	37	44	12	16%	5
Shell Güímar	19	54	73	13	26%	15
ES Puertito de Güímar	23	92	115	18	20%	18
ES km21 Gran Canaria	32	76	108	35	30%	25
ES Disa Yaiza	7	14	21	4	33%	5
ES DISA Taxistas Lanzarote	37	124	162	23	23%	29
ES DISA Barranco Grande	23	65	88	14	26%	18
ES Disa Tío Pino	23	89	113	14	20%	18
TOTAL	171	551	724	133	24%	133

Resultan destacables las instalaciones de autoconsumo en la Estación de Servicio Shell La Perdoma (Tenerife) por ser la primera estación de autoconsumo de Canarias, y la localizada en la Estación de Servicio DISA Km 21 (Gran Canaria), que dispone de una instalación innovadora denominada “Sun Tower”, beneficiaria de una subvención del Gobierno de Canarias.

- DISA es la empresa privada líder de las Islas Canarias en Energías Renovables con un 12,72% de cuota de mercado con 102 MW. Además, cuenta con 48 MW en Badajoz y 9 MW en Chile. En total dispone de 159 MW. Con relación a la cartera de desarrollos, cuenta con más de 200 MW tanto de proyectos tradicionales como de otros tan novedosos como los de eólica marina para lo cual se ha creado una JV con Ocean Wind (70% Ocean Wind y 30% DISA).

Las instalaciones del Grupo DISA disponen de las licencias ambientales correspondientes. En el proceso de realización de los estudios de impacto ambiental realizados previo a la construcción de las plantas, se realiza un análisis de contaminación acústica y lumínica. De acuerdo con los estudios realizados, en sus instalaciones se respetan los límites de contaminación acústica o lumínica permitidos por la normativa vigente.

- **DISA Energía Eléctrica:** esta empresa, cuya actividad comenzó en 2018 como una línea de diversificación de actividad dentro del Grupo DISA, **oferta a particulares, empresas e instituciones públicas y privadas la contratación del suministro eléctrico de origen 100% renovable.** Cuenta para ello con las certificaciones necesarias expedidas por la CNMC.

Complementariamente, con el objetivo de reducir las emisiones atmosféricas, las sociedades integradas en el Grupo DISA llevan a cabo diferentes acciones. A modo de ejemplo, en las Instalaciones de Almacenamiento Logístico se realizan controles de emisión periódicos de las calderas, realizados por los correspondientes organismos de control de acuerdo con la legislación vigente.

La calidad del aire viene determinada principalmente por la distribución geográfica de las fuentes de emisión de contaminantes y las cantidades de contaminantes emitidas. Por ejemplo, en las Instalaciones de Almacenamiento, con el fin de reducir el impacto ambiental de los compuestos orgánicos volátiles, se realizan controles de emisión periódicos de las unidades de recuperación de vapores a través de los organismos correspondientes de acuerdo con la normativa vigente. Estos informes miden la concentración de dichos compuestos orgánicos volátiles por m<sup>3</sup> cargado en el cargadero; no obstante, no se hacen cálculos de emisiones totales.

## ESPAÑA

(305-1, 305-2, 305-3)

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO2 e.)		2022	2021	2020
Alcance 1*	Distribución Marítima Petrogás	17.298	17.291	15.447
Alcance 2**	Distribución Marítima Petrogás	-	-	-

\*Se incluye únicamente Distribución Marítima Petrogás por ser la única sociedad del grupo con un consumo de combustible relevante.

\*\* El consumo eléctrico del Grupo lo gestiona DISA Energía Eléctrica, la cual presenta, según la calculadora oficial facilitada por la oficina de cambio climático del ministerio para la transición ecológica (MITECO), un factor de 0,00 para este ejercicio.

## PORTUGAL

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO2 e.)	2022			TOTAL
	Prio Supply, S.A.	Prio BIO, S.A	Prio Energy, S.A	
Alcance 1	87	5.712	546	6.345
Alcance 2	56	283	643	982
Total	143	5.995	1.189	7.902

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO2 e.)	2021			TOTAL
	Prio Supply, S.A.	Prio BIO, S.A	Prio Energy, S.A	
Alcance 1	73	5.323	407	5.803

Alcance 2	56	305	322	683
Total	129	5.628	729	6.486

## URUGUAY

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO2 e.)	2022		TOTAL
	Disa Montevideo, S.A.	Misuroi, S.A.	
Alcance 1	87	32	119
Alcance 2	30	67	97
Total	117	99	216

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO2 e.)	2021		TOTAL
	Disa Montevideo, S.A.	Misuroi, S.A.	
Alcance 1	36	160	196
Alcance 2	17	8	25
Total	53	168	221

## 2.2 Economía circular, prevención y gestión de residuos

(3-3)

En el ámbito de la gestión de residuos, DISA trabaja para minimizarlos, poniendo el foco en los que más genera, aunque su impacto no es significativo.

### 2.2.1. RESIDUOS

A continuación, se muestra el cuadro resumen de generación de residuos.

(306-2)

Generación de residuos (Kg)	Residuos no peligrosos			Residuos peligrosos			Total		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Syocsa-Inarsa, Instalaciones y Servicios, S.L.U.	1.331.541	1.024.872	2.223.402	9.501	6.280	19.449	1.341.042	1.058.016	2.242.851
Marítima Petrogás	666	536	586	12.525	12.847	16.086	13.191	13.463	16.672
Instalaciones de Almacenamiento	1.662.706	418.418	598.334	1.049.758	825.554	1.213.409	2.712.464	1.243.201	1.811.743
DISA Gestión Logística	78.220	26.907	98.980	28.261	30.835	33.334	106.481	57.742	132.314
Prodalca	-	-	-	-	87.800	-	-	87.000	-
EESSA	9.288.880	9.160.380	54.200	699.916	727.853	601.520	9.988.796	9.885.233	655.720

Total	12.362.013	10.631.113	2.975.502	1.799.961	1.691.170	1.883.798	14.161.974	12.257.655	4.859.300
-------	------------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	-----------

Las Instalaciones de Almacenamiento del Grupo DISA disponen de un procedimiento PS-02 “Residuos tóxicos y peligrosos”, que les permite la formalización de la gestión de los residuos con criterios adecuados de seguridad, realizando su entrega a un gestor autorizado, en cumplimiento de la legislación.

En 2022, Syocsa-Inarsa incrementó su actividad en obras de reforma con tres proyectos importantes, lo que justifica el aumento de residuos, tanto peligrosos como no peligrosos registrado respecto a 2021.

Las principales reformas ejecutadas en 2022 han sido:

1º Reforma de la instalación de supermercados Lidl en Adeje.

2º Obra de canalización de tuberías de Puerto del Rosario, especialmente, generadora de peligrosos por la excavación y desmonte de las zanjas para cambio de tuberías de conexión entre el Puerto y la Instalación de Almacenamiento de DISA en Fuerteventura.

3º Obra de reforma del emblemático edificio de Tomás Morales en Las Palmas de Gran Canaria.

RESIDUOS PELIGROSOS. El incremento observado en las instalaciones de almacenamiento tiene su origen en el incremento de las operaciones de purga de tanques, retirada de lodos de fondos de tanques, y funcionamiento al 100% del taller de reparación de botellas en la instalación de Granadilla.

RESIDUOS NO PELIGROSOS. El incremento principal se debe al agua utilizada para la limpieza de la balsa separadora, del taller de reparación de botellas.

En Distribuidora Marítima Petrogás la gestión de los residuos se realiza según la legislación MARPOL, que tiene por objeto eliminar y reducir la cantidad de basura que los buques descargan en el mar; sin embargo, además del cumplimiento de la norma, apuesta por la reutilización de materiales como el papel o el cartón. En Distribuidora Marítima Petrogás no se han registrado derrames significativos en los últimos años.

Una de las mejores formas para combatir los riesgos es poner a prueba los recursos y protocolos de actuación ante posibles situaciones de emergencia, aprendiendo a gestionar las emergencias con éxito y detectar mejoras preventivas ante situaciones como los derrames.

(306-2)

Derrames significativos (número y volumen)	2022	2021	2020
Instalaciones de Almacenamiento	1	-	3
DISA Gestión Logística	2	3	2

(1) En el año 2021 se produjeron 3 derrames de pequeña cantidad (17 litros). En 2022 el volumen de los derrames en Disa Gestión Logística han sido 2 (uno de 29 litros y otro de 100 litros), y en la Instalación del Hierro se produjo un derrame de 3.000 litros.

## PORTUGAL

### Volumen de residuos

Volumen de residuos no peligrosos generados por tipo y método de eliminación (kg)	2022			TOTAL
	Prio Bio, S.A.	Prio Supply, S.A.	Prio Energy, S.A.	
Operaciones de recuperación	633.641	25.100	80.931	739.672

Operaciones de eliminación	17.782	6.436	4.705	28.923
Total	651.423	31.536	85.636	768.595

En 2022 hubo una disminución de los residuos no peligrosos. El código LER más afectado fue el código 20.03.04 (Iodos de fosas sépticas), que en 2021 recogió 235.990kg y en 2022 solo recogió 11.550kg, con una diferencia de 224.440kg. Este código LER en 2021 provino esencialmente de la recuperación de las EDAR de Mira Sintra, por parte del proveedor de servicios Pluriresidues. En 2022 las ETArS ya están operando con normalidad, cosa que no sucedió en 2021. Otra gran diferencia tiene que ver con la recolección de fosas sépticas que se realizó en Alfeizerão (2021: 79.520kg y 2022: 1.000kg) y en Porto de Mós (2021: 69.700kg y 2022: 0kg).

Volumen de residuos no peligrosos generados por tipo y método de eliminación (kg)	2021			
	Prio Bio, S.A.	Prio Supply, S.A.	Prio Energy, S.A.	
Operaciones de recuperación	1.848.200	34.753	-	1.882.953
Operaciones de eliminación	9.390	-	-	9.390
Total	1.857.590	34.753	324.735*	1.892.313

Volumen de residuos peligrosos generados por tipo y método de eliminación (kg)	2022			
	Prio Bio, S.A.	Prio Supply, S.A.	Prio Energy, S.A.	
Operaciones de recuperación	278.004	13.217	556	291.777
Operaciones de eliminación	23.069	127.245	328.560	478.874
Total	301.073	140.462	329.116	770.651

Volumen de residuos peligrosos generados por tipo y método de eliminación (kg)	2021			
	Prio Bio, S.A.	Prio Supply, S.A.	Prio Energy, S.A.	
Operaciones de recuperación	49.050	28.708	-	77.758
Operaciones de eliminación	74.880	140.461	-	215.341
Total	123.930	169.169	371.160*	293.099

\*Del total de residuo peligrosos y no peligrosos (kg) no se dispone de información específica sobre su proveniencia de operaciones de recuperación o operaciones de eliminación DISA Portugal EESS)

## URUGUAY

### Volumen de residuos

Volumen de residuos no peligrosos generados por tipo y método de eliminación (kg)	2022	2021
Operaciones de recuperación	53.443	10.475
Reciclaje	52.417	10.475
Compostaje	1.026	
Operaciones de eliminación	51.001	61.300
Vertedero	51.001	61.300
Total	104.444	71.775



Volumen de residuos peligrosos generados por tipo y método de eliminación (kg)	2022	2021
Operaciones de recuperación	33.020	7.060
Reutilización	6.300	
Reciclaje	6.540	5.540
Recuperación	17.680	1.520
Valorización final desconocida	2.500	
Operaciones de eliminación	9.551	617.778
Incineración	5.585	3.310
Vertedero	234	614.468
Otra eliminación	3.732	
Total	42.571	624.838

## 2.3 Uso sostenible de los recursos

### 2.3.1 Agua

(303-1)

El consumo de agua total de los principales negocios del Grupo aumentó en 2022 respecto a 2021, principalmente por el aumento de la demanda de este servicio por los clientes y la apertura de nuevas instalaciones de lavado en estaciones de servicio.

La red DISA/Shell cuenta en sus lavados con sistemas de reciclaje de agua. Antes de ser vertida a la red de saneamiento el agua pasa por un separador de hidrocarburos de clase 1 (filtro coalescente, obturador automático y vertido inferior a 5 p.p.m.).

El Grupo DISA cuenta con 397 estaciones en gestión propia en su red en España (125 en Canarias y 272 en la Península Ibérica, Baleares, Ceuta y Melilla). El consumo medio por estación de servicio propiedad del Grupo DISA, fue de 1.260 m<sup>3</sup> de agua.

(303-1)

ESPAÑA

Consumo de agua (m <sup>3</sup> )	2022	2021	2020
Prodalca	128.106	109.782	127.602
EESSA	372.360	324.955	273.365
Instalaciones de Almacenamiento	23.803	25.039	21.988
DISA Gestión Logística	676	543	559
Distribuidora Marítima Petrogás	6.478	6.541	5.936
Syocsa-Inarsa, S.A.U.	316	446	421
TOTAL	525.261	467.306	429.871

Nº DE EESS	2022	2021	2020	Variación
Prodalca	125	123	122	+2 EE.SS.
EESSA	272	276	286	- 4 EE.SS.

TOTAL RED PROPIA	397	399	408	- 2 EE.SS.
------------------	-----	-----	-----	------------

Consumo medio (m3/ES)	2022	2021	2020	Variación
PRODALCA	1.025	893	1.046	+ 15%
EESSA	1.369	1.177	956	+16%
TOTAL RED PROPIA	1.260	1.090	983	+16%

Extracción de agua (m3)	2022	2021	2020
Agua superficial			
Agua subterránea	6.018	6.463	6.721
Agua marina		750	62.483
Agua producida			
TOTAL	6.018	7.213	69.204

#### PORTUGAL- URUGUAY

Consumo de agua (m3)	2022	2021
Prio Supply, S.A.	1.971	3.008
Prio Bio, S.A.	2.228	3.140
Prio Energy, S.A.	48.029	74.762
DISA Uruguay	11.239	6.203
Total	63.467	87.113

Nota: en 2021, la plataforma de informes de recursos naturales aún era reciente y notamos que estaba dando algunos errores. Es decir, cuando el administrador no ingresaba las lecturas correctas, la plataforma asumía no el valor consumido, sino la lectura del medidor. En 2022 se revisaron todos los datos, y ya se corrigió este problema, y cuando esto sucede, se estiman y corrigen los datos.

Extracción de agua subterránea (m3)	2022	2021
Prio Bio, S.A.	149.056	137.864
Prio Energy, S.A.	21.653	475.918
DISA Uruguay	65	65
Total	170.774	613.847

Nota: en 2021, la plataforma de informes de recursos naturales aún era reciente y notamos que estaba dando algunos errores. Es decir, cuando el administrador no ingresaba las lecturas correctas, la plataforma asumía no el valor consumido, sino la lectura del medidor. En 2022 se revisaron todos los datos, y ya se corrigió este problema, y cuando esto sucede, se estiman y corrigen los datos.

## 2.3.2 Materias primas y materiales

(3-3, 301-2, 301-3)

Los envases utilizados por DISA Gas para la venta de sus productos son 100% reutilizables.

## 2.3.3 Energía

(2-6, 3-3, 302-1, 302-5)

El Grupo DISA, a través de su sociedad DISA Energía Eléctrica, comercializa energía eléctrica de origen 100% renovable para particulares, empresas e instituciones públicas y privadas. De este modo, DISA da la oportunidad a todas las personas y entidades que lo deseen de contribuir a la lucha contra el cambio climático.

En coherencia con este planteamiento de negocio tendente a la conservación del planeta, todos los centros de trabajo y puntos de venta propiedad del Grupo DISA consumen electricidad de origen 100% renovable, comercializada por DISA Energía Eléctrica. De este modo, el Grupo DISA evita que el consumo eléctrico que requieren sus actividades genere emisiones de gases efecto invernadero a la atmósfera.

DISA Energía Eléctrica, además de ofertar solo energía 100% de origen renovable, cuenta con profesionales capaces de asesorar a sus clientes para la optimización del consumo eléctrico, lo que contribuye, por tanto, al ahorro y uso eficiente de los recursos energéticos.

### ESPAÑA

(302-1)

Consumo de ELECTRICIDAD (KWh)	2022	2021	2020
Prodalca	10.982.999	8.962.662	9.077.508
EESSA	21.886.506	20.884.766	21.648.957
Syocsa-Inarsa, S.A.U.	631.031	66.218	61.510
DISA Gestión Logística	116.784	127.370	129.080
Instalaciones de almacenamiento	3.051.972	3.574.440	3.554.930
<b>TOTAL</b>	<b>36.669.292</b>	<b>33.615.456</b>	<b>34.471.985</b>

El aumento de consumo eléctrico de Syocsa-Inarsa se produce por la incorporación como activo propio al 100% del Grupo DISA de la instalación deportiva de Adeje (Centro Deportivo Nexsport), tras la liquidación de la UTE y la asunción por DISA del 100% de la propiedad, durante el ejercicio de 2022.

Nº DE EESS	2022	2021	2020	Variación 2022-2021
PRODALCA	125	123	122	+ 2 EE.SS.
EESSA	272	276	286	- 4 EE.SS.
<b>TOTAL RED PROPIA</b>	<b>397</b>	<b>399</b>	<b>408</b>	<b>- 2 EE.SS.</b>

Consumo KWh/ES	2022	2021	2020	Variación 2022-2021
PRODALCA	87.864	72.867	74.406	+20,58%
EESSA	82.903	75.669	75.696	+9,56%
<b>TOTAL RED PROPIA</b>	<b>84.497</b>	<b>74.806</b>	<b>75.310</b>	<b>+12,96%</b>

(302-4) **Distribuidora Marítima Petrogás** tiene para cada buque un Plan de eficiencia energética del Buque (SEEMP) de acuerdo con los requerimientos de la Resolución MEPC.203(62), que enmienda el Anexo VI del Convenio MARPOL. **Distribuidora Marítima Petrogás** asume el compromiso de proteger a las personas y el medio ambiente mediante el seguimiento y análisis del consumo de energía en sus buques, así como el aprovechamiento de las lecciones aprendidas y la implantación de las mejores prácticas con el fin último de mejorar la eficiencia energética y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y de otros gases contaminantes. En su política de transporte marítimo figura, con carácter prioritario, llevar a cabo todas las operaciones relacionadas con el buque y su carga de la forma más energéticamente eficiente que resulte compatible con una operación fiable y segura.

#### PORTUGAL-URUGUAY

Consumo de ELECTRICIDAD(kWh)	2022	2021
Prio Bio, S.A	3.606.818	3.876.208
Prio Supply, S.A	671.788	646.828
Prio Energy, S.A	4.605.228	3.465.687
Dilu Red, S.A	873.200	333.821
Disa Uruguay (*)	970.499	931.040
Total	10.727.533	9.253.584

\*Planta Bella Vista: 248 (MWh) Planta Aviación: 58 (MWh) Estaciones Misuroil: 663 (MWh)

#### (302-3)

Tras la red de estaciones de servicio, las instalaciones de almacenamiento son los centros de trabajo que más consumo energético requieren. Gracias a la contratación de DISA Energía Eléctrica, esta electricidad es de origen 100% renovable, por tanto, libre de emisiones. El siguiente cuadro resume la evolución interanual del consumo en cada instalación, directamente relacionada con la evolución de su actividad.

Intensidad energética	2022	2021	2020
Energía eléctrica (kWh)			
Fuerteventura	412.557	369.110	378.870
Granadilla	412.396	509.340	494.220
Salinetas	1.966.718	2.023.501	1.990.640
Gomera	76.943	76.350	73.690
Lanzarote	359.315	311.270	332.020
La Palma	182.781	193.580	196.280
El Hierro	91.262	91.290	89.210
Energía eléctrica (kWh)			
Syocsa-Inarsa, S.A.	-	66.218	61.510
Total			
Energía eléctrica (kWh)	3.519.721	3.640.659	3.616.440

\* Las cifras sobre energía térmica dejan de ser representativas para la organización y no se reportan a partir de este año.

#### (302-4)

La Distribuidora Marítima Petrogás mantiene su compromiso de reducir el consumo energético en 2022 de acuerdo con MARPOL Anexo VI que introduce como principales cambios la reducción progresiva de las emisiones de SOx, NOx y materia particulada a nivel mundial y la creación de las zonas de control de las emisiones (ECA) con el fin de reducir aún más las emisiones de contaminantes atmosféricos en las zonas marítimas designadas.

## 2.3.4. Combustible

### ESPAÑA

El único consumo de combustible relevante realizado por el Grupo corresponde a la actividad de transporte marítimo, que ha arrojado un consumo de 5.819 m<sup>3</sup>, manteniéndose estable respecto al año anterior (5.846 m<sup>3</sup>).

### PORTUGAL

En DISA Portugal se ha producido un consumo de combustible de gas por valor de 2.383.483 m<sup>3</sup> (Prio Bio, S.A.) en 2022, mostrando un consumo de diésel y gasoil automoción de 247m<sup>3</sup> entre sociedades relevantes del subgrupo portugués.

### URUGUAY

En DISA Uruguay, se ha producido un consumo de combustible de 33,48m<sup>3</sup> (Disa Montevideo) y 11,84m<sup>3</sup> (Misuroil) en 2022 compuesto por GASGLP, Gasoil Automoción y Gasoil Eléctrico.

## 2.3.5. Protección de la biodiversidad

(304-1, 304-2, 304-3)

DISA no tiene instalaciones en régimen especial al estar ubicadas en suelos rústicos. La única Instalación que está incluida en un régimen especial es DISA El Hierro, que está dentro del Plan Especial del Paisaje Protegido de Timijiraque, dentro de una “Zona de Uso Especial”, que ampara el uso industrial.

El artículo 11 de dichas normas de conservación, da cabida a asentamientos rurales o urbanos preexistentes e instalaciones y equipamientos que se encuentren previstos en el planeamiento territorial y urbanístico; al respecto, se señalan dos zonas de Uso Especial; encontrándose la Instalación de almacenamiento de productos petrolíferos en el sector industrial, atendiendo a lo previsto en el Art. II.1.3.4 Sistema de equipamiento y servicios insulares del Plan Insular.

Concretamente, el artículo 15 de las normas del Plan Especial del Paisaje Protegido cataloga el suelo sobre el que se ubica la Instalación como SUC-2, suelo urbano consolidado, constituido por los terrenos ocupados por las instalaciones de almacenamiento de productos petrolíferos, aplicándosele la normativa específica de Canarias sobre suelo urbano, comprendida en la Ley 4/2017, del Suelo de Canarias, y en las propias normas de conservación del Espacio Protegido, sin que en ellas se incluya la obligación, fuera del propio ámbito específico urbanístico que le es propio, de aplicar especiales normas de conservación, más allá de las de obligado cumplimiento para cualquier tipo de instalación industrial ubicada en suelo urbano.

El Grupo DISA es consciente de la necesidad del cuidado del entorno natural, de acuerdo con sus necesidades reales, teniendo en cuenta la necesidad de minimizar el impacto en el medio ambiente y aprovechar al máximo los recursos naturales de los que se dispone.

La Organización Marítima Internacional (OMI) recomienda que se suministre a cada buque un Plan de Gestión del Agua de Lastre, detallando la forma en que el buque puede cumplir con todas las medidas tomadas por los Estados miembros.

Por ello, Distribuidora Marítima Petrogás opera según las Prescripciones del Convenio Ballast Water Management (BWM), que es un conjunto de medidas operacionales y de seguridad en la navegación encaminadas a la protección del medio ambiente marino y a mantener la seguridad del buque y su tripulación.

Las instalaciones del Grupo DISA disponen de las licencias ambientales correspondientes, en el proceso de realización de los estudios de impacto ambiental realizados previo a la construcción de las

plantas, se realiza un análisis de contaminación acústica y lumínica. De acuerdo con los estudios realizados, en sus instalaciones no se produce contaminación acústica o lumínica.

## 3. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

(2-25, 3-3)

Los datos que se presentan integran todas las sociedades del Grupo DISA, -incluidas las vinculadas a DISA Internacional-, a excepción del Subgrupo DAMM.

En febrero de 2022, el Grupo DISA cerró la venta del Hotel Sheraton La Caleta, con la consecuente reducción de personal que ello supuso al subrogar la plantilla al nuevo propietario. Con el objetivo de realizar comparativas ajustadas a la nueva realidad, este informe incorpora una columna específica de datos cuantitativos relativos al año 2021 sin contabilizar el personal adscrito al Hotel en ese ejercicio.

Todas las comparativas, evoluciones y porcentajes presentados en este informe están calculadas teniendo como base el dato de 2021 sin el personal del Hotel.

### 3.1 EMPLEO

La plantilla media consolidada del Grupo DISA se presenta a continuación:

Plantilla total	2022	2021 (sin hotel)	2021
Grupo DISA (sin subgrupo Damm)	4.713	4.506	4.740
Subgrupo Damm	5.441	4.999	4.999
Total	10.154	9.505	9.739

#### 3.1.1 Ocupación

Las personas que componen el equipo del GRUPO DISA son el eje sobre el que gira su actividad. La plantilla media del Grupo DISA ascendió a 4.713 personas, lo que supone un aumento del 4,5%, principalmente por el incremento del equipo en Portugal y por la revitalización del proceso de contrataciones temporales para la sustitución de vacaciones y bajas tras la total normalización de la actividad al concluir las restricciones establecidas por la COVID-19.

(2-7, 405-1)

Total Empleados/as según país	2022	2021 (sin hotel)	2021
España	3.628	3.548	3.783
Portugal	922	804	804
Uruguay	163	153	153
Chile	-	1(*)	1(*)
Total	4.713	4.506	4.740

(\*) la persona desplazada a Chile, retornó en septiembre 2021.

En España, la estabilidad que se había establecido como prioridad se cumplió, registrando un incremento del 2,2% en la plantilla media, con un aumento neto de 80 puestos de trabajo en el año.

Es importante resaltar que en la última década el Grupo DISA España ha duplicado su plantilla, pese a la coincidencia con la mayor crisis económica del país. Estos hechos tienen su origen en el convencimiento del Consejo de Administración del Grupo de que la creación de empleo es la mejor contribución que una empresa puede realizar para contribuir al progreso social general de los territorios en los que opera.

La mayoría de las incorporaciones en la plantilla de DISA en España son personas que se han inscrito previamente en Trabaja Con Nosotros (TCN), plataforma específica integrada en la web del Grupo DISA, a través de la cual los interesados en formar parte del Grupo, puede hacer llegar su currículum vitae directamente al equipo de Selección.

Actualmente, Trabaja Con Nosotros sigue siendo nuestra fuente principal de difusión de ofertas y de reclutamiento de candidatos/as. Pero, en el último año, la cuenta oficial del Grupo DISA en LINKEDIN, se ha posicionado como una herramienta indispensable para llegar a perfiles de alto interés para la empresa.

El número de ofertas publicadas en TCN fue de 817, mientras que en LinkedIn se tramitaron 86.

Durante el 2022 se registraron 16.155 nuevas personas en la plataforma. Estas nuevas altas han supuesto un incremento del 6% de personas que han formalizado a través de “Trabaja con nosotros” su interés por formar parte del equipo del Grupo en España respecto a 2021. La aplicación cuenta con un total de 251.206 Currículum Vitae almacenados al cierre de 2022.

Este aumento de la base de datos de Trabaja con nosotros evidencia que el Grupo está considerado como una buena empresa para el desarrollo de la carrera profesional ya que, cada año, son más las personas que trasladan así su interés por formar parte del equipo de DISA.

En la política de empleabilidad que aplica el Grupo DISA, cabe destacar el programa específico para atraer talento: DISA Impulsa. Se trata de una línea específica creada para favorecer la selección e incorporación de personas recién tituladas al mercado laboral español, a través de programas de becas y prácticas en el Grupo, con el objetivo de aportarles experiencia profesional e integrar a parte de los becados en el equipo DISA. Esta línea amplía su ámbito de captación, al eliminar el requisito de edad tope, ya que aspira también a captar talento entre personas de mayor rango de edad, con segundas titulaciones o reorientación de su carrera profesional.

El nuevo concepto de DISA Impulsa tiene por tanto como objetivos:

- 1) favorecer la incorporación al mercado laboral a personas que tras haber realizado una formación teórica/técnica carecen de experiencia en esas tareas. DISA a través de este programa mejora su empleabilidad, facilitándoles la adquisición de formación práctica a través de becas.
- 2) Facilitar el complemento práctico en empresas que requieren de forma obligatoria determinadas titulaciones oficiales, y que resulta imprescindible para la obtención de la titulación cursada.

En 2022, un total de 30 personas pasaron por DISA España en la modalidad de alumnos en prácticas, para culminar su titulación oficial, mientras que 31 más lo hicieron con una beca de inserción laboral.

Actualmente, este programa sólo es aplicable en las sociedades del Grupo en España, dada la reciente incorporación de las divisiones en Portugal y en Uruguay.

(405-1b)

Número total de Empleados/as según Grupo de edad	2022	2021 (sin hotel)	2021
< 25 años	96	75	86
26-35 años	670	678	748
36-45 años	1.106	1.139	1.212
46-55 años	1.225	1.162	1.225
56-65 años	518	485	502
> 66 años	13	9	10
Total	3.628	3.548	3.783



Con el aumento de personal en diferentes países, DISA enfrenta el reto de generar las mejores condiciones para las personas que forman el equipo DISA, según las especificidades requeridas de cada legislación, cultura y coyuntura específica de cada país, siempre con el objetivo de captar y retener el mejor talento y seguir siendo un referente para el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores.

## ESPAÑA

Total Empleados/as según genero	2022	2021 (sin hotel)	2021
Mujeres	1.457	1.377	1.500
Hombres	2.171	2.171	2.283
Total	3.628	3.548	3.783

La integración de mujeres en el Grupo en España registra una tendencia positiva en las últimas dos décadas, tendencia que continúa en 2022, ya que el incremento de plantilla media registrado respecto a 2021 se concentra en mujeres. Hace 20 años, de las 562 personas que formaban el equipo DISA solo 32 eran mujeres (5,6%). En la actualidad, más del 41% del equipo DISA son mujeres.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es una prioridad en el plan estratégico de todas las empresas del Grupo DISA, siendo un principio fundamental en sus relaciones laborales y de la gestión de las personas, estableciendo medidas y programas para garantizarlo.

La empresa cuenta con un canal de comunicación, el portal DISA Contigo, que permite que todas las personas trabajadoras dispongan de toda la información relevante de la compañía, superando las posibles barreras de la dispersión geográfica. A través de él, se realizan campañas y/o publicaciones específicas con el objetivo de sensibilizar al personal en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y crear e implantar una cultura empresarial igualitaria.

Dentro de DISA Contigo se ha creado un Espacio de Igualdad, con el fin de dar una mayor visibilidad y accesibilidad a los Planes de Igualdad aprobados en las diferentes empresas del Grupo, así como cualquier otro contenido relacionado con esta materia.

Ha sido notable la tendencia en los últimos años de una mayor presencia de mujeres en los diferentes sectores y Negocios del Grupo DISA. La promoción de mujeres para ocupar puestos de responsabilidad avanza en nuestra compañía en base a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El criterio que prevalece en el Grupo a la hora de promocionar se rige por igualdad plena, valorando los perfiles profesionales y las capacidades con independencia del sexo de la persona y la situación familiar.

El total de mujeres en mandos intermedios es casi cinco veces mayor en los últimos años, pasando de 49 mujeres en 2017, a un total de 210 en 2022.

DISA Talenta:

DISA*Talenta* es nuestra Política de Gestión y Desarrollo de Personas dentro de DISA. Esta política se transforma en un modelo o proceso digital de gestión, que tiene su foco puesto en las personas y en el desarrollo constante de su talento, orientado a la estrategia del Grupo DISA.

Con DISA*Talenta* nos adaptamos a nuestra realidad, complejidad y entorno. Nos permite ser transversales, diversos y mantener una escucha activa con cada persona del equipo, independientemente del rol que ocupe o dónde se encuentre geográficamente. En estos 10 años gracias al compromiso, calidad de servicio, cercanía, diversidad y Talento de nuestros equipos hemos podido avanzar de forma sostenible.

- Impulsar el desarrollo profesional
- Proporcionar la creación de nuevos proyectos
- Reconocer el Talento Interno

- Fomentar la Comunicación entre los equipos de trabajo
- Tener en cuenta más de 3.000 cuestionarios anuales
- Identificar perfiles potenciales para liderar
- Promover el bienestar profesional y personal
- Analizar los datos objetivos obtenidos para tomar decisiones

En coherencia con la cultura de empresa de seguir apoyando el crecimiento profesional de las personas trabajadoras y la creencia del talento interno de nuestros profesionales, superada la época pandémica en la que se realizaron menos cambios organizativos, durante el año 2022 se ha vuelto a tener un repunte de movimientos internos, llevándose a cabo un número total de 143 cambios organizativos verticales y horizontales, entre los que se encuentra 103 promociones (cambios organizativos verticales) y 40 cambios organizativos (horizontales).

(405-1b)

Empleados/as según clasificación profesional y genero	2022	2021 (sin hotel)	2021
<b>Alta dirección</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>31</b>
Mujeres	4	4	6
Hombres	20	19	25
<b>Mandos intermedios</b>	<b>531</b>	<b>531</b>	<b>577</b>
Mujeres	210	208	226
Hombres	321	323	351
<b>Resto del personal</b>	<b>3.073</b>	<b>2.994</b>	<b>3.175</b>
Mujeres	1.243	1.164	1.268
Hombres	1.830	1.830	1.907
<b>Total</b>	<b>3.628</b>	<b>3.548</b>	<b>3.783</b>

Plantilla según categoría laboral y grupo de edad	2022	2021 (sin hotel)	2021
<b>Cargos Directivos</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>31</b>
< 25 años	-	-	-
26-35 años	-	-	-
36-45 años	3	2	4
46-55 años	8	8	10
56-65 años	11	11	15
>66 años	2	2	2
<b>Mandos intermedios</b>	<b>531</b>	<b>531</b>	<b>577</b>
< 25 años	-	-	-
26-35 años	53	57	67
36-45 años	168	188	204
46-55 años	226	207	224
56-65 años	83	77	80
>66 años	2	2	2
<b>Resto de la plantilla</b>	<b>3.073</b>	<b>2.994</b>	<b>3.175</b>
< 25 años	96	74	86
26-35 años	618	621	681
36-45 años	936	951	1.005
46-55 años	990	945	991
56-65 años	423	397	406
>66 años	9	5	6
<b>Total</b>	<b>3.628</b>	<b>3.548</b>	<b>3.783</b>

La estabilidad en el empleo es un valor dentro de las políticas de personal del Grupo DISA. En España, el 88% de los contratos tienen carácter indefinido, dos puntos porcentuales superior al registro de 2021, manteniendo así la apuesta de las empresas de DISA por dotar al servicio con personal con experiencia y aumentar la certidumbre sobre la continuidad en los puestos de trabajo.

(102-8)

Número total y distribución de modalidades de contrato		2022	2021 (sin hotel)	2021
Contratación	Indefinida	3.182	3.092	3.260
	Temporal	446	456	523
	<b>Total</b>	<b>3.628</b>	<b>3.548</b>	<b>3.783</b>
Jornada	Completa	3.393	3.330	3.552
	Parcial	235	218	231
	<b>Total</b>	<b>3.628</b>	<b>3.548</b>	<b>3.783</b>

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad	2022	2021 (sin hotel)	2021
<b>Indefinida</b>	<b>3.182</b>	<b>3.092</b>	<b>3.260</b>
<b>Hombres</b>	<b>1.947</b>	<b>1.924</b>	<b>2.006</b>
< 25 años	25	15	15
26-35 años	292	291	314
36-45 años	506	537	561
46-55 años	740	715	744
56-65 años	374	361	367
>66años	10	5	5
<b>Mujeres</b>	<b>1.235</b>	<b>1.168</b>	<b>1.254</b>
< 25 años	18	18	18
26-35 años	228	231	254
36-45 años	477	464	494
46-55 años	396	356	382
56-65 años	115	97	103
>66años	1	2	3
<b>Temporal</b>	<b>446</b>	<b>456</b>	<b>523</b>
<b>Hombres</b>	<b>225</b>	<b>248</b>	<b>277</b>
< 25 años	26	25	31
26-35 años	71	79	88
36-45 años	57	68	76
46-55 años	46	50	55
56-65 años	23	24	25
>66años	2	2	2
<b>Mujeres</b>	<b>221</b>	<b>208</b>	<b>246</b>
< 25 años	27	17	22
26-35 años	79	77	94
36-45 años	67	71	81
46-55 años	42	40	46
56-65 años	6	3	3
>66años	-	-	-
<b>Total</b>	<b>3.628</b>	<b>3.548</b>	<b>3.783</b>

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según clasificación profesional	2022	2021 (sin hotel)	2021
<b>Indefinida</b>	<b>3.182</b>	<b>3.092</b>	<b>3.260</b>

	Alta dirección	24	23	31
	Mandos intermedios	529	525	567
	Resto de la plantilla	2.629	2.544	2.662
<b>Temporal</b>		<b>446</b>	<b>456</b>	<b>523</b>
	Alta dirección	-	-	-
	Mandos intermedios	2	6	10
	Resto de la plantilla	444	450	513
<b>Total</b>		<b>3.628</b>	<b>3.548</b>	<b>3.783</b>

## PORTUGAL

El equipo de DISA en Portugal ha crecido en 2022, sumando 118 personas de plantilla media, lo que significa un incremento del 14,7% respecto a 2021. DISA demuestra así en su proceso de internacionalización su apuesta por el impulso al crecimiento económico, la expansión de sus negocios y la creación de empleo asociada a estos factores.

En cuanto a la distribución de empleo por género, en Portugal es un aspecto superado, ya que un 59,65% de la plantilla de DISA en este país son mujeres. Este dato refleja el compromiso de DISA con el empleo femenino.

(405-1b)

Empleados/as según clasificación profesional y genero	2022	2021
<b>Alta dirección</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
Mujeres	1	1
Hombres	6	6
<b>Mandos intermedios</b>	<b>137</b>	<b>127</b>
Mujeres	59	51
Hombres	78	76
<b>Resto del personal</b>	<b>778</b>	<b>670</b>
Mujeres	491	428
Hombres	287	242
<b>Total</b>	<b>922</b>	<b>804</b>

Plantilla según categoría laboral y grupo de edad	2022	2021
<b>Cargos Directivos</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
< 25 años	-	-
26-35 años	-	-
36-45 años	3	3
46-55 años	3	3
56-65 años	1	1
>66 años	-	-
<b>Mandos intermedios</b>	<b>137</b>	<b>127</b>
< 25 años	-	1
26-35 años	36	30
36-45 años	74	72
46-55 años	22	19
56-65 años	5	5
>66 años	-	-
<b>Resto de la plantilla</b>	<b>778</b>	<b>670</b>
< 25 años	164	138

26-35 años	347	309
36-45 años	177	153
46-55 años	72	56
56-65 años	18	13
>66 años	-	1
<b>Total</b>	<b>922</b>	<b>804</b>

Número total y distribución de modalidades de contrato		2022	2021
Contratación	Indefinida	671	590
	Temporal	251	214
	<b>Total</b>	<b>922</b>	<b>804</b>
Jornada	Completa	912	793
	Parcial	10	11
	<b>Total</b>	<b>922</b>	<b>804</b>

En Portugal, el 73% de los contratos tienen carácter indefinido, muy similar al registrado en 2021. Se espera que pueda igualarse a las cifras de España en el mediano plazo gracias a los esfuerzos que el Grupo realiza para atraer y retener talento humano.

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad	2022	2021
<b>Indefinida</b>	<b>671</b>	<b>590</b>
<b>Hombres</b>	<b>273</b>	<b>254</b>
< 25 años	18	17
26-35 años	101	95
36-45 años	103	99
46-55 años	37	31
56-65 años	14	12
>66años	-	-
<b>Mujeres</b>	<b>398</b>	<b>336</b>
< 25 años	50	36
26-35 años	183	158
36-45 años	115	102
46-55 años	41	34
56-65 años	9	6
>66años	-	-
<b>Temporal</b>	<b>251</b>	<b>214</b>
<b>Hombres</b>	<b>98</b>	<b>71</b>
< 25 años	36	27
26-35 años	43	32
36-45 años	11	7
46-55 años	7	5
56-65 años	1	-
>66años	-	-
<b>Mujeres</b>	<b>153</b>	<b>143</b>
< 25 años	60	59
26-35 años	56	54
36-45 años	25	19
46-55 años	11	9
56-65 años	1	1

	>66años	-	1
<b>Total</b>		<b>922</b>	<b>804</b>

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según clasificación profesional	2022	2021
<b>Indefinida</b>	<b>671</b>	<b>590</b>
Alta dirección	7	7
Mandos intermedios	130	124
Resto de la plantilla	534	459
<b>Temporal</b>	<b>251</b>	<b>214</b>
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	7	3
Resto de la plantilla	244	211
<b>Total</b>	<b>922</b>	<b>804</b>

## URUGUAY

Desde que el Grupo DISA inició su actividad en Uruguay, ha venido aplicando su política de generación de empleo, estabilización e impulso a la promoción interna. Concretamente, en el primer año completo de gestión en Uruguay (ejercicio 2022), el equipo DISA ha crecido un 6,5% en este país, al pasar de 153 puestos a los 163 que registró en 2022.

En cuanto a la distribución por género, las mujeres representan un 45,39% del equipo DISA en este país.

(405-1b)

Empleados/as según clasificación profesional y genero	2022	2021
<b>Alta dirección (*)</b>	-	-
Mujeres	-	-
Hombres	-	-
<b>Mandos intermedios</b>	<b>30</b>	<b>26</b>
Mujeres	12	9
Hombres	18	17
<b>Resto del personal</b>	<b>133</b>	<b>127</b>
Mujeres	62	58
Hombres	71	69
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>153</b>

(\*) Las funciones de Alta dirección son ejercidas por personal del Grupo en España.

Plantilla según categoría laboral y grupo de edad	2022	2021
<b>Cargos Directivos</b>	-	-
< 25 años	-	-
26-35 años	-	-
36-45 años	-	-
46-55 años	-	-
56-65 años	-	-
>66 años	-	-
<b>Mandos intermedios</b>	<b>30</b>	<b>26</b>
< 25 años	-	-
26-35 años	4	4
36-45 años	9	5

46-55 años	15	17
56-65 años	2	-
>66 años	-	-
Resto de la plantilla	133	127
< 25 años	13	14
26-35 años	52	48
36-45 años	44	40
46-55 años	21	20
56-65 años	4	5
>66 años	-	-
Total	163	153

En Uruguay, el 91,4% de los contratos son indefinidos demostrando altos estándares según la legislación local. Se está trabajando para generar un crecimiento de este indicador para 2023.

Número total y distribución de modalidades de contrato		2022	2021
Contratación	Indefinida	149	139
	Temporal	14	14
	Total	163	153
Jornada	Completa	163	153
	Parcial	-	-
	Total	163	153

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad		2022	2021
Indefinida		149	139
Hombres		78	78
	< 25 años	4	9
	26-35 años	23	21
	36-45 años	25	21
	46-55 años	21	23
	56-65 años	5	4
	>66años	-	-
Mujeres		71	61
	< 25 años	7	4
	26-35 años	27	25
	36-45 años	25	20
	46-55 años	12	11
	56-65 años	-	1
	>66años	-	-
Temporal		14	14
Hombres		11	9
	< 25 años	-	-
	26-35 años	4	3
	36-45 años	3	3
	46-55 años	3	2
	56-65 años	1	1
	>66años	-	-
Mujeres		3	5
	< 25 años	1	1

	26-35 años	2	3
	36-45 años	-	-
	46-55 años	-	1
	56-65 años	-	-
	>66años	-	-
<b>Total</b>		163	153

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según clasificación profesional		2022	2021
<b>Indefinida</b>		149	139
	Alta dirección	-	-
	Mandos intermedios	30	26
	Resto de la plantilla	119	113
<b>Temporal</b>		14	14
	Alta dirección	-	-
	Mandos intermedios	-	-
	Resto de la plantilla	14	14
<b>Total</b>		163	153

## ESPAÑA

El promedio anual de los contratos a tiempo completo en España es del 94%, dejando constancia del compromiso de DISA para generar condiciones adecuadas para sus trabajadores y sus proyectos de vida.

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género y grupo de edad		2022	2021 (sin hotel)	2021
<b>Tiempo completo</b>		3.393	3.330	3.552
Hombres		2.110	2.121	2.228
Mujeres		1.283	1.209	1.324
<b>Por grupo de edad</b>		3.393	3.330	3.552
	< 25 años	88	67	78
	26-35 años	623	631	701
	36-45 años	1.009	1.042	1.106
	46-55 años	1.170	1.117	1.180
	56-65 años	492	466	479
	>66años	11	7	8
<b>Tiempo parcial</b>		235	217	231
Hombres		62	50	55
Mujeres		173	167	176
<b>Por grupo de edad</b>		235	217	231
	< 25 años	9	8	8
	26-35 años	47	47	49
	36-45 años	97	97	106
	46-55 años	55	45	47
	56-65 años	25	19	19
	>66años	2	2	2
<b>Total</b>		3.628	3.548	3.783



Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional	2022	2021 (sin hotel)	2021
Tiempo completo	3.393	3.330	3.552
Alta dirección	24	23	31
Mandos intermedios	514	515	559
Resto de plantilla	2.855	2.792	2.962
Tiempo parcial	235	218	231
Alta dirección	-	-	-
Mandos intermedios	17	15	18
Resto de plantilla	218	203	213
Total	3.628	3.548	3.783

En el año 2022, DISA contrató en España a 1.557 personas (724 hombres y 833 mujeres). La reactivación económica vivida durante 2021 y 2022 ha permitido recuperar volumen en la contratación temporal para la cobertura de vacaciones y bajas del personal.

## PORTUGAL

El promedio anual de los contratos a tiempo completo en Portugal alcanza el 99%, un punto porcentual más que en 2021. La contratación indefinida cubre a la práctica totalidad de su plantilla, combatiendo la precariedad y procurando la estabilidad económica del personal.

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género y grupo de edad	2022	2021
Tiempo completo	912	793
Hombres	366	318
Mujeres	546	475
Por grupo de edad	912	793
< 25 años	159	135
26-35 años	380	335
36-45 años	254	226
46-55 años	95	78
56-65 años	24	19
>66años	-	-
Tiempo parcial	10	11
Hombres	6	7
Mujeres	4	4
Por grupo de edad	10	11
< 25 años	6	4
26-35 años	2	4
36-45 años	1	1
46-55 años	1	1
56-65 años	-	-
>66años	-	1
Total	922	804

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional	2022	2021
Tiempo completo	912	793
Alta dirección	7	7
Mandos intermedios	137	127
Resto de plantilla	768	659
Tiempo parcial	10	11
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	-	-
Resto de plantilla	10	11
Total	922	804

## URUGUAY

El promedio anual de los contratos a tiempo completo en Uruguay es del 100% con la totalidad de la plantilla trabajando a tiempo completo.

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género	2022	2021
Tiempo completo	163	153
Hombres	89	66
Mujeres	74	87
Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según- grupo de edad	2022	2021
< 25 años	13	14
26-35 años	56	52
36-45 años	52	45
46-55 años	36	36
56-65 años	6	6
>66años	-	-
Tiempo parcial	-	-
Total	163	153

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional	2022	2021
Tiempo completo	163	153
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	30	26
Resto de plantilla	133	127
Tiempo parcial	-	-
Total	163	153

En total, fueron 41 personas las contratadas durante el ejercicio 2022 en DISA Uruguay, de las que 15 fueron mujeres y 26 hombres.

## ESPAÑA

El número de despidos en España durante el 2022 asciende a 160 personas, registrándose mayor concentración entre hombres que entre mujeres.

(401-1)

Número de despidos según género y grupo de edad	2022	2021 (sin hotel)	2021
Hombres	95	39	57
< 25 años	4	2	2

	26-35 años	23	11	13
	36-45 años	28	9	15
	46-55 años	19	8	12
	56-65 años	20	9	15
	>66años	1	-	-
Mujeres		65	41	58
	< 25 años	7	1	2
	26-35 años	13	8	13
	36-45 años	23	15	25
	46-55 años	15	14	14
	56-65 años	7	3	4
	>66años	-	-	-
<b>Total</b>		<b>160</b>	<b>80</b>	<b>115</b>

Número de despidos según clasificación profesional	2022	2021 (sin hotel)	2021
Alta dirección	-	-	-
Mandos intermedios	13	9	13
Resto de la plantilla	147	71	102
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>80</b>	<b>115</b>

## PORTUGAL

El número de despidos durante el 2022 asciende a 2 personas, sin haber diferencia en el cómputo total entre hombres y mujeres.

Número de despidos según género y grupo de edad	2022	2021
Hombres	1	16
< 25 años	-	6
26-35 años	1	4
36-45 años	-	4
46-55 años	-	-
56-65 años	-	2
>66años	-	-
Mujeres	1	17
< 25 años	-	6
26-35 años	-	9
36-45 años	1	1
46-55 años	-	1
56-65 años	-	-
>66años	-	-
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>33</b>
Número de despidos según clasificación profesional	2022	2021
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	-	1
Resto de la plantilla	2	32
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>33</b>

## URUGUAY

El número de despidos en Uruguay durante el 2022 se limita a 14 personas: 12 hombres y 2 mujeres, con una tendencia clara del despido hacia los hombres.

Número de despidos según género y grupo de edad		2022	2021
Hombres		12	6
	< 25 años	3	-
	26-35 años	6	1
	36-45 años	2	3
	46-55 años	-	1
	56-65 años	1	1
	>66años	-	-
Mujeres		2	3
	< 25 años	-	-
	26-35 años	2	-
	36-45 años	-	1
	46-55 años	-	2
	56-65 años	-	-
	>66años	-	-
Total		14	9

Número de despidos según clasificación profesional		2022	2021
Alta dirección		-	-
Mandos intermedios		1	2
Resto de la plantilla		13	7
Total		14	9

### 3.1.2 Remuneraciones

#### ESPAÑA

A continuación, se detallan las remuneraciones medias en bruto anual de los trabajadores de DISA en euros.

#### (GRI 2-19)

Remuneración media según género en euros	2022	2021 (sin hotel)	2021
Mujeres	19.674	19.419	19.779
Hombres	22.925	23.371	23.479

Remuneración media según grupo de edad en euros	2022	2021 (sin hotel)	2020
< 25 años	17.064	17.640	18.042
26-35 años	19.831	19.215	19.615
36-45 años	20.745	20.310	20.538
46-55 años	22.884	23.093	23.318
56-65 años	23.643	25.707	25.678
>66años	28.276	77.274	71.722

Remuneración media según clasificación profesional en euros	2022	2021 (sin hotel)	2021
Alta dirección	147.270	147.299	126.485
Personal técnico y mandos intermedios	31.670	30.855	30.709
Resto de la plantilla	19.909	19.308	19.451

#### (405-2)

La brecha salarial entre hombres y mujeres en DISA España en el año 2022 es de 14,18% (16,9% en 2021). Desde 2015 a 2022, la brecha se ha reducido en más de 7 puntos porcentuales, al pasar del 22% al 14,18%. DISA continuará trabajando para cerrar totalmente esta brecha en el menor tiempo posible.

Uno de los factores que genera la diferencia salarial en el Grupo DISA es la antigüedad y su compensación en nómina como complemento, ya que la incorporación de mujeres en DISA se ha potenciado en las últimas décadas, al igual que su proyección profesional como directivas y mandos intermedios, siendo ellas de menor antigüedad en la empresa respecto al cuadro directivo masculino, lo que explica la brecha salarial que reflejan los datos. Esta diferencia se va corrigiendo con cada año que pasa gracias a la fuerte apuesta de DISA por la igualdad.

(202-1)

En España, el salario de categoría inicial estándar de DISA según género es el mismo que el salario mínimo local (se considera el salario mínimo interprofesional (SMI) que se sitúa en 14.000 € en 2022).

Como beneficios sociales, todas las personas trabajadoras del Grupo DISA con independencia de su modalidad contractual y jornada de trabajo pueden adherirse al seguro de salud. Asimismo, dentro de Disa Concilia existe una cobertura especial en caso de fallecimientos o accidentes.

Remuneración media de consejeros	2022	2021 (*)
Consejeros/as	297	296

Cifras en miles de euros.

(\*) Incluye retribuciones, asignaciones estatutarias y seguros.

(\*\*) Incluye asignaciones estatutarias y seguros.

#### PORTUGAL

A continuación, se detallan las remuneraciones medias en bruto anual de los trabajadores de DISA Portugal en euros, que registra crecimiento respecto a 2021.

Remuneración media según género en euros	2022	2021
Mujeres	11.600	10.888
Hombres	15.595	15.563

Remuneración media según grupo de edad en euros	2022	2021
< 25 años	10.139	9.507
26-35 años	11.257	10.690
36-45 años	16.116	15.648
46-55 años	16.462	17.162
56-65 años	21.184	22.162
>66años	-	4.267

Remuneración media según clasificación profesional en euros	2022	2021
Alta dirección	101.986	106.090
Personal técnico y mandos intermedios	21.422	20.795
Resto de la plantilla	10.899	10.267

Remuneración media de consejeros*	2022	2021
Consejeros/as	-	-

\*Los consejeros de DISA Portugal no perciben remuneración.

En Portugal, el salario mínimo interprofesional se sitúa en 705 euros/mes lo que equivale a 8.460€ anuales. El salario medio en DISA Portugal para mujeres es de 11.600euros y para hombres de 15.595 euros. La brecha salarial en DISA Portugal es del 25,62%, reduciéndose en 5 puntos porcentuales, respecto a 2021 (30,04%).

Las personas del equipo DISA con contrato indefinido pueden beneficiarse de un seguro de salud y pueden disfrutar de permisos parentales (padres y madres), permisos para el cuidado de hijos, a través de la Seguridad Social.

## URUGUAY

A continuación, se detallan las remuneraciones medias bruto anuales de los trabajadores de DISA Uruguay en euros.

En Uruguay, el salario de categoría inicial estándar de DISA equivale a \$ 355.277 anuales (7.359,85 € anuales) y el salario mínimo local se sitúa en \$ 215.160 anuales (4.457,65 € anuales).

Remuneración media según género en euros*	2022 (pesos uruguayos)	2021 (pesos uruguayos)	2022 (euros)	2021 (euros)
Mujeres	1.130.168	954.596	26.511	18.834
Hombres	1.133.220	947.983	26.583	18.703

\*Tipo de cambio medio (42,63\$/€) según valores de compra (40,22\$/€) y venta (45,04\$/€) a 31 de diciembre 2022 aplicado a las remuneraciones medias en pesos uruguayos. Fuente: [Instituto Nacional de Estadística de Uruguay](#). En 2021, se aplica el tipo de cambio medio (50,685\$/€).

Remuneración media según grupo de edad en euros*	2022 (pesos uruguayos)	2021 (pesos uruguayos)	2022 (euros)	2021 (euros)
< 25 años	553.432	265.126	12.982	5.231
26-35 años	686.527	507.183	16.104	10.007
36-45 años	1.114.615	1.011.544	26.146	19.957
46-55 años	2.119.560	1.987.396	49.720	39.211
56-65 años	3.027.605	802.770	71.021	15.838
>66años	-	-	-	-

\*Tipo de cambio medio (42,63\$/€) según valores de compra (40,22\$/€) y venta (45,04\$/€) a 31 de diciembre 2022, aplicado a las remuneraciones medias en pesos uruguayos. Fuente: [Instituto Nacional de Estadística de Uruguay](#). En 2021, se aplica el tipo de cambio medio (50,685\$/€).

Remuneración media según clasificación profesional en euros*	2022 (pesos uruguayos)	2021 (pesos uruguayos)	2022 (euros)	2021 (euros)
Alta dirección**	-	-	-	-
Personal técnico y mandos intermedios	3.431.003	2.953.312	80.483	58.268
Resto de la plantilla	710.198	592.474	16.660	11.689

\*Tipo de cambio medio (42,63\$/€) según valores de compra (40,22\$/€) y venta (45,04\$/€) a 31 de diciembre 2022 aplicado a las remuneraciones medias en pesos uruguayos. Fuente: [Instituto Nacional de Estadística de Uruguay](#). En 2021, se aplica el tipo de cambio medio (50,685\$/€).

\*\* No existen puestos de Alta dirección localizados en Uruguay.

Remuneración media de consejeros*	2022	2021
Consejeros/as	-	-

\*No existen Consejeros para DISA Uruguay.

El salario medio en DISA Uruguay para mujeres equivale a 26.511 euros y para Hombres 26.583 euros, que muestra que no existe brecha salarial por ser la diferencia inferior al 1%.

### 3.1.3 Políticas de desconexión laboral

#### ESPAÑA

El Grupo DISA tiene como objetivo la mejora paulatina de las políticas de conciliación entre la vida laboral y personal y la aplicación de medidas para garantizar la correcta desconexión laboral. Su diseño y aplicación atienden la diferente naturaleza de los puestos de trabajo que existen en un Grupo tan amplio y diverso en cuanto a sus actividades de negocio. Por ello, integra medidas específicas adaptadas a los distintos perfiles y puestos de trabajo.

El equipo de las estaciones de servicio dispone de una herramienta digital que le permite gestionar su conciliación laboral y personal con mayor facilidad. Se trata de la aplicación “Tus Turnos en un Click” para planificar sus turnos de todo el año, lo que les ofrece la estabilidad necesaria para organizar mejor sus descansos y su vida personal.

La medida de “Tus Turnos en un Click” se mantiene operativa en 2022 y depende de las Políticas de Conciliación del Grupo DISA.

Asimismo, dentro de DISAConcilia y dentro de las medidas de Gestión del Tiempo, se contempla el Código de Buenas Prácticas: Desconexión Digital, que reúne pautas generales de acción para ayudar a limitar las comunicaciones de trabajo fuera de horario laboral, tanto para la persona que las emite como para la persona que las recibe.

DISA asume el compromiso de garantizar el derecho a la desconexión digital para que todas las personas disfruten de su tiempo de descanso. Para ello, ha desarrollado medidas como limitación de las notificaciones automáticas durante un horario concreto (07:30 a 17:30).

#### PORTUGAL

En el caso de Portugal, PRIO cuenta con un área denominada Responsabilidad Social Interna (RSI) que tiene como objetivo promover:

- La mejora de la calidad de vida de los empleados y sus familias.
- La interacción entre los empleados y la comunidad.

La concienciación para una vida más activa y saludable.

- La conciliación de la vida profesional, familiar y personal.

Con vistas al desarrollo de estos objetivos, RSI desarrolla un conjunto de iniciativas:

- Semana de la Salud: durante una semana se llevan a cabo acciones con el objetivo de promover el conocimiento de buenas prácticas y un estilo de vida más activo y saludable.
- Programa de Becas al Mérito: diseñado para reconocer a estudiantes de 2º y 3º ciclos de Educación Básica, Educación Media y Educación Superior, que se destaquen por sus excelentes resultados académicos y participación en el desarrollo de iniciativas socialmente relevantes.
- Oferta de Kit de Bienvenida: Oferta de material escolar para los hijos de los empleados que se matriculen, entre el 1er y 4º año del 1er ciclo de educación básica;
- Programa de Becas Prácticas Curriculares: dirigido a estudiantes universitarios, mediante la atribución de una beca, a quienes realicen una pasantía con una duración igual o superior a 3 (tres) meses y hasta 9 (nueve) meses.
- Oferta de canasta de nacimiento a todas las madres y padres de PRIO por el nacimiento de un hijo.

- Visitas presenciales a las estaciones de servicio, con el objetivo de promover una mayor proximidad a los empleados, el contacto directo con la central y un mayor conocimiento de PRIO;
- COVID 19 – seguimiento de todas las situaciones de contagio de COVID o posible contacto con el virus, orientando adecuadamente a todos los empleados afectados.
- Firma de Protocolos con diferentes entidades, que atiendan las necesidades de los empleados, en la adquisición de bienes y servicios.
- Realización de varios talleres con miras a la protección de la salud mental.
- Organización regular de diversas actividades “Prio a Mexer” (clase de gimnasia), Gimnasia Laboral y masajes terapéuticos

Adicionalmente, PRIO es distinguido por la Marca Empleador Incluyente, que tiene como objetivo promover el reconocimiento público y la distinción de las prácticas de gestión abiertas e inclusivas, desarrolladas por los empleadores, en relación con las personas con discapacidad, siendo otorgada cada 2 años.

## URUGUAY

En DISA Uruguay, en 2022, no hay vigentes medidas concretas de desconexión laboral, más allá de los que contempla la propia legislación aplicable.

## 3.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### 3.2.1. Organización del tiempo de trabajo

#### ESPAÑA

En DISA España con respecto al tiempo de trabajo, la duración de la jornada laboral es de 8 horas, respetando el descanso de 12h entre el fin de la jornada y el inicio de la siguiente.

En las sedes de oficinas, existe una política de flexibilidad horaria, a los efectos de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El equipo de las estaciones dispone de Tus turnos en un click para la “autogestión de turnos y planificación de tiempo libre”, implantada para facilitar la previsión de nuestras personas a la hora de organizar y compatibilizar sus vidas personales con las profesionales, lo que les ofrece la estabilidad necesaria para organizar mejor sus descansos y su vida personal.

Por otra parte, desde DISA se está trabajando para que todas las personas del equipo DISA que se encuentren incardinados en puestos de trabajo que debido a la propia naturaleza de su actividad impliquen la realización de turnos rotativos, puedan conocer la planificación de los mismos con carácter anual, de manera digitalizada y a través de su dispositivo móvil u ordenador, en la misma aplicación.

En las Instalaciones de Almacenamiento del Grupo DISA en las Islas Canarias que disponen de un convenio colectivo propio, se ha establecido la aplicación de jornada continua, salvo que la plantilla tenga horarios diferentes por acuerdo individual o según sus condiciones contractuales y/o se dediquen a la descarga de buques. Las Instalaciones que no disponen de convenio colectivo de empresa, se benefician del Programa DISA Concilia de adscripción temporal a jornada continuas de trabajo para favorecer su conciliación, excepto cuando por las necesidades del servicio se requiera la realización de un horario distinto como en los momentos de descarga de buques.

Puestos de trabajo en Sedes: Jornadas Flexibles de Trabajo



En el año 2022, el Grupo DISA aumentó la flexibilidad horaria como medida de conciliación laboral, personal y familiar, incrementando en media hora la horquilla de entrada y salida para el personal de oficina, así como la disminución a 30 minutos del horario del almuerzo. Su finalidad es dotar a las personas trabajadoras de una mayor flexibilidad en sus horarios, en aras a facilitarles una mejor compatibilización de su vida laboral, familiar y personal. Dicha medida se realiza usando el sistema de Gestión Horaria utilizado en las empresas del Grupo.

Jornada Partida de lunes a jueves (8 horas)			
Centro	H. Entrada	P. Comida	H. Salida
Sedes	7.30 a 9.30	30m a 2 horas	A partir de las 16.00 en función de la hora de entrada y tiempo de comida
Jornada Intensiva viernes (6 horas)			
Centro	H. Entrada	H. Salida	
Sedes	8.00 a 9.00	14.00 a 15.00	

Jornada Intensiva Agosto (7 horas)		
Centro	H. Entrada	H. Salida
Sedes	7.30 – 8.30	14.30-15.30

Esta medida resulta de aplicación a las personas cuyo puesto de trabajo se encuentre físicamente en alguna de las oficinas de DISA: Párroco Villar Reina (Gran Canaria), Fomento y Álvaro Rodríguez López (Tenerife), Río Bullaque (Madrid) quedando exceptuadas las personas a turno o con horarios diferentes pactados o regulados por convenio colectivo.

En el sector de estaciones de servicio, seguimos siendo pioneros al implantar en nuestra red el cierre adelantado los días 24 y 31 de diciembre. Desde el año 2017, aplicamos esta medida de conciliación que pretende garantizar a todas las personas de nuestra red de estaciones la posibilidad de compartir con familiares y amigos esas dos noches de tradicional reunión y fiesta. Para ello, nuestra red deja de prestar servicio desde las 20 horas en Nochebuena y desde las 22 horas en Noche Vieja.

## PORTUGAL

DISA Portugal cumple la normativa vigente que rige sobre la organización del trabajo (jornada y horarios) en el ordenamiento jurídico del país.

## URUGUAY

En DISA Uruguay respecto al tiempo de trabajo, la duración de la jornada laboral en las oficinas centrales de Planta Bella Vista y para puestos administrativos en Planta Aviación es de 8'45 horas de lunes a viernes, con una pausa de 1 hora respetando el descanso de 12h entre el fin de la jornada y el inicio de la siguiente.

- La Planta Aviación opera todos los días del año las 24 hs., y nuestros colaboradores trabajan en régimen de turnos rotativos. Cada empleado trabaja 5 días y descansa 2 a la semana. Los turnos son de 8'45 hrs con descanso de 1 hora: 5:15 a 14 hrs., 6:15 a 15 hrs., 7:45 a 16:30 hrs., 13:30 a 22:15 hrs. y 22:00 a 06:45 hrs. En el 2022 se tomaron acciones para rotar mensualmente los días de descanso, con el objetivo que todos los colaboradores puedan contar con días libres los fines de semana.
- Nuestras cuatro estaciones de servicio propias también operan todos los días del año las 24hs. Cada colaborador trabaja 5 días de la semana en un turno de 8 horas (con 30 minutos de descanso) y 4 horas adicionales el sexto día, teniendo como descanso semanal 1 día y medio. Se distribuyen en tres turnos de trabajo de 8 horas, con 30 minutos de descanso: 7 a 15hs., 15 a 22hs., y 22 a 7hs.

### 3.2.2. Absentismo

(403-2)

ESPAÑA

Respecto al número de horas de absentismo en el 2022, se evidencia en España un aumento del 1,74% 8,57% respecto al 2021, llegando a un total de 817.224 horas (803.199 horas en 2021). El aumento está asociado a las diferentes olas de COVID-19 que se registraron en 2022, que, aunque se trató de variantes menos agresivas en cuanto a la gravedad de la dolencia tenían mayor capacidad para el contagio, aumentando por ello el número de bajas y ausencias entre el personal.

PORTUGAL

En Portugal, en 2022 las horas totales de absentismo llegaron a 126.918 (103.617 horas en 2021), aumentando igual que en España por la incidencia de la COVID-19, especialmente en los primeros 6 meses del ejercicio.

URUGUAY

El absentismo se mantuvo similar al registrado en el ejercicio anterior. En total, contabilizaron 11.651 horas de las que 5.981 fueron registradas por mujeres y 5.670 por hombres (11.758 horas en 2021).

### 3.2.3. Conciliación

(3-, 2-25)

ESPAÑA

DISA ha venido fortaleciendo su Política de Conciliación Laboral, Familiar con medidas diseñadas para favorecer el equilibrio adecuado entre el desempeño profesional de las personas y su vida privada, así como, con una herramienta, DISAConcilia, que facilita su gestión. El apoyo otorgado por el Grupo DISA a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y a las políticas de igualdad entre hombres y mujeres demuestra el compromiso que el Grupo DISA tiene con las personas trabajadoras.

DISA dispone de una aplicación, DISAConcilia, que aúna todas las gestiones sobre conciliación en DISA. La herramienta incluye un Manual de Política de Conciliación del Grupo que año tras año ha ido incrementando sus medidas, pasando de tener 15 medidas en 2017 y principio de 2018, momento de su lanzamiento, a finalizar el año 2022 con 20 medidas.

Las últimas incorporaciones en el año 2022 se han producido en el paquete de Familia, donde se ha tenido en cuenta a las mujeres embarazadas en los últimos momentos de gestación, para que se encuentren desarrollando su trabajo en un entorno más cómodo. Asimismo, se ha querido dar tranquilidad respecto al tiempo a las personas que quieran llevar a cabo adopciones nacionales e internacionales, así como acogimiento familiar.

El Grupo DISA pone a disposición de las personas trabajadoras las siguientes medidas, que deben ser solicitadas por los beneficiarios a través de la aplicación, salvo las que son de aplicación automática:

- Familia:

1. Prolongamos el cuidado del lactante.

2. Tiempo adicional para tu bebé: una semana más al permiso por nacimiento establecido legalmente, que además permite reducir su jornada durante 6 meses conservando el 100% de su salario.
  3. Excedencia por cuidado de menor de 3 años, aumentando el tiempo mínimo legal de reserva del puesto, estipulado en 1 año, en un año más (pudiendo acumular dos años completos).
  4. Excedencia por cuidado de familiares.
  5. Reducción de jornada para el cuidado de menores.
  6. Reducción de jornada para el cuidado de familiares.
  7. Descanso el último mes de embarazo.
  8. Trabajo 100% remoto en el último trimestre de embarazo.
  9. Tu tiempo en Adopciones Internacionales.
  10. Tiempo Adicional para adopciones y acogimiento familiar.
- Plan Flexible:
    11. Plan de trabajo flexible.
      - 11.1. Conoce tus turnos en un Click.
      - 11.2. Puestos de trabajo a turnos.
      - 11.3. Puestos de trabajo en sedes.
    12. Te acercamos a tu hogar.
    13. Excedencias voluntarias.
    14. Excedencias forzosas.
  - Bienestar y salud:
    15. Cobertura por contingencias comunes.
    16. Cero estrés en tu salud.
  - Gestión del tiempo:
    17. Código de buenas prácticas: Desconexión digital.
    18. Sensibilización y formación sobre la gestión del tiempo.
  - Navidad:
    19. Elige tu Navidad junto a los tuyos.
    20. Este año las uvas en casa.

(401-3)

Tasa de retención	2022	2021 (sin hotel)	2021
Número de personas que se han acogido a permisos parentales	111	108	114
Mujeres	39	46	50
Hombres	72	62	64
De las anteriores, número de personas que tras ocupar su puesto de trabajo continúan en la entidad después de 12 meses	92	85	91
Mujeres	34	29	33
Hombres	58	56	58
Tasa de retención	85%	77%	80%

PORTUGAL

El Grupo DISA en Portugal tiene como objetivo promover una mejor calidad de vida de sus empleados y familias, buscando conciliar la vida profesional, familiar y personal. Para ello, en 2019 Grupo PRIO creó una nueva área denominada Responsabilidad Social Interna (RSI).

El Grupo DISA en Portugal cuenta con las siguientes medidas/iniciativas:

- Oferta de Seguro de Salud para todos los empleados permanentes, con posibilidad de extenderlo a los familiares, con pago de prima reducida.
- Obsequio de un regalo a los hijos de los empleados para celebrar el Día del Niño.
- Firma de Protocolos con diferentes entidades, que atiendan las necesidades de los trabajadores y sus familias, en la adquisición de bienes y servicios.
- Organización de una Fiesta de Navidad para los hijos de los empleados.
- Las gasolineras cierran más tiempo en Nochebuena para que todos puedan disfrutar de la Cena de Navidad en familia.
- Celebración del Día de la Familia, que permite a los empleados y sus familias conocer las instalaciones de PRIO.
- Posibilidad de adoptar el régimen de teletrabajo, en funciones administrativas.
- Elaboración de cronogramas anuales para gasolineras, que permitan el conocimiento previo de los horarios y organización de sus responsabilidades personales.
- Formación en gestión del tiempo.

Tasa de retención	2022	2021
Número de personas que se han acogido a permisos parentales	78	73
Mujeres	58	49
Hombres	20	24
De las anteriores, número de personas que tras ocupar su puesto de trabajo continúan en la entidad después de 12 meses	53	23
Tasa de regreso al trabajo*	73%	32%

\*Sólo se puede calcular la tasa de regreso al trabajo porque la de retención requiere el dato posterior a 12 meses.

## URUGUAY

Disa Montevideo, S.A. tiene un programa denominado “Bienestar y Salud” solo para empleados indefinidos, que incluye los siguientes puntos:

- Reintegro de gastos de salud para todo el núcleo familiar.
- Pago del 50% de la cuota mensual de clubes deportivos con convenio con la empresa.
- Ausencia por enfermedad: La empresa abona el 100% del salario al empleado por el período de ausencia, debiendo el empleado reintegrar a la empresa lo que el Banco de Previsión Social (BPS - órgano estatal) le abone. Sin este beneficio el empleado cobraría solamente el 70% del promedio de los últimos 6 meses de su salario.
- Vacaciones: Los días se contabilizan de lunes a viernes y no se incluyen los festivos laborables. De acuerdo con la ley, se podrían contabilizar los sábados y festivos laborables.
- Festivos laborables: Son asueto, se trabaja según guardia establecida por las gerencias de cada sector involucrado.
- Organización de una Fiesta de Navidad para los hijos de los empleados.
- Oferta de una canasta de nacimiento a todas las madres y padres, al nacer un hijo.

Tasa de retención	2022	2021
Número de personas que se han acogido a permisos parentales 2022	8	3

Mujeres	5	2
Hombres	3	1
De las anteriores, número de personas que tras ocupar su puesto de trabajo continúan en la entidad después de 12 meses	7	3
Tasa de regreso al trabajo*	88%	100%

\*Sólo se puede calcular la tasa de regreso al trabajo porque la de retención requiere el dato posterior a 12 meses.

### 3.3 SALUD Y SEGURIDAD

(3-3, 2-25)

La Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, explicitada en el Apartado 2 de este informe, dicta que todas las áreas de negocio del Grupo deben gestionar la seguridad de sus actividades estableciendo medidas preventivas y correctoras y con objetivos de mejora.

Durante el 2022, todo el Grupo continuó reforzando su seguimiento, limitando algunas actividades para minimizar los riesgos de contagio a lo largo de la pandemia, especialmente durante el primer semestre del año cuando la incidencia aumentó por la variante Omicron. Las medidas adoptadas han contribuido a continuar con buenos indicadores de accidentabilidad. Por ejemplo, el Índice de Frecuencia de DISA en 2022, que representa el número de accidentes con baja ocurridos durante la jornada laboral por cada millón de horas trabajadas, el cual fue de 3,70 puntos, con un ligero descenso de 0,05 puntos respecto a 2021. Sin embargo, la meta del Grupo DISA continúa siendo que este índice sea cero.

(403-10)

En cuanto a enfermedades profesionales en el Grupo DISA, no hay actividades laborales con alta incidencia o alto riesgo de determinadas enfermedades para sus trabajadores. En 2022, o se registran fallecimientos por accidentes laborales.

(403-2, 403-3, 403-9)

#### ESPAÑA

Indicadores de accidentabilidad	2022	2021*
Número de accidentes de trabajo con baja	29	27
Índice de incidencia acumulado	8,13	7,72
Índice de frecuencia	3,70	3,75
Índice de gravedad	0,15	0,14
Enfermedades profesionales registradas	-	-

\*Datos de Grupo Disa España sin hotel.

En el ejercicio 2022 el 46% de la plantilla total del Grupo DISA estaba representada por comités de seguridad y salud (Prodalca, DISA Gran Canaria, DISA Gestión Logística, SYOCSA-Inarsa, Distribuidora Marítima Petrogas), al igual que en el ejercicio 2021.

En aquellas sociedades donde no existen comités de seguridad y salud, el servicio corporativo de Prevención de Riesgos Laborales se reúne con los delegados de prevención como, por ejemplo, en DISA Holding Energética, S.A., DISA Red Servicios Petrolíferos, S.A.U., y Gas y Progreso, S.A.U.

Los temas tratados con cada uno de estos grupos de trabajadores giran en torno a:

- La planificación de las medidas preventivas generadas de la evaluación de riesgos.
- Presentación de riesgos detectados en el desempeño de sus tareas.
- Observaciones a los procedimientos entregados e implantados.
- Identifican situaciones que requieren instrucciones y/o procedimientos.
- Presentación de iniciativas y propuestas de mejora en seguridad y negocio.

## PORTUGAL

Durante el ejercicio, se registraron siete accidentes laborales sobre un total de 1.274.255 horas trabajadas.

## URUGUAY

En el transcurso del año 2022, se registró un único accidente menor en estación Misurol 2, por un corte leve en un dedo con una máquina cortadora de fiambre sin mayores consecuencias para el afectado.

Indicadores de accidentabilidad	2022	2021
Número de accidentes de trabajo con baja	1	-
Índice de incidencia acumulado	6,14	-
Índice de frecuencia	3,03	-
Índice de gravedad	0,03	-
Enfermedades profesionales registradas	-	-

## 3.4 RELACIONES SOCIALES

(102-41)

Empleados/as cubiertos por el convenio colectivo, según país	2022	2021
España	95,36% (*)	95,49%(*)
Portugal	100%	100%
Uruguay	100%	100%

\*No se incluye todos los cargos intermedios, porque hay un grupo con mejores condiciones que las estipuladas en el convenio.

Las entidades de Grupo DISA que disponen de Convenio Colectivo propio son 11:

1. DISA Corporación Petrolífera, S.A.
2. Disa Holding Energético S.L.U.
3. DISA Gestión Logística, S.L.
4. DISA Gas, S.A.U.
5. Distribución Marítima Petrogás, S.L.U.
6. DISA Red de Servicios Petrolíferos, S.A.
7. Disa Gran Canaria S.L.
8. Disa La Palma S.L.
9. Disa Tenerife S.L.
10. Disa Fuerteventura S.L.
11. Disa Lanzarote S.L.

El resto de las entidades de Grupo DISA se encuentran adscritas a Convenios Colectivos sectoriales, tanto provinciales como estatales.

## PORTUGAL Y URUGUAY

En el caso de Portugal y Uruguay cumplen con la normativa vigente del país correspondiente, estando el 100% del personal dentro del convenio correspondiente.

## 3.5 FORMACIÓN

(3-3, 2-25, 404-1, 404-2)

## ESPAÑA

DISA tiene la convicción que gran parte del éxito como compañía depende del desarrollo de las personas que forman el equipo. Por ello, orienta sus acciones a favorecer el crecimiento y progreso del Grupo a través de la formación.

Una de las líneas estratégicas es la formación continua, que permite adaptar constantemente las capacidades y perfiles profesionales del equipo para lograr un desempeño seguro, eficiente y productivo, que además dé respuesta a las necesidades del mercado y los retos del día a día de cada persona y puesto.

El objetivo es mantener la motivación de quienes forman el equipo DISA, mejorar su seguridad y confianza con la adecuación constante de sus competencias a un entorno cambiante y asegurar que la formación está alineada con los objetivos y la estrategia corporativa en todo momento.

(404-1)

Número total de horas de formación según clasificación profesional	2022	2021	2020
Alta dirección	1.116	1.265	2.170
Mandos intermedios	18.216	19.508	26.644
Resto de la plantilla	86.491	83.344	84.475
<b>Total</b>	<b>105.823</b>	<b>104.117</b>	<b>113.226</b>
Horas de media de formación por empleado/a	29,17	27,52	30,42

## LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Durante el 2022, DISA impartió más de 105.000 horas de formación, cantidad similar a la del año 2021 y organizó más de 18.501 convocatorias, un 31,5% más que en 2021, lo que significó mayor esfuerzo de gestión interna. La formación registró más de 65.000 asistentes, casi un 10% por encima del 2021.

El hecho de priorizar la gestión de los Planes Formativos, donde se abordan las necesidades formativas colectivas de carácter estratégico, es lo que permitió a DISA conseguir este resultado.

Líneas principales de trabajo:

- Identificar y entender los objetivos del cliente interno (Negocios/Servicios) y de las personas, asumiéndolos como propios en el equipo de formación, para aportar soluciones que permitan alcanzarlos.
- Colaborar en la identificación de las necesidades formativas asociadas a dichos objetivos, concentrando los esfuerzos en acciones de valor.

DISA está convencida de que La Formación es una palanca clave para el desarrollo de las personas y la consecución de los objetivos del Grupo. Por ello, y como resultado de las líneas de trabajo anteriormente mencionadas, DISA cuenta con un Plan de Formación Anual.

El Plan de Formación constituye uno de los pilares fundamentales, ya que en él se recogen las necesidades formativas indispensables para cada perfil en función de la ficha de descripción de cada puesto de trabajo y las necesidades formativas colectivas de carácter estratégico.

Igualmente, contamos con Planes Individuales de Formación. Estos recogen otras necesidades formativas no contempladas en el Plan Anual, para puestos que requieren conocimientos o actualización de cualificación específica.

Para detectar las necesidades formativas que se incluyen en los planes mencionados, el equipo de Formación de DISA cuenta con la colaboración del Departamento de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, de las personas con equipo a cargo/mandos intermedios y con la Dirección de cada Negocio o Servicio.

#### Hitos 2022

- Apuesta del Área de Formación por el desarrollo de las personas, en este caso de nuestros/as líderes, que ejercen una influencia directa en los equipos y en su desarrollo.

Puesta en marcha de una nueva formación sobre “Liderazgo Sostenible”, que llegará poco a poco a más de 500 personas con equipos a su cargo dentro del Grupo.

El objetivo principal de esta experiencia de aprendizaje se centra en que este colectivo incorpore un modelo de liderazgo sostenible, basado en el liderazgo personal, el autoconocimiento y la aceptación de la diversidad, para gestionar los recursos disponibles de manera consciente, honesta y eficaz. Se pretende entrenar la habilidad de armonizar la atención a la individualidad, la comunicación interpersonal y el logro de las metas propuestas. El afecto, el reconocimiento y la actitud son las herramientas en las que se basa este modelo y se trabajan en la formación a través de ejercicios vivenciales, dinámicas de grupo y actividades específicas para llevarlo a la práctica.

Cada participante recibe cuatro sesiones de tres horas de trabajo cada una, todas en modalidad de videoconferencia. Una modalidad que nos permite seguir promoviendo la conciliación y enriqueciendo los grupos, formados por personas de negocios, servicios y centros de trabajo diferentes.

- Priorizamos el Bienestar y Salud de las personas.

Desde el área de Formación se ha desarrollado una formación interactiva, disponible para el 100% del personal del Grupo DISA, que persigue trabajar un factor tan importante como es la salud emocional y lo que esta puede provocar en cada persona.

DISA Continúa trabajando para que el bienestar y la salud de todas las personas del Grupo sea una de las prioridades y en este caso, también desde la formación y el conocimiento.

- Foco en los equipos de Ventas en su desarrollo profesional y labor diaria, esencial para conseguir los objetivos comerciales del Grupo.

Formación sobre 'Inteligencia emocional aplicada a las ventas' en la que han participado 80 personas con perfil comercial de los distintos negocios del Grupo.

Este curso, impartido en los últimos meses, se ha organizado con el fin de ayudarles a reforzar aquellas habilidades emocionales que tienen un papel determinante en el éxito de los procesos comerciales. La escucha activa, la empatía, la autorregulación emocional o la tolerancia ante la frustración en una negociación son algunos de los aspectos que han trabajado.

Los participantes “han conocido cómo sus emociones influyen en las relaciones interpersonales y cómo pueden aprovechar esto para conectar con la clientela, empatizando con sus necesidades y aplicando el asertividad para que la relación sea fructífera para las dos partes”. Además, han reflexionado sobre la importancia de la motivación intrínseca, aquella que nace de cada uno/a sin esperar una recompensa concreta, como elemento diferencial a la hora de captar y fidelizar a nuestra clientela.

- La seguridad es una prioridad para el Grupo DISA en todos los ámbitos, incluidos los entornos digitales.



El Grupo DISA tiene un compromiso con la seguridad de la información de todas las personas y procesos relacionados con nuestra actividad y, por eso, comparte periódicamente consejos que ayudan a proteger los datos con los que trabajamos.

Estreno de una nueva acción de concienciación: el Reto de la Ciberseguridad, con un contenido didáctico muy ameno e interactivo diseñado con el fin de transmitir las pautas más importantes relacionadas con la ciberseguridad, para ayudar a conocer los riesgos y las claves para proteger a todas las personas y al Grupo frente a posibles ciberataques.

- La formación como palanca clave para velar por el correcto tratamiento de los datos y la protección de los mismos.

En el Grupo DISA estamos convencidos de que el cumplimiento de esta normativa es esencial para generar confianza en la clientela, las personas que componemos el equipo DISA, proveedores y las instituciones con las que se relaciona.

Entre las medidas organizativas que se han adoptado en DISA se encuentra el nombramiento de un grupo de trabajo que actúe como especialista en materia de protección de datos en cada área de negocio o servicio de la organización.

Dicho grupo de trabajo ha sido formado durante el 2022 en materia de protección de datos, específicamente en acciones como:

-Aspectos claves en materia de PD. Objetivo: Transmitir conocimientos generales.

-Utilización de la herramienta de gestión. Objetivo: conocer y saber utilizar la herramienta de gestión.

- Reglamento europeo de PD. Objetivo: conocer el reglamento.

## PORTUGAL

### PRIO formación

La formación es un factor clave para el desarrollo de las competencias de los empleados y, en consecuencia, para el progreso organizativo.

La Escola PRIO es el organismo creado para evaluar y desarrollar estas competencias, a través de diversas actividades, concretamente de formación interna y externa. Esta constituye un instrumento indispensable para la implementación de la estrategia organizacional a través de la promoción de un mejor desempeño profesional, así como del desarrollo personal, contribuyendo a adecuar los proyectos individuales a los de la organización.

Escola PRIO surge como una estructura enfocada en el área de formación profesional y responsable de planificar, desarrollar y evaluar la formación interna de los empleados de PRIO. Desde octubre de 2021, esta entidad cuenta con la certificación de la DGERT por presentar un Proyecto de Capacitación sólido, audaz y diferenciador de las prácticas existentes en otras estructuras que operan en el mismo mercado.

En 2022, Escola PRIO invirtió alrededor de 370.000€ en la formación de sus empleados en diferentes áreas y categorías de negocio. Se impartieron casi 43 mil horas de formación al conjunto de empresas en Portugal. De estas, alrededor de 29 mil horas correspondieron a formación externa y 14 mil horas a formación interna. En 2022, PRIO tuvo un aumento de formación global en 8.000 horas respecto a 2021.

Número total de horas de formación según clasificación profesional	2022	2021
Alta dirección	272	151
Mandos intermedios	14.248	13.575
Resto de la plantilla	27.847	21.064
Total	42.367	34.790
Horas de media de formación por empleado/a	45,96	43,27

#### Encuesta de necesidades de formación 2022

La recopilación de información sobre la necesidad de acciones para el desarrollo de competencias se basó únicamente en el proceso de evaluación del desempeño y reuniones con los gerentes. En 2022, con el fin de incluir a los empleados en los planes de desarrollo de equipos e individuales, Escola PRIO implementó un nuevo proceso denominado “Ayúdanos con tu desarrollo”.

Esta iniciativa tiene los siguientes objetivos principales:

1. Enriquecer el contenido en vista de las necesidades de los equipos/individuos
2. Involucrar a los empleados en la toma de decisiones en su camino de desarrollo
3. Desarrollar un sentido de pertenencia en el plan anual 2023
4. Incrementar los niveles de satisfacción de los empleados con respecto al plan de formación anual

Se realizaron alrededor de 40 reuniones de consulta con los empleados. Alrededor de 200 personas fueron entrevistadas en las estaciones de servicio, distribuidas por todo el país durante un curso de capacitación interno.

Esta iniciativa tuvo una excelente adherencia e impacto, cumpliendo los objetivos de corto plazo, puntos 1, 2 y 3, mencionados anteriormente.

En situaciones de cambio de puesto de trabajo, se realiza una reunión personalizada con el empleado para determinar las necesidades formativas.

La evaluación del desempeño se realiza anualmente y tiene como objetivo brindar a los empleados una visión general de su trayectoria profesional, convirtiéndolos en un agente activo en su proceso de evolución. Al final de la evaluación de desempeño, todos los gerentes se reúnen con cada elemento de su equipo, estableciendo los objetivos para el próximo año y consecuentemente las necesidades de acciones para desarrollar las competencias del equipo, que este año complementan el proceso anterior descrito.

En este sentido, el proceso de levantamiento y diagnóstico de las necesidades formativas juega un papel decisivo en la recogida de información que permitirá diagnosticar/identificar áreas de la educación y la formación que pueden contribuir a la adquisición de conocimientos, potenciando el desarrollo de las competencias individuales. y consecuente mejora en el desempeño profesional y organizacional.

En este sentido, PRIO apoyó el proceso de relevo y diagnóstico de necesidades de capacitación en tres grandes niveles, que se complementan entre sí:

- A nivel organizacional (estratégico), analizando las necesidades de capacitación con base en los lineamientos estratégicos de la organización, teniendo en cuenta factores tales como: cambios organizacionales; cambios tecnológicos; internacionalización, innovación de productos; acciones correctivas y de mejora; revisiones de procesos y requisitos legales.
- A nivel de equipos (grupo), teniendo en cuenta las necesidades de formación en una perspectiva colectiva con el objetivo de promover mejores resultados globales en determinados grupos de trabajo, potenciando el trabajo en equipo.

- A nivel de personas, evaluar las necesidades individuales de formación que permitan suplir el déficit de competencias en relación con el respectivo perfil profesional, cambios de funciones y/o adquisición de nuevas tareas, entre otras que correspondan.

PRIO considera que el proceso de evaluación del desempeño es una práctica operativa fundamental de los recursos humanos en el proceso de relevo y diagnóstico de las necesidades de capacitación de sus colaboradores, ya que permite identificar brechas que necesitan mejorar de acuerdo con los objetivos alcanzados por los colaboradores, ya sea a través de la capacitación u otro, dependiendo de la necesidad de que se trate.

A través de la evaluación del desempeño, PRIO accede a un conjunto de información que le permite medir de manera objetiva una serie de variables, ya sea a nivel individual, de equipos u organización. A nivel individual pretende medir su contribución individual al logro de los objetivos estratégicos; a nivel de equipo permite comprender cómo la existencia de una estrategia grupal en términos de trabajo potencia el logro de los objetivos departamentales; y a nivel de organización, pretende validar los subsistemas de Gestión de Recursos Humanos utilizados. En este sentido, desarrollar un sistema de evaluación del desempeño como instrumento formal, periódico y de reconocimiento del trabajo es algo, hoy en día, fundamental para la gestión de las organizaciones, ya que estimula el desarrollo de todas las demás prácticas de Gestión de los Recursos Humanos.

La formación interna es un proyecto que distingue nuestra oferta formativa. En 2022, contamos con 50 formadores internos, de los que 8 fueron formados en el último año para convertirse en formadores internos con habilidades técnicas y competencias en diferentes áreas que nos permiten contar con una oferta de cursos internos enfocados al negocio y las necesidades específicas de los grupos de trabajo.

Escola PRIO tiene en su catálogo los siguientes cursos, de los cuales 7 se desarrollaron en 2022, de acuerdo a las necesidades del negocio:

- Biocombustibles del Futuro
- PRIO Conocedor
- Operaciones de petróleo y gas
- Transición energética
- Oficina de Gestión de Recursos Humanos del PRIO
- Servicio y venta activa en Estaciones PRIO
- Comportamiento y Ventas
- PowerBI
- Química de las reacciones
- Caldera de vapor
- Capacitación práctica: nuevo curso
- Curso de formación en cocina Sandes Postos-Novo
- Evaluación de desempeño para gerentes-Nuevo curso
- Taller de Química: la Química que nos rodea-Nuevo curso
- Materia prima para la producción-Nuevo curso
- BW-Nuevo curso de formación
- Inglés para gasolineras - Nuevo curso

Cada año, la Escola PRIO tiene como prioridad un área de formación, siendo este año La Seguridad. En el total de todas las acciones de formación del grupo, La Seguridad representó alrededor del 22% de la formación recibida por los participantes, destacamos:

- Curso de Extinción de Incendios y Evacuación de Edificios para Equipos de Segunda Intervención, dirigido a nuevos integrantes de las Brigadas.
- Curso de Formación Continuada para Equipos de Segunda Intervención, para actualizar y mejorar las habilidades de lucha contra incendios en edificios/instalaciones de los empleados que ya cuentan con una formación inicial en esta materia.

- Curso de Primeros Auxilios, para dar respuesta a la necesidad de formar nuevos socorristas, dotándolos de los conocimientos necesarios para la asistencia en primeros auxilios a víctimas de accidentes o enfermedades sobrevenidas hasta la llegada de los medios de socorro.
- Curso de Técnicas de Trabajo en Espacios Confinados, que se centró no sólo en las técnicas de trabajo sino también, y principalmente, en las técnicas de rescate.
- Curso sobre el tema de la Directiva Seveso, con el objetivo de comprender la aplicabilidad de esta directiva en la realidad de PRIO Supply.
- Curso de Seguridad en Atmósferas Potencialmente Explosivas, que permitió conocer el marco normativo de la Directiva ATEX, planificar su implementación, identificar lugares donde existe peligro de ocurrencia de atmósferas explosivas, así como identificar la metodología para la clasificación de áreas de explosividad y respectivo análisis de riesgo.
- Ergonomía en el Puesto de Trabajo, formación transversal a todo el Grupo PRIO, que surge de la necesidad de dotar a los empleados de las funciones de BackOffice de los conocimientos necesarios para adoptar unas correctas posturas ergonómicas y la consecuente prevención de lesiones musculoesqueléticas laborales.
- Capacitación de Actualización para Oficiales de Protección de la Instalación Portuaria, realizada por todo el equipo de QSA, para actualizar los estándares de protección a aplicar, así como las funciones, responsabilidades y procedimientos que les corresponde realizar, de acuerdo con los requisitos establecidos en los reglamentos.
- Capacitación en Medicina del Trabajo, en la que se hizo énfasis en aclarar conceptos en esta área; reconocimiento de la necesidad de utilizar las buenas prácticas como medida de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; derechos y obligaciones de los trabajadores; las responsabilidades del empleador; y modelos profesionales de gestión de la prevención de riesgos.
- Extinción de incendios dirigida a todos los operadores de estaciones de servicio.
- Soporte vital básico dirigido a todos los operadores de estaciones de servicio.

En el ámbito de la formación externa se desarrollaron temas en las diferentes áreas:

1. Foco en el cliente: el año 2022 fue un año de gran apuesta por la formación en atención al cliente, basado en un sentimiento de “experiencia única al entrar en una estación de servicio del grupo. La capacitación tuvo una parte teórica y una parte práctica con juegos de roles para ser evaluados. El contenido utilizado en esta capacitación estaba dirigido a nuestras tiendas, es decir, a nuestros productos, a nuestros menús. Luego de 8 meses de capacitación avanzada, evaluamos el impacto con el negocio y la venta sugerida aumentó en un 30%.

2. Área conductual: el año 2022 estuvo marcado por diversas acciones de desarrollo personal como inteligencia emocional, manejo del estrés, gestión del tiempo, formación en asertividad, comunicación, resiliencia y gestión del cambio, como feedback, liderazgo de equipos, entre otras.

3. Uniao PRIO: iniciamos el curso Uniao PRIO para todos los equipos de back office con el fin de mejorar la comunicación interna, la actitud ante las dificultades o el cambio, la retroalimentación ascendente y lateral.

4. Idiomas: hemos desarrollado varios cursos intensivos presenciales en inglés y español para nuestros empleados.

5. Innovación: con el objetivo de brindar a nuestros colaboradores herramientas para que todos puedan contribuir activamente no sólo al crecimiento de la empresa sino también a su desarrollo personal, se lanzó el “Taller de Innovación”. Este proyecto desafió a nuestros colaboradores a salir de su zona de confort y consistió en un pre-acelerador de ideas que permitió a nuestros colaboradores tomar el camino de la inspiración a la ideación. En este camino se entregaron varias herramientas y conceptos importantes relacionados con el área de la innovación.

En Portugal, es responsabilidad de la Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales, abreviada como DGERT, el organismo gubernamental considerado el más importante y responsable de certificar las entidades que pretenden desarrollar una formación profesional de calidad, en el ámbito del sistema de formación. La Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales tiene como misión apoyar el diseño de las políticas relativas al empleo, la formación y la certificación profesional y las relaciones profesionales, incluidas las condiciones de trabajo y la seguridad, salud y bienestar en el trabajo, también es responsable de monitorear y promover la negociación colectiva y prevenir los conflictos colectivos de trabajo.

Este órgano asume la responsabilidad de garantizar, en el momento de la solicitud, que una determinada entidad disponga de procedimientos, recursos (físicos, humanos y materiales) y prácticas formativas que respeten un determinado referente de calidad para el desarrollo de la formación profesional. En este sentido, el Grupo seguirá las directrices y normas que aseguren que todo el proceso formativo se desarrolle con altos niveles de calidad y rigor (respetando todas las etapas del ciclo formativo), es decir, que todos los procedimientos inherentes al desarrollo de la formación desde la inscripción, controlando el progreso de la formación hasta que se realiza el seguimiento post-formación del aprendiz de acuerdo con lo legalmente exigido. Ser una entidad formadora certificada significa que, además de estos procedimientos y prácticas, la formación impartida sólo se considera certificada, en los términos del Sistema Nacional de Cualificaciones, si es desarrollada por una entidad formadora certificada.

El compromiso con la formación profesional de sus empleados supone para PRIO una estrategia permanente de desarrollo organizacional, con el fin de perseguir de forma sostenible, la adaptación al cambio y una mayor capacidad competitiva, en una economía cada vez más globalizada y acelerada.

#### Metodología de la encuesta de necesidades de formación previa

PRIO ha estructurado un sistema de evaluación del desempeño a partir del cual los empleados se identifican a sí mismos, habiendo involucrado para ello a todos directamente, permitiendo recopilar información diversa y que este modelo corresponda a las expectativas, a los aspectos específicos de cada función y también a los objetivos que deben estar asociados a ellos. De esta forma, el proceso de Evaluación del Desempeño (AD) SER PRIO tiene como objetivo:

- Contribuir para que las actividades de los empleados puedan estar alineadas con los objetivos estratégicos de la organización
- Mejorar el desempeño, la productividad y la motivación de los empleados
- Permitir retroalimentación a los empleados sobre su desempeño y progresión profesional
- Identificar las necesidades de formación que deben satisfacerse
- Incrementar la sostenibilidad de la organización

El proceso de evaluación del desempeño proporciona un conjunto de productos que permiten evaluar las necesidades de formación de los empleados con el fin de llevar a cabo acciones de desarrollo de competencias.

El proceso de evaluación del desempeño se realiza anualmente y permite que los empleados tengan un panorama de su trayectoria, involucrándolos activamente en la construcción de una trayectoria que promueva su evolución dentro de la organización. Este proceso se estructura en 3 fases:

1. Evaluación por parte de los supervisores y Autoevaluación del Empleado.
2. Reunión de retroalimentación y cierre de la nota del año respectivo.
3. Definición de objetivos y plan de acción para el próximo año.

La nota obtenida tras el proceso de evaluación del desempeño tendrá en cuenta:

- Evaluación por la hoja de competencias - con una ponderación del 60% para la nota final

- Consecución de objetivos - con una ponderación del 40% para la nota final

A continuación, se lleva a cabo un Plan de Acción, donde se relacionan las necesidades formativas identificadas por los diferentes departamentos, que incluye los siguientes elementos:

- Niveles de identificación de necesidades (estrategia, equipo, individual)
- Área de intervención
- Inversión
- Prioridad
- Tipo de intervención;
- Contenidos a desarrollar
- Objetivos a alcanzar
- Criterios para evaluar la efectividad
- Identificación de los aprendices
- Intervención sugerida
- Entidad
- Duración (horas)
- Fecha de realización

Tras recabar los datos por parte del departamento de recursos humanos, se elabora el plan de acción (que resulta de la información del proceso de evaluación de desempeño y posteriores reuniones entre la administración y los gerentes y/o empleados) que posteriormente será presentado a la Administración del Grupo en Portugal. Esta es la responsable de aprobar el plan respectivo y proponer el plan anual de capacitación para el año en curso. La información de las acciones que conformarán el plan de formación se recopila en un único documento.

Este plan de formación sigue los principales puntos a tener en cuenta: área de formación; objetivos; destinatario(s); fecha prevista; entidad(es), etc.

Plataforma de Adquisición de Competencias: Escola PRIO

En 2022, Escola Prio implemento un proyecto de adquisición de una Plataforma Digital que tiene como objetivo no solo brindar Capacitación E-Learning a sus empleados, sino también centralizar todos los procesos inherentes a la Gestión de la Capacitación en una sola herramienta.

Este proyecto, impulsado por la Pandemia del Covid-19 y también por la creciente digitalización, permitirá combinar las Tecnologías de la Información y la Comunicación con la compartición y gestión del conocimiento, y también superar la que es la mayor dificultad de la organización, alcanzando de igual manera a todos los empleados teniendo en cuenta los diferentes perfiles y funciones, y la alta dispersión geográfica.

Esta implementación permitió al Equipo Escola PRIO:

- Automatizar los procesos de Gestión de la Formación, concentrando las diversas tareas administrativas en una sola herramienta
- Liberar a los integrantes del Equipo de tareas rutinarias como el envío de invitaciones y así contribuir a aumentar la eficiencia del trabajo
- Acompañar más fácilmente el curso de las Acciones Formativas
- Generar reportes con información relevante que sigan los requerimientos de la DGERT

Además de estas ventajas, la Plataforma Escola PRIO permitía la independencia del grupo, no necesitando proveedores externos para gestionar su formación e-learning.

## URUGUAY

Con la implementación en el 2022 del DISA Talenta, y la realización de las correspondientes evaluaciones de competencias y objetivos a todo el equipo, se logró identificar los principales “gaps” en las competencias de todos los colaboradores, detallando los aspectos a mejorar y destacar de cada uno y proponiendo un plan de desarrollo para quien corresponda. Tomando los resultados del Talenta como principal insumo, y sumado a las sugerencias y necesidades de cada sector, el área de Recursos Humanos diseñó un plan de formación para DISA Uruguay en el 2022. Este plan de formación se desarrolló de manera virtual y presencial, además del apoyo en el Campus DISA para aquellas formaciones que se incluyeron en dicha herramienta.

Este plan desarrollado e implementado en el 2022, trabajó competencias personales, grupales y alcanzó un total de 4.676 horas, un 323% por encima del 2021, teniendo cada colaborador un promedio de casi 29 horas de formación.

### URUGUAY formación

Número total de horas de formación según clasificación profesional	2022	2021
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	1.353	322
Resto de la plantilla	3.322	783
Total	4.675	1.105
Horas de media de formación por empleado/a	<b>28,68</b>	<b>7,24</b>

## 3.6 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

(3-3, 2-25, 2-7, 406-1)

### ESPAÑA

El Grupo DISA declara su compromiso en continuar en el proceso de establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y Real Decreto 901/2020.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección y contratación, pasando por la clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y hasta la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, llevándose a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Desde enero de 2020 hasta la actualidad, se han aprobado 11 Planes de Igualdad, los cuales han sido negociados por los representantes de la Empresa, representantes de las personas trabajadoras y agentes sociales correspondientes. Destacando que, en el caso de las empresas del sector de estaciones de servicio, tanto para la empresa de Explotación de Estaciones de Servicio, como para Prodalca España se ha aprobado el 2º Plan de Igualdad.

Los Planes de Igualdad aprobados hasta la fecha son:

1. II Plan de Igualdad de Explotación de Estaciones de Servicio
2. II Plan de Igualdad de Prodalca España
3. I Plan de Igualdad de Syocsa-Inarsa Instalaciones y Servicios
4. I Plan de Igualdad de Distribuidora Marítima Petrogás
5. I Plan de Igualdad de Transportes
6. I Plan de Igualdad de Gas y Progreso
7. I Plan de Igualdad de DISA Atención al Cliente
8. I Plan de Igualdad de DISA Red
9. I Plan de Igualdad de DISA Holding Energético
10. I Plan de Igualdad de DISA Gran Canaria
11. I Plan de Igualdad de DISA Península

Además, la empresa ha diseñado una herramienta para que las personas trabajadoras que consideren que se encuentren en una situación susceptible de acoso, laboral, sexual y/o por razón de sexo, puedan registrar la denuncia a través de la mencionada herramienta para que la misma pueda ser investigada por las personas instructoras designadas, garantizando el trato confidencial y adecuado de las mismas, tanto para la persona denunciante como para las personas denunciadas, siendo la misma reforzada con formación sobre esta materia.

Del mismo modo, y derivado de la negociación de los Planes de Igualdad, pero haciéndose extensivo para todas las personas trabajadoras, se ha desarrollado una Guía para la protección integral de las mujeres Víctimas de Violencia de Género.

Además, se mantiene activa la formación permanente dentro del Campus DISA sobre lenguaje inclusivo y formación específica en materia de Igualdad.

Dado la relevancia otorgada desde el Grupo DISA a la Igualdad, se ha creado un espacio específico destinado a dicha materia dentro de DISA Contigo, denominado Espacio de Igualdad, donde se facilita el acceso e información de interés en esta materia, como es el Plan de Igualdad de aplicación a cada persona trabajadora, agentes de Igualdad, comisiones de seguimiento, Personas Instructoras de los procedimientos de Acoso, así como noticias de interés, y accesos directos a las herramientas.

## PORTUGAL

DISA Portugal aplica la normativa general vigente en el país en materia de igualdad.

## URUGUAY

De acuerdo con lo establecido por las normas y leyes locales, DISA Uruguay cuenta desde el 2021 con un Protocolo de Prevención y Actuación ante casos de acoso sexual o moral.

Fue realizada dentro del Campus DISA por el personal de DISA Montevideo S.A., la formación sobre lenguaje inclusivo y formación específica en materia de Igualdad.

## 3.7 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

(2-25,405-1)



## ESPAÑA

El Grupo DISA actúa convencido de que la diversidad enriquece, por lo que continúa incluyendo en su equipo a personas con capacidades diferentes. En 2022 DISA España cuenta con 120 personas con discapacidad en nuestro equipo, un 3 % sobre la plantilla total con el que continuamos superando el mínimo establecido por la Ley de Integración social del Minusválido.

La red de Estaciones de Servicio del Grupo cuenta con 12 centros especiales de empleo. DISA y la Fundación ONCE han colaborado de nuevo para hacer posible la tercera edición del curso de Expendedor-a/Vendedor-a de estaciones de servicio. Esta formación está dirigida a personas en riesgo de exclusión social y busca capacitar a estos perfiles para trabajar en las estaciones, ayudándoles así a encontrar nuevas oportunidades de incorporación al mercado de trabajo.

La formación consta de una parte teórica y otra práctica. Precisamente es en esta última en la que interviene DISA, permitiendo al alumnado realizar 40 horas de prácticas en 24 de nuestras estaciones de Tenerife, Gran Canaria y, como novedad, Lanzarote. El equipo de cada estación juega un papel esencial en esta fase y es que son sus integrantes quienes, con actitud colaboradora, comparten sus conocimientos y dedican parte de su jornada a mostrar al alumnado el día a día de la estación.

Han participado 23 personas en este 2022, resultando 9 las que se han incorporado a la bolsa de empleo. De éstas, cuatro ya están trabajando con nosotros.

Esto es posible gracias a todas las áreas del Grupo implicadas en el desarrollo de esta iniciativa, que se enmarca en nuestro programa DISA Integra y cuyo objetivo es contribuir a la inclusión laboral de personas con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo.

(405-1b)

Empleados/as con discapacidad por clasificación profesional	2022	2021
Empleados/as totales con alguna discapacidad	120	126
Cargos directivos	1	-
Mandos intermedios	9	9
Resto de la plantilla	110	117

## PORTUGAL

PRIO tiene el reconocimiento de la Marca Empleador Incluyente, que tiene como objetivo promover el reconocimiento público y la distinción de las prácticas de gestión abiertas e inclusivas, desarrolladas por los empleadores, con relación a las personas con discapacidad, siendo otorgada cada 2 años.

PRIO fue distinguida por primera vez como Marca Empleadora Incluyente en 2019, renovando el sello de Marca en 2021, siendo a la fecha la única empresa de combustibles reconocida por el IEFP (Serviço público de emprego nacional).

Durante el proceso de solicitud, presentamos evidencia de empleados en posesión del certificado polivalente con discapacidad igual o superior al 60%, proyectos en el ámbito de la contratación y de carácter social, así como evidencia de nuestras instalaciones para acreditar las condiciones laborales adecuadas.

PRIO se considera un colaborador activo con las familias y comunidad de su entorno. El objetivo es promover una mejor calidad de vida de los empleados, por lo que en casos/situaciones de enfermedad natural o accidente, acompañamos la recuperación, evolución y reinserción del empleado en su puesto de trabajo, contribuyendo en lo que podamos a facilitar y ayudar en su reinserción.

A nivel comunitario, promovemos la colaboración con situaciones de crisis o solicitudes de ayuda/donaciones, como, por ejemplo: ayuda para Bomberos Voluntarios, colaboración con el Municipio de Ílhavo.

En cuanto a la contratación, PRIO cuenta con varias áreas profesionales, lo que en ningún caso impide que puedan ser ejercidas por personas con una discapacidad asociada igual o superior al 60%. Además, seguimos trabajando con el Centro de Rehabilitación de Vila Nova de Gaia, ofreciendo prácticas a personas con discapacidad.

(405-1b)

Empleados/as con discapacidad por clasificación profesional	2022	2021
Empleados/as totales con alguna discapacidad	13	12
Cargos directivos	-	-
Mandos intermedios	1	1
Resto de la plantilla	12	11

URUGUAY

En DISA Uruguay, en 2022 no ha habido personas con discapacidad incorporadas en plantilla.

## 4. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

(3-3)

ESPAÑA

DISA aplica los principios de trato honesto y respeto a los derechos humanos previstos en su Código de Ética y Conducta, por lo que las relaciones entre todos los colaboradores, clientes, proveedores del Grupo se deben caracterizar por el trato justo, educado y respetuoso.

El código de Ética y Conducta del Grupo, dentro del Bloque IV: Normas de conducta, el punto 2: Derechos Humanos, transcribe el siguiente tenor literal:

### 2. Derechos Humanos:

DISA se compromete a respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los convenios Fundamentales que los desarrollan.

Para ello, DISA promoverá un proceso continuo de debida diligencia en sus propias actividades y en las que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, a fin de prevenir, y dar respuesta a potenciales consecuencias negativas sobre los derechos humanos, incluyendo en los planes de formación y de comunicación para sus empleados acciones relativas a derechos humanos.

En consecuencia, todos los empleados de DISA deberán secundar este compromiso, desempeñando sus actividades profesionales con total respeto y garantía de los derechos humanos y libertades públicas.

El código de Ética y Conducta del Grupo, en el punto 19: relaciones con la Sociedad, confirma la relación con clientes, colaboradores y proveedores.

### 19.3. Con los clientes

DISA se compromete a ofrecer una calidad de servicios igual o superior a los requisitos y los estándares de calidad establecidos legalmente.

Para ello, asume, lidera e impulsa el compromiso de excelencia en la calidad facilitando los recursos necesarios y las medidas apropiadas que aseguren que la política de calidad del Grupo sea practicada por todos los empleados.

Los empleados de DISA deberán actuar de una forma íntegra con los clientes, teniendo como objetivos la consecución de los más altos niveles de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo a largo plazo de unas relaciones basadas en la confianza y respeto mutuo.

Los contratos con los clientes de DISA serán redactados de forma sencilla y clara. En la relaciones precontractuales o contractuales con los clientes se propiciará la transparencia y la información o asesoramiento que se proporcione a éstos ha de ser siempre suficiente, veraz, oportuna y adecuada. Bajo ningún concepto se podrán

facilitar a los clientes informaciones equivocadas, ambiguas o poco rigurosas que puedan inducirles a error.

#### 19.4 Con los proveedores, contratistas y empresas colaboradoras

Los procesos de selección de proveedores, contratistas y empresas colaboradoras de DISA se desarrollarán con imparcialidad y objetividad, para lo que sus empleados deberán aplicar criterios de calidad y costo en dichos procesos, evitando cualquier conflicto de intereses o favoritismo en su selección.

DISA promueve entre sus proveedores, contratistas y empresas colaboradoras el conocimiento de este Código de Ética y Conducta y la adopción de pautas de conducta consistentes con la misma. El Código de Ética y Conducta del Grupo DISA está accesible en la web corporativa para consulta e información pública, mejorando la transparencia del Grupo y aumentando la seguridad jurídica de las relaciones económicas y sociales del Grupo con el entorno. [Código Ética Y Conducta.pdf \(disagrupo.es\)](#)

Como se recoge en la Política de Cumplimiento Penal, los controles de actuación determinan la información que se precisa y el modo de actuar frente a situaciones en las que concurran incumplimientos y/o malas prácticas contrarias a nuestros valores y principios.

(412-2)

Formación específica para personal DISA: Dentro de la formación para el personal DISA calificada de "obligado cumplimiento", se ha incluido ya el Código de Ética y Conducta. El área de formación de Personas y Organización dispone de píldoras formativas que cubren este punto, a través del Campus DISA.

(406-1, 411-1)

DISA no ha registrado ninguna denuncia por casos de vulneración de los derechos humanos.

El Grupo DISA dispone de un Comité de Ética y Compliance que se constituyó formalmente el 16 de enero de 2015, pasando a denominarse Comité de Ética y Compliance tras acuerdo de reunión del Comité de fecha 21 de diciembre de 2017. Dicho Comité, tiene como objetivo velar por el comportamiento ético dentro de la organización, dando trámite a las denuncias recibidas a través del Canal de Denuncias de DISA. Dicho Comité está formado por:

- El Director de Servicios Compartidos
- La Directora del Área de Personas y Organización
- El Director de Compliance.
- La Directora del Área Jurídica.
- El Director de Auditoría Interna.
- El Consejero Delegado de DISA Corporación, S.A. como invitado.

El Grupo DISA cuenta con tres posibles vías de contacto para tratar denuncias:

a. **Canal de Denuncias**, en funcionamiento desde octubre de 2014, a través del cual se permite a cualquier miembro del Grupo DISA, con independencia de su rango, responsabilidad o ubicación geográfica, denunciar con las máximas garantías de confidencialidad y no represalias, cualquier irregularidad o comportamiento contrario a la legalidad, o a las normas y procedimientos establecidos por el Grupo.

A través de este canal, las personas externas al Grupo DISA también pueden trasladar sus denuncias o comunicar al Grupo cualquier tipo de incidencia relacionada con las actividades de negocio que realiza.

En este sentido, la identidad de toda persona que comunique una actuación irregular a través del Canal de Denuncias tendrá la consideración de información confidencial y, por lo tanto, no será comunicada sin su consentimiento al denunciado, garantizando la reserva de la identidad del denunciante y evitando cualquier tipo de respuesta hacia el mismo por parte del denunciado, como consecuencia de la denuncia.

Para garantizar la naturaleza confidencial de los datos, el acceso a la información de las denuncias recibidas en el Canal se encuentra estrictamente limitado a los miembros del Comité de Ética y Compliance, que cuenta con un Reglamento de Funcionamiento, que son informados mediante correo electrónico cuando se registra una denuncia.

Sin perjuicio de lo anterior, los datos de las personas que efectúen la denuncia podrán ser facilitados tanto a las autoridades judiciales o administrativas, en la medida en que fueran requeridos por tales autoridades como consecuencia de cualquier procedimiento derivado del objeto de una denuncia. Dicha cesión de datos a las autoridades administrativas o judiciales se realizará siempre dando riguroso cumplimiento a la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

El Grupo DISA ha recibido y gestionado a través del Canal de Denuncias:

Número de denuncias/Año	Nuevas	Cerrada	Descartada	En curso (*)	Total
2022	-	65	15	18	98
2021	5	84	14	6	109
2020	2	79	19	10	110

(\*) a 31 de Dic de cada año

Las denuncias que figuran como:

“**Nuevas**” son las que a cierre del ejercicio permanecían sin ser adjudicadas a un responsable interno.

“**Cerrada**” son las que tienen un soporte de la resolución dentro de la propia herramienta de gestión de las denuncias.

“**Descartada**” son bien por estar repetidas o por pruebas realizadas por el Área de Sistemas cuando realizan pruebas dentro del Hacking Ético anual.

“**En curso**” han sido gestionadas o asignadas a algún responsable de su gestión, pero en el momento de cierre de este informe no consta formalmente justificación de cierre.

b. Canal de Prevención y Actuación "acoso laboral, sexual y/o relación de sexo".

c. Buzón del Comité de Ética y Compliance [comite.etica@disagrupo.es](mailto:comite.etica@disagrupo.es).

## PORTUGAL

PRIO respeta todos los derechos reconocidos en la Carta Internacional de los Derechos Humanos, los principios relativos a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Convenios Fundamentales que la desarrollan.

PRIO cuenta con un Código de Conducta Ética que contiene un conjunto de principios y valores de ética profesional aplicables a empleados, clientes, entidades públicas, proveedores y, en general, a toda la comunidad.

PRIO garantiza la igualdad de trato y la no discriminación injustificada de todos los clientes, la prestación de un servicio de calidad y una actuación llevada a cabo siempre con eficacia, diligencia y neutralidad.

En su relación con los clientes, los empleados de PRIO mantienen adecuados estándares de corrección, civismo y afabilidad.

### *Proveedores*

PRIO actúa asegurándose del cumplimiento de sus compromisos con los proveedores de productos o servicios y exigiendo el cumplimiento de sus obligaciones, así como de las buenas prácticas y normas que rigen la actividad a desarrollar, y siempre teniendo en cuenta el correcto funcionamiento del mercado.

La selección de los proveedores deberá basarse en criterios imparciales y transparentes, sin otorgar privilegios ni favoritismos y evitando, en lo posible, situaciones de exclusividad.

PRIO debe sensibilizar a los proveedores y prestadores de servicios sobre el cumplimiento de los principios éticos en línea con los contenidos de su Código de Conducta.

#### *Prohibición del Acoso*

Se prohíbe expresamente cualquier tipo de práctica de acoso. Todo aquel que cometa algún tipo de acción de acoso moral o sexual será objeto de un expediente disciplinario, sin perjuicio de las responsabilidades penales que pudieran derivarse.

PRIO no tiene un canal específico de denuncias, pero cuenta con SAC (Servicio de Atención al Cliente), a través del cual los clientes y personas externas pueden trasladar sus denuncias, reclamaciones, sugerencias o cualquier tipo de comunicación necesaria sobre la actividad, productos y servicios de PRIO.

En Portugal, se deriva desde la web hacia el canal de denuncia centralizado de España a todo aquel que quiere tramitar una denuncia, reclamación o sugerencia.

## URUGUAY

DISA Uruguay respeta todos los derechos reconocidos en la Constitución de la República Oriental del Uruguay, que en sus artículos 7, 72 y 332 reconoce expresamente e implícitamente los Derechos Humanos y aquellos que derivan de la forma republicana de gobierno, la Carta Internacional de los Derechos Humanos, los principios relativos a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, los Convenios Fundamentales que la desarrollan y Convenios Internacionales reconocidos y ratificados por nuestro ordenamiento jurídico.

DISA Uruguay ha implementado el Código de Ética y Conducta de DISA, a raíz del cual se vela por la aplicación de los principios de trato honesto y respeto a los derechos humanos, por lo que las relaciones entre todos los colaboradores, clientes, proveedores se deben caracterizar por el trato justo, educado y respetuoso.

DISA Uruguay promueve la igualdad de trato y la no discriminación injustificada de todos los clientes, la prestación de un servicio de calidad y una actuación llevada a cabo siempre con eficacia, profesionalismo, diligencia y neutralidad, velando por la seguridad y salud de todos sus colaboradores, y por el cuidado del medio ambiente, lo cual se acredita, entre otros, mediante la implementación de su Política Integrada de Gestión de DISA.

#### Proveedores

DISA Uruguay actúa asegurándose del cumplimiento de sus compromisos con los proveedores de productos, bienes y servicios, exigiendo el cumplimiento de sus obligaciones, así como de las buenas prácticas y normas que rigen la actividad a desarrollar, y siempre teniendo en cuenta el correcto funcionamiento del mercado, exigiendo iguales requisitos y velando por el cumplimiento y respeto de la Política Integrada de Gestión de DISA.

La selección de los proveedores deberá basarse en criterios imparciales y transparentes, sin otorgar privilegios ni favoritismos y evitando, en lo posible, situaciones de exclusividad y/o de conflicto de intereses.

DISA Uruguay promueve la sensibilización a los proveedores, contratistas y prestadores de servicios sobre el cumplimiento de los principios éticos y valores incluidos en el Código de Ética y Conducta y en la Política Integrada de Gestión de DISA.

Asimismo, DISA Uruguay vela por el cumplimiento de la Ética y buena fe comercial, mediante contratos justos y no abusivos, el cumplimiento de las obligaciones laborales, tributarias y de seguridad social, así

como también la apelación a la erradicación del Nepotismo, exigiendo dichos extremos en toda relación contractual sin excepción (proveedores, agentes, asesores, contratistas, servicios, etc.).

#### Prohibición del Acoso

Se prohíbe expresamente cualquier tipo de práctica de acoso, sea este de índole sexual, moral o laboral.

En función de lo anterior, no se tolera en el ámbito de DISA Uruguay ninguna conducta de acoso, sea esta sexual, moral, laboral o de cualquier naturaleza, cometido contra colaboradores, clientes o proveedores de DISA Uruguay.

Para tal fin, DISA Uruguay ha implementado un Protocolo de Prevención y Actuación ante casos de Acoso Sexual y Moral, de obligado cumplimiento para todos los colaboradores de DISA Uruguay, estableciendo los procedimientos acordes para la actuación y abordaje de denuncias de esta índole en el ámbito laboral y/o en ocasión del mismo, previendo las garantías necesarias para el correcto desarrollo de la investigación administrativa interna y resolución del caso; contando para ello con la conducción y participación del Departamento Jurídico y de Recursos Humanos para la sustanciación de todos los procesos.

Todo aquel que cometa algún tipo de acción de acoso moral y/o sexual será objeto de una investigación administrativa pudiendo resultar sancionado de acuerdo con lo previsto en el Protocolo antedicho, sin perjuicio de las responsabilidades penales que pudieran derivarse.

#### Canal de Denuncias

En Uruguay, se deriva desde la web hacia el canal de denuncia centralizado de España a todo aquel que quiere tramitar una denuncia, reclamación o sugerencia.

En tal sentido, DISA Uruguay cuenta a estos efectos con las siguientes opciones para denuncias, quejas o reclamos:

- a) Canal de denuncias habilitado vía web;
- b) A través del Centro de Atención al Cliente (CAC) por vía telefónica al +598 22009920 o vía correo electrónico (cac.uruguay@disagrupo.uy).
- c) En forma presencial en las oficinas de DISA Uruguay en forma verbal o escrita: San Fructuoso 927, Montevideo. Uruguay.

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

### 5.1 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALES

(3-3, 2-26)

Grupo DISA dispone de un Modelo de Prevención y Detección de Delitos (MPDD) que cuenta con medidas y controles diseñados para prevenir y mitigar al máximo el riesgo de que se cometa cualquier actuación delictiva en nuestra organización. Se cuenta con una Política de Cumplimiento Penal, en DisaContigo aparece en Política-Cumplimiento-Penal.pdf (disagrupo.net) y en la WebCorporativa Grupo DISA | Siente nuestra energía (disagrupo.es). Las medidas que integra el Modelo de prevención y detección de delitos afectan a los tres ejes fundamentales en la empresa: *personas, procesos y sistemas*.

En el eje *personas*, se cuenta con un Órgano de Cumplimiento Penal, cuya estructura es la siguiente:

- El Director de Compliance es el responsable del modelo de cumplimiento del Grupo, asegurando que se mantiene actualizado y funcionando. En el ejercicio de sus funciones cuenta con el apoyo de:
- Auditoría Interna, que realiza una monitorización y proporciona aseguramiento en relación con los controles del modelo de cumplimiento.
- El Comité de Ética y Compliance tiene como objetivo velar por el comportamiento ético, según se recoge en el Código de Ética y Conducta del Grupo DISA, dando trámite a las denuncias recibidas a través del Canal de Denuncias de DISA, contando con un Reglamento de Organización y Funcionamiento.

Dentro del apartado *personas*, se parte de una revisión de los códigos éticos o de conducta, así como de una adecuada formación a los empleados sobre los comportamientos que pueden tener consecuencias penales.

En el eje *procesos*, el modelo impone el establecimiento y gestión de un canal de denuncias internas, que sirve de cauce a quejas de empleados por actuaciones que puedan tener consecuencias penales. También contempla la preparación y asunción de protocolos de actuación en respuesta a una citación o al conocimiento de un hecho que puedan tener consecuencias penales.

En el eje *sistemas*, el modelo impone una revisión de los sistemas de segregación de funciones, la capacitación técnica y jurídica para investigar a los empleados a través de sistemas de evidencia digital y una revisión de la política de seguridad de la información.

El Área de “Compliance”, donde se encuentra el Departamento de Auditoría Interna, depende del Comité de Auditoría, único órgano delegado del Consejo de Administración.

**En 2022 se ha renovado el Certificado de Sistemas de Gestión de “Compliance Penal” UNE19601 y se ha obtenido la certificación ISO 37001 de Sistema de Gestión Antisoborno. Dichas certificaciones aumentan las garantías y la transparencia de cara al entorno y sus agentes económicos, políticos y sociales, sobre el respeto del Grupo DISA al ordenamiento jurídico vigente en el ámbito penal.**

(3-3)

Precisamente, el sistema de medición, análisis y evaluación establecido en la UNE-19601 permite evaluar anualmente la efectividad de las políticas implantadas con relación a la lucha contra la corrupción, a



través de la elaboración del Informe de Supervisión. La ISO 37001 se integra dentro del sistema de Compliance, recogiendo las mejores prácticas internacionales.

Con relación al blanqueo de capitales, el Grupo DISA dispone de un Manual para la Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, según se recoge en el artículo 2 de la Ley 10/2010 de 28 de abril, que está adaptado a los cambios normativos establecidos en el RD 11/2018. Este Manual se ha vuelto a actualizar durante 2022, para su adopción a las recomendaciones surgidas en el último Informe de Expertos Externos sobre la Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo correspondiente al ejercicio 2022.

Dentro de las distintas políticas con las que cuenta el modelo de cumplimiento penal (MPDD), se encuentra la de Conflicto de Intereses, cuyo objeto es establecer los procedimientos de actuación que deberán seguirse en DISA en materia de prevención, o en su caso, el tratamiento de los conflictos de intereses en los que pudieran encontrarse las personas incluidas en el Ámbito de Aplicación en sus relaciones con otros empleados.

Conscientes de la importancia de mantener al día a la organización y tomar las medidas necesarias para prevenir la corrupción y el soborno, DISA aprobó la Política de Corrupción, Soborno y Fraude, en 2019. En octubre del mismo año, fue aprobada la Política de Conflicto de Intereses entre Empleados y entre Empleados y Proveedores. Las personas del equipo DISA incluidas en el manual de autoridades han recibido formación específica sobre esta política a través del Campus DISA.

#### (205-2)

De forma genérica, 500 personas han recibido en 2022 formación concreta sobre la política de anticorrupción que resulta de aplicación en el Grupo DISA. Los directivos de DISA recibieron esta formación en ejercicios anteriores, y, de momento, se descarta repetir estos contenidos salvo que haya cambio legislativo que requiera su actualización.

Número de personas que han recibido formación sobre la Política anticorrupción, por categoría profesional	2022	2021
Resto de la plantilla	486	604
Mandos intermedios	14	34
Alta Dirección	-	1
Total	500	639

#### (205-3)

En los ejercicios 2022, 2021-2017 no se ha registrado ningún caso confirmado de corrupción en las sociedades del Grupo DISA.

PRIO al igual que DISA Uruguay cumplen con lo establecido en la legislación aplicable en sus ámbitos geográficos a estas materias y no han recibido ninguna denuncia por el incumplimiento de estas normas.

#### URUGUAY

DISA Uruguay está comprometida con la lucha contra la corrupción y el nepotismo, previendo cláusulas específicas de obligado cumplimiento en todos nuestros Contratos con particulares, exigiendo prácticas anticorrupción y anti-nepotismo. Asimismo, está en proceso de implementar a la mayor brevedad posible la Política contra la Corrupción, Soborno y Fraude.

## 5.2 APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

(3-3, 201-1, 203-2)

Desde hace once años el Grupo DISA ha apostado por dar forma a una Responsabilidad Social Corporativa seria, comprometida y con una fuerte vocación de servicio a través de Fundación DISA. De esta forma, la Fundación DISA ha experimentado un continuo crecimiento y profesionalización trabajando para dar vida a proyectos y colaboraciones que contribuyan a una mejora y transformación real del entorno en el que desarrolla su actividad. La aportación del Grupo a la Fundación fue de 2.550.000 euros en el ejercicio 2022.

## 6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

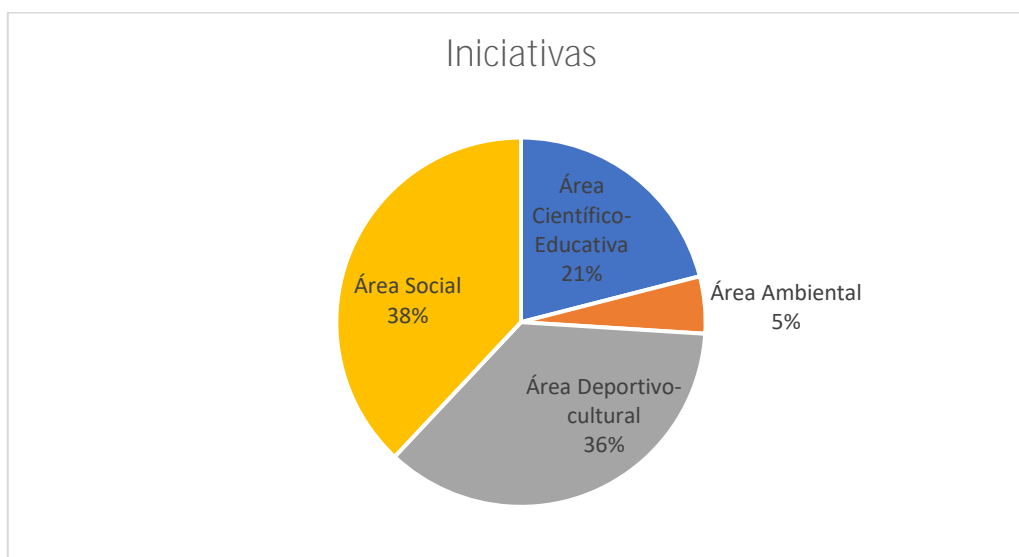
### 6.1 IMPACTO DE LA ACTIVIDAD EN LA SOCIEDAD

(3-3)

Con sus ya 11 años de existencia, la Fundación DISA es la manifestación del Grupo de su vocación de contribuir a la mejora de su entorno, de su apuesta por ir más allá en su responsabilidad social, dando forma a una entidad que trabaja por mejorar las condiciones de vida de los colectivos y áreas con los que trabaja.

Esta apuesta del Grupo DISA se manifiesta de forma directa en el presupuesto de la Fundación a la que cada año se dota de recursos monetarios y de gestión suficientes para hacer frente a una gran cantidad de iniciativas en las más diversas áreas de actuación.

De esta forma, en el año 2022 el Grupo DISA, único donante monetario de la Fundación DISA, aportó más de 2.550.000 euros, que fueron destinados a la realización de 106 iniciativas, de las cuales más del 38% se corresponden con acciones vinculados al eje social (40 acciones del total).



Fieles a su vocación de servir como motor de cambio y mejora social de su entorno, en el 2022 la Fundación desarrolló acciones en los siguientes ámbitos de actuación:

- Área deportiva: con la puesta en marcha y ejecución de iniciativas que persiguen, por un lado la educación en valores y prevención de situaciones de riesgo en el deporte base, y por otro, la visibilización y mejora de las posibilidades de práctica deportiva de las personas con discapacidad, trabajando con especial energía por dotar de recursos y opciones competitivas a las personas que tienen algún tipo de discapacidad.
- Área cultural: a través de proyectos que contribuyan a acercar la cultura a todos los colectivos con especial incidencia sobre el público escolar y familias, así como entre los colectivos más vulnerables.
- Área social: apoyando o desarrollando de forma directa proyectos destinados a los colectivos más vulnerables y con necesidades especiales. Es en esta área en la que se engloban asimismo las acciones vinculadas a situaciones de emergencia inmediata tales como las vinculadas a la situación social generada por el volcán de la isla de La Palma, las enormes necesidades de recursos de entidades como Cáritas, etc.
- Área ambiental: dando forma a proyectos que contribuyan a la sensibilización del público escolar y general.

- Área científica y de investigación: apoyando la consolidación del tejido investigador de Canarias, así como apostando por proyectos que contribuyan al fomento de las vocaciones científicas entre los escolares de las islas.
- Área educativa: mediante iniciativas orientadas de forma directa a la comunidad educativa entendida en su sentido más amplio, con la vocación de aportar herramientas y metodologías innovadoras que contribuyan a la mejora de la enseñanza, así como a la detección y prevención de situaciones de riesgo para los menores.

Conscientes de que una de las principales características de las entidades del tercer sector es su capacidad y vocación de respuesta rápida ante las necesidades de la sociedad en la que trabajan, desde la Fundación DISA, en el 2022 se prosigue con la ejecución así como se están planificando nuevas acciones ligadas a la situación mental de los jóvenes y distintos colectivos con especiales necesidades. Y es que las cifras e indicadores de la salud mental en nuestra región tras la Pandemia arrojan datos absolutamente preocupantes, especialmente en lo que a la salud mental de la edad infanto-juvenil, lo que requiere de la contribución de todos los actores con capacidad de contribuir a la mejora y visibilización de esta realidad.

Nuestros aportes desde la Fundación DISA a la Agenda 2030 de los Objetivos de desarrollo Sostenible (ODS)

En la Fundación DISA, tomamos la agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible como guía e hilo conductor de nuestra actividad, conscientes de la importancia de que cada día seamos más las entidades y organismos que trabajemos en una misma línea, con la vocación de contribuir a un futuro mejor para todas las personas y colectivos.

En este sentido, una parte muy importante de los proyectos que desarrollamos está ligado a alguno de los ODS y sus metas de ejecución:

En el ejercicio 2022, la Fundación ha orientado una parte importante de su actividad hacia la salud y bienestar, así como también la lucha contra el hambre y el fin de la pobreza (ODS 1, 2 y 3). Con especial fuerza e incidencia, ha actuado en todo lo relacionado con la protección a los menores más vulnerables, no sólo en cuanto al acceso a bienes básicos, sino además en la aportación de herramientas y estrategias que les permitan un desarrollo emocional saludable y el acceso a la educación a distancia (ODS 4, 10).

En la forma habitual de trabajar de la Fundación DISA son esenciales las alianzas y vías de colaboración (ODS 17) con entidades que desarrollan su labor en la primera línea de la atención a los colectivos más necesitados, las cuales no sólo actúan como colaboradores esenciales de los proyectos ejecutados desde la Fundación, sino que son la fuente de información indispensable para establecer nuevas líneas de actuación que den respuesta a las necesidades reales del entorno en el que la Fundación trabaja.

De forma detallada, los proyectos vinculados a los ODS y sus metas de desarrollo en la Fundación DISA son los que se exponen en la siguiente tabla:

ODS	METAS DE DESARROLLO	Proyectos Fundación DISA vinculado
1. Poner fin a la pobreza	1.2 Reducción de la pobreza relativa en todas sus dimensiones 1.3 Implantación de sistemas de protección social 1.4 Garantía de acceso a servicios básicos y recursos financieros	Determinados proyectos de la Línea de Ayudas Sociales, Mochilas Llenas, colaboraciones de emergencia con entidades como Cáritas así como ejecución de proyectos en la isla de La Palma para mitigar la situación social derivada del volcán.
2. Hambre y seguridad	2.2 Poner fin al hambre 2.1 Poner fin a todas las formas de malnutrición	Colaboración con Cáritas para la dotación de emergencia de su servicio de comedor
3. Salud	3.4 Reducción de enfermedades no transmisibles y salud mental	Escuela de familias y Escuela de profes, con acciones específicas vinculadas a la salud mental

		<p>Formación en mindfulness para enfermos crónicos y personal sanitario</p> <p>Proyecto "Bregando con la brecha" orientado a la comunidad educativa de diversos centros con un especial interés en la promoción de hábitos y comportamientos saludables desde el punto de la salud mental</p> <p>Proyectos vinculados a menores y salud mental</p>
4. Educación	4.1 Asegurar la calidad de la educación primaria y secundaria	Escuela de profes, proyectos de la convocatoria extraordinaria de menores en riesgo de exclusión.
	4.3 Asegurar el acceso igualitario a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria	
	4.4 Aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento	Cátedras de jóvenes emprendedores de la ULL y ULPGC, Formación en competencias digitales con la FULP y proyecto "Dando con la tecla" orientado a jóvenes en exclusión social para formarles en competencias tecnológicas orientadas al empleo.
	4.5 Eliminación de la disparidad de género y colectivos vulnerables	<p>Proyectos apoyados en el marco de la línea extraordinaria de menores o proyecto "Bregando con la brecha", todos ellos orientados a fomentar la igualdad de oportunidades y de acceso a recursos educativos de menores vulnerables.</p> <p>Proyecto "Crea como una artista canaria del S.XXI" orientado a aumentar la visibilidad de la mujer en el arte entre los escolares y equipos docentes</p> <p>Iniciativa "Cuál es tu filtro" orientado a jóvenes sobre prevención de conductas de riesgo en redes sociales</p>
	4.7 Asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible	"Todos Somos Uno", "Todos Olímpicos", Proyectos de educación ambiental
	4.A Mejora de instalaciones educativas inclusivas y seguras	Dotación de material deportivo inclusivo a centros educativos, así como proyecto "Relevo paralímpico"
5. Igualdad de género y empoderamiento	5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación	<p>Nuevo proyecto denominado "Cuál es tu filtro" orientado a la violencia en redes y percepción de la imagen personal en medios digitales</p> <p>"Todos somos uno"</p>
6. Agua y saneamiento	6.6 Protección de los ecosistemas relacionados con el agua	Proyectos de Educación Ambiental y sala DISALab en Museo Elder de la Ciencia
7. Energía	7.2 Aumentar la proporción de energía renovable en el conjunto de las fuentes energéticas	Proyecto ENERGETIC realizado en centros escolares, así como Jornadas de Transición Energética celebradas con la Universidad de La Laguna

10. Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos	10.2 Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición	Mochilas llenas, Línea de Ayudas Sociales y colaboraciones en el ámbito social, así como iniciativas de emergencia social tales como la colaboración de emergencia con Cáritas o la continuidad de acciones en la Isla de La Palma fruto de las necesidades sociales generadas por el volcán.
11. Ciudades	11.1 Asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales	Línea de Ayudas sociales (algunos proyectos)
	11.4 Redoblar los esfuerzos para proteger y salvaguardar el patrimonio cultural y natural del mundo	Educación cultural (proyectos culturales en general) con especial interés sobre el proyecto "Guías por un día"
12. Producción y consumo sostenible	12.8 De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza	Proyecto ENERGETIC y sala DISALab del museo Elder
13. Cambio climático	13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana	Proyecto ENERGETIC y Jornadas de Transición Energética
14. Océanos	14.2 De aquí a 2030, gestionar y proteger sosteniblemente los ecosistemas marinos y costeros para evitar efectos adversos importantes, incluso fortaleciendo su resiliencia, y adoptar medidas para restaurarlos a fin de restablecer la salud y la productividad de los océanos	Sala DISALab
16. Paz y justicia	16.1 Reducción de todas las formas de violencia	"Todos Somos uno", Línea de ayudas sociales (algunos)
	16.5 Reducción de la corrupción y el soborno	Política interna para la prevención del soborno y los delitos de blanqueo de capitales
	16.6 Creación de instituciones eficaces y transparentes	Auditoría de cuentas voluntaria de la Fundación, así como trabajos iniciados para la mejora de la transparencia de la entidad
17. Alianzas para lograr los objetivos	La Fundación DISA trabaja con entidades colaboradoras e instituciones públicas en sus proyectos, con el objetivo de llegar con mayor eficacia en sus acciones.	Nuestra forma de trabajar

### Nuestras aportaciones desde Portugal

En Portugal, las iniciativas sociales se llevan a cabo bien a través de la Fundación PRIO o a través de acciones de Responsabilidad Social Interna. Nuestro manifiesto de responsabilidad social empresarial es: *CONTIGO MOVEREMOS EL FUTURO*.

En PRIO vamos mucho más allá de la producción, distribución y comercialización de combustibles. Creemos en las buenas ideas y en un mundo más eficiente, basado en una energía inteligente y asequible que promueva la movilidad sostenible y un futuro mejor. Creemos en el motor de la energía humana, que nos mueve a hacer más y mejor por quienes realmente importan: las personas.

Nuestra misión y acción a nivel social se basa en la forma en que nuestra energía puede combinarse con la energía innata y solidaria de los portugueses, creando sinergias que impulsan causas, conciencias e ideas. Con este supuesto creamos 3 pilares de acción social:

1. CONTIGO MOVER CONCIENCIAS (enmarcados en los ODS 6: Agua limpia y saneamiento y ODS 14: Vida submarina). La preocupación ambiental está en nuestro centro, en una responsabilidad que sentimos acrecentada al ser una empresa que comercializa y distribuye combustibles. Buscamos minimizar nuestra huella ecológica, invirtiendo en una economía circular y en buenas prácticas operativas diarias, para que las generaciones actuales y futuras puedan disfrutar de un planeta más verde.

Iniciativas:

- Acciones de sensibilización en colegios para la recogida de Aceites Alimentarios Usados – Proyecto Eco Escuelas.
- Acción para promover la limpieza de playas en Aveiro (Diário de Aveiro)

2. CONTIGO MOVEMOS CAUSAS (enmarcados en el ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos) - Es en la adversidad y ante causas mayores que los portugueses se unen con el objetivo de ayudar a quienes más lo necesitan. Hacemos nuestras tus causas, cerca de las comunidades que más necesitan nuestra energía. Durante los últimos 15 años, PRIO ha estado con Bomberos e Instituciones de Solidaridad Social para Apoyar a Niños y Familias con Necesidades, en un compromiso a largo plazo, potenciando el trabajo y la dedicación de quienes mejor conocen y apoyan estas causas.

Iniciativas:

- Donaciones a Bomberos Voluntarios de las localidades donde abrimos nuevas Estaciones de Servicio y también en situaciones de extrema calamidad como los incendios del verano de 2022.
- Apoyo a la Asociación Just a Change, una asociación sin ánimo de lucro que reconstruye viviendas para personas necesitadas en Portugal. Con esta asociación, PRIO también tiene un protocolo de voluntariado y en 2022 un grupo de empleados pasó una jornada de voluntariado ayudando a mejorar las condiciones de un Hogar Infantil Residencial.
- Donación a la Asociación Aconchegar para el proyecto “Llevar una cama a quien más lo necesita” tras la pandemia del Covid-19.
- Apoyo con combustible en el Banco de Alimentos Contra el Hambre
- Apoyo con calentadores de gas para la población en Ucrania en una acción conjunta con la Cámara de Oeiras y también donación de combustible a varios convoyes humanitarios en apoyo a los refugiados ucranianos.
- Donamos 11.000€ a la Fundación Ronald McDonald, que se destinarán a la elaboración de 1.300 kits de acogida que pretenden dar un poco de comodidad a los familiares de niños hospitalizados en 7 hospitales portugueses, en un total de más de 3.500 familias (Hospital Santa María, Hospital D. Estefânia, Hospital de Santa Marta, Hospital Profesor Doutor Fernando Fonseca, Hospital de S. João, IPO-Porto y Hospital Pediátrico de Coimbra).
- En Navidad, y gracias a nuestra colaboración con una de las radios más escuchadas de Portugal, Rádio Comercial, donamos 100 € en vales de combustible a 5 asociaciones sin ánimo de lucro (Just a Change, Nariz Vermelho, Acreditar, Associação Salvador y Crescer).

3. CONTIGO MOVEMOS IDEAS (enmarcados en los ODS 4: Educación de calidad y ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico)- Nos mueve el compromiso y la visión de un futuro mejor, un

futuro construido entre todos. Estamos continuamente buscando nuevas soluciones, invirtiendo en jóvenes emprendedores y nuevos talentos en Portugal con quienes compartimos este ideal de un futuro más sostenible.

#### Iniciativas:

- Atribución de becas al mérito a los hijos de los empleados de PRIO.
- Asignación de kits escolares a los hijos de los empleados de PRIO que ingresan al 1er año de escolaridad.
- Apoyo al deporte juvenil, en niveles de formación, en la región de Aveiro.
- Proyecto de apoyo a Startups & Entrepreneurs con el programa Jump Start.
- Participación en varias Ferias de Empleo.

### Nuestras aportaciones desde Uruguay

En el marco del ODS 3 Salud y Bienestar, La Fundación Teletón en Uruguay fue constituida con el fin de crear, poner en funcionamiento y mantener centros de rehabilitación pediátrica al alcance de todo el país. El objetivo técnico de los mismos es la rehabilitación integral del niño y joven (hasta 18 años) portador de una discapacidad de origen neuro-músculo-esquelética, con el fin de favorecer su inclusión familiar, escolar, laboral y social.

Para sustentarse y lograr su cometido, la Fundación realiza un evento anual llamado “Teletón”, que consiste en un programa televisivo transmitido en cadena nacional por los canales de televisión abierta y radioemisoras de todo el país, de 24 horas ininterrumpidas, durante el cual se concientiza sobre la problemática de la discapacidad, se promueve la inclusión de la persona con discapacidad y se solicita la colaboración de la ciudadanía.

DISA acompaña esta jornada, participando activamente en la recolección de fondos en todas las Estaciones del país, además del aporte propio y de operadores de Estaciones de Servicio y sus equipos.

En 2022 se recolectaron un total de 98.611€ aproximadamente entre clientes y Estaciones de Servicio, siendo 13.488 € lo directamente aportado por DISA Montevideo S.A.

En el 2022 se creó la Fundación DISA en Uruguay, iniciando sus funciones y aporte a la sociedad a través de su primer proyecto: la Escuelita de Fútbol Fundación DISA. La Escuelita es un proyecto implementado y desarrollado 100% por la Fundación, y está orientada en esta primera etapa a niñas y niños entre 6 y 12 años. Esta Escuelita se encuentra en un barrio de bajos recursos de la ciudad de Montevideo, es gratuita y funciona durante todo el año. Su objetivo es generar un ámbito de inclusión, equidad y formación ciudadana, además de ayudar al desarrollo integral del niño en sus aspectos motrices, psicológicos y sociales.

## 6.2 ACCIONES DE ASOCIACIÓN Y PATROCINIO

### Fundación DISA

(413-1)

La Fundación DISA, desde su nacimiento, se mantiene firme en su vocación de canalizar el compromiso del Grupo con la sociedad.

Además de la puesta en marcha de acciones propias (ideadas y ejecutadas por el equipo de la Fundación), desde la Fundación se contribuye con la ejecución de multitud de iniciativas desarrolladas por entidades de referencia en el ámbito social, educativo, deportivo y cultural, financiando proyectos que se alineen con los objetivos planteados como prioritarios para los próximos años en nuestra entidad.



Con el fin de poder seleccionar algunas de estas iniciativas de forma justa y objetiva, se han establecido distintas convocatorias de Líneas específicas de ayuda, tales como la Línea extraordinaria de ayudas a entidades que atienden a menores o la Línea de Ayudas sociales, dotadas con alrededor de 90.000 € y 120.000 € respectivamente.

(2-29)

### Empleo y desarrollo local

La aportación indirecta de la Fundación DISA al empleo y desarrollo local, se materializa en un triple compromiso:

1. Por un lado, en la elección de empresas para la gestión de proyectos, como proveedores, etc. De esta forma, se contribuye a la dinamización del mercado laboral y la economía de la región.
2. En segundo, lugar, al suscribir acuerdos de colaboración y contratos con entidades y profesionales de las islas, se contribuye a dinamizar sectores clave del desarrollo de la región, con especial incidencia sobre sectores como el social y cultural, que tradicionalmente han tenido más dificultades para crecer y sostenerse en el tiempo.
3. Finalmente, desde la Fundación, como fieles convencidos a la necesidad de apoyar el crecimiento y dinamización del tejido investigador como motor del cambio y del desarrollo de la región por ello continuamos con la ejecución de los Premios Fundación DISA a la investigación Biomédica, que surgen con la intención de fomentar el crecimiento y acceso a la investigación en los centros de las islas.

Desde la Fundación se colabora de forma directa con más de 50 asociaciones, entidades y administraciones locales para la ejecución de los distintos proyectos.

Todas las acciones desarrolladas desde la Fundación son fruto de la interlocución directa y constante con las distintas entidades y autoridades representativas de cada área de actividad, entorno etc. Siendo conscientes de la agilidad que manifiestan las entidades del tercer sector como la suya, asumen la necesidad de dar respuesta rápida a las dificultades de los distintos colectivos y del entorno en el que trabajan.

En los últimos años, están poniendo un especial esfuerzo en la interlocución y atención a la comunidad educativa, en la cual quedan integradas las familias, el personal docente y los menores. Asimismo, desde la Fundación se realizan una parte importante de las relaciones institucionales del Grupo DISA, convirtiéndose en receptores e interlocutores de proyectos e iniciativas con gran poder de transformación y cambio del entorno local.

### Apoyo y patrocinio deportivo

(203-1, 203-2, 413-1)

En el ámbito de patrocinios, el año 2022 viene marcado positivamente por la vuelta total a la normalidad en las acciones de marketing y colaboraciones. Tras haber superado un par de años condicionados por la crisis sanitaria, las actividades de ocio y deporte recuperan su curso habitual y por fin se retoma la práctica de la totalidad de los deportes que patrocina el Grupo DISA.

La temporada 2022 el Grupo mantiene su foco en el apoyo al deporte femenino, siguiendo con la línea de igualdad que persigue DISA en todas sus facetas, y en la persistencia de los deportes autóctonos del archipiélago canario.

Por último, continúa apoyando también al motor y a los principales equipos de fútbol y baloncesto en las competiciones oficiales, al tratarse de las disciplinas deportivas que mayor número de aficionados concentran en el Archipiélago.

Principales equipos canarios: motor, fútbol y baloncesto

### Motor

El motor continúa siendo una de las modalidades deportivas que más seguidores tiene en las Islas Canarias. DISA mantiene su colaboración con el equipo DISA Copi Sport, quien logra su octavo título regional con Enrique Cruz y Yeray Mujica al volante en el campeonato autonómico de rallys de asfalto 2022.

Además, DISA Copi Sport mantiene su apuesta por el equipo femenino encabezado por la piloto Raquel Acosta, seleccionada dentro del programa Mujer y Motor.

Entre las acciones del mundo del motor llevadas a cabo en 2022, destaca el retorno de la promoción Escuela de Pilotos Tu Club DISA Copi Sport. Volvemos a ofrecerle la oportunidad a todos los socios Tu Club DISA de cumplir su sueño y llegar a ser piloto del equipo DISA Copi Sport.

La mecánica de nuestra promoción consiste en que los socios pasen una primera fase de clasificación mediante la captación de puntos obtenidos a través de sus consumos en nuestras estaciones de servicio y una segunda fase celebrada en la Fiesta del Motor, donde deben superar una serie de pruebas de conducción y teóricas evaluadas por el equipo de DISA y de DISA Copi Sport.

### Fútbol y baloncesto

DISA continúa presente en los equipos canarios de fútbol más importantes en liga oficial, UD Las Palmas y CD Tenerife, y en los dos equipos canarios de baloncesto que compiten en la liga ACB el Club Baloncesto Herbalife Gran Canaria y el Lenovo Tenerife (CB Canarias).

A todos los seguidores de estos equipos, DISA continúa ofreciéndoles beneficios y descuentos que pueden conseguir repostando en la red de estaciones de servicio, abanderada con las marcas DISA y Shell.

### Apoyo al deporte femenino: Igualdad de género

DISA mantiene el patrocinio no solo al equipo femenino del motor, si no que continúa apoyando a diversos equipos canarios de diferentes disciplinas deportivas: al UD Granadilla de fútbol, que milita en la primera división nacional de fútbol femenino; al Club Baloncesto Clarinos, equipo de la liga femenina de primera división; y al Club Vóley Haris, que juega en la super liga femenina 1 de vóley.

Como novedad este año, iniciamos una nueva colaboración con el equipo de baloncesto femenino CB Islas Canarias, que participa en la Liga Femenina.

Respecto a los eventos deportivos que actúan como motores económicos en Canarias, este 2022 ha patrocinado el Torneo Internacional de Tenis Femenino ITF, que sitúa a las islas en el mapa mundial del deporte de élite; y la tradicional Carrera de Empresas, la cita de corredores donde se reunieron casi 600 personas organizadas por equipos entre todas las empresas canarias inscritas.

Para DISA es importante participar en iniciativas que aumenten la presencia de Canarias en el ámbito nacional e internacional, por ello colaboramos con estos dos eventos que no solo impulsan la imagen de las islas, sino que, además, aportan un destacable retorno económico en el archipiélago.

### Deporte tradicional: Lucha canaria y vela latina

Mantiene también el compromiso histórico con los dos deportes autóctonos: el equipo DISA Roque Nublo de Vela Latina y la Liga DISA Gobierno de Canarias de Lucha Canaria, que retoma su calendario en el año 2022, ya que al tratarse de un deporte de contacto paralizó su actividad de forma estricta los dos años anteriores.

La Vela Latina y la Lucha Canaria son claros reflejos de los valores más positivos del deporte: el esfuerzo, la superación personal, la constancia o el trabajo en equipo. Valores que busca en todos sus patrocinios deportivos porque se identifica con ellos y caracterizan su forma de ser y trabajar en DISA.

## PORTUGAL

En 2022, retomamos prácticamente todos los eventos apoyando la marca PRIO. Mantuvimos nuestro apoyo al Surf y al Fútbol y volvimos a la música con la iniciativa “Like a Bus”.

En el deporte, PRIO ha dividido su apoyo en dos frentes:

- Un frente más regional, que apoya a los pequeños clubes de la región de Aveiro (donde tiene su sede), preferentemente con sus niveles formativos juveniles.
- Un frente nacional, también con un perfil más formativo y muy basado en la responsabilidad social. Con la excepción del fútbol, en el que es patrocinador oficial de la Copa de Portugal, como forma de incrementar su presencia nacional en virtud de la retransmisión de los partidos en un canal de TV abierta.

### Fútbol, Baloncesto y Balonmano Playa

PRIO es patrocinador oficial de la Copa de Portugal desde hace más de 10 años, disfrutando de publicidad en los estadios y entradas para los partidos.

También es patrocinador del equipo juvenil del Sport Clube Beira-Mar, el principal club de la ciudad de Aveiro, apoyando la formación del equipo juvenil y permitiendo así que los pequeños jugadores en formación practiquen un deporte fuera de las actividades escolares.

PRIO también ha apoyado a los equipos de baloncesto masculino del Club Illiabum y a los equipos masculino y femenino del Baloncesto Ovarense y, sabiendo la energía que mueve a los jugadores hacia y desde las competencias.

### Surf

En PRIO siempre nos esforzamos por encontrar las mejores prácticas que conduzcan a la protección del medio ambiente, la protección de las aguas y los océanos y, por lo tanto, siendo Portugal un país con una gran costa y una práctica creciente de Surf, queríamos asociarnos a ella como “La energía del surf”.

En los últimos años hemos apoyado a varios colegios ofreciéndoles vestuario, tablas de surf y material de comunicación diverso para que puedan impartir clases de surf a niños desfavorecidos. Apoyamos con combustible a estas escuelas para que puedan llevar atletas a las competiciones.

En 2022, reforzamos nuestro apoyo a la 2ª edición de PRIO Softboard Heroes. Este evento, nuevo en Portugal, es un evento solidario, con el objetivo principal de promover y contribuir a un conjunto de asociaciones sin fines de lucro, a través de una competencia de surf original y divertida. Cuenta con un grupo de los mejores surfistas nacionales y varios invitados, quienes compitieron entre ellos para poder recaudar la mayor cantidad de dinero para una de las cuatro asociaciones que cada una representaba.

PRIO se convirtió en uno de los principales patrocinadores de la atleta olímpica Yolanda Hopkins. Yolanda atrajo la atención nacional por primera vez en 2019. Ganó los títulos nacionales en Portugal, así como el Boardmasters Roxy Open en Fistrá.

A pesar de los buenos resultados de principios de 2020, Yolanda vio limitados sus resultados por la pandemia. Tuvo algunas buenas actuaciones en los eventos de la Europe Countdown Series, pero tuvo que esperar para comenzar su objetivo final de clasificarse para el CT.

En un nuevo impulso a su joven carrera, en 2021 aseguró un lugar olímpico en los Juegos de Tokio a través de sus actuaciones en los Juegos de la ISA en El Salvador. Con un estilo agresivo, potente y con un compromiso total con el deporte, Yolanda Hopkins es la última línea de surfistas portugueses que se preparan para dejar su huella en el escenario mundial y competirán hasta 2024 también con los colores de PRIO.

## Música

Después de que en 2019 obtuviéramos el premio a la “Mejor Activación de Marca” en los Iberian Festival Awards, en 2020 y 2021 tuvimos que aparcar el autobús por la pandemia del Covid-19. En 2022 volvimos a la carretera con “Like a Bus” como una forma de acercarnos a un target más joven que serán los consumidores del futuro y fidelizarlos ahora.

Además del objetivo de crecer entre los consumidores más jóvenes, este proyecto está perfectamente alineado con los pilares de comunicación de la marca como son la juventud, la sostenibilidad, la accesibilidad, el relax, la emoción y la irreverencia.

“PRIO Like a Bus” es una activación que, en 2022, brindó una experiencia muy especial a 90 jóvenes asistentes al festival, “captados” a través de un pasatiempo en las redes sociales. Además del viaje de ida y vuelta a los festivales Sumol Summer Fest, Super Bock Super Rock y Meo Sudoeste, en un autobús completamente diferente, los ganadores recibieron entradas para todos los días del festival, pases de camping, kits de asistente al festival e incluso una visita guiada al backstage y camerino acompañados de los artistas colaboradores de la iniciativa.

Para hacer memorable esta experiencia, los viajes de “Like a Bus” contaron con la presencia y actuación de los artistas incluidos en el cartel del festival: T-Rex (SSF), Capicua (SBSR) y ProfJam (MSW) y de influencers de la “pandilla” “Like a Bus” quienes, en conjunto, difundieron toda la iniciativa en sus redes sociales.

El balance que hacemos es bastante positivo. La adherencia a la competencia superó todas nuestras expectativas y logramos crecer en notoriedad en el target, a valores que nunca habíamos alcanzado.

Con esta activación obtenemos:

- Publicación de 14 artículos con referencia a LaB, que suponen un retorno de 4.982€. En cuanto al número de personas potencialmente impactadas por la información, el número de oportunidades de contacto fue de 53.115 además del digital donde con influencers activados logramos compartir 50 contenidos con un alcance promedio de 48.000 por acción y por influencer.

- En cuanto a la notoriedad, crecimos 14% respecto al 2021 en notoriedad espontánea entre el target (18 – 34 años) pasando al 59% y consolidando la 4ª posición en el mercado nacional, y alcanzamos el 90% de notoriedad sugerida que corresponde a un crecimiento del 6% con respecto a 2021.

Todavía en el campo de la música, y como parte del proyecto LaB, lanzamos una canción original, “Suprior”, que en 2 semanas se convirtió en el video más visto de PRIO, con más de 1 millón de visitas. El Covid impidió la celebración de festivales de verano en Portugal, por lo que en 2021 PRIO no patrocinó ningún evento de esta naturaleza ni continuó con su proyecto ‘Like a Bus’, sin embargo, mantuvimos un estrecho contacto con nuestros socios en este territorio.

## URUGUAY

Como se comentó previamente DISA Uruguay acompaña el evento anual “Teletón” en apoyo a la Fundación Teletón que trabaja con la rehabilitación pediátrica de niños y jóvenes con discapacidad de origen neuro-músculo-esquelética, con el fin de favorecer su inclusión familiar, escolar, laboral y social.

Por el momento, desde Fundación DISA Uruguay no se cuenta con asociaciones o patrocinios, sino que solamente con el proyecto propio de la Escuelita de Fútbol ya comentado en el capítulo anterior.

## 6.3 SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

(204-1)

### ESPAÑA

#### Proveedores

En el año 2022 DISA en España tuvo 4.399 proveedores activos de los que 3.804 son locales, lo que representa, en términos relativos se mantuvo estable respecto a 2021.

El volumen de negocio con proveedores locales, como parte del compromiso de DISA con el desarrollo local, continúa siendo del 98%.

El Grupo DISA cuenta con implantación territorial en toda España, debido a la alta dispersión geográfica de sus 502 centros de trabajo. Para este informe en lo relativo a la actividad del Grupo en España, consideramos como proveedor local a todas las empresas radicadas en este país.

Teniendo en cuenta los datos relativos al domicilio fiscal de las diferentes empresas que provén de productos y servicios al Grupo DISA, el 44% están ubicados en el Archipiélago Canario y un 56% en el resto del territorio español.

### PORTUGAL

#### Proveedores

El Grupo PRIO en Portugal no dispone todavía de una gestión centralizada de proveedores, por lo que a la fecha de este informe no se dispone de esta información, más allá de los relativos al Sistema de Gestión de la Calidad para el que la organización está certificada.

### URUGUAY

#### Proveedores

DISA Uruguay cuenta con 1.542 proveedores activos, considerando a DISA Montevideo y Misurol. Para el caso de DISA Montevideo, se consideran como activos aquellos proveedores (1.177) con los cuales la compañía ha operado en los últimos 5 años y que tuvieran saldos pendientes al 30 de noviembre del 2022 en el proceso de migración de ERP a SAP, adicionados los creados en SAP en el mes de diciembre del presente ejercicio.

Para el caso de MISUROL son todos proveedores locales (362) con los que la empresa opera desde el 2010.

En 2022 los proveedores locales son 1514, lo que representa, en términos relativos, un 98% del total de proveedores. Durante el 2022 fueron dados de alta 199 proveedores, lo que representa un aumento del 13% respecto a los últimos 5 años, pero debemos considerar el impacto en el total de proveedores de 92 casos que no fueron migrados a SAP por no contar con saldos vigentes al 30.11.2022.

(2-12 y 3-3)

## ESPAÑA

### Compras

Existe una Política de Compras, que pretende que se establezca un modelo de gestión objetivo y transparente, buscando siempre la excelencia en el proceso de compras, para así lograr la mayor eficiencia entre todos.

Todo lo anterior se resume en cuatro valores fundamentales para la consecución de los mejores resultados en la gestión de Compras: compromiso, objetividad, transparencia y cercanía.

El Grupo DISA cuenta con un procedimiento general de Compras, el cual pretende regular la gestión con los proveedores, la justificación de sus costes, establecer un flujo de autorizaciones para su aprobación, así como reducir los riesgos inherentes a los procesos de compra. Este flujo de autorizaciones establece el cargo que ha de tener el aprobador de la compra en base al importe de la misma (Responsable, Jefe, Director y Consejero Delegado/Dpto. Compras)

En aras de cumplir los principios de la política de Compras, el proveedor se tendrá que regir por los principios establecidos, no contravenir la legalidad vigente en materia de derechos humanos, laborales y ambientales, procesos de adjudicación justos y transparentes, selección y contratación de proveedores homologados que cumplan los valores corporativos y el código de ética y conducta del Grupo DISA, estableciendo que todos los contratos que se firmen se ajustarán a los criterios de necesidad, idoneidad y austeridad, evitando siempre la inclusión de cláusulas abusivas o que sean contrarias a la buena fe entre cliente y proveedor.

Se incluye en los mismos una cláusula de responsabilidad social corporativa, que hace mención a nuestro Código de Ética y Conducta (y el enlace para su consulta) y por el que el proveedor se compromete y obliga a respetar en su integridad los principios que incluye y no llevará a cabo acciones que vayan en contra de cuantas disposiciones relativas al comportamiento ético y al respeto de los derechos humanos se encuentran recogidos en el citado Código, pudiendo DISA resolver la relación contractual en el caso de que se incumpla de forma grave o reiterada

Contamos con un portal de proveedores, en el que, a través de una web, se pretende mejorar la comunicación con los proveedores, agilizar y simplificar las relaciones comerciales donde se envían las facturas, se consultan y modifican.

(2-12, 3-3, 308-1, 414-1)

## PORTUGAL

### Compras

No se detallan procedimientos adicionales de proveedores porque no disponen de una gestión centralizada que se pueda describir o recoger de forma homogénea de todos los centros. Durante el ejercicio 2022 y 2023 se está trabajando para homogeneizar con los procedimientos establecidos para el Grupo.

(2-12, 3-3, 308-1, 414-1)

## URUGUAY

### Compras

Cuenta con procedimientos para la Gestión de sus proveedores, un Plan de Calidad para la gestión, evaluación y un procedimiento único para la gestión de compras generales.

Este último, implicó la unificación durante el 2022 de los 3 procedimientos existentes al 2021 (compras menores, adjudicación directa y licitación y compras genéricas) con el objetivo de establecer las

principales funciones, y responsabilidades del proceso de Gestión de Contratación de Bienes y Servicios (CBS), desde la identificación y análisis de necesidades, de la planificación de demanda o la solicitud de contratación, hasta el recibimiento del bien o servicio y el cierre de contrato.

Todos estos procedimientos son auditables anualmente y están Certificados por las Norma ISO - 9001-2015 y la 45001-2018 del Organismo UNIT (Instituto Uruguayo de Normas Técnicas).

Por otra parte, dicha gestión se basa principalmente en los siguientes principios para la contratación de bienes y servicios.

a) Legalidad: La Empresa cumple la legislación aplicable, reconociendo derechos y obligaciones acordadas contractualmente, así como prácticas locales;

b) Moralidad: La conducta de los empleados y proveedores tiene que ser, además de lícita, compatible con la moral, la ética, la buena fe, las mejores prácticas del mercado y los procedimientos del Código de ética y conducta de DISA.;

c) Impersonalidad: La visión corporativa y no la visión personal nordea las acciones de los empleados involucrados en los procesos de contratación de Bienes y Servicios, alejando condiciones o discriminaciones que afecten la competitividad;

d) Igualdad: Los invitados a participar de proceso de contratación tienen igual tratamiento;

e) Transparencia: Todos los participantes tienen acceso a las informaciones relevantes y necesarias del proceso de contratación, respetada la política de seguridad de la información;

f) Economía: Se buscan los mejores resultados económicos en la contratación, a través de procesos competitivos;

g) Vinculación a la solicitud de cotización: En la elección de la propuesta vencedora, se respetan las condiciones establecidas en la solicitud de cotización y en las modificaciones en ella realizadas;

h) Juzgamiento objetivo: La selección de las propuestas es realizada según criterios objetivos y adecuados al tipo de contratación.

#### Generación de Instrumento Contractual

EL Código de Ética y Conducta de DISA y la Política Integrada de Gestión, forman parte de los contratos a ser firmados por los proveedores en el proceso licitatorio y al igual que los requisitos del sistema de seguridad operacional (SMS) los cuales son firmadas y devuelta a DISA Uruguay, como reconocimiento y aceptación de estos en la etapa del proceso correspondiente.

a) En la contratación de un bien o servicio es indispensable la emisión del instrumento contractual, excepto en la contratación directa por bajo monto. (compras menores a USD 10k)

b) Cleaning Business Software (CBS) debe establecer uno o más modelos estandarizados de contrato, consultando al área Jurídico de la DISA Uruguay.

#### Control y Archivo del Instrumento Contractual

Todo instrumento contractual debe ser registrado en el sistema de Workflow de contratos de INTEGRADOC.

#### DEFINICION DE PROVEEDORES

Dentro de la Gestión de los proveedores y su procedimiento correspondiente mencionado anteriormente se describe la forma en que los proveedores de bienes y/o servicios consiguen la categoría de "Aprobados" y por consiguiente su inclusión en el Catálogo de Proveedores Críticos que es aquel que pueda colocar en riesgo:

- La continuidad operacional
- La seguridad de las personas, de las instalaciones o del medio ambiente
- La calidad de los bienes o servicios que la Empresa entrega al cliente final

Se aplica el concepto de una No Conformidad en la evaluación anual del mismo en caso de incumplimiento de un requisito definido en normas, procedimientos, legislación, políticas, documentos internos, entre otros y que afecta directamente el producto o servicio suministrado al cliente.

(3-3, 308-1)

Cadena de suministro

ESPAÑA

DISA cuenta con un procedimiento de Homologación de Proveedores que vela por identificar los riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza en los procesos de las compras, considerando criterios financieros y no financieros (ambientales, seguridad, relativos al personal, entre otros). Este procedimiento además permite cuantificar y realizar un seguimiento adecuado a los proveedores, así como identificar los riesgos ambientales, relativos a los derechos humanos, ciberseguridad, protección de datos y penales en la cadena de suministro.

El procedimiento de Homologación de Proveedores se formuló durante el ejercicio 2018 y el primer ejercicio en el que resultó de aplicación plena para todas las operaciones de compra y contratación de servicios fue en 2020. Progresivamente se ha aplicado el procedimiento a diferentes proveedores por su transversalidad, su facturación o su impacto en el desarrollo de nuevos negocios por su carácter crítico. También por solicitud de algún negocio al tratarse de proveedores que van a ofertar en una licitación.

La metodología empleada para la aplicación del procedimiento es a través de herramientas internas propias, con la colaboración de los departamentos y negocios competentes. Los criterios empleados para la homologación son los siguientes:

1. Ambientales: se miden por las certificaciones y políticas de buenas prácticas en esta materia que tiene implantadas en su compañía el proveedor a homologar.
2. Responsabilidad laboral y de derechos humanos: se miden por las respuestas favorables a un cuestionario en esta materia que vela por la inclusión, políticas sociales y RSC.

(414-1)

En total han sido homologados 58 proveedores del Grupo DISA. De ellos, 7 lo han sido durante el año 2022, lo que en términos relativos representa el 12%. Todos los proveedores que han sido homologados deben cumplimentar y acreditar mediante certificados su Sistema de Gestión RSC, siendo este uno de los criterios del Cuestionario de Homologación. En cuanto a la ciberseguridad y la protección de datos, 8 proveedores han sido homologados en DISA.

(308-2)

DISA no ha identificado impactos ambientales relevantes negativos en la cadena de suministro. Para ello, se enviaron encuestas a los diferentes negocios, en las que se preguntaba por los riesgos en materia social, medioambiental y laboral. Del análisis de las respuestas remitidas no se ha detectado ningún riesgo, con dos únicas excepciones registradas:



1º En el área de transporte, en donde se localiza riesgo por repercusiones ambientales por retraso en los suministros de repuestos y deterioro total del material a sustituir en los camiones. Poca disponibilidad para actuar en la reparación de averías por parte de los talleres en las islas menores. Para evitar estos riesgos el plan de mejora propone disponer de stock de repuestos suficiente, aun no siendo necesario por precaución.

2º En el área de Mantenimiento de Retail, se ha detectado la emisión gases HFC y se ha establecido el plan de mejora con una campaña de eliminación del refrigerante R22 y solicitud de permisos de vertido y control de los mismos.

(414-2)

Respecto a los impactos sociales negativos significativos –potenciales y reales– el Grupo no ha experimentado impactos sociales negativos en la cadena de suministro.

DISA Gestión Logística, S.L. realiza auditorías anuales al 100% de sus subcontratistas y de sus conductores propios. Dentro del área de transportes se detectó como riesgo, no disponer de repuestos y material necesario para reparaciones de importancia. Para reducir este riesgo, se ha establecido como plan de mejora el adelanto de pedidos de material con más tiempo de antelación, con implicaciones económicas.

En el área de mantenimiento de DISA Gas, se detectó riesgo por el retraso en entrega de envases adquiridos a proveedores por falta de materiales y rutas de barcos de mercancías que puede provocar roturas de stock en envases del mercado regulado. Con la intención de reducir esta posibilidad, se ha previsto la compra con mucha antelación para conseguir disponer de stock suficiente que permita contrarrestar la pérdida de envases por caducidad. En esta misma área, otro riesgo detectado en la cadena de suministro son los posibles retrasos en la entrega de materiales (pintura, granalla, válvula, etc) para realizar el mantenimiento de envases. Para evitarlos se propone realizar compra y adjudicación con la mayor antelación posible.

## PORTUGAL

No se detallan procedimientos adicionales de proveedores porque no disponen de una gestión centralizada que se pueda describir o recoger de forma homogénea de todos los centros. Durante el ejercicio 2022 y 2023 se está trabajando para homogeneizar con los procedimientos establecidos para el Grupo.

(103-3, 308-1)

### Evaluación de proveedores DISA Uruguay

El proceso de evaluación del proveedor consta de dos etapas:

- Evaluación Inicial
- Evaluación Continua

En este registro solo son incluidos los proveedores que son considerados críticos desde el punto de vista de Calidad, Seguridad, Medio Ambiente y Salud. Respecto a los proveedores, DISA Uruguay explicita en su Política de Calidad su compromiso de: "Capacitar, evaluar, seleccionar y desarrollar a nuestros proveedores críticos para que adopten procesos de trabajo acordes con nuestra política de calidad".

Según el estándar de DISA Uruguay correspondiente a REQUISITOS DE SMS PARA PROVEEDORES DE SERVICIOS, los proveedores son clasificados con las categorías I, II, III y IV.

Para la Evaluación Continua de todas las categorías de proveedores el formulario correspondiente, llamado BED, es enviado a CBS firmado por el proveedor, donde consta que le fue realizada la devolución de su desempeño.

La valoración es registrada por CBS en el CATÁLOGO DE PROVEEDORES CRÍTICOS. Es un objetivo del área de CBS para el año 2023, trabajar en la ampliación del Procedimiento de Evaluación de Proveedores, tratando de incorporar la misma metodología y criterios de Casa Matriz tales como criterios de elección de proveedores de acuerdo a sus Políticas ambientales, de Responsabilidad laboral y de derechos humanos mediante la implementación de un Portal de Proveedores a través de la WEB con el objetivo de optimizar la relación con los mismos en todos los aspectos. Y en la incorporación de un flujograma electrónico (Workflow) para las licitaciones e intercambio de información referente a dicho proceso.

## 6.4 CONSUMIDORES

### Salud y seguridad de los consumidores

(416-1)

Fomentamos la Salud y Seguridad de los consumidores mediante las políticas de gestión y control de la calidad y de formación de nuestros expendedores. Todos ellos reciben formación en manipulación de alimentos y allí donde hay elaboración de pan se mantienen los registros de trazabilidad, temperatura y alérgenos.

(417-1)

En cuanto a la calidad de los combustibles que comercializamos, todos ellos cumplen sus especificaciones técnicas y las normas de etiquetado legalmente establecidas. Ofrecemos además productos con aditivos que mejoran el rendimiento y limpieza del motor. La gestión de la calidad se sustancia con la normativa de calidad que requerimos a nuestros contratistas y con el control añadido de nuestros laboratorios en todas las instalaciones de almacenaje. En 2022, los laboratorios de DISA realizaron 10.102 ensayos de calidad, 323 más que en 2021. De este modo, continúa la tendencia creciente en el número de controles de calidad realizados cada ejercicio.

Adicionalmente, Distribuidora Marítima Petrogás, S.A.U., posee el Certificado de Calidad según la Norma ISO 9001 y el Certificado de seguridad ISM. Además, la sociedad está en posesión de la Certificación ISO 14001 sobre protección medioambiental y la ISO 45001 sobre seguridad y salud.

Por su parte, DISA Gestión Logística, S.L., dispone de un Sistema Integrado de Gestión, certificado por AENOR, en Gestión de la Calidad (ISO 9001:2015), Gestión Ambiental (ISO 14001:2015), Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001); y desde diciembre de 2018 cuenta con la certificación SQAS (Safety and Quality Assessment Systems) del Consejo Europeo de la Industria Química (CEFIC), que ratifica nuestro compromiso con la Calidad, Seguridad y Medio Ambiente. Todas ellas, renovadas durante el ejercicio 2021, obteniendo una notable mejora en la puntuación del SQAS.

DISA Atención al Cliente S.L.U dispone de la certificación ISO 9001:2015.

Por su parte, en Uruguay, a través de DISA Montevideo cuenta con la ISO 9001:2015, la 14001:2015, la 45001:2015 y la 50.000:2018.

### Sistemas de reclamación y quejas

(2-26, 3-3, 418-1)

ESPAÑA

Los clientes que adquieren los productos y servicios de las sociedades DISA, así como los consumidores finales, disponen de diversos canales específicos de atención al cliente, en especial los siguientes:

1. Las hojas de reclamaciones que están a disposición de los clientes consumidores en todos y cada uno de los puntos de atención y venta al público existentes en el Grupo DISA.

2. La Voz del Cliente, un canal específico de atención al cliente en la página web corporativa en el que, para gestionar de forma rápida y eficaz las reclamaciones, se informa de la política de reclamaciones y se facilita al cliente el mayor número de canales posibles para comunicarlas.
3. A través de los buzones de atención al cliente que se encuentran publicados en <https://www.disagrupo.es/conoce/atencion-al-cliente/>
4. Por escrito dirigido a: DISA Atención al Cliente, Área de Reclamaciones, Calle Álvaro Rodríguez López N.º 1, 38003 – Santa Cruz de Tenerife, o a través del apartado de correos 8.
5. En las líneas telefónicas de atención al cliente publicadas en <https://www.disagrupo.es/conoce/atencion-al-cliente/>

En DISA existe una política de reclamaciones que figura publicada en su página web corporativa <https://www.disagrupo.es/conoce/atencion-al-cliente/la-voz-del-cliente/politica-reclamaciones.aspx> y, en concreto, se vehiculan en su mayoría a través de DISA Atención al Cliente que cuenta con un equipo especializado con el siguiente compromiso de gestión:

1. Una vez recibida una queja o reclamación a través del formulario web o en las direcciones de correo electrónico del servicio de atención al cliente, publicadas en <https://www.disagrupo.es/conoce/atencion-al-cliente/>, se procede a registrarla asignándole un número de referencia, que se pone en conocimiento del cliente en la dirección de correo electrónico facilitada para esta gestión.
2. La reclamación registrada se responderá en el plazo más breve posible y en todo caso en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la reclamación.
3. Para conocer el estado de su queja o reclamación puede contactar con el servicio de atención al cliente en el 900 818 411 o en la dirección [atencionclientes@disagrupo.es](mailto:atencionclientes@disagrupo.es).
4. A los efectos de lo previsto en el artículo 21.4 del Texto Refundido 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias, así como del artículo 40 de la Ley 7/2017, de 2 de noviembre, por la que se incorpora al Ordenamiento Jurídico Español la Directiva 2013/11/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de mayo de 2013, relativa a la resolución alternativa de litigios en materia de consumo, se informa de que ninguna de las Empresas del Grupo Disa se encuentra adheridas a entidad acreditada en España o la Unión Europea para la Resolución de Conflictos en materia de Consumo.

En el supuesto de que el consumidor plantee directamente una reclamación a alguna de las empresas del Grupo Disa, y no se encuentre satisfecho con su respuesta, puede acudir a las autoridades en materia de consumo que sean competentes en su lugar de residencia.

Concretamente, en el año 2022 se recibieron un total de 1.483 reclamaciones y quejas. En el año 2021, se recibieron un total de 894 reclamaciones, lo que significa un aumento del 65,8% respecto al ejercicio anterior.

El 57% de este incremento ha estado relacionado con el aumento de quejas asociadas a incidencias puntuales por la aplicación de la bonificación pública de 20 céntimos por litro, aprobada por el Gobierno de España como medida coyuntural para paliar el alza de precios de los combustibles derivada de la guerra de Ucrania, o los descuentos acumulativos aplicados por DISA vinculados a la promoción de lanzamiento de su App “MI ENERGÍA DISA).

De las quejas y reclamaciones recibidas en el año 2022 el 89% se concentran en operaciones de las estaciones de servicio. En términos relativos, sólo se registraron reclamaciones en el 0,002% del número total de operaciones de venta realizadas en este negocio.

Del total de las reclamaciones/quejas recibidas en 2022, a la fecha de emisión de este informe, se han cerrado el 99,9%, correspondiéndose el 93,8% a respondidas, un 6,1%, que por falta de datos de contacto válidos o por ausencia de respuesta de cliente no se ha podido dar continuidad a la resolución, el resto se ha cerrado sin haber logrado satisfacer la solicitud del cliente o en trámites de resolución.

#### Canal Denuncia

Existe además un Canal de Denuncia en la página web corporativa a disposición de clientes, consumidores y trabajadores de DISA, destinado a recibir comunicaciones de denuncias relacionadas con posibles irregularidades vinculadas a las actividades del Grupo, así como comportamientos o prácticas que puedan

vulnerar el Código de Conducta del Grupo. En 2022 se presentaron 13 reclamaciones (1 menos que en 2021), por el canal denuncia todas ellas cerradas.

## PORTUGAL

PRIO dispone de un departamento de atención al cliente con las siguientes áreas:

Reclamaciones

1. Puntos de red de venta directa
2. Atención para clientes de tarjeta PRIO
3. Estaciones de red de gestión propia
4. Atención corporativa

En el ejercicio 2022 se registraron en el sistema 4 reclamaciones.

## URUGUAY

La gestión de reclamaciones y quejas de clientes es registrada en el sistema informático “ENAXIS” y se encuentra descrita en un flujograma dentro del procedimiento: GESTIÓN DE RECLAMOS Y QUEJAS DE CLIENTES. En el mismo se encuentran detallados los siguientes pasos:

1. Recepción de las reclamaciones /Contacto inicial con el cliente
2. Acciones Inmediatas
3. Análisis de Causas
4. Acciones Correctivas /Preventiva
5. Evaluación Eficacia, contacto final con el cliente y evaluación de la conformidad

El canal por donde pueden recibirse las reclamaciones/quejas de clientes es directamente en el área de Gestión Comercial, por la web de DISA URUGUAY, al e-mail [uruguay@disagrupo.uy](mailto:uruguay@disagrupo.uy) o por la web de DISA ESPAÑA.

En el caso de que el Reclamo /Queja no sea recibida por el área de Gestión Comercial, cualquier persona que detecte el mismo, debe comunicarlo vía mail a la anterior y al Representante de la Dirección en forma inmediata. Luego, el Representante de la Dirección se pone en contacto con el cliente para tomar conocimiento del mismo y tramitar la reclamación en el sistema ENAXIS.

Contacto final con el cliente y evaluación de la conformidad:

El Representante de la Dirección se comunica nuevamente con el cliente para evaluar su conformidad con respecto a la solución del reclamo. Esta comunicación será realizada antes de transcurridos 7 días desde que se solicitó el cierre del reclamo.

En caso de que el cliente no esté conforme con las acciones inmediatas, se evalúa la toma de nuevas medidas.

El Asesor Comercial se comunica con el cliente para realizar la comunicación final, comentando las nuevas acciones, o no. Esta comunicación será realizada antes de transcurridos 7 días desde que intentó realizar el cierre del reclamo.

En el ejercicio 2022 se registraron en el sistema 8 reclamaciones, de los cuales dos de ellas correspondían a EESS operadas por DISA (MISUROL 2 y MISUROL 4). En el ejercicio 2021 se registraron en el sistema 7 reclamaciones, de los cuales únicamente una de ellas correspondía a una EESS operada por DISA (MISUROL 1).

Del total de las reclamaciones/quejas recibidas en 2022, a la fecha, se han cerrado el 100%.

## 6.5 INFORMACIÓN FISCAL

(207-1)

En los ejercicios 2022 y 2021, los beneficios atribuidos a la sociedad dominante fueron de 166,9 millones de euros y 100,4 millones de euros, respectivamente. Este beneficio es el resultante de la consolidación por integración global de todas las sociedades dependientes del Grupo DISA.

En el año 2022, la contribución a la financiación pública a través de tributos y cotizaciones a la seguridad social del Grupo DISA, sin considerar el efecto del subgrupo Damm, sigue concentrándose principalmente en España, donde superó los 1.000 millones de euros. Concretamente, cerca de 970 millones corresponden a la liquidación de tributos, mientras que la aportación a la Tesorería de la Seguridad Social, para el mantenimiento de las prestaciones vigentes en el sistema público, ascendió a 31 millones de euros.

No obstante, en la última década, el Grupo DISA, como muestra de su compromiso con la creación de empleo y el estado de bienestar, ha duplicado su coste laboral y sus aportaciones a la Seguridad Social.

Refiriéndonos solo a la Contribución Tributaria realizada en el ejercicio 2022 por las sociedades que forman parte del Grupo DISA en España, esta cifra presenta un incremento del 37% respecto a 2021, pasando de 733 millones de euros a 1.011 millones. El incremento está directamente vinculado con el aumento de los precios derivado de la situación internacional en Europa, así como con el aumento de volúmenes de combustible vendidos. De los 1.011 millones de euros tributados, 406 corresponden a la recaudación por la imposición indirecta sobre el consumo (IGIC, IVA y similares) y 534 millones al Impuesto Especial sobre Hidrocarburos.

Adicionalmente, se muestran datos idénticos relativos a la actividad de las sociedades del Grupo DISA en Portugal y Uruguay.

#### ESPAÑA

(*) Balance Fiscal: importes ingresados en el ejercicio 2022	Miles de euros
Impuesto Especial Combustibles	534.108
IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES	47.828
CUOTAS SEGURIDAD SOCIAL (cuota empresa+trabajador)	31.133
IRPF (empleados y profesionales)	13.988
IBI y otros impuestos locales	3.378
IRPF, IRNR e IS (otras retenciones)	5.161
Impuesto sobre el Valor de la Producción de Energía Eléctrica (IVPEE)	-
TOTAL COSTE POR PAGO DE IMPUESTOS Y SEGURIDAD SOCIAL	635.597
% s/Cifra de Negocios	18,50%
Saldo neto de IVA ingresado en Hacienda	391.607
Exacción combustibles Canarias	6.937
Saldo neto de IGIC ingresado en Hacienda	7.045
Otros Impuestos Especiales (gas natural y electricidad)	1.152
Otros tributos	67
TOTAL CONTRIBUCIÓN GRUPO DISA A INGRESOS FISCALES Y SEGURIDAD SOCIAL	1.042.406

(201-1,201-4)

	2022	2021
Impuesto sobre beneficios pagados (miles de euros)	47.828	24.746

	2022	2021
Subvenciones públicas recibidas (miles de euros)	1.633	1.115

#### PORTUGAL

(*) Balance Fiscal: importes ingresados en el ejercicio 2022	Miles de euros
Impuesto Especial Combustibles	246.335

Impuesto sobre Sociedades	9.902
Cuota Seguridad Social	5.209
IRPF (empleados y profesionales)	4.009
Impuesto Municipal de Bienes Inmuebles (IMI)	167
IRPF, IRNR e IS (otras retenciones)	0
Impuesto sobre el Valor de la Producción de Energía Eléctrica (IVPEE)	6
Total coste por pago de impuestos y seguridad social	265.628
% s/Cifra de Negocios	15,82%
Saldo neto de IVA ingresado en Hacienda	152.030
Contribución Extraordinaria del Sector Energético (CSE)	406
Total contribución grupo DISA a ingresos fiscales y seguridad social	418.065

#### URUGUAY

Balance Fiscal: importes ingresados en el ejercicio 2022	Miles de euros
Impuesto Especial Combustibles (Imesi + URSEA)	2.853
Impuesto sobre Sociedades (IRAE)	1
Cuota Seguridad Social (cuota empresa)	392
IRPF (empleados y profesionales)	695
Cuota seguridad social (cuota trabajadores)	586
IBI y otros impuestos locales (Contribuciones inmobiliarias, patentes, tributos, etc)	134
IRPF, IRNR e IS (irae), otras retenciones	87
Total coste por pago de impuestos y seguridad social	4.747
% s/Cifra de Negocios	0,71%
Saldo neto de IVA ingresado en Hacienda	n/a
Otros tributos (Impuesto al Patrimonio)	n/a
Total contribución grupo DISA a ingresos fiscales y seguridad social	4.747

	TOTAL UY
	2022
Impuesto sobre beneficios pagados (miles de euros)	1
	2022
Subvenciones públicas recibidas (miles de euros)	-

## 7. ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Capítulo de Referencia	de	Observaciones
<b>MODELO DE NEGOCIO</b>				
Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-6	1. Modelo de negocio. 1.1. Sociedades y productos 1.2. Clientes y mercados	
		GRI 2-1	1. Modelo de negocio 1.1. Sociedades y productos 1.2. Clientes y Mercados	

<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3	2. Información sobre cuestiones ambientales 2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-23, 3-3	1.7 Impactos, riesgos y oportunidades	
		GRI 2-12	1.7 Impactos, riesgos y oportunidades	
		GRI 201-2	1.7 Impactos, riesgos y oportunidades	
General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 2-12	2. Información sobre cuestiones ambientales	
		GRI 2-27	2. Información sobre cuestiones ambientales	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3	2. Información sobre cuestiones ambientales 2.2. Economía Circular: prevención y gestión de residuos	

		GRI 2-12	2. Información sobre cuestiones ambientales	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 2-12	2. Información sobre cuestiones ambientales	
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 2-27	2. Información sobre cuestiones ambientales	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 3-3	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
		GRI 302-4	2.3.3 Energía	
		GRI 302-5	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
		GRI 305-7	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
		GRI 305-5	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3	2.3.2 Materias primas y materiales	
		GRI 306-2	2.2.1. Residuos	
Usos sostenibles de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1	2.3.1 Agua	
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3	2.3.2 Materias primas y materiales	
		GRI 301-1		El cálculo de los materiales utilizados por peso y volumen no es material según la actividad de Grupo DISA
		GRI 301-2	2.3.2. Materias primas y materiales	
		GRI 301-3	2.3.2. Materias primas y materiales	
		GRI 2-6	2.3.3 Energía	
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 302-1	2.3.3 Energía	
		GRI 3-3	2.3.3 Energía	
		GRI 302-3	2.3.3 Energía	
		GRI 302-4	2.3.3 Energía	
		GRI 302-5	2.3.3 Energía	
Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1	2.1 Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
		GRI 305-2	2.1 Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
		GRI 305-3	2.1 Cambio Climático y otros tipos de contaminación	



	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 3-3	2.1 Cambio climático y otros tipos de contaminación	
		GRI 3-3	2.1 Cambio climático y otros tipos de contaminación	
		GRI 201-2	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación 2. Información sobre cuestiones ambientales	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	GRI 3-3	1.7 Impactos, riesgos y oportunidades	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3	2.3.2. Materias primas y materiales	
		GRI 304-3		
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1	2.3.5. Protección de la biodiversidad	
		GRI 304-2		

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL

Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-25, 3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
		GRI 2-19	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Se ha realizado un análisis de políticas general para la elaboración del Estado de Información no Financiera. Como beneficios sociales, tanto para los empleados/as de DISA a jornada completa como el resto pueden disfrutar de seguro de vida, seguro médico, cobertura por incapacidad o invalidez, baja por maternidad o paternidad, fondo de pensiones (sólo para empleados a jornada completa) y acciones (sólo para cargos Directivos).
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			Grupo DISA no considera ningún riesgo relevante en este aspecto.
		NO GRI	3.3 Salud y seguridad	Los riesgos y los procesos de personal son los incorporados en la prevención de riesgos laborales.
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7	3.1. Empleo 3.1.1. Ocupación	
		GRI 405-1b	3.1. Empleo 3.1.1. Ocupación	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	3.1. Empleo 3.1.1. Ocupación	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	3.1. Empleo 3.1.1. Ocupación	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1b	3.1. Empleo 3.1.1. Ocupación	
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	3.1.2 Remuneraciones	
	Brecha Salarial	GRI 405-2	3.1.2 Remuneraciones	
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1	3.1.2 Remuneraciones	
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas,	GRI 2-19	3.1.2 Remuneraciones		

	indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo			
	Implantación de medidas de desconexión laboral	NO GRI	3.1.1. Ocupación 3.1.3 Políticas de desconexión laboral	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b)	3.7. accesibilidad universal de personas con discapacidad	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 2-7 Cualitativo	3.3.1 Ocupación 3.2.1. Organización del tiempo de trabajo	
	Número de horas de absentismo	GRI 403-2	3.2.2. Absentismo	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3	3.2.3. Conciliación	
Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 3-3	3.3. Salud y Seguridad	
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2 GRI 403-9		
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-3 403-10		
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-30 GRI 403-4	3.4. Relaciones Sociales	Los temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos son aquellos establecidos en el convenio de la normativa vigente aplicable.
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	3.4. Relaciones Sociales	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4	3.4. Relaciones Sociales	Los temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos son aquellos establecidos en el convenio de la normativa vigente aplicable.
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3 GRI 404-2	3.5. Formación 3.5. Formación	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	3.5. Formación	
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	NO GRI	3.7. Accesibilidad universal de personas con discapacidad	Para promover la accesibilidad, los accesos a los puestos de trabajo están habilitados y acondicionados tal y como lo estipula la ley vigente.
		GRI 405-1	3.7. Accesibilidad universal de personas con discapacidad	

Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3	3.6. igualdad y no discriminación	
	Planes de igualdad	GRI 406-1	3.6. Igualdad y no discriminación	
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 404-2	3.6. Igualdad 3.5. Formación	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 2-23	3.6. Igualdad y no discriminación	
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	3.7. Accesibilidad universal de personas con discapacidad	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 406-1	3.6. Igualdad y no discriminación	

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 GRI 412-2	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			Grupo DISA no considera ningún riesgo relevante en este aspecto.
				Grupo DISA no considera ningún riesgo relevante en este aspecto.
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 3-3 GRI 414-2	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	

		GRI 412-1	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	No se han recibido denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 2-26	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	No se han recibido denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos
		GRI 3-3		
		GRI 406-1		
		GRI 411-1		
		GRI 419-1		DISA no presentó multas o sanciones monetarias significativas por el incumplimiento de leyes o normativas en materia social o económica
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	

INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3, 2-26 GRI 205-2 GRI 205-3	5.1. Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	Personal formado en políticas anticorrupción
Principales Riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 205-3		La Compañía no ha considerado riesgo fuera de lo normal en este aspecto. Sin embargo, cuenta con mecanismos de prevención.  no se ha registrado ningún caso confirmado de corrupción en las sociedades que forman DISA.
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3	5.1. Lucha contra la corrupción, el soborno y el	

			blanqueo de capitales	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3	5.1. Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 3-3	5.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	
		GRI 201-1 203-2		
		GRI 203-2		
		GRI 415-1		La sociedad no realiza gastos en este aspecto

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3	6.1. Impacto de la actividad en la sociedad 6.3. subcontratación y proveedores	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			El Grupo no ha considerado ningún riesgo relevante en este aspecto.
				El Grupo no ha considerado ningún riesgo relevante en este aspecto.
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
		GRI 203-2		
		GRI 204-1	6.3 Subcontratación y proveedores	
		GRI 413-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
		GRI 413-2		El Grupo DISA no realiza actividades con impactos negativos significativos en las comunidades locales
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 203-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	

		GRI 203-2		El Grupo no ha contabilizado los impactos económicos indirectos.	
		GRI 413-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio		
		GRI 413-2		La organización no realiza operaciones con impactos negativos significativos en las comunidades locales	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 2-29	6.2. Acciones de asociación y patrocinio		
		GRI 413-1			
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28	1.3. Pertenencia a asociaciones del sector y el entorno		
		GRI 203-1 GRI 203-2	6.2. Acciones de asociación y patrocinio		
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3	6.3. Subcontratación y proveedores		
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-1	6.3. Subcontratación y proveedores	Cadena de suministro.	
		GRI 308-2	6.3. Subcontratación y proveedores		
		GRI 407-1		No se han identificado.	
		GRI 409-1		No se han identificado.	
		GRI 414-1	6.3. Subcontratación y proveedores		
		GRI 414-2		La sociedad no ha experimentado impactos sociales negativos en la cadena de suministro	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1	6.3. Subcontratación y proveedores		
		GRI 308-2		No ha habido impactos ambientales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas	
		GRI 414-2	6.3. Subcontratación y proveedores		
	Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 416-1	6.4. Consumidores	
			GRI 416-2		No se contemplan casos de incumplimiento de salud y seguridad.
GRI 417-1			6.4. Consumidores		
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		GRI 2-26	6.4.2. Sistemas de reclamación y quejas		
		GRI 418-1			
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-1	6.5		
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Información fiscal		

	Impuestos sobre beneficios pagados	NO GRI GRI 201-1		
--	------------------------------------	---------------------	--	--



## 8. ANEXO II: LISTADO CENTROS DE TRABAJO

ESPAÑA			
Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
Convenien Distribucion SL	CODI	Acorán	Santa Cruz
Disa Atención Cliente SLU	DITE	Párroco V.Reina	Las Palmas
Disa Atención Cliente SLU	DITE	A. Rguez. López	Santa Cruz
Disa Capital	DICA	Río Bullaque	Madrid
Disa Corporación Petrol.	DICO	Párroco V.Reina	Las Palmas
Disa Corporación Petrol.	DICO	Paseo La Habana	Madrid
Disa Corporación Petrol.	DICO	Río Bullaque	Madrid
Disa Corporación Petrol.	DICO	A. Rguez. López	Santa Cruz
Disa Corporación Petrol.	DICO	Fomento	Santa Cruz
Disa División Internac.SL	DIVI	Madrid	Madrid
Disa El Hierro, S.L.	LHIE	Valverde	Santa Cruz
Disa Energía Eléctrica	DIEL	Párroco V.Reina	Las Palmas
Disa Energía Eléctrica	DIEL	Fomento	Santa Cruz
Disa Energy S.L.U	PELI	Of. Barcelona	Barcelona
Disa Energy S.L.U	PELI	Río Bullaque	Madrid
Disa Fuerteventura, S.L.	LFUE	Fuerteventura	Las Palmas
Disa Gas S.A.U.	DIGA	Párroco V.Reina	Las Palmas
Disa Gas S.A.U.	DIGA	Río Bullaque	Madrid
Disa Gas S.A.U.	DIGA	Río Bullaque FI	Madrid
Disa Gas S.A.U.	DIGA	Fomento	Santa Cruz
Disa Gestión Log., S.L.	LTRA	Breña Alta	Santa Cruz
Disa Gestión Log., S.L.	LTRA	Distribución	Santa Cruz
Disa Gestión Log., S.L.	LTRA	Fuerteventura	Santa Cruz
Disa Gestión Log., S.L.	LTRA	La Gomera	Santa Cruz
Disa Gestión Log., S.L.	LTRA	Lanzarote	Santa Cruz
Disa Gestión Log., S.L.	LTRA	Salinetas	Santa Cruz
Disa Gomera, S.L.	LGOM	La Gomera	Santa Cruz
Disa Gran Canaria, S.L.	LGRA	Salinetas	Las Palmas
Disa Holding Energético	DIHE	Lab. Salinetas	Las Palmas
Disa Holding Energético	DIHE	Párroco V.Reina	Las Palmas
Disa Holding Energético	DIHE	Salinetas	Las Palmas
Disa Holding Energético	DIHE	Río Bullaque	Madrid
Disa Holding Energético	DIHE	Río Bullaque FI	Madrid
Disa Holding Energético	DIHE	A. Rguez. López	Santa Cruz
Disa Holding Energético	DIHE	Fomento	Santa Cruz
Disa Holding Energético	DIHE	Lab. Costa Sur	Santa Cruz
Disa Impulsa	DIIM	A. Rguez. López	Santa Cruz
Disa Impulsa	DIIM	Fomento	Santa Cruz
Disa Impulsa	DIIM	Párroco V.Reina	Santa Cruz
Disa La Palma, S.L.	LPAL	Breña Alta	Santa Cruz
Disa La Palma, S.L.	LPAL	Breña Baja	Santa Cruz
Disa Lanzarote, S.L.	LLAN	Lanzarote	Las Palmas
Disa O&M Renovables	DIOM	Fomento	Santa Cruz
Disa O&M Renovables	DIOM	Parq Eól Arico	Santa Cruz
Disa Península SLU	DIPE	Of. Barcelona	Barcelona
Disa Península SLU	DIPE	Río Bullaque	Madrid
Disa Península SLU	DIPE	Río Bullaque FI	Madrid

Disa Península SLU	DIPE	Fomento	Santa Cruz
Disa Red de Serv. Petr.	DIRE	Párroco V.Reina	Las Palmas
Disa Red de Serv. Petr.	DIRE	Fomento	Santa Cruz
Disa Renovables	DINO	Fomento	Santa Cruz
Disa Restauración y Ocio	DIRO	1º de Mayo	Las Palmas
Disa Restauración y Ocio	DIRO	Capitol	Las Palmas
Disa Restauración y Ocio	DIRO	Río Bullaque	Madrid
Disa Restauración y Ocio	DIRO	A. Rguez. López	Santa Cruz
Disa Restauración y Ocio	DIRO	Arona	Santa Cruz
Disa Restauración y Ocio	DIRO	La Salle	Santa Cruz
Disa Restauración y Ocio	DIRO	Las Chafiras	Santa Cruz
Disa Servicios Energético	DIEN	Párroco V.Reina	Las Palmas
Disa Servicios Energético	DIEN	Fomento	Santa Cruz
DISA SUMINISTROS Y TRADIN	AGRU	Of. Barcelona	Barcelona
DISA SUMINISTROS Y TRADIN	AGRU	Río Bullaque	Madrid
DISA SUMINISTROS Y TRADIN	AGRU	Fomento	Santa Cruz
Disa Tenerife, S.L.	LTEN	Fomento	Santa Cruz
Disa Tenerife, S.L.	LTEN	Granadilla	Santa Cruz
Disa Tenerife, S.L.	LTEN	Melilla	Santa Cruz
Disa Tenerife, S.L.	LTEN	Párroco V.Reina	Santa Cruz
Disa Tenerife, S.L.	LTEN	Salinetas	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Dacil	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Guanarteme	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Herbania	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Mencey	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Tinerfe	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	Fomento	Santa Cruz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Boiro	A Coruña
Expl. Estación Servicio	ESSA	Makro Coruña	A Coruña
Expl. Estación Servicio	ESSA	San Pedro de No	A Coruña
Expl. Estación Servicio	ESSA	Valdoviño	A Coruña
Expl. Estación Servicio	ESSA	Betoño	Alava
Expl. Estación Servicio	ESSA	Rivabellosa	Alava
Expl. Estación Servicio	ESSA	Almansa	Albacete
Expl. Estación Servicio	ESSA	Alcoy	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	Almazara	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	Av. Orihuela	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	Denia	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	Elche	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	Elda	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	Pedreguer Norte	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	Pedreguer Sur	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	Petrer	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	Rabassa	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	Redován	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Nijareña	Almería
Expl. Estación Servicio	ESSA	San Nicolas	Almería
Expl. Estación Servicio	ESSA	CEE Cerillero	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	CEE Corredoria	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	Jarrio I	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	San Agustín	Asturias

Expl. Estación Servicio	ESSA	Vázquez y Castr	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	Villalegre	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	Ávila	Ávila
Expl. Estación Servicio	ESSA	Almendralejo	Badajoz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Badajoz Expres	Badajoz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Las Cumbres	Badajoz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Merida	Badajoz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Talavera La Rea	Badajoz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Makro Palma	Baleares
Expl. Estación Servicio	ESSA	Marratxi	Baleares
Expl. Estación Servicio	ESSA	Son Valentí	Baleares
Expl. Estación Servicio	ESSA	Valldemoss	Baleares
Expl. Estación Servicio	ESSA	Baix Llobregat	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	C. del Vallés	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Canvinyalets	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Granollers	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Illa Sabadell	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Iradier Terré	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Roca Store	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Makro Badalona	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Makro Z. Franca	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Molíns de Rey	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Santiga	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Tona	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Vilafranca	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Navalmoral	Cáceres
Expl. Estación Servicio	ESSA	Plasencia	Cáceres
Expl. Estación Servicio	ESSA	Aerorejerez	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Caballo Blanco	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Salinas	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	El Marquesado	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	El Mirador	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Jerez	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	L. Concepción	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Makro S.María	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Pizarro	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Portichuelos	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Sanlúcar de Bar	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Altapeña	Cantabria
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Villaescus	Cantabria
Expl. Estación Servicio	ESSA	Igollo	Cantabria
Expl. Estación Servicio	ESSA	Los Castros	Cantabria
Expl. Estación Servicio	ESSA	Makro Santander	Cantabria
Expl. Estación Servicio	ESSA	Jérica	Castellón
Expl. Estación Servicio	ESSA	Catena	Ceuta
Expl. Estación Servicio	ESSA	Disa Pto Ceuta	Ceuta
Expl. Estación Servicio	ESSA	Disa Varadero	Ceuta
Expl. Estación Servicio	ESSA	Muelle Dato	Ceuta
Expl. Estación Servicio	ESSA	Punta Almina	Ceuta
Expl. Estación Servicio	ESSA	Tomelloso	Ciudad Real
Expl. Estación Servicio	ESSA	Valdepeñas	Ciudad Real

Expl. Estación Servicio	ESSA	Lucena	Córdoba
Expl. Estación Servicio	ESSA	Anglés	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Capmany	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Celrá	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Figueres	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Bóvila	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Junquera	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Salt	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Alhendín	Granada
Expl. Estación Servicio	ESSA	Armillá	Granada
Expl. Estación Servicio	ESSA	Cúllar	Granada
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Padul	Granada
Expl. Estación Servicio	ESSA	Loma Verde	Granada
Expl. Estación Servicio	ESSA	Azuqueca Henar	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	El Corredor	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	Fontanar	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	Guadalajar Nudo	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	Torrejón Rey	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	Trafalgar	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	Urnieta	Guipuzcoa
Expl. Estación Servicio	ESSA	Cartaya	Huelva
Expl. Estación Servicio	ESSA	CEE JR Jiménez	Huelva
Expl. Estación Servicio	ESSA	Lepe	Huelva
Expl. Estación Servicio	ESSA	Fraga	Huesca
Expl. Estación Servicio	ESSA	Baeza	Jaen
Expl. Estación Servicio	ESSA	Martos	Jaen
Expl. Estación Servicio	ESSA	San Lucas	Jaen
Expl. Estación Servicio	ESSA	Torredelcampo	Jaen
Expl. Estación Servicio	ESSA	Univ.de Jaen	Jaen
Expl. Estación Servicio	ESSA	CEE L.Gongora	Leon
Expl. Estación Servicio	ESSA	CEE Las Tejas	Leon
Expl. Estación Servicio	ESSA	Alcarrás	Lleida
Expl. Estación Servicio	ESSA	Borges Blanques	Lleida
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Lugo	Lugo
Expl. Estación Servicio	ESSA	Alberto Aguilera	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Alcalá Henares	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Alcobendas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Alcorcon	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Algete	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Arroyo Leganes	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Av. Andalucía	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Av. Aviación	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Casablanca	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	CEE Las Tablas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	CEE Los Majuelo	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Ciempozuelos	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Collado Mediano	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Colmenar	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Coslada	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	El Dorado	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Fuente El Saz	Madrid

Expl. Estación Servicio	ESSA	Fuentidueña	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Getafe	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Goya	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Guadarrama	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Herrera Oria	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Humanes	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Cabrera	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Serna	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Las Monjas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Los Castillos	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Los Viñedos	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Lozoyuela	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	M40	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Machupichu	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Makro Barajas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Makro Leganes	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Manzanares	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Moraleja	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Parla	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Parque Cataluña	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Parque Forestal	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Plaza Elíptica	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Puente Praga	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Puerta Madrid	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Rivas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Soto Henares	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Torres Alameda	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	V. Complutense	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Valdebebas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Valdelaparra	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Valdemorillo	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Valdemoro	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Vallecas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Villanueva	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Villaverde	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Villalba	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Vina de Tomillo	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Antequera	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Azucarera	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Benalmadena	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Cabopino	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Coín	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	El Tarajal	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Estepona	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Guadalobon	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Gualdalhorce	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Los Prados	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Plaza Mayor	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Puerto Banús	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	R. Higueron	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Rincon Victoria	Málaga

Expl. Estación Servicio	ESSA	Ronda	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Shell Archidona	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Torremolinos	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Trapiche	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Alfonso XIII	Melilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Carlos V	Melilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Puente Triana	Melilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Altorreal	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Juan de Borbon	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Manga	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Makro Murcia	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Mercamurcia	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Polaris Murcia	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Región Murciana	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Muguiró	Navarra
Expl. Estación Servicio	ESSA	Palencia	Palencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Rias Baixas	Pontevedra
Expl. Estación Servicio	ESSA	CEE Santa Marta	Salamanca
Expl. Estación Servicio	ESSA	Sancti Spiritus	Salamanca
Expl. Estación Servicio	ESSA	L. A. S. Rafael	Segovia
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Lastrilla	Segovia
Expl. Estación Servicio	ESSA	San Cristobal	Segovia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Segovia	Segovia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Aerosevilla	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Alcalá Guadaira	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Bormujos	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Bujalmore	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Dulce Nombre N	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Dulce Nombre S	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	El Quema	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	El Retiro	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Estepa	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Gelves	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Gines	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Giralda	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Isla	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Liebre	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Victoria	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Las Cabezas	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Los Palacios	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Los Palillos	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Marchena	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Osuna	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Pal. Congreso	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Palmete	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Rana Chica	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Tablantes	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Vista Giralda	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Vistazul	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Alcanar	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Autovia Salou	Tarragona

Expl. Estación Servicio	ESSA	Calafell	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Cambrils	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Francoli	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Canonja	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Dorada	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Pineda	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Riudoms	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Vinyols i Arcs	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Casarrubios II	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	Cazalegas	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	Illescas	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	Olías del Rey	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	Seseña	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	Toledo	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	Valparaiso	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	Beniparrell	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Cristo de la Fe	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Godella	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Makro Valencia	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Montesa	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Puerta Levante	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Serrería	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Torrent	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Av. Burgos	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Av. de Gijón	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Laguna Duero	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Montico Golf	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Parquesol	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Arriaundi	Vizcaya
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Urduliz	Vizcaya
Expl. Estación Servicio	ESSA	Makro Bilbao	Vizcaya
Expl. Estación Servicio	ESSA	Benavente	Zamora
Expl. Estación Servicio	ESSA	Villalpando	Zamora
Expl. Estación Servicio	ESSA	Av. Cataluña	Zaragoza
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Muela	Zaragoza
Expl. Estación Servicio	ESSA	Las Fuentes	Zaragoza
Fundación Disa	DIFU	Párroco V.Reina	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Arrecife	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Firgas	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Guia	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Ingenio	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Maspalomas	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Salinetas	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Telde	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Chio	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	El Sauzal Trans	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Fomento	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Granadilla	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Güimar	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Icod	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	La Cuesta	Santa Cruz

Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	La Esperanza	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	La Laguna	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	La Vera	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Los Campitos	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Montañeta	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Santa Cruz	Santa Cruz
Gasificadora Regional Can	GARE	Fomento	Santa Cruz
Prio Movilidad SLU	PMOV	E.S. FRESNO	Leon
Prio Movilidad SLU	PMOV	Madrid	Madrid
Prio Movilidad SLU	PMOV	E.S. RUEDA	Valladolid
Prodalca España, S.A.	PROD	CEE D.Chil	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	CEE D. Pardiilla	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	CEE.D.Pto L Luz	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. 4 Puertas	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Aeropuerto	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Agaete	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Agüimes	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Alcaravanera	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Arinaga Aut.	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Arrecife	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Arucas	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Autopista	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Balos	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Bañaderos	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Bocabarranco	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. C. Teguisse	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Carrizal	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Chil	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Circun II	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Circunv I	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Corralejo	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Costa Calma	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Cr. Melenara	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Dragón Canar	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. El Caracol	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. El Charco	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. El Matorral	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. El Roque	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. El Sebadal	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Escaleritas	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Guía	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Jandia	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Jinámar	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Juan XXIII	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. La Aldea	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. La Oliva	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Los Mármoles	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Mogán	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Nva Aéroport	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Nva Ingenio	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. P del Carmen	Las Palmas



Prodalca España, S.A.	PROD	D. Pozo Izq	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Pto. La Luz	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Punto Fiel	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Río Cabras	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. San Jose	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Secundino	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Tamaraceite	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Tarahales I	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Tegui Golf	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Teror	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Valterra	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Arinaga	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Arucas	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Corralejo	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Flick Lanza	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Gáldar	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Ingenio	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Juan Grande	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Maspaloma	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Puerto Rico	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Rehoyas	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. San Mateo	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Sta Lucia	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. T. Morales	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Telde	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Vegueta	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	CEE D. Caletill	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	CEE D. Delicias	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Bajamar	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. El Pinar	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Frontera	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Ravelo	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Tijoco	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Valverde	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Aeroprpt TFS	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Aracayú	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Balneario I	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Balneario II	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Bco Grande	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Bj Gigantes	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. C. Blancas	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Candelaria	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Chumberas	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. El Chorrillo	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. El Mayorazgo	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. El Sauzal	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Fañabe	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Fomento	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Granadilla	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Güimar	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Hermigua	Santa Cruz

Prodalca España, S.A.	PROD	D. Icod	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. La Matanza	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Las Banderas	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Las Chafiras	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Los Barros	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Los Majuelos	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Los Silos	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Muelle Gome	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Náutico	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Ofra	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. P. Anchieta	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Playa S.Juan	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. San Miguel	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Sobradillo	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Taco	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Tejina	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Tio Pino	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Tres de Mayo	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. V. Penetraci	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Valle G. Rey	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Vallehermoso	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	Disa Tacoronte	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Arona	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. El Águila	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. El Ramonal	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Icod	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. La Laguna	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. La Perdoma	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. La Victoria	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Ofra	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Puntallan	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Realejos	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Sta Úrsula	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	Shell Dehesas	Santa Cruz
Renta Insular Canaria S.A	RINC	Río Bullaque	Madrid
Shell&Disa Aviation Españ	SDAE	Río Bullaque	Madrid
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	El Goro - Telde	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Fuerteventura	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Nave La Hondura	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Salinetas	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Acorán	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Gúimar	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	La Candelaria	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Tall.Granadilla	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Tall.Rep.Butano	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa SA	CURS	Las Palmas	Las Palmas
Syocsa-Inarsa SA	CURS	CD El Galeón	Santa Cruz

## PORTUGAL

Prio Energy, S.A.	2ENE	Aveiro - Escritórios	Aveiro
-------------------	------	----------------------	--------

Prio Energy, S.A.	2ENE	GAFANHA - Parque de Tanques	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	GAFANHA - Fábrica	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 004 OLIVEIRA DE FRADES	Viseu
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 005 VALE DE CAMBRA	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 006 PACOS DE FERREIRA	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 007 MAIA PEDROUCOS	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 009 MAIA DIAGONAL	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 010 POVOA DE VARZIM	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 011 VAGOS	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 012 COIMBRA TAVEIRO	Coimbra
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 013 BRAGA FOJO S	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 016 SANTO TIRSO	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 017 VILA DAS AVES	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 018 FIAES	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 019 PORTO ZI	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 020 VILA NOVA GAIA N222	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 021 ALVERCA	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 022 GAFANHA DA NAZARE	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 023 AVANCA	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 024 ESTARREJA	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 026 DAMAIA - AMADORA	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 027 ALENQUER	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 030 OBIDOS	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 032 TRAJOUCE	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 033 GRANDOLA**	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 034 CANELAS	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 036 AMARES	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 037 ENTRONCAMENTO	Santarem
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 038 FARO	Faro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 042 GUIA	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 043 CAXINAS	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 044 PORTALEGRE	Portalegre
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 045 LISBOA AV. ROMA	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 050 FERNAO FERRO	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 054 VISEU	Viseu
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 055 ALTURA	Faro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 056 ARROJA	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 057 CASTANHEIRA RIBATEJO	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 058 COIMBRA PARQUE VERDE	Coimbra
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 059 GUIMARAES	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 060 LEIRIA CIRCULAR	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 061 BORBA S	Évora
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 064 A16E SINTRA CASCAIS	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 065 A16O SINTRA CASCAIS	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 066 FAMOES	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 067 LISBOA EIXO N-S	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 068 VIALONGA	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 069 ALVIDE	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 070 MATOSINHOS** (NORAUTO)	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 074 AVEIRO VERDEMILHO	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 075 ALFORNELOS	Lisboa

Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 077 A25 AVEIRO PRAIAS	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 078 A25 PRAIAS AVEIRO	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 079 CANIDELO	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 080 PALHAIS BARREIRO	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 083 ALFENA ZI	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 085 A13 ALVAIAZERE ESTE	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 086 A13 ALVAIAZERE OESTE	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 087 SETUBAL CENTRO	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 088 MOITA**	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 801 OEIRAS	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 803 TRAFARIA	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 804 ALCANTARILHA	Faro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 805 AMORA	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 806 MONTIJO	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 807 VILA AMELIA N	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 808 VILA AMELIA S	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 809 VILA CHA	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 811 RIO MAIOR O	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 812 FAO	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 813 BARQUEIROS	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 814 BARROSELAS	Viana do Castelo
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 815 PORTO ALTO N	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 816 PORTO ALTO S	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 819 BRAGA REAL	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 820 PORTELA PADEIRAS	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 821 VILA ST ANDRE	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 823 TORRES NOVAS S	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 824 MARCO DO GRILO	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 825 LAGOA N	Faro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 827 ALBERGARIA-A-VELHA E	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 828 ALBERGARIA-A-VELHA O	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 830 BENAVENTE O	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 832 TREMOCEIRA O (PORTO MOS)	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 833 MEALHADA E	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 835 S JOAO VER E (FEIRA)	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 836 S JOAO VER O (FEIRA)	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 837 VILAR FORMOSO N	Guarda
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 840 COVILHA O	Castelo Branco
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 841 ALFEIZERAO	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 090 A11 BARCELOS NORTE	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 091 A11 BARCELOS SUL	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 092 A24 VISEU	Viseu
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 094 A8 OBIDOS ESTE	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 095 A8 OBIDOS OESTE	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 096 A-DOS-CUNHADOS	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 098 EVORA ZI	Évora
PRIO BIO, S.A.	2BIO	GAFANHA - Fábrica	Aveiro
PRIO SUPPLY, S.A.	2SUP	GAFANHA - Parque de Tanques	Aveiro
PRIO GÁS LISBOA, S.A.	2GLI	Lisboa - Parques Gás	Lisboa
Prio.E Mobility Solutions	PMOV	Aveiro - Escritórios	Aveiro
DILU RED, LDA	LURE	ES 002 GONDOMAR	Porto

DILU RED, LDA	LURE	ES 003 RECAREI	Porto
DILU RED, LDA	LURE	ES 004 TAVIRA	Faro
DILU RED, LDA	LURE	ES 005 AGUADA DE BAIXO E	Aveiro
DILU RED, LDA	LURE	ES 006 AGUADA DE BAIXO O	Aveiro
DILU RED, LDA	LURE	ES 007 ALGES	Lisboa
DILU RED, LDA	LURE	ES 008 BRAGA MAXIMINOS E	Braga
DILU RED, LDA	LURE	ES 009 BRAGA MAXIMINOS O	Braga
DILU RED, LDA	LURE	ES 010 NAZARE	Leiria
DILU RED, LDA	LURE	ES 011 A16 MIRA SINTRA N	Lisboa
DILU RED, LDA	LURE	ES 012 A16 MIRA SINTRA S	Lisboa
DILU RED, LDA	LURE	ES 013 SEIXAL	Setúbal
DILU RED, LDA	LURE	ES 014 GUIMARAES CREIXOMIL	Braga
DILU RED, LDA	LURE	ES 015 A11 LOUSADA ESTE	Porto
DILU RED, LDA	LURE	ES 016 A11 LOUSADA OESTE	Porto
DILU RED, LDA	LURE	ES 019 FAMALICAO	Braga
Disa Lusitania, S.A.	DILU	PORTO	Porto

## URUGUAY

DISA Montevideo S.A. / Misurol S.A.	DIUR	Planta Bella Vista	Uruguay
DISA Montevideo S.A.	DIUR	Planta Aviación	Uruguay
DISA Montevideo S.A.	DIUR	Planta Ancap La Tablada	Uruguay
Misurol S.A.	DIUR	Misurol 1	Uruguay
Misurol S.A.	DIUR	Misurol 2	Uruguay
Misurol S.A.	DIUR	Misurol 3	Uruguay
Misurol S.A.	DIUR	Misurol 4	Uruguay



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA  
2022

<b>1</b>	<b>MODELO DE NEGOCIO</b> .....	<b>128</b>
1.1	Sociedades y productos.....	128
1.2	Clientes y mercados.....	133
1.3	Pertenencia a asociaciones del sector y el entorno .....	134
1.4	Objetivos y estrategias .....	135
1.5	Visión del entorno .....	139
1.6	Impactos, riesgos y oportunidades principales .....	140
1.7	Análisis de materialidad .....	143
<b>2</b>	<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES</b> .....	<b>144</b>
2.1	Cambio climático y contaminación.....	146
2.2	Economía circular, prevención y gestión de residuos .....	149
2.2.1	Residuos .....	150
2.2.2	Desperdicio alimentario .....	152
2.3	Uso sostenible de los recursos .....	152
2.3.1	Agua .....	152
2.3.2	Materias primas y materiales.....	154
2.3.3	Energía.....	156
2.4	Protección de la biodiversidad .....	158
<b>3</b>	<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b> .....	<b>160</b>
3.1	Empleo.....	161
3.1.1	Ocupación .....	161
3.1.2	Remuneraciones.....	165
3.1.3	Políticas de desconexión laboral .....	166
3.1.4	Personas con capacidades diferentes .....	167
3.2	Organización del trabajo .....	168
3.2.1	Organización del tiempo de trabajo.....	168
3.2.2	Absentismo.....	169
3.2.3	Conciliación .....	169
3.3	Salud y seguridad laboral.....	170
3.4	Relaciones sociales .....	175
3.5	Formación y desarrollo profesional.....	177
3.5.1	Formación .....	177
3.5.2	Desarrollo profesional.....	179
3.6	Igualdad y no discriminación .....	180
3.7	Accesibilidad universal de personas con capacidades diferentes .....	181
<b>4</b>	<b>INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</b> .....	<b>183</b>
<b>5</b>	<b>INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b> .....	<b>185</b>
5.1.	Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales .....	185
5.2.	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro .....	185
<b>6</b>	<b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b> .....	<b>186</b>
6.1	Impacto de la actividad en la sociedad.....	186
6.1.1.	Voluntariado corporativo e iniciativas solidarias dirigidas a colaboradores y colaboradoras .....	186
6.1.2.	Empleo juvenil e integración de colectivos en riesgo de exclusión social .....	188

6.1.3. Promoción de una alimentación saludable .....	189
6.1.4. Transmisión de conocimiento en las fábricas de Damm .....	189
6.1.5. Fundación Damm .....	190
6.1.6. Fundación Estrella de Levante .....	192
6.2 Acciones de asociación y patrocinio .....	193
6.3 Subcontratación y empresas proveedoras .....	193
6.4 Consumidores y consumidoras.....	196
6.4.1. Salud y seguridad de los consumidores y consumidoras.....	196
6.4.2. Sistemas de reclamación y quejas .....	197
6.5 Información fiscal .....	200
<b>7 PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME .....</b>	<b>201</b>
<b>8 TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD.....</b>	<b>202</b>



## 1.1 SOCIEDADES Y PRODUCTOS

(2-1, 2-6) Damm está formada por SA Damm, como sociedad principal, y una red de empresas pertenecientes a diferentes sectores que engloban la cadena de valor de su actividad: fabricación y envasado de cervezas, aguas minerales, refrescos, productos lácteos y otras bebidas; servicios logísticos y de distribución capilar; elaboración y venta de cafés; restauración; y organización y gestión de eventos.

(2-6, 2-1) Las sociedades más relevantes del grupo son:

- **SA Damm.** Elaboración y venta de cerveza, subproductos y sus derivados.
- **Compañía Cervecera Damm, SL.** Elaboración y venta de cerveza y sus derivados.
- **Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU.** Fabricación y venta de cerveza, malta y sus derivados.
- **Cervezas Victoria 1928, SL.** Fabricación y distribución de cerveza.
- **Aguas de San Martín de Veri, SA.** Embotellamiento y distribución de agua mineral natural.
- **Gestión Fuente Liviana, SL.** Embotellamiento y distribución de agua mineral y bebidas sin alcohol.
- **Font Salem, SL.** Producción, envasado y venta de bebidas refrescantes, cerveza y agua mineral natural.
- **Corporación Económica Delta, SA.** Tenencia de todo tipo de valores mobiliarios, títulos-valores y activos financieros.
- **Agama Manacor 249, SL.** Explotación de negocios relacionados con la leche y sus derivados, así como fabricación y comercialización de toda clase de productos alimenticios y bebidas.
- **Cafès Garriga 1850, SL.** Elaboración y venta de selección de cafés 100 %
- **Distribución Directa Integral, SL.** Empresa de servicios especializada en distribución.
- **Pall-Ex Iberia, SL.** Distribución de mercancía paletizada a toda Europa, con enlace diario entre plazas y servicio exprés 24 horas.
- **Alfil Logistics, SA.** Servicios logísticos integrales para productos de gran consumo.
- **Setpoint Events, SA.** Organización de toda clase de competiciones y eventos deportivos y culturales, tales como el World Padel Tour.
- **Rumbosport, SL.** Organización de competiciones y acontecimientos deportivos o culturales, tales como el Circuito de Pádel Estrella Damm.
- **Maltería La Moravia, SL.** Fabricación de malta.
- **Hamburguesa Nostra, SL.** Marca premium reconocida por sus ingredientes de primera calidad y pionera en el sector de la hamburguesa *gourmet*.
- **Damm Brewery UK L.T.D.** Sociedad de Damm en el Reino Unido que importa y comercializa algunas de las marcas de cerveza de la compañía al por mayor en este país.
- **Damm Trading China.** Sociedad de Damm en China que importa y

naturales manteniendo la fórmula de tostado artesana instaurada en 1850.

- **Grupo Cacaolat, SL.** Fabricación y venta de batidos y lácteos.
- **Rodilla Sánchez, SL (Grupo Rodilla).** Grupo de restauración compuesto por tres marcas: Rodilla, Jamaica Coffee Experience y Café de Indias Coffee Shop.
- 

comercializa algunas de las marcas de cerveza de la compañía al por mayor en este país.

- **Rodilla US LLC.** Sociedad de Rodilla en Estados Unidos dedicada a la restauración y la venta de sándwiches.
- **Envasadora Mallorquina de Begudes, SLU.** Sociedad dedicada a la industria de aguas minerales, gaseosas y otras bebidas.

(2-6) La **cartera de productos** de Damm está formada por:

- **Cervezas:**
  - Damm: Estrella Damm, Duet, Voll-Damm, Damm Lemon, Complot IPA, Inedit, Malquerida, Equilater, Bock Damm, Free Damm, Free Damm Limón, Free Damm Tostada, Daura, Daura Märzen, A.K. Damm, Xibeca y Cerveza de Navidad.
  - Estrella de Levante: Estrella de Levante, Estrella de Levante 0,0, Estrella de Levante 0,0 Tostada\*, Punta Este, Verna, Cerveza de Navidad, Cerveza de Trigo y Cerveza Negra\*.
  - Cervezas Victoria: Victoria, Victoria Pasos Largos, Victoria Marengo, Victoria Sin, Victoria Malacatí, Victoria Vendeja\* y Bocoy\*.
  - Otras: Keler, Turia, Oro, Calatrava Pilsen, Calatrava Pura Malta, Rosa Blanca, Estrella del Sur, Estrella del Sur Especial, Skol, Tagus, Radeberger y Schofferhofer Grapefruit.
- 
- **Aguas minerales y otras bebidas:** Veri, Fuente Liviana, Pirinea, Font Major, Fever-Tree (Refreshingly Light, Raspberry & Rhubarb Tonic Water\*, Grapefruit\*, Indian Tonic Water, Mediterranean Tonic Water, Elderflower Tonic Water, Premium Ginger Ale, Premium Ginger Beer, Aromatic Tonic Water, Sicilian Lemonade, Premium Soda Water, Madagascan Cola y Premium Indian Tonic Water) y Sureo. En noviembre de 2022, se dejó de distribuir Arizona.
- 
- **Lácteos y bebidas vegetales:** Agama (leche UHT entera 1 l, leche UHT semidesnatada 1 l, leche UHT desnatada 1 l, leche entera fresca 1 l, leche fresca semidesnatada 1 l, leche fresca entera 10 l, nata para montar UHT 1 l y nata para montar fresca 5 l); Laccas (botella vidrio 200 ml, brick 1 l, botella plástico 1 l, minibrick 200 ml, 0 % vidrio 200 ml y 0 % sin lactosa brick 1 l); Letona (leche UHT Grand Crème, leche UHT especial hostelería, leche UHT 0 % m. g., leche UHT sin lactosa, leche entera fresca, leche semidesnatada fresca, leche brik UHT entera, semidesnatada y desnatada 1 l y leche UHT entera de 1 l en formato de vidrio retornable\* —prueba piloto exclusiva en 15 tiendas de Ametller Origen); Cacaolat (Cacaolat Original, Cacaolat 0 %, Cacaolat Sin Lactosa, Cacaolat Cookies & Vainilla, Cacaolat Mocca\*, Cacaolat Doble Cacao\*, CFM Iso Zero – Cacaolat\*, Only Whey Zero – Cacaolat\* y Micellar Casein – Cacaolat\*) y La Levantina (bebida vegetal de avena 1 l y bebida vegetal de soja 1 l).
- **Restauración y cafés:** Grupo Rodilla (Rodilla, Jamaica Coffee Experience y Café de Indias), Hamburguesa Nostra, Vaca Nostra, Cafès Garriga (selección Puro Arábica, selección Puro Arábica Intenso, selección Descafeinado, selección Crème Natural, selección Exprés Natural, selección Superior Natural, selección Colombia, selección Descafeinado al Agua, café Puro Arábica Ecológico, Cafès Garriga infusiones y Cafès Garriga cápsulas).

- 
- **Logística y distribución capilar:** Distribución Directa Integral, Pall-Ex Iberia y Alfil Logistics.
- 
- **Organización de eventos:** SetPoint Events y Rumbo Sport. En 2022 Rumbo Sport inaugura, como nueva línea de negocio, la organización de torneos de golf y, además, amplía el registro de la marca a la producción de artículos deportivos.

• \* Novedades de 2022.

(2-1) Los centros de trabajo de Damm se ubican en:

#### • **Cataluña**

- Sociedad Anónima Damm. C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.
- Distribución Directa Integral. C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.
- Corporación Económica Delta. C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.
- Compañía Cervecera Damm. Ronda de Ponent, 41. 08820 El Prat de Llobregat.
- Cafès Garriga. Ronda de Santa Maria, 16. 08021 Barberà del Vallès.
- Alfil Logistics. ZAL II - Prat. C/ Cal Lluquer, 38-48. 08820 El Prat de Llobregat.
- La Moravia. Ctra. N-II, km 480. 25220 Bell-lloc d'Urgell.
- Grupo Cacaolat. Av. de Francesc Macià, 225-233. 08924 Santa Coloma de Gramenet.

#### • **Castilla-La Mancha**

- Gestión Fuente Liviana. Ctra. de Cañete, s/n. 16316 Huerta del Marquesado.

#### • **Andalucía**

- Cervezas Victoria. Polígono Azucarera. Av. Velázquez, 215. 29004 Málaga.

#### • **Asturias**

- Font Salem. Ctra. nacional 634, km 397,7. 33199 Meres.

### **Región de Murcia**

### **Comunidad de Madrid**

- Plataforma Continental Madrid. Polígono industrial Las Mercedes. C/ Samaniego, 3. 28022 Madrid.
- Grupo Rodilla. C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.
- Pall-Ex Iberia. C/ Cerrajeros, 23-31-33, manzana M-4. 28830 San Fernando de Henares.
- SetPoint Events. C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.
- Rumbo Sport. Av. de Manoteras, 38, edificio D, planta 2, oficina 204-205. 28050 Madrid.
- Artesanía de la Alimentación. C/ Duquesa de Tamames, 75-77. 28044 Madrid.
- Hamburguesa Nostra. C/ Alsasua, 14-16, planta baja. 28023 Madrid.

### **Islas Baleares**

- Agama. C/ Manacor, 249. 07007 Palma de Mallorca.
- Font Major AMN. C/ Son Nebot, s/n. 07315 Escorca.
- Font de Sa Senyora AMN. C/ Son Canals, s/n. 07179 Deià.
- Aquafonda. C/ 16 de Juliol. 07009 Palma de Mallorca.

### **Portugal**

- Font Salem Portugal. Quinta da Mafarra, Várzea. 2009-003 Santarém.

### **Reino Unido**

- Estrella de Levante. C/ Mayor, 171. 30100 Espinardo.

#### **Comunidad Valenciana**

- Font Salem. Partida El Frontó, s/n. 46843 Salem.
- Font Salem, El Puig. Camí de la Mar, s/n. 46540 El Puig.

#### **Aragón**

- Aguas de San Martín de Veri. Ctra. del Pont de Suert, s/n. 22470 Bisaurri.
- Aguas de San Martín de Veri. Ctra. N-260, km 387. 22465 El Run - Castejón de Sos.

- Damm Brewery UK, L.T.D. 5th Bear Lane, Southwark, Londres.

Eagle Brewery, Havelock St, Bedford MK40 4LU.

#### **China**

- Estrella Damm Trading Co, Ltd. Wuding Road, number 969, building 6, room 601, Shanghai.

#### **Estados Unidos**

- Rodilla US LLC. 8950 SW 74TH CT., suite 1901, Miami, FL, 33156.

Damm ha llevado a cabo una inversión de 25 millones de euros en la ampliación de su fábrica en El Prat de Llobregat, situada en terrenos adyacentes a las instalaciones anteriores. Esta renovación incluye una línea de envasado adicional para latas con el propósito de satisfacer el aumento de la demanda del mercado.

Font Salem ha ampliado su capacidad productiva con la incorporación de un nuevo centro en Meres (Asturias), que incluye dos líneas envasadoras de latas. Esto ha permitido a la compañía aumentar su producción a 500.000 hectolitros este año 2022.

Alfil Logistics ha ampliado los centros logísticos CSL (plataforma logística ubicada en Alcantarilla Sur, Murcia) y Parc Logístic. También ha trasladado su almacén de Valencia a un nuevo *hub* en el municipio de Alaquàs, un espacio que cumple las máximas certificaciones energéticas. Por su parte, Alfilxpress, que ha continuado dando asistencia a sus clientes en el desarrollo del canal *online* y servicios de *courier*, ha lanzado un nuevo servicio de logística inversa para un importante *marketplace* y ha logrado ejecutar con éxito varias campañas de *e-commerce* para el canal de alimentación y bebidas, con lo que ha logrado más de 86.000 expediciones.

Como novedad a nivel internacional en 2022, Damm ha adquirido la fábrica de cervezas Eagle Brewery situada en la localidad inglesa de Bedford (Reino Unido). La planta, que hasta ahora pertenecía a Carlsberg Marston's Brewing Company, se convierte en la segunda fábrica de Damm en el extranjero y la primera fuera de la península ibérica, lo que permite reforzar su presencia en uno de sus principales mercados exteriores.

Distribución Directa Integral, con el objetivo de seguir aumentando su presencia a lo largo del territorio español, en 2022 ha sumado una nueva distribución en las Islas Canarias: Distribución Directa Integral Intercervecera. La distribución central se encuentra ubicada en Tenerife y cuenta con delegaciones propias en Fuerteventura, Lanzarote, Gran Canaria, Tenerife Norte y Tenerife Sur, a través de las cuales logra dar servicio a los clientes en el archipiélago.

(2-1) Las distribuidoras propias de Damm se ubican en:

#### **Andalucía**

- DDI Sevilla. C/ San Nicolás, calle 1, nave 6. 41500 Alcalá de Guadaíra.
- DDI Málaga. Ctra. Azucarera Intelhorce, 18a. Polígono industrial Guadalhorce. 29004 Málaga.
- DDI Cádiz. C/ Curtidores, 3. Polígono industrial El Palmar. 11500 El Puerto de Santa María.
- DDI Córdoba. C/ Imprenta de la Alborada, parc. 243. Polígono industrial Las Quemadas. 14014 Córdoba.

#### **Andorra**

- DDI Andorra. C/ Naus Marfany, 4-5-6. Borda del Germà. Sant Julià de Lòria AD600 (Principado de Andorra).

#### **Islas Baleares**

- DDI Menorca. C/ Sabaters, 16. Polígono industrial de Ciutadella. 07760 Ciutadella de Menorca.
- DDI Menorca. C/ Cap Negre, 36. Polígono industrial de Maó. 07714 Maó.
- DDI Mallorca. Mallorca Sur. C/ Camp de Déu, 8. Polígono de Llevant. 07007 Palma.
- DDI Mallorca. Mallorca Norte. Ctra. Sa Pobla a Muro, km 1. Polígono industrial Sa Vileta. 07420 Sa Pobla.

#### **Islas Canarias**

- DDI Intercavecera. C/ de Los Pescadores, 2. 38108 Taco (Tenerife Norte).
- DDI Intercavecera. Avda. Lucio Díaz-Flores Feo, 95. Polígono industrial Llano del Camello. 38639 San Miguel de Abona (Tenerife Sur).
- DDI Intercavecera. C/ El Paredón Blanco, carretera Arrecife-Yaiza, km 0,5. 35550 San Bartolomé (Lanzarote).
- DDI Intercavecera. C/ Los Pajeros, 12. Polígono industrial El Matorral. 35600 Puerto del Rosario (Fuerteventura).
- DDI Intercavecera. C/ Delineante, s/n, nave. Polígono industrial Las Salinetas. 35219 Telde (Gran Canaria).

#### **Castilla-La Mancha**

- DDI Ciudad Real. C/ Carlos Morales, s/n. 13195 Poblete.

#### **Cataluña**

- DDI Mollet. Polígono industrial Can Magarola. C/ Molí de Can Bassa, 1. 08100 Mollet del Vallès.
- DDI Barcelona. C/ Enric Prat de la Riba, 13-15. 08830 Sant Boi de Llobregat.
- DDI Garraf. C/ Camí de Capellades, s/n. 08800 Vilanova i la Geltrú.
- DDI Vic. C/ de Pruit, s/n. Polígono industrial Les Malloles. 08500 Vic.
- DDI Girona. C/ del Rosselló, 515. 08025 Barcelona.
- DDI Maresme. C/ del Rosselló, 515. 08025 Barcelona.
- DDI Tarragona. C/ del Rosselló, 515. 08025 Barcelona.
- DDI Ripolllet. C/ del Rosselló, 515. 08025 Barcelona.

#### **Comunidad de Madrid**

- DDI Madrid. C/ Samaniego, 3. Polígono industrial Las Mercedes. 28022 Madrid.
- DDI Madrid. C/ Guadarrama, 30. Polígono industrial La Encinilla, 28411 Morzarzal, Madrid (Sierra).

#### **Comunidad Valenciana**

- DDI Valencia. Polígono industrial El Oliveral, s/n, fase 2, parcela 10B, nave 4. 46190 Riba-roja de Túria.
- DDI Mascarell. Partida Saladar, s/n. 03570 Vila Joiosa (Benidorm).
- DDI Distrialmo. Polígono industrial Las Maromas. C/ Austria, 6. 03160 Almoradí (Alicante).
- DD Disglop. C/ dels Ferrers, s/n. 46780 Oliva (Valencia).

### País Vasco

- DDI Bizeko. Polígono industrial Torrelarragoiti, P5-E1. 48170 Zamudio.
- DDI Araba. Zuazobidea Kalea, 30. 01015 Vitoria-Gasteiz.
- DDI Gipuzkoa. Polígono industrial Guardi, 39-40. 20213 Idiazábal.

### Región de Murcia

- DDI Cerbeleva. Parque empresarial San Andrés. C/ Industria de la Cerveza, s/n. 30837 Alcantarilla (Murcia).
- DDI Cerbeleva. Polígono industrial Los Camachos. C/ Barrio, s/n. 30369 Los Camachos (Cartagena).
- DDI Cerbeleva. Polígono industrial Saprelorca. Av. Río Guadalentín, parcela D-15. 30817 Lorca (Murcia).
- DDI Cieza. Polígono industrial Ascoy. Av. del Progreso, parcela B2. 30530 Cieza.
- DDI Cieza. Polígono industrial El Mugrón. 3ª fase. C/ Ronda Sur, 13. 02640 Almansa (Albacete).

## 1.2 CLIENTES Y MERCADOS

(2-6) Debido a la diversidad de negocios, los sectores servidos y los tipos de clientes son distintos en cada caso:

<b>Bebidas (cervezas, aguas y refrescos) y alimentación (productos lácteos y vegetales y café)</b>	<b>Clientes.</b> Según el canal de distribución: grandes cuentas de hostelería (cadenas de restauración organizada y colectividades), hostelería tradicional (empresas distribuidoras), grandes cuentas de alimentación (hipermercados y supermercados nacionales y regionales, <i>cash</i> y mayoristas) y venta en línea (persona particular que compra sus productos a través de Damm Shop). Según el cliente detallista, existen dos categorías de consumo: alimentación para consumo fuera del establecimiento y hostelería para consumo en el propio establecimiento. Estas categorías se subdividen en dos tipos de clientes: independientes (la mayoría de los establecimientos en España) y organizados (clientes del canal de grandes cuentas de hostelería). <b>Consumidores/as.</b> Personas consumidoras finales de los productos.
<b>Restauración</b>	<b>Franquicias.</b> Persona física o jurídica que obtiene el derecho a comercializar y explotar la marca. <b>Consumidores/as.</b> Personas consumidoras finales de los productos en los establecimientos.
<b>Servicios logísticos y de distribución capilar</b>	<b>Clientes.</b> Empresas de diferentes sectores y otros operadores logísticos.
<b>Organización de eventos</b>	<b>Clientes.</b> Empresas u organizaciones que deseen organizar competiciones y acontecimientos deportivos o culturales de cualquier clase.

Damm continúa apostando por la digitalización con el desarrollo de nuevos proyectos y la introducción de mejoras a soluciones ya existentes. En este sentido, con la voluntad de ayudar y estar cerca de la hostelería, dispone de la aplicación móvil Bar Manager, un canal de comunicación directa con el sector.

Como novedad, se han implantado cambios en su arquitectura que posibilitan el desarrollo de nuevas funcionalidades y permiten una mayor escalabilidad de la solución para incrementar el número de personas usuarias concurrentes. Bar Manager ha recibido el bronce en los Premis Impacte 2022 en la categoría de tecnología, otorgados por el Colegio del Marketing y la Comunicación de Cataluña. A fecha de cierre de 2022, Bar Manager ha tenido un total de 33.000 clientes activos registrados, con un promedio de 7.200 personas usuarias cada mes.

Otro proyecto destacado es la implantación y *roll-out* del *e-commerce* del distribuidor, tanto para baristas de la distribución propia como de terceros, y el desarrollo de nuevas funcionalidades.

(2-1, 2-6) En el mercado de las cervezas, Damm sigue avanzando en el proceso de expansión y, actualmente, sus marcas están presentes en más de 130 países y exporta con marca propia a 92. En 2022, la marca propia Damm ha abierto nuevos mercados en Albania, Azerbaiyán, Irak, Camboya, Arabia Saudí, Vietnam, Zimbabue, Macedonia y México.

- Países a los que Damm exporta cerveza con marca propia:



Grupo Cacaolat, por su parte, ha consolidado durante los últimos años su plan de internacionalización y actualmente está presente en 25 países, con una fuerte presencia en Asia.

Cervezas Victoria llega a las Islas Canarias gracias a un acuerdo entre Damm y Ahembo. La distribuidora de bebidas líder en el archipiélago también comercializa en exclusiva otras marcas Damm.

### 1.3 PERTENENCIA A ASOCIACIONES DEL SECTOR Y EL ENTORNO

(2-28) En 2022 las empresas de Damm han formado parte de distintas asociaciones, fundaciones y/o entidades de los sectores y territorios en los cuales operan con el fin de contribuir a su desarrollo social y económico:



Las principales novedades de 2022 han sido la adhesión de Damm a la iniciativa global RE100, que reúne a las compañías más importantes del mundo en su compromiso con el uso de energías 100 % renovables, siendo así Damm la primera cervecera en España en sumarse a este proyecto, y la unión de Distribución Directa Integral a la organización sin ánimo de lucro Food Service Institute (FSI) que agrupa a directivos y directivas y personas propietarias de empresas de restauración, proveedoras, distribuidoras y operadoras, para compartir e intercambiar opiniones sobre el negocio a través de sesiones de trabajo, reuniones y la elaboración de informes técnicos.

En 2022, el presidente ejecutivo de Damm, Demetrio Carceller Arce, ha recibido en Nueva York el premio Business Leader of the Year, un galardón entregado por la Cámara de Comercio España-Estados Unidos que reconoce su papel clave en la transformación de Damm y el Grupo DISA a través del crecimiento internacional, el liderazgo innovador y el compromiso con el desarrollo responsable.

## 1.4 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

El objetivo principal de Damm se centra en ser un grupo global de bebidas que comercializa y distribuye sus productos a escala internacional con un crecimiento constante y rentable, que asegure la sostenibilidad y el compromiso con todos sus grupos de interés (equipo humano, clientes y consumidores y consumidoras, accionistas, empresas proveedoras y la sociedad en general), y con una clara acción de protección del medio ambiente.

A fecha de cierre de 2022, Damm cuenta con 5.515 colaboradores y colaboradoras y comercializa y distribuye sus productos en más de 130 países, siendo España su principal mercado. Damm cerró el 2022



con un volumen comercializado de bebidas (cerveza, agua, mineral y refrescos) cercano a los 22 millones de hectolitros.

## **Estrategia**

Damm orienta su acción a través de los siguientes ejes estratégicos para lograr sus objetivos de negocio:

### **a) Innovación y diferenciación**

Damm sigue apostando por la innovación y la mejora continua de sus productos y servicios, que representan formas de diferenciación en todos los segmentos de negocio. En 2022 ha invertido un total de 8,2 millones de euros en investigación y desarrollo y en innovación tecnológica.

Durante el año 2022, Damm ha experimentado un importante aumento en sus actividades de exportación, lo que ha generado la necesidad de desarrollar nuevas cervezas, como la reformulación de Damm Lemon para adaptarse a la legislación de China, la creación de una edición limitada de cerveza sin filtrar, una cerveza obsequio corporativo navideña con un estilo *sour*, el desarrollo de la cerveza IPA Victoria Vendeja y la reformulación de la Cerveza Inedit con ingredientes naturales al 100 %. Además, este incremento en la actividad comercial ha llevado a Damm a realizar cambios frecuentes en su *packaging* para adaptarse a los diferentes mercados. Estos cambios incluyen propuestas de optimización de los envases y los tapones de plástico, la introducción de nuevas botellas sin retorno y formatos de latas, la utilización de film de plástico reciclado y la unión de los tapones a los envases para mejorar el paletizado.

En 2022, se ha llevado a cabo una reorganización en el área de I+D+i de producto, lo que ha mejorado la gestión de objetivos y la coordinación interna. Se ha cambiado de una estructura organizativa basada en compañías a una basada en canales de venta y se han realizado ajustes en los sistemas de gestión y *reporting* de proyectos, así como en la estructura presupuestaria. Además, la gestión de proyectos relacionados con productos lácteos se ha transferido al equipo de I+D+i de Cacaolat.

En 2022 destaca un aumento en la actividad de I+D+i en comparación con el año anterior, con un enfoque claro y continuo en la mejora de la eficiencia de los procesos de servicio para todo el Grupo Damm. Además, se ha seguido trabajando y consolidando el nuevo software de gestión de proyectos que se implementó en 2021, con el que se han obtenido resultados muy satisfactorios. Gracias a esta nueva metodología de gestión y a su herramienta de soporte, se ha logrado una mejor alineación de toda la organización en lo que a las prioridades temporales se refiere.

La figura de *master scheduler* (gestor/a de la cartera de proyectos) introducida en 2021 es fundamental para llevar a cabo todas las tareas mencionadas. Esta figura proporciona apoyo continuo en el proceso de desarrollo de productos. En 2022 se ha desarrollado un cuadro de mando en el entorno Power BI, lo que ha permitido un acceso fácil y rápido a la información y mayor transparencia en la gestión de proyectos en el área de I+D+i.

Durante el HIP - Horeca Professional Expo y el 4YFN del MWC Barcelona, Damm presentó su última innovación para impulsar el desarrollo del sector de los grandes eventos: un brazo articulado desarrollado junto con la consultora robótica BR5, el cual permitirá agilizar el servicio de bebidas en eventos con gran afluencia de gente.

Damm ha organizado la segunda edición del Horeca Challenge en colaboración con el Grupo Mediapro, Familia Torres y PepsiCo, con el apoyo de Acció y de Tech Barcelona. Se trata de una iniciativa para impulsar la digitalización y la transformación tecnológica del sector de la hostelería. Además, durante el

2022, Damm ha continuado impulsando la participación del personal de I+D+i en ferias y seminarios nacionales e internacionales, como el Congreso EBC o la feria InnBrew, entre otros.

Durante 2021 y 2022, Distribución Directa Integral ha implantado un ERP para estandarizar y optimizar procesos, y permitir trabajar con datos a nivel de grupo. Actualmente, ocho distribuciones cuentan con el nuevo sistema.

Estrella de Levante ha llevado a cabo un proyecto de esferificaciones alimentarias utilizando subproductos de malterías, el cual ha sido posible gracias a una subvención del Programa de Ayudas del Instituto de Fomento Región de Murcia (INFO) para Desafíos I+D de la Región de Murcia, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).

En relación con las novedades de producto, Grupo Cacaolat ha presentado un nuevo formato de Cacaolat Original para estar presente en todos los momentos de consumo, así como una edición exclusiva de su gama de proteínas con el sabor de Cacaolat, de la mano de BIG, marca líder en suplementos deportivos. Además, ha recibido el Premio a la Innovación Carrefour 2022 en la categoría de bebidas sin alcohol y el Premio a la Innovación Carrefour 2022 con el vaso de Cacaolat, gracias a su inversión en innovación.

#### **b) Implantación en toda la cadena de valor**

La integración vertical en todas las fases de la cadena de valor permite a Damm estar presente desde la recogida de la materia prima hasta la distribución capilar de sus productos. Gracias a la integración del uso de herramientas digitales (riego por goteo, fertirrigación, electricidad verde para el bombeo de agua) que permiten un análisis de precisión de la operativa de agricultura, se promueve el cultivo sostenible, lo cual es clave para la reducción de insumos. Así mismo, se han integrado sensores en el campo, por ejemplo, en las plantaciones de lúpulo de Prades y Murcia, y se ha colaborado con institutos agronómicos, como el Instituto Técnico Agronómico Provincial de Albacete y la Universidad de Lérida, para hacer ensayos en campo.

#### **c) Transformación digital**

La transformación digital es un factor clave para continuar impulsando la competitividad de Damm. Los cambios en la forma en que los consumidores y las consumidoras interactúan con los productos y servicios, junto con el impacto de la digitalización en los métodos de trabajo y la gestión de las relaciones humanas, están transformando radicalmente la manera en que las empresas operan. En este contexto, es crucial redefinir la estrategia de comunicación con el fin de adaptarse a estas nuevas realidades y mantener una relación cercana y efectiva con los *stakeholders*. La incorporación de la tecnología digital permite mejorar la eficiencia en la toma de decisiones y aumentar notablemente la productividad.

En 2022, los principales objetivos de transformación digital han sido:

- Sofisticar la relación con los clientes a través de canales y servicios digitales.
- Seguir desarrollando el programa de innovación abierta de la compañía, a través de la colaboración interna y el acuerdo con *partners* externos.
- Ayudar a los distribuidores a desarrollar su modelo comercial complementando las visitas a clientes detallistas.
- Consolidar el Damm Data Lab para la identificación y el desarrollo de casos de uso de negocio basados en la explotación inteligente de datos (internos y externos).
- Desarrollar la estrategia B2B2C, apalancada en soluciones y activos digitales.

En relación con la transformación digital, Damm está adoptando una serie de iniciativas para adaptarse a los cambios en el entorno empresarial:

- Iniciativas para cliente B2C mediante el proyecto Move&Flow, para la optimización de la solución y la incorporación de nuevas formas de pago para facilitar su uso (Google Pay, Apple Pay y Bizum), así como el despliegue en distintos clientes y eventos/festivales.
- Expansión de LAB1876, hasta ahora un programa de intraemprendimiento, para convertirlo en una plataforma global de innovación abierta dirigida también a corporaciones, universidades y *startups*.
- Digitalización y optimización del proceso de selección a través de un único sistema de gestión llamado Success Factors.

La plataforma LAB1876 ha englobado también todas las colaboraciones externas que ha llevado a cabo Damm en áreas de innovación y transformación digital. Ejemplo de ello son Horeca Challenge, una iniciativa lanzada en colaboración con otros *partners* del sector con el objetivo de impulsar el crecimiento y la transformación tecnológica del sector hostelero, el Sustainable Festival Challenge, una convocatoria de innovación abierta impulsada junto al Festival Cruilla en su desafío por convertir el festival en un evento 100 % sostenible, y las colaboraciones que mantiene Damm con instituciones educativas como IED, ESADE y UPC, en que el alumnado de distintos grados aporta ideas relacionadas con retos lanzados por la compañía.

Es destacable también la activación del acuerdo de colaboración con la Universidad Politécnica de Cataluña, que tiene por objetivo encontrar soluciones a casos de uso de negocio Damm en materia de distribución (Distribución Directa Integral).

Por su parte, Distribución Directa Integral ha unido fuerzas con el resto de los actores del sector Horeca para seguir promocionando la digitalización del sector mediante la promoción de la *app* Bar Manager que, además de facilitar la comunicación y el diálogo directo, permite a los colaboradores y colaboradoras gestionar el día a día de su negocio a través de funcionalidades como el *e-commerce*, otro de los principales proyectos en los que Distribución Directa Integral pone el foco.

#### **d) Desarrollo sostenible y protección del medio ambiente**

La apuesta por la sostenibilidad es un eje clave en la estrategia de Damm, que le ha permitido ser una compañía referente en reducir su impacto medioambiental. Año tras año, sigue impulsando iniciativas en diferentes ámbitos, especialmente proyectos en circularidad, el cálculo de la huella de carbono por producto o la transición energética hacia el uso de energías más respetuosas con el medio ambiente.

Con relación a la gestión de la sostenibilidad, Damm dispone de un Comité de Sostenibilidad que reporta directamente a la Comisión de Auditoría, Sostenibilidad y Control. Grupo Rodilla también dispone de su propio Comité de Sostenibilidad, el cual es responsable de hacer seguimiento de las acciones previstas en la estrategia de responsabilidad social corporativa.

#### **e) Internacionalización**

La internacionalización del negocio es una de las grandes bazas para asegurar el potencial de crecimiento de la compañía, que actualmente está presente en más de 130 países y exporta con marca propia a 92. Año tras año, abre nuevos mercados, en los que se da a conocer como una marca referente vinculada con la gastronomía y el estilo de vida mediterráneo con un posicionamiento *premium*.

Uno de los hechos más destacados del año ha sido la adquisición de la fábrica de cervezas Eagle Brewery, situada en la localidad inglesa de Bedford. La adquisición de la planta, que anteriormente pertenecía a Carlsberg Marston's Brewing Company, representa un hito importante para Damm, ya que se convierte en su segunda fábrica en el extranjero y la primera fuera de la península ibérica. Esta operación permitirá a la compañía reforzar su presencia en uno de sus principales mercados exteriores.

La nueva planta de producción de Damm en Reino Unido tiene una capacidad de producción de 1 millón de hectolitros anuales (principalmente para producción de cerveza en barril) y ocupa a 67 personas, que pasarán a formar parte de la plantilla de Damm en el país. Inaugurada en 1976, la fábrica destaca también por contar con una ubicación estratégica que la sitúa a poco más de 90 kilómetros de Londres y a 120 kilómetros de Birmingham, las dos ciudades más pobladas de Inglaterra.

Esta adquisición supone un nuevo hito en la sólida estrategia de internacionalización de Damm, ya que permitirá a la compañía disponer de instalaciones de producción propias en un mercado donde la cartera de cervezas de Damm sigue ganando cuota de mercado año tras año.

A fecha de cierre de 2022, Damm cuenta con equipos propios en Portugal, Reino Unido, Estados Unidos, Andorra, Canadá, China, Australia, Nueva Zelanda, Chile, Suecia y Guinea Ecuatorial.

#### **f) Personas**

El éxito de Damm se basa en el talento de un equipo profesional y comprometido formado por 5.515 colaboradores y colaboradoras. La igualdad de oportunidades, la integración de la diversidad y el desarrollo constante del talento interno son pilares básicos en la práctica de los valores corporativos #LIVE (*Loyalty, Innovation, Customer Value y Energy*). Este compromiso se ve reflejado en las políticas y las actuaciones que se implementan para promover el bienestar de las personas de Damm, así como para asegurar un lugar de trabajo seguro y saludable que permita el desarrollo profesional y personal.

## **1.5 VISIÓN DEL ENTORNO**

### **Entorno macroeconómico**

El año 2022 ha sido un año de crecimiento para la economía española, después de la pandemia de COVID-19 que afectó gravemente a la situación socioeconómica española y mundial en 2020 y 2021, que perjudicó especialmente al sector de la hostelería.

El primer tercio del año 2022 ha estado marcado por la retirada progresiva de las restricciones sanitarias, lo que ha permitido la vuelta de todo tipo de eventos de ocio y los viajes internacionales sin cuarentenas ni certificados de vacunación. Todo ello ha representado un gran alivio para la hostelería, canal fundamental en la actividad del Grupo.

Sin embargo, el estallido en febrero del conflicto bélico en Ucrania ha implicado una agravación de las tensiones en la cadena de suministros y, en especial, la relacionada con las energías y las materias primas básicas para la fabricación de nuestros productos. A nivel macroeconómico este hecho ha contribuido a acelerar el proceso inflacionario que se estaba gestando y contra el que los bancos centrales de todo el mundo están haciendo frente elevando los tipos de interés de referencia durante toda la segunda parte del año.

La subida de tipos de interés junto con el ajuste monetario progresivo y la persistencia de la inflación (especialmente la subyacente) pueden tener implicaciones negativas en el crecimiento económico y ocasionar, según un amplio consenso en el mercado, una desaceleración del crecimiento en 2023.

### Sector cervecero en España 2022

En el ejercicio 2022 el sector cervecero ha consolidado la recuperación de las graves consecuencias que la Covid-19 tuvo en el sector de la hostelería, integrado en su mayoría por pymes y autónomos, y cuya crisis, por extensión, afectó también a las más de 500 empresas cerveceras del país. Antes de esta situación, el 67 % del consumo de cerveza se producía fuera del hogar. No en vano, la cerveza suponía un 25 % de la facturación de los bares, cifra que alcanzaba el 40 % en el caso de pequeñas empresas de restauración de menos de 10 personas empleadas.

La Covid-19 modificó radicalmente los hábitos ligados al consumo de algunos alimentos como la cerveza, que, aunque se incrementó en el hogar a causa de las medidas de restricción de la movilidad, cayó drásticamente por el cierre de la hostelería y la práctica desaparición del turismo. Estos efectos de la pandemia han revertido completamente en el ejercicio 2022 con la retirada progresiva de las restricciones sanitarias y de las medidas de distancia social y la vuelta de los viajes internacionales sin cuarentenas ni certificados de vacunación.

En este sentido, según estimaciones, en el ejercicio 2022 el sector ha incrementado un 7,2 % el volumen global de ventas respecto al de 2021. En cuanto a canales, el canal de hostelería incrementa el volumen un 19 % respecto a 2021, mientras que el canal de alimentación disminuye un 3 % respecto a 2021. En cuanto a formatos, la ratio de ventas en envases reutilizables sobre ventas al canal hostelería ha sido del 79 % en 2022, un 3 % superior a la del 2021.

## 1.6 IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES PRINCIPALES

Tipo de riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
Mercado	Impacto negativo en las posibles reducciones de las tasas de crecimiento económico y los consiguientes fenómenos contractivos sobre el consumo privado.	Damm realiza un seguimiento de los distintos indicadores macroeconómicos, especialmente los referidos al consumo privado, así como un análisis sobre la sensibilidad de la demanda de sus distintos productos.
Marco impositivo	Implantación de nuevos impuestos medioambientales, en concreto, el impuesto de 0,45 €/kg sobre plástico no reciclado.	La Política de Compras está en permanente revisión a fin de incrementar el porcentaje de plástico reciclado en función de su disponibilidad y el avance tecnológico en esta área.
Materias primas	Incrementos de costes derivados de los aumentos de precio de materias primas e insumos (p. ej. cebada, lúpulos, aluminio, vidrio, electricidad, etc.) atribuibles a su	En relación con los aumentos de costes del transporte, se evalúan proveedores alternativos próximos geográficamente a las plantas fabriles a fin de reducir los costes logísticos.

Tipo de riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
	<p>vez a diversas causas, tales como aumentos de demanda, malas cosechas o efectos anticompetitivos de los procesos de concentración empresarial, así como conflictos bélicos y aplicación de regímenes sancionadores.</p> <p>Costes indirectos a consecuencia del cumplimiento de las modificaciones de la Ley de la Cadena Alimentaria.</p>	<p>Damm evalúa constantemente la disponibilidad y el precio en los mercados de sus insumos y recurre tanto a la contratación a futuro como a la diversificación de proveedores para mitigar el impacto de estos problemas.</p>
Colaboradores/as	<p>Dificultades para acceder a un número suficiente de personal cualificado en diversas áreas de responsabilidad.</p>	<p>Damm sigue estrechando su cooperación con las instituciones educativas (centros que imparten ciclos formativos y universidades) a fin de poder acceder al talento necesario para cubrir sus necesidades. Por otro lado, se están intensificando las acciones de formación interna, con especial énfasis en la formación a distancia, en función de las necesidades de cada puesto de trabajo.</p>
Cambio regulatorio	<p>Impacto negativo de posibles cambios regulatorios en lo relativo a la publicidad de bebidas alcohólicas, así como, en general, al consumo de alimentos y bebidas en el espacio público (terrazas).</p>	<p>Los Servicios Jurídicos del grupo realizan un estrecho seguimiento del cambio normativo y una evaluación de sus posibles impactos.</p>
Marco arancelario y barreras no arancelarias	<p>Impacto negativo sobre las exportaciones de un eventual retroceso de los procesos de liberalización comercial promovidos por la Organización Mundial del Comercio (OMC).</p> <p>Impacto negativo de regímenes sancionadores a determinados países, impuesto por estados (España, EE. UU., Reino Unido) o entidades supranacionales (ONU, UE).</p>	<p>Damm está pendiente en todo momento de posibles cambios, tanto arancelarios como relativos a barreras no arancelarias (TBT), en sus principales mercados, incluyendo las posibles fricciones adicionales derivadas del nuevo acuerdo comercial y de cooperación entre la UE y el Reino Unido que entró en vigor el 01/01/2021. Damm cumple escrupulosamente la normativa nacional e internacional relativa a sanciones.</p>
Cambio climático	<p>En general, el efecto negativo sobre el crecimiento económico perjudicaría el consumo privado. Además, el desplazamiento hacia el</p>	<p>Damm realiza un estrecho seguimiento de los informes emitidos por el Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) y otros organismos</p>

Tipo de riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
	<p>norte de la banda climática óptima para el cultivo de cebada podría afectar al suministro y los precios, en función del impacto sobre los rendimientos por hectárea y el mayor coste del transporte. Cualquier impacto negativo sobre los acuíferos podría tener repercusiones sobre el abastecimiento.</p>	<p>internacionales como la FAO a fin de evaluar el previsible impacto del cambio climático en la disponibilidad y el precio de sus diversos <i>inputs</i> de naturaleza agrícola y llevar a cabo una política de selección de empresas proveedoras que permita en todo momento asegurar el adecuado suministro y su calidad.</p> <p>El grupo incorpora las proyecciones del IPCC al diseño de la estrategia sobre el suministro de materias primas.</p> <p>También desarrolla una política activa de reducción del consumo de agua para uso industrial y monitoriza el adecuado aprovechamiento de los recursos hídricos a fin de cumplir con la normativa vigente y dar respuesta a la estrategia de sostenibilidad.</p>
<p>Tecnológico y de la información</p>	<p>Ciberataque a través de <i>malware</i> y otros.</p>	<p>La compañía está realizando inversiones adicionales en el área de ciberseguridad para minimizar los riesgos. La Política de Sistemas prioriza la protección de los archivos contra los ciberataques, a través de su ubicación en la nube, como alternativa al <i>backup</i> físico.</p>
<p>Seguridad alimentaria</p>	<p>Incumplimiento de los controles de calidad y seguridad alimentaria a lo largo de todas las etapas de producción, desde la selección de materias primas hasta la presentación y entrega al consumidor o consumidora final.</p>	<p>A través de los departamentos de Compras y Calidad y mediante la aplicación de diversas certificaciones y sistemas internacionales de control de calidad, se han implantado y se monitorizan sistemas escalonados de control dirigidos a asegurar la calidad del producto, apoyados en analíticas y catas regulares.</p>
<p>Marco regulatorio Economía circular</p>	<p>La Ley de Residuos 7/2002 impone obligaciones derivadas de la responsabilidad ampliada de los productos en el reciclado, reutilización y valorización de residuos.</p>	<p>El Servicio Fiscal del Grupo analiza las repercusiones de la normativa sobre la actividad y en concreto la forma en que se le dará cumplimiento, a partir de sistemas colectivos de responsabilidad ampliada (SCRAP) y los costes derivados de ello.</p>

## 1.7 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Para el Estado de información no financiera de 2021, Damm realizó una revisión y actualización de la materialidad llevada a cabo en 2019, con el objetivo de identificar las prioridades y los impactos en sostenibilidad de la compañía.

Como resultado de esta actualización, los asuntos materiales se clasificaron en tres grupos de relevancia:

- Relevancia alta: obtienen un resultado del 85 % o superior. Representan temas clave para la estrategia de sostenibilidad y RSC de Damm, en los que la organización debe posicionarse como líder y dar prioridad en su plan de acción.
- Relevancia media: obtienen un resultado total superior al 82 % e inferior al 85 %. Se consideran temas latentes en los que Damm tiene la oportunidad de diferenciarse y reforzar su compromiso dando un paso más allá.
- Temas menos relevantes: obtienen un resultado inferior al 82 %.



Asuntos materiales		Asuntos de elevado interés
S1. Calidad de producto, seguridad y transparencia	E1. Cambio climático y descarbonización (reducción de emisiones de carbono)	G1. Asegurar el desempeño y la solvencia económica de la compañía
P3. Diversidad, igualdad, inclusión y no discriminación	E4. Economía circular y de proximidad	G5. Integración de los criterios de sostenibilidad ASG en las decisiones de negocio
E2. Protección de los recursos hídricos	G2. Gobernanza y ética de negocio	S3. Promover hábitos de consumo sostenibles y saludables
P1. Bienestar integral de las personas de Damm	P4. Cultura corporativa enfocada en la sostenibilidad	E3. Negocio regenerativo
G3. Buen gobierno y transparencia	P5. Transformación digital	S5. Marcas con causa



S2. Marketing y comunicación responsables E5. Logística sostenible	S4. Compromiso social de Damm con la cultura, el deporte, la gastronomía y el ocio G4. Gestión responsable de la cadena de suministro y compras	P2. <i>Employer Branding</i>
---	--	------------------------------

(2-23) Damm cuenta con un sistema de gestión ambiental que representa el marco a partir del cual se guían todos los procesos para identificar los impactos generados a lo largo de la cadena de valor global e integrar las acciones de mitigación y reducción más adecuadas. Por ello, el Departamento de Optimización Energética y Medio Ambiente de la compañía trabaja no solo dentro del marco jurídico vigente, sino sobre la base de los estándares y compromisos medioambientales más avanzados en todas las plantas de producción y envasado.

A fecha de cierre de 2022, Damm dispone de las siguientes certificaciones ambientales para las plantas productivas de cerveza, agua, refrescos y lácteos:

- **ISO 14001:2015 Sistema de Gestión Medioambiental** en Compañía Cervecería Damm, SL, Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Maltería La Moravia, SL, Font Salem, SL (El Puig y Salem), Aguas de San Martín de Veri, SA, Fuente Liviana, SL, y Grupo Cacaolat, SL.
- Certificado de conformidad de **Verificación de la huella hídrica según la Water Footprint Network** y la **ISO 14046:2016** en Compañía Cervecería Damm, SL, Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Alfíl Logistics, SA, y Maltería La Moravia, SL.
- **ISO 14064:2019 Verificación de la huella de carbono** de Compañía Cervecería Damm, SL, Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Alfíl Logistics, SA, y Maltería La Moravia, SL.
- **ISO 50001 Sistema de gestión energética** en Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, y Maltería La Moravia, SL.
- **Certificación Residuo Cero de AENOR** en Compañía Cervecería Damm, SL, Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Maltería La Moravia, SL, Font Salem, SL (El Puig y Salem), Fuente Liviana, SL, y Aguas de San Martín de Veri, SA.
- **UTZ Rainforest Alliance** de Grupo Cacaolat, SL.
- **Aluminium Stewardship Initiative (ASI)** en Compañía Cervecería Damm, SL, y Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU.

Los aspectos claves de la política medioambiental de Damm tienen por objetivo fomentar un modelo de economía circular, un sistema revalorizador del ciclo de vida de las materias primas y los materiales utilizados, y el uso de energías renovables para reducir la huella de carbono. Los ejes de la política medioambiental tienen como objetivo:

- Activar la sostenibilidad en todas las actividades de la compañía.
- Favorecer el uso de recursos de proximidad.
- Minimizar el impacto ambiental y prevenir la contaminación contemplada desde todo el ciclo de vida de sus productos y servicios.
- Impulsar las actuaciones destinadas a reducir, reutilizar y reciclar.
- Apoyar la adquisición de bienes y productos energéticamente eficientes.
- Proteger y preservar la biodiversidad.

Damm ha logrado la consecución de los siguientes objetivos ambientales:

- Cálculo de la huella de carbono, la huella hídrica y la huella de agua.

- Aumento de autoconsumo solar gracias a la ampliación de las placas fotovoltaicas en las fábricas de Estrella de Levante y Cervezas Victoria.
- Adhesión a la iniciativa global RE100 dirigida por Climate Group y asociada al proyecto Carbon Disclosure Project, en el marco del compromiso con el uso de energías 100 % renovables.
- Alfil Logistics ha obtenido la Certificación BREEAM ES en dos nuevos centros.
- Certificación ASI (Aluminium Stewardship Initiative) Performance Standard y Chain of Custody Standard, son una doble certificación que garantizan altos estándares ambientales en la producción de latas. Estas certificaciones se aplican a todas las latas que se utilizan en las líneas de producción de las fábricas de El Prat de Llobregat y Estrella de Levante, siempre que provengan de empresas proveedoras certificadas.

En 2022 Damm ha realizado actividades de mantenimiento y acciones de mejora medioambiental por un importe de 7,1 millones de euros (6,3 millones de euros en 2021).

En 2022, Aguas de San Martín de Veri ha recibido el premio a la Mejor Iniciativa Medioambiental en la 6.ª edición de Diálogo con Proveedores. Esta iniciativa es llevada a cabo por PortAventura World y reconoce las mejores iniciativas en sostenibilidad implementadas por sus proveedores.

(2-27) La actividad de Damm se lleva a cabo dentro del marco jurídico vigente, incluyendo la legislación medioambiental aplicable. Con el fin de adaptarse de forma rápida y eficaz a la normativa y a sus cambios, los sistemas existentes están en constante revisión y actualización. La identificación y evaluación de requisitos legales se lleva a cabo en el ámbito del medio ambiente y la reglamentación industrial en todos los centros que disponen de la certificación ISO 14001 de gestión ambiental.

#### Indicadores de sostenibilidad y objetivos de los indicadores de sostenibilidad

Tendrán consideración de indicadores de sostenibilidad:

- **“KPI 1”: La tasa de valorización de residuos.** Tendrán la consideración de residuos no valorizables aquellos residuos cuya gestión no garantiza la reutilización, el reciclado o la valoración energética y cuyo destino final es el depósito en vertedero. En particular, la reducción de residuos no valorizables (en kg) por cada hectolitro (hl) de producto envasado de cerveza, refrescos y aguas.
- **“KPI 2”: La energía verde o energía producida a partir de fuentes renovables (solar, eólica, biogás).** En particular, el porcentaje de energía verde generada respecto a la total consumida en las plantas de producción de Damm: Compañía Cervecera Damm (El Prat de Llobregat); Maltería La Moravia (Bell-lloc d’Urgell); Estrella de Levante (Espinardo); Font Salem (El Puig); Font Salem (Salem); Font Salem Portugal (Santarém, Portugal); Aguas de San Martín de Veri (Bisaurri); Aguas de San Martín de Veri (El Run, Castejón de Sos); y Gestión Fuente Liviana (Huerta del Marquesado).

Descripción	2020	2021	2022	2023	2024	2025
KPI 1: Tasa de valorización de residuos	0,1600	0,0597	0,0222	0,1300	0,1200	0,1100

(kg por hl envasado)						
KPI 2: Energía verde o energía producida a partir de fuentes renovables	3,74 %	4,64 %	4,82 %	5,50 %	6,00 %	6,50 %

Descripción	2020	2021	2022
Electricidad consumida en producción (kWh)	163.575.470	171.436.028	191.209.208
Electricidad renovable generada (kWh)	6.113.772	7.951.860	9.220.496
Electricidad renovable generada / total consumida (%)	3,74 %	4,64 %	4,82 %

Nota: Los datos ambientales que se presentan en este capítulo corresponden a las siguientes sociedades: Compañía Cervecera Damm, SL; Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU; Cervezas Victoria 1928, SL; Aguas de San Martín de Veri, SA; Gestión Fuente Liviana, SL; Font Salem, SL, y Font Salem Portugal, SA; Maltería La Moravia, SL; Alfíl Logistics, SA; Grupo Rodilla (incluye Hamburguesa Nostra), Agama Manacor 249, SL, y Grupo Cacaolat, SL.

## 2.1 CAMBIO CLIMÁTICO Y CONTAMINACIÓN

En lo que respecta al cambio climático, Damm ha tomado diversas medidas para reducir su impacto ambiental mediante la integración de sistemas de gestión y control implantados en las diferentes organizaciones. Estas medidas tienen por objeto mitigar los impactos medioambientales y optimizar los recursos, tanto energéticos como hídricos. Este compromiso se materializa a lo largo de toda la cadena de valor global con las empresas proveedoras.

(305-5) Las medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero se concretan en la realización del cálculo de la huella de carbono en todas las plantas de Damm y el desarrollo de acciones que tienen por objetivo reducirla.

Muestra del compromiso de la organización con la lucha contra el cambio climático es la adhesión en 2022 de la Compañía Cervecera Damm, SL, al cálculo de la huella de carbono, la cual se ha dado de alta en la Oficina Española de Cambio Climático (OECC) del Ministerio de Transición Ecológica (MITECO) con el fin de obtener el sello Calculo como muestra de su compromiso en la lucha contra el cambio climático. Estrella de Levante, SAU, dispone del doble sello Reduzco y Calculo, y Alfíl Logistics desde 2019 dispone del sello del MITECO Reduzco.

Estrella de Levante, SAU, Font Salem, SL (El Puig y Santarém), y la Compañía de Explotaciones Energéticas, SL (El Prat de Llobregat y Bell-lloc d'Urgell), comunican y verifican sus emisiones. En 2022 todas estas sociedades verificaron 88.510 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente. Las instalaciones de Bell-lloc d'Urgell y Estrella de Levante han conseguido la exclusión del mercado de derechos de emisión durante el periodo 2021-2025.

Las organizaciones que forman Damm, con el objetivo de reducir el consumo de recursos naturales de sus fábricas e incrementar la eficiencia energética, apuestan por el uso de otras fuentes de energía renovable en sus procesos de producción como la cogeneración y la trigeneración a partir de biogás, del que se genera un aprovechamiento en Compañía Cervecería Damm, Estrella de Levante y Font Salem (El Puig, Salem y Santarém).

SA Damm, Alfil Logistics y Pall-Ex forman están adheridas a la iniciativa Lean & Green impulsada en España por la Asociación de Fabricantes y Distribuidores (AECOC). Alfil Logistics además forma parte de la Comisión. En 2022, Alfil Logistics y Pall-EX Iberia han conseguido su tercera estrella Lean & Green que acredita la reducción de emisiones de CO<sub>2</sub> en más de un 35 % en sus operaciones gracias al consumo de energías de origen 100 % renovable y Damm ha conseguido su primera estrella Lean & Green.

La transición hacia una movilidad sostenible es otro de los aspectos fundamentales para conseguir una reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> a corto y medio plazo. Así mismo, como parte del compromiso con la sostenibilidad, Damm está trabajando en nuevas soluciones para reducir su huella medioambiental en este ámbito. Distribución Directa Integral ha puesto en marcha proyectos logísticos, como las pruebas piloto de furgonetas 100 % eléctricas en las operaciones de reparto de los centros de Mollet y Barcelona.

También Damm, en colaboración con el operador Alfil Logistics, ha puesto en marcha un duotráiler, que permite reducir hasta un 25 % las emisiones de CO<sub>2</sub> en cada trayecto. Alfil Logistics ha continuado fomentando la optimización de las rutas de reparto para evitar viajes en vacío, lo que supone una reducción de la huella de carbono por viaje en torno al 20 % al aprovechar más la capacidad de carga en el mismo trayecto. También se siguen potenciando las rutas del ferrocarril, con el impulso de la ruta Barcelona-Madrid, que se encuentra electrificada.

Pall-Ex Iberia está trabajando en la eliminación de combustibles fósiles, para lo que utiliza carretillas 100 % eléctricas y ha inaugurado su nuevo centro logístico en San Fernando de Henares, el cual cuenta con el certificado de eficiencia energética A++.

Grupo Rodilla ha incorporado camiones de diferentes capacidades para el transporte de mercancías desde su planta hasta el proveedor logístico. Esta medida permite utilizar camiones más pequeños y ágiles con menor consumo de combustible cuando no hay suficiente carga para llenar los camiones de mayor tonelaje.

Grupo Cacaolat ha instalado cuatro puntos de recarga para vehículos eléctricos en el aparcamiento de su planta y ha reemplazado su flota de camiones antiguos por nuevos vehículos más eficientes.

Se realizan controles voluntarios de las emisiones sonoras para verificar el cumplimiento de las prescripciones previstas en la normativa de aplicación.

Al finalizar un nuevo proyecto que incluye instalaciones de iluminación exterior, se verifica el cumplimiento de dichas luminarias con la normativa de aplicación, así como con las prescripciones establecidas en la autorización ambiental.

(305-1, 305-2, 305-3)

Huella de carbono (t CO <sub>2</sub> eq.)	2022	2021
Malta	1.644	1.543

Emisiones directas de gases de efecto invernadero <sup>1</sup>	Cerveza	28.217	27.526
	Agua y refrescos	4.141	3.926
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)	36	39
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos)	35	23
	Alfil Logistics <sup>3</sup>	1.017	869
	CEE	61.649	62.289
	Lácteos (Cacaolat y Agama)	4.782	5.786
Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero de la electricidad importada <sup>2</sup>	Malta	1.397	8.180
	Cerveza	19.093	33.749
	Agua y refrescos	0	0
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores) <sup>4</sup>	1.114	1.159
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos) <sup>4</sup>	0	0
	Alfil Logistics <sup>5</sup>	165	69
	CEE	0	0
	Lácteos (Cacaolat y Agama)	0	0

(1) Incluye las emisiones derivadas de las combustiones estacionarias, las combustiones móviles, las emisiones relacionadas con el proceso de producción (depuradora), las emisiones fugitivas y las emisiones por el uso de la tierra, cambios de uso de la tierra y bosques.

(2) Las emisiones indirectas incluyen las emisiones por consumo de electricidad importada y las emisiones por consumo de energía importada a través de una red material.

(3) Incluye las emisiones derivadas del consumo de GNC y GLP y gases refrigerantes (estimados) de las cámaras.

(4) El 100 % de la energía eléctrica consumida en el obrador y los establecimientos de Grupo Rodilla proviene de fuentes renovables.

(5) Incluye las emisiones derivadas del consumo de electricidad y de los gases refrigerantes (estimado).

Nota: La energía térmica consumida por La Moravia y Compañía Cervecería Damm es suministrada por la Compañía de Explotaciones Energéticas.

(305-4)

Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero (emisiones directas e indirectas de la electricidad importada)	2022	2021
Malta (t CO <sub>2</sub> eq./t producidas)	0,0121	0,1149
Cerveza (t CO <sub>2</sub> eq./hl envasado)	0,0032	0,0044
Agua y refrescos (t CO <sub>2</sub> eq./hl envasado)	0,0006	0,0007
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (t CO <sub>2</sub> eq./kg producidos) (obradores)	0,0006	0,0008
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (t CO <sub>2</sub> eq./tickets) (establecimientos)	0,00069	0,00057
Alfil Logistics (t CO <sub>2</sub> eq./palés movidos)	0,00009	0,00007
Lácteos (Cacaolat y Agama) (t CO <sub>2</sub> eq./hl envasado)	0,0026	0,0032

(201-2) Damm realiza un seguimiento periódico de los informes publicados por el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) y de los escenarios futuros del cambio climático publicados por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET). Con este monitoreo, se han identificado los principales riesgos relacionados con el suministro de cebada y su precio, así como el abastecimiento de agua en caso de sequía.

Se ha implementado un sistema informático para la monitorización continua de los parámetros de contaminación atmosférica y para el análisis y el registro de acuerdo con la autorización ambiental integrada correspondiente. El objetivo de este sistema es garantizar un adecuado control y seguimiento de los niveles de contaminación atmosférica.

(305-7)

Otras emisiones a la atmósfera (NO <sub>x</sub> ) (g/hl de producto envasado)	2022	2021
Compañía Cervecera Damm (El Prat de Llobregat)	5,78	6,28
Estrella de Levante (Espirando)	5,76	4,44
Font Salem (El Puig)	4,44	4,50
Font Salem (Salem)	1,35	1,52
Gestión Fuente Liviana (Huerta del Marquesado)	0,42	0,38
Aguas de Veri (Bisaurri y El Run)	0,47	0,41
Grupo Rodilla (obrador) <sup>1</sup>	5,09	4,67

(1) No incluye Hamburguesa Nostra.

En relación con la contaminación acústica, periódicamente se lleva a cabo un seguimiento de las emisiones acústicas en las distintas fábricas de Damm y se introducen mejoras de forma continua en sus instalaciones.

## 2.2 ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

(3-3) Damm tiene un firme compromiso con el impulso de la circularidad desde distintos ámbitos de su estrategia empresarial. Por ello, sigue apostando por un modelo de negocio basado en la recuperación de recursos, incluyendo la producción de energía verde a partir de su generación, el uso de materiales más sostenibles, y la mejora de la eficiencia de los sistemas productivos, de distribución y de valorización de los residuos generados.

La circularidad del envase y el fomento de diseños ecosostenibles y eficientes constituyen una de las principales líneas estratégicas de actuación del sector cervecero en el ámbito de la sostenibilidad ambiental, con un horizonte de cumplimiento para el año 2025. En esta misma línea, Grupo Rodilla está adherido al Plan Empresarial de Prevención de Ecoembes (2021-2023), que fomenta medidas como la inclusión de símbolos de reciclado en envases para la concienciación de consumidores y consumidoras, la reducción de las tintas y el uso de materiales de fuentes renovables certificados, entre otros.

Las principales acciones en marcha para la circularidad de los envases son:

- Sistema de gestión de envases retornables. La gestión de botellas y barriles retornables representa una parte muy importante de las ventas de la empresa. Este sistema incluye el transporte de las botellas y los barriles llenos desde las fábricas hasta los establecimientos que reciben la mercancía, así como la logística inversa para el retorno de los envases vacíos a la

fábrica de origen. Los envases vacíos son tratados para su reutilización en un proceso que forma parte de este sistema de gestión de envases.

- Compactadoras de latas. Sistema que permite garantizar una correcta segregación del aluminio para su posterior reciclaje y reutilización.
- Colaboración con las entidades gestoras de los sistemas de recogida selectiva y recuperación de envases usados y residuos de envases (Ecoembes y Ecovidrio). Según los últimos datos disponibles, correspondientes a 2021, la tasa de reciclaje de los envases gestionados por Ecoembes fue del 82,8 % en 2021, y la tasa de reciclaje de los envases de vidrio gestionados por Ecovidrio fue del 79,8 %. Fuente: [Resumen ejecutivo 2021 de Ecoembes](#) e [Informe de sostenibilidad 2021 de Ecovidrio](#).
- Fomento de la reciclabilidad de los envases en la fase de diseño. El uso de envases reutilizables representa más del 50 % del total de los envases de cerveza utilizados por la compañía.
- Impulso de actuaciones destinadas a reducir, reutilizar y reciclar. La compañía ha implementado puntos de segregación de residuos en forma de papeleras, así como dos compactadoras de botellas de plástico, ubicadas en las oficinas de la calle Roselló y en la fábrica de El Prat de Llobregat. Estos dispositivos permiten recoger en origen el plástico PET de las botellas de agua para su posterior reciclaje. En Estrella de Levante y El Puig existen fuentes con garrafas de agua mineral para que los colaboradores y colaboradoras puedan rellenar botellas de agua para su consumo en la jornada laboral.

## 2.2.1 Residuos

(GRI 306) La economía circular es uno de los pilares fundamentales de Damm. Prueba de ello es la iniciativa de concienciación sobre el reciclaje a través de la cual cada verano se instalan compactadores de latas a lo largo del litoral mediterráneo, una acción que durante los últimos cinco años ha conseguido recuperar un total de 29 toneladas de aluminio.

En las fábricas se están desarrollando modelos de generación de energía renovable, como el biogás, que reemplaza otros combustibles fósiles.

Desde hace un tiempo considerable, todos los centros de Damm cuentan con medios para mejorar la segregación y la gestión de los residuos, lo que permite aumentar su valorización posterior y reducir el impacto ambiental. No obstante, en 2007 se produjo una mejora significativa en este ámbito con la primera ampliación de la fábrica de El Prat de Llobregat, la cual supuso una mayor eficiencia en la segregación por puesto de trabajo, lo que permitió una gestión más precisa y eficiente de los residuos generados en la producción.

La empresa está buscando sistemas de producción circular para recuperar los materiales sobrantes y darles una nueva vida. En términos de recuperación y valorización de residuos y subproductos, se puede distinguir entre los residuos de materias primas que se destinan a la alimentación animal (como bagazo y levadura, entre otros) y los demás tipos de residuos.

Todas las fábricas de cerveza y la maltería han implementado proyectos de economía circular al reutilizar los restos del grano de malta para alimentación animal, aprovechar el CO<sub>2</sub> para procesos de envasado, y reciclar el 99 % de los residuos orgánicos de la elaboración de cervezas.

Por su parte, Grupo Rodilla ha implementado diversas iniciativas para mejorar la gestión de sus residuos, incluyendo la sustitución de cajas de cartón por cajas de plástico retornables, la recogida del aceite de fritura por parte de un gestor autorizado y la capacitación del personal en la separación correcta de residuos.

(306-2)

Generación de residuos (t)		Residuos no valorizables	RTP	Residuos valorizables	Total
2022	Cerveza	430	159	26.885	<b>27.315</b>
	Refrescos	60	28	1.127	<b>1.187</b>
	Agua	0,3	5	780	<b>780</b>
	Lácteos (Cacaolat)	22	7	1.534	<b>1.556</b>
	<b>Total</b>	<b>512</b>	<b>199</b>	<b>30.326</b>	<b>30.838</b>
2021	Cerveza	1.103	172	24.358	<b>25.461</b>
	Refrescos	73	40	933	<b>1.006</b>
	Agua	4	3	467	<b>471</b>
	Lácteos (Cacaolat)	21	9	1.179	<b>1.200</b>
	<b>Total</b>	<b>1.201</b>	<b>224</b>	<b>26.937</b>	<b>28.138</b>

*Cerveza* incluye Compañía Cervecera Damm, Estrella de Levante Fábrica de Cervezas, Font Salem (El Puig), Font Salem Portugal y Cervezas Victoria; *Refrescos* incluye Font Salem (Salem); *Agua* incluye Aguas de San Martín Veri (Bisaurri y El Run) y Gestión Fuente Liviana; *Lácteos* incluye Cacaolat.

Generación de residuos (kg/hl producto envasado de cerveza, agua y refrescos)		Residuos no valorizables	RTP	Residuos valorizables	Total
2022	Cerveza	0,029	0,011	1,818	<b>1,848</b>
	Refrescos	0,021	0,010	0,400	<b>0,431</b>
	Agua	0,000	0,002	0,336	<b>0,338</b>
	Lácteos (Cacaolat)	0,040	0,013	2,752	<b>2,792</b>
2021	Cerveza	0,079	0,012	1,751	<b>1,831</b>
	Refrescos	0,026	0,014	0,331	<b>0,371</b>
	Agua	0,002	0,001	0,201	<b>0,204</b>
	Lácteos (Cacaolat)	0,044	0,018	2,434	<b>2,478</b>

*Cerveza* incluye Compañía Cervecera Damm, Estrella de Levante Fábrica de Cervezas, Font Salem (El Puig), Font Salem Portugal y Cervezas Victoria; *Refrescos* incluye Font Salem (Salem); *Agua* incluye Aguas de San Martín Veri (Bisaurri y El Run) y Gestión Fuente Liviana; *Lácteos* incluye Cacaolat.

Generación de residuos en Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)	2022	2021
RTP	1,3290	0,89700
Residuos no valorizables	9,02	9,02
Residuos valorizables (cartón)	25,3	22,3

Generación de residuos en Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos)	2022	2021 <sup>1</sup>
RTP	0,00	0,00
Residuos no valorizables	83,09	52,06
Residuos valorizables	141,96	137,44

(1) Los residuos generados por parte de los establecimientos de Grupo Rodilla abarcan un 100 % del total.

Generación de residuos en Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (kg/kg producidos) (obradores)	2022	2021
---	------	------



RTP	0,00075	0,0006
Residuos no valorizables	0,0051	0,0057
Residuos valorizables (cartón)	0,0143	0,0140

Generación de residuos en Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (kg/n.º tickets) (establecimientos)	2022	2021 <sup>1</sup>
RTP	0,0000	0,0000
Residuos no valorizables	0,0118	0,0105
Residuos valorizables	0,0201	0,0276

(1) Los residuos generados por parte de los establecimientos de Grupo Rodilla abarcan un 100 % del total.

### 2.2.2 Desperdicio alimentario

En 2022, Agama y Cacaolat han introducido mejoras en sus procesos con el objetivo de minimizar el desperdicio de alimentos. Por su parte, Grupo Rodilla ha seguido trabajando para reducir los desperdicios de productos mediante la implementación de diversas medidas en diferentes niveles, como la adaptación de los formatos de las materias primas según las cantidades de ingredientes necesarias para cada receta, el establecimiento de fechas de caducidad tanto para los productos elaborados como para los ingredientes, teniendo en cuenta los formatos y los métodos de conservación más adecuados, el uso de un mismo producto para varias recetas, el control de las fechas de caducidad y la correcta rotación de los productos.

## 2.3 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

### 2.3.1 Agua

(GRI 303) El agua es una materia prima esencial para la producción de cerveza, agua mineral y refrescos, y su obtención se basa principalmente en manantiales y pozos subterráneos. Damm reconoce la importancia de optimizar el uso del agua en sus procesos productivos y, por tanto, promueve de forma constante medidas de mejora para controlar y reducir el consumo de agua en todas las etapas de producción. La empresa ha implementado varios proyectos de investigación y desarrollo con el objetivo de disminuir la cantidad de agua requerida por hectolitro de producto.

Así mismo, es fundamental considerar el impacto del cambio climático en los recursos hídricos, ya que las sequías e inundaciones pueden generar escasez de suministros, limitaciones agrícolas y aumentos de precios, lo que podría afectar a toda la cadena de valor de la industria.

Durante el año 2022, tanto Compañía Cervecera Damm como los centros de Estrella de Levante, Alfíl Logistics y La Moravia han obtenido la certificación de su huella hídrica por parte de la Water Footprint Network, así como la certificación de su huella de agua bajo la norma ISO 14046:2016. Estas certificaciones demuestran el compromiso de las empresas en la gestión responsable de sus recursos hídricos y en la reducción de su impacto ambiental, a través de la evaluación y la medición de su consumo de agua y la identificación de oportunidades de mejora.

Además, durante este periodo se ha continuado utilizando la estación depuradora de aguas residuales (EDAR) de la Zona de Actividades Logísticas del Puerto de Barcelona (ZAL), con lo que se ha logrado una reducción del 70 % de los parámetros contaminantes.

Compañía Cervecera Damm ha finalizado y puesto en marcha un nuevo pozo en su parcela adyacente, el cual mejora la calidad del agua del acuífero profundo al estar en una zona de menor conductividad. Así mismo, este hecho perfecciona la gestión de la explotación de los pozos y permite disponer de pozos sustitutorios en caso de averías.

En Alfil Logistics, el vertido de aguas residuales es similar al vertido urbano, por lo que sus centros no disponen de una estación depuradora de aguas residuales (EDAR). Por su parte, Grupo Rodilla ha mejorado sus ratios de consumo de agua por kilogramo al agrupar y aumentar los lotes de fabricación por producto, lo que se refleja en mejores datos.

Durante este mismo periodo, Fuente Liviana ha llevado a cabo una acción de mejora para minimizar las pérdidas en el sistema automatizado de extracción de agua con la instalación de un sistema de filtración para eliminar sólidos, que mejora y garantiza la calidad del agua de vertido. En 2022, Alfil Logistics ha iniciado la construcción de la EDAR de la ZAL para poder gestionar los vertidos del *sorting* (línea de clasificación de botellas).

Agama ha llevado a cabo una actuación integral (*overhaul*) para alargar la vida útil y mejorar el funcionamiento del sistema de osmosis. También se ha integrado un nuevo sistema de bombeo para la alimentación de agua a la planta, se ha instalado una caldera de vapor y se ha implementado un robot articulado de materias primas, y así se ha mejorado la eficiencia de consumo y energética. En 2022, en Agama destaca la integración de nuevos depósitos para la recepción y preparación de la leche, siguiendo un *layout* de procesos que concentra las máquinas o procesos similares en un mismo espacio de fábrica. Esta medida tiene como finalidad garantizar la seguridad alimentaria en las plantas de procesamiento de alimentos, reutilizar el agua y reducir el consumo de productos y de agua.

Por lo que respecta a Cacaolat, actualmente gestiona la concesión de tres pozos, los cuales están en activo y captan agua del acuífero con una capacidad de 100 m<sup>3</sup>/h. También se dispone de la conexión a un cuarto pozo de propiedad de Agbar que se puede usar en caso de no tener bastante nivel en los pozos propios. El agua se utiliza para limpiar líneas y se añade al producto. La planta de Santa Coloma dispone de una planta depuradora y realiza el vertido en la depuradora del Besós.

Desde el año 2021, tanto Compañía Cervecera Damm como Estrella de Levante han obtenido la categoría Platinum de EsAgua, sello que reconoce los esfuerzos realizados por estas compañías en el cálculo de su huella hídrica y en la difusión de los resultados obtenidos a través de la plataforma EsAgua. Además, ambas empresas han implementado medidas concretas para reducir su huella hídrica en áreas específicas, lo que ha sido verificado mediante el cálculo periódico de la huella hídrica. El objetivo ha sido fomentar la conciencia sobre la importancia de la gestión del agua y difundir el concepto de huella hídrica entre todos los grupos de interés, tanto dentro como fuera de la organización.

En los demás centros de Damm se continúa trabajando en la mejora del rendimiento de los procesos de depuración.

(303-1)

Consumo de agua según fuente (m <sup>3</sup> )	2022	2021
<b>Cerveza</b>	<b>6.532.496</b>	<b>5.913.932</b>
Agua procedente del suministro municipal	71.829	112.739

Aguas subterráneas	6.460.666	5.801.193
<b>Agua y refrescos</b>	<b>1.508.709</b>	<b>1.287.085</b>
Agua procedente del suministro municipal	301.575	151.396
Aguas subterráneas y manantial	1.207.134	1.135.689
<b>Malterías<sup>1</sup></b>	<b>477.060</b>	<b>532.951</b>
Aguas superficiales (de canal)	402.484	450.745
Aguas subterráneas	73.246	81.228
Agua procedente del suministro municipal	1.330	978
<b>Alfil Logistics</b>	<b>17.983</b>	<b>10.926</b>
Agua procedente del suministro municipal	17.983	10.926
<b>Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)</b>	<b>4.243</b>	<b>4.018</b>
Agua procedente del suministro municipal	4.243	4.018
<b>Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos)<sup>2</sup></b>	<b>13.263</b>	<b>10.872</b>
Agua procedente del suministro municipal	13.263	10.872
<b>Lácteos (Cacaolat y Agama)</b>	<b>474.662</b>	<b>489.244</b>
Aguas subterráneas	488.969	470.654
Agua procedente del suministro municipal	275	4.008

(1) El consumo de agua de maltería incluye únicamente Maltería la Moravia, SL.

(2) El consumo de agua de los establecimientos de Grupo Rodilla abarca un 22 % del total.

Nota: El agua consumida en la sede social (c/ Rosselló, 515, 08025 Barcelona) fue de 2.912 m<sup>3</sup> en 2021 y de 3.608 m<sup>3</sup> en 2022.

En 2022 las fábricas de El Prat de Llobregat y de Estrella de Levante han reciclado un total de 331.608 m<sup>3</sup> de agua, mientras que Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores) han reutilizado 937 m<sup>3</sup>.

### 2.3.2 Materias primas y materiales

(GRI 301) Damm ha adoptado una estrategia basada en la innovación y la sostenibilidad para responder a las exigencias actuales del mercado y de las regulaciones. Para lograrlo, la compañía está trabajando en el desarrollo de envases más sostenibles y respetuosos con el medio ambiente, integrando el concepto de economía circular en todas las etapas de la producción, desde la fase de ecodiseño. Esta iniciativa ha permitido reducir el consumo de materias primas y materiales, al mismo tiempo que se mejora la eficiencia en la gestión de los residuos generados durante el proceso de producción. Además, para cumplir con las regulaciones actuales como la Ley 7/2022 de Residuos y Suelos Contaminados para una Economía Circular y el Real Decreto 1055/2022 de Envases y Residuos de Envases, Damm ha impulsado proyectos de optimización de materiales plásticos desde su Departamento de I+D+i.

En 2022, Compañía Cervecera Damm y Estrella de Levante Fábrica de Cerveza han pasado la primera auditoría de seguimiento con resultado favorable de la certificación Aluminium Stewardship Initiative (ASI), estándar de rendimiento que garantiza la integración de cuestiones ambientales, sociales y éticas para todo el ciclo de vida del aluminio de las latas (producción, fabricación, elaboración de cerveza y reciclaje). En este marco, la compañía fomenta el ecodiseño de envases y embalajes reduciendo el uso de materiales, mejorando su reciclabilidad e incrementando constantemente el porcentaje de materias primas de origen reciclado en su composición.

La fábrica de cerveza de El Prat de Llobregat utiliza papel y cartón provenientes de bosques gestionados de forma sostenible y responsable, y exige a sus proveedores la posesión de certificados PEFC (Programa

de Reconocimiento de Sistemas de Certificación Forestal) y FSC (Consejo de Administración Forestal). Gracias a estas acciones, el embalaje de cartón de los packs de latas de Damm ha recibido el premio WorldStar Global Packaging Award 2022 en la categoría de bebidas, otorgado por la World Packaging Organisation.

Durante 2022, Grupo Rodilla ha continuado implementando medidas sostenibles, como el uso de materiales con certificación forestal sostenible, el aumento del uso de referencias con material reciclado, la reducción de embalajes y gramajes, la revisión de alérgenos y la propuesta de reducción de gramajes a proveedores. Por su parte, Hamburguesa Nostra ha logrado que el 70 % de sus proveedores entreguen pedidos en cajas de cartón y ha implementado el intercambio de cestas de plástico para su reutilización. En cuanto a Font Salem, ha llevado a cabo pruebas de economía circular con el plástico de una de sus empresas proveedoras, mientras que la fábrica de leche Letona ha desarrollado un modelo pionero de economía circular basado en envases de vidrio retornables.

En línea con la palanca estratégica de la organización, Grupo Cacaolat ha promovido la reducción del consumo de plástico en el envoltorio de su producto Cacaolat 3x2 PET en fomento del cumplimiento de la normativa europea sobre plásticos de un solo uso (Directiva (UE) 2019/904).

Después de dos años de pausa debido a la pandemia, en 2022 se reanudaron las Jornadas de Campo con agricultores y cooperativas que colaboran con Maltería La Moravia. En esta edición, más de 700 agricultores participaron en el evento, que tuvo como objetivos compartir información técnica sobre las mejores prácticas agrícolas para mejorar el rendimiento en el campo y promover una agricultura más sostenible.

(301-1)

Materiales y materias primas utilizados (t)		2022	2021
Cerveza y refrescos <sup>1</sup>	Materias primas para cerveza (malta, arroz, maíz, cebada en proceso y lúpulo)	231.966	211.070
	Materiales para cerveza y refrescos (vidrio, aluminio, acero, papel/cartón y plástico)	174.261	134.245
Agua	Plásticos (PE y PET), papel/cartón	4.838	4.053
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)	Materias primas	1.608	1.476
	Materiales	19	27
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos) <sup>2</sup>	Materiales	221	1712
Lácteos (Cacaolat)	Materias primas	49.848	43.632
	Materiales	1.067	902

(1) Los datos incluyen Compañía Cervecería Damm, Estrella de Levante Fábrica de Cervezas, Font Salem (el Puig) y Font Salem Portugal.

(2) El consumo de materiales de los establecimientos de Grupo Rodilla solo comprende los propios, sin incluir Hamburguesa Nostra, lo que representa un 79 % del total en 2021 y un 82 % en 2022.

Nota: en la sede central de Grupo Rodilla se han consumido 0,847 toneladas de papel y cartón en 2021 y 0,819 en 2022, y 0,016 toneladas de plástico en 2021 y 0,012 en 2022.

### 2.3.3 Energía

En los últimos años, Damm ha adoptado medidas para optimizar su consumo energético y reducir las emisiones asociadas al uso de electricidad, centrandose su atención en fuentes renovables de energía. Desde 2014, la organización garantiza que el 100 % de la energía eléctrica comprada en todos sus centros de producción, envasado y almacenes cuenta con un certificado de origen renovable. Gracias a esta iniciativa, se ha logrado reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> en aproximadamente 23.000 toneladas anuales.

Durante 2022, Damm ha invertido cerca de 3,6 millones de euros para expandir su capacidad de autoconsumo de energía en sus fábricas de El Prat de Llobregat (Barcelona), la Zona de Almacenamiento Logístico (ZAL) de Barcelona, La Moravia (Lleida) y las plantas de Murcia y Málaga. Actualmente, Damm cuenta con alrededor de 32.182 metros cuadrados de instalaciones fotovoltaicas. Gracias a estas medidas, Damm ha recibido el Premio Eficiencia Energética y Sostenibilidad en 2022, otorgado por la Asociación de Empresas de Eficiencia Energética (A3E).

Gracias a la inversión en tecnologías de generación eficiente, como la cogeneración, la trigeneración y la energía solar fotovoltaica, Damm ha logrado reducir en un 45 % el consumo de energía para producir cada hectolitro de cerveza, en comparación con la cifra registrada hace 10 años.

La fábrica de El Prat de Llobregat ha generado mediante trigeneración 3.343 MWh de energía eléctrica y 520 MWh de energía térmica en 2022. En la misma fábrica y en la plataforma logística de la Zona de Actividades Logísticas del Puerto de Barcelona (ZAL), Damm dispone de diversas instalaciones de placas fotovoltaicas en régimen de autoconsumo que en 2022 han generado 1.886 MWh de energía eléctrica.

En 2022 la energía generada por la Compañía de Explotaciones Energéticas (CEE) ha sido de 200.273 MWh, en comparación con la de 2021, que fue de 212.631 MWh.

Acciones destacadas en 2022 en fomento de la eficiencia energética:

- La fábrica de Estrella de Levante en Espinardo utiliza un sistema especial de iluminación solar en sus naves de envasado para consumir energía cero y genera energía eléctrica para su autoconsumo a partir de biogás generado durante la depuración. También ha integrado nuevas baterías de vapor en maltería para un proceso más sostenible y económico, como parte de un proyecto financiado por ayudas de ahorro y eficiencia energética en pyme y gran empresa del sector industrial.
- Alfil Logistics en el centro de Murcia (CLS) cuenta con un sistema de iluminación que funciona mediante un BMS (sistema de encendido inteligente) con el fin de ahorrar en consumo energético.
- Grupo Rodilla ha logrado que el 100 % de sus establecimientos propios, así como los obradores Artesanía de la Alimentación y Obrador Hamburguesa Nostra, consuman energía 100 % procedente de fuentes renovables.
- Font Salem (El Puig) ha instalado fundas térmicas en las válvulas de vapor para evitar la pérdida de energía y cumplir con las directrices del Reglamento de Instalaciones Térmicas en Edificios (RITE).
- Grupo Cacaolat ha logrado una reducción del consumo de gas del 0,15 % mensual gracias al mejor aislamiento de las tuberías de calderas, y ha reemplazado 15 luminarias de vapor de mercurio por LED, lo que reduce el consumo eléctrico y mejora el confort en los puestos de trabajo. Además, ha obtenido el certificado de eficiencia energética para sus oficinas en cumplimiento con el Real Decreto 390/2021.

(302-1)

Consumo de energía (MWh)	2022	2021
<b>Cerveza</b>	<b>428.151</b>	<b>402.228</b>
Energía eléctrica	147.016	133.869
Energía térmica	281.134	268.358
<b>Agua y refrescos</b>	<b>55.520</b>	<b>46.571</b>
Energía eléctrica	25.311	31.133
Energía térmica	21.260	24.387
<b>Malterías</b>	<b>82.345</b>	<b>79.875</b>
Energía eléctrica	13.678	12.856
Energía térmica	68.667	67.020
<b>Alfil Logistics</b>	<b>10.114</b>	<b>11.638</b>
Energía eléctrica	6.291	5.692
Energía térmica	5.348	4.423
<b>Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)</b>	<b>913</b>	<b>952</b>
Energía eléctrica	829	808
Energía térmica <sup>1</sup>	134	146
<b>Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos)</b>	<b>5.420</b>	<b>3.361</b>
Energía eléctrica <sup>2</sup>	5.228	3.237
Energía térmica <sup>3</sup>	192	124
<b>Lácteos (Cacaolat y Agama)</b>	<b>34.821</b>	<b>33.670</b>
Energía eléctrica	13.072	11.902
Energía térmica	21.749	21.768

(1) No hay consumo de energía térmica en el obrador de Hamburguesa Nostra, SL.

(2) El consumo eléctrico de los establecimientos de Grupo Rodilla abarca un 75 % del total en 2022, y del 77 % en 2021.

(3) El consumo de gas natural corresponde a tres locales que representan el 100 % de los locales que consumen gas.

Nota: La energía eléctrica consumida en la sede social (c/ Rosselló, 515, 08025 Barcelona) ha ascendido a 1.512 MWh en 2022 y a 1.371 kWh en 2021.

(2-28) Damm forma parte de la iniciativa Grup de Gestors Energètics (GGE), grupo de referencia de los profesionales de la energía que tiene como objetivo promover la reducción de la intensidad energética para favorecer la sostenibilidad y la competitividad económica. Además, este 2022 destaca la adhesión de Damm a la iniciativa RE100 dirigida por Climate Group y asociada a Carbon Disclosure Project (CDP).

Actualmente Damm es la cervecera nacional con mayor capacidad de generación de electricidad renovable. El grupo autogenera el 60 % de la energía eléctrica que emplea en sus actividades y el 10 % de esta es producida con fuentes renovables. Todo el conjunto de medidas impulsadas durante los últimos años por la organización con el objetivo de convertirse en una compañía energéticamente eficiente ha permitido reducir un 45 % la energía utilizada para la producción de cada hectolitro de cerveza durante la última década.

## 2.4 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Damm, consciente de la necesidad de ampliar sus ámbitos de actuación e impacto en áreas de sostenibilidad y compromiso medioambiental, ha desarrollado una serie de propuestas que actúan en favor de la biodiversidad. Todas estas acciones han sido recogidas en el plan de biodiversidad de Damm.

(304-1) La fábrica de Fuente Liviana (Huerta del Marquesado) se encuentra ubicada dentro de la zona de protección de la avifauna contra la colisión y la electrocución en líneas eléctricas de alta tensión<sup>1</sup> y la zona de especial protección para las aves (ZEPA). Las dos plantas de Aguas de San Martín de Veri se encuentran ubicadas dentro de la zona de protección de la avifauna contra la colisión y la electrocución en líneas eléctricas de alta tensión y dentro del ámbito de aplicación del Plan de recuperación del quebrantahuesos (*Gypaetus barbatus*)<sup>2</sup>. La fábrica de El Prat de Llobregat (Barcelona) se encuentra dentro del ámbito de protección de la gaviota de Audouin (*Larus audouinii*), especie declarada en peligro de extinción en Cataluña, y del chorlitejo patinegro (*Charadrius alexandrinus*), una especie protegida de la fauna salvaje autóctona.

En 2022, la Fundació Zoo de Barcelona y Damm han firmado un acuerdo de colaboración con el objetivo de impulsar, promover y participar de forma conjunta en actuaciones que promuevan la protección de la biodiversidad y, en especial, la fauna autóctona propia de las zonas donde opera la compañía.

En el marco de esta colaboración surge la iniciativa enmarcada dentro del proyecto “Salvemos el *fartet*”, un ejemplar de pez propio de las aguas mediterráneas que actúa como indicador de la biodiversidad de la zona y que fue declarado un animal endémico amenazado tras haberse reducido considerablemente su población durante los últimos años. Esta iniciativa ha permitido la reintroducción del *fartet* en su hábitat natural, con la liberación de un grupo seleccionado de ejemplares en el Delta de Llobregat, que ha alcanzado un total de 239 individuos. La iniciativa ha contado también con la participación del Consorcio para la Protección y la Gestión de los Espacios Naturales del Delta del Llobregat.

Así mismo, Damm, en el marco del compromiso con la protección de la biodiversidad y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030, ha participado por segundo año consecutivo en el proyecto de protección de una de las especies más emblemáticas de Mallorca, el *ferreret*. La compañía, a través de la marca de agua mineral mallorquina Font Major, ha aunado esfuerzos con la Consejería de Medio Ambiente y Territorio del Gobierno de las Islas Baleares y el Zoo de Barcelona para promover una iniciativa de protección de esta especie endémica de anfibio en peligro de extinción que habita en las piscinas naturales de la sierra de Tramuntana. Gracias a esta iniciativa se ha conseguido estabilizar las poblaciones de una especie que llegó a considerarse extinta y de la cual solo se tenía registro fósil. Durante el 2022 se ha llevado a cabo el seguimiento de los ejemplares liberados durante el 2021.

En el marco del plan de voluntariado #LIVE TO BE PART OF THE CHANGE, Damm ha impulsado una acción de naturalización de las instalaciones de la Antigua Fábrica Estrella Damm con el objetivo de seguir enriqueciendo la biodiversidad de su alrededor y poder disfrutar de entornos más saludables. Junto con la Asociación Galanthus, se ha realizado una plantación de especies autóctonas y se han instalado nidos para aves urbanas.

---

<sup>1</sup> Real Decreto 1432/2008, de 29 de agosto, por el que se establecen medidas para la protección de la avifauna contra la colisión y la electrocución en líneas eléctricas de alta tensión.

<sup>2</sup> Decreto 184/1994, de 31 de agosto, de la Diputación General de Aragón, por el que se establece un régimen de protección para el quebrantahuesos y se aprueba el Plan de recuperación.

A finales de los años 70, en el Mar Menor se desarrolló una población de ostra plana (*Ostrea edulis*) muy importante y con una función ecosistémica crucial. A causa de las actividades humanas, esta población se ha visto reducida. La Fundación Estrella de Levante se ha sumado al proyecto RemediOS, cuyo objetivo es la recuperación de las poblaciones de ostras del Mar Menor con el fin de mejorar la calidad ambiental de las aguas de la laguna. Las poblaciones de bivalvos consumirán las microalgas que ocasionan la eutrofización, proceso por el cual se forma una capa de microalgas en la superficie que impide el paso de luz solar y la fotosíntesis por debajo de ellas. La iniciativa, liderada por el Instituto Español de Oceanografía (IEO-CSIC), cuenta con la colaboración de la Fundación Biodiversidad, del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, a través del Programa Pleamar, cofinanciado por el FEMP.

Damm y la Fundación para la Conservación y Recuperación de Animales Marinos (CRAM) han renovado su acuerdo de colaboración para seguir trabajando en la recuperación y la reintroducción de las tortugas marinas acogidas por dicha entidad. Durante 2022, Damm y CRAM han liberado dos tortugas en la playa de El Prat de Llobregat, la tortuga marina 'Inedit', con motivo del día mundial de los océanos, y la tortuga 'Daura', en el marco de la celebración de la "Festa de la Platja".

Por su parte, la Fundación Estrella de Levante ha contribuido a la preservación y el cuidado del medio ambiente, con especial interés en el Mar Menor, desarrollando las siguientes actuaciones:

- Limpieza de fondos marinos por segundo año consecutivo junto con la Cofradía de Pescadores de San Pedro del Pinatar.
- Acciones para mejorar el estado de más de 3.000 hectáreas de humedales de la Comunidad Valenciana, teniendo como objetivo la recuperación del ecosistema.
- Iniciativa relacionada con la protección de la biodiversidad en el marco del proyecto LIFE Cerceta Pardilla, que pretende mejorar el hábitat del pato más amenazado de Europa, junto con la Asociación de Naturalistas del Sureste (ANSE).
- Colaboración con organismos dedicados a la recuperación de especies y la mejora de los espacios naturales de las regiones de Levante, como por ejemplo la Asociación Thader Lutra, en el seguimiento y la conservación de la nutria en la Región de Murcia.



Las personas que forman la compañía representan uno de los pilares fundamentales del desarrollo y el crecimiento de Damm. Por este motivo, la organización fomenta la inclusión, promueve la igualdad y la diversidad, y apuesta por el desarrollo de iniciativas que potencien el bienestar laboral y el crecimiento profesional de todos sus colaboradores y colaboradoras.

Damm continúa desarrollando su proyecto de transformación digital y cultural para seguir mejorando la productividad y ayudar a implantar una nueva forma de hacer en el ámbito sociolaboral y empresarial basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso. Dentro de este proceso de transformación, ya en 2018 la compañía redefinió sus valores corporativos, que ahora forman el concepto #LIVE (*Loyalty, Innovation, Customer Value y Energy*) y que sirven de guía en la toma de decisiones, acciones y proyectos dentro de la organización.

Un año más, los colaboradores y colaboradoras han sido clave. Durante los ejercicios 2020 y 2021, a pesar de la situación generada por el impacto de la COVID-19, las fábricas de la compañía se mantuvieron plenamente operativas para poder abastecer el mercado. El año 2022 se ha consolidado definitivamente el plan pospandemia de retorno a la normalidad en todas las sedes, así como en las actividades con mayor afectación (distribución y restauración), desarrollado en 2021, y se han mantenido algunas de las medidas organizativas y de prevención para que los colaboradores y colaboradoras pudieran llevar a cabo su actividad con las máximas garantías de seguridad y salud. Además, se ha continuado promoviendo el uso intensivo de la tecnología y el trabajo a distancia en los términos establecidos en la política, en las posiciones en que la naturaleza del puesto lo permitía, y se ha reforzado la comunicación interna constante con las personas de la compañía.

En 2022 se han actualizado y desarrollado distintas políticas corporativas con impacto en las personas (otras iniciativas se mencionan a lo largo de este capítulo):

- Código de Conducta, Procedimiento de utilización del canal de denuncia y Política de Compliance Penal en SA Damm. El despliegue (incluyendo la formación de los colaboradores y colaboradoras) y la comunicación de estas políticas, implantadas por Damm a partir de 2016, se ha llevado a cabo de forma casi totalmente digital y se han organizado diferentes sesiones formativas presenciales. Está previsto que, durante el año 2023, esta actualización de Políticas de Compliance se amplíe a otras sociedades.
- Política de uso de los recursos TIC, que se ha actualizado, con ámbito de aplicación en todas las sociedades del grupo.

Otras políticas desarrolladas que continúan vigentes:

- Política de viajes y gastos profesionales para SA Damm, CC Damm, Alfil Logistics, Cervezas Victoria, Corporación Económica Damm, Distribución Directa Integral, Estrella de Levante, Fuente Liviana, Maltería La Moravia, Font Salem, Font Salem Portugal, Setpoint Events, Aguas de San Martín de Veri, Cafès Garriga, Cafeteros desde 1933, Pall-Ex Iberia, Grupo Rodilla, Artesanía de la Alimentación y Alada 1850. En relación con esta política, en 2021 se implementó con éxito una nueva herramienta digital de liquidación de gastos que permite una gestión sostenible, ágil, sencilla y más eficiente.
- Política de compras para Aguas de San Martín de Veri, Cafès Garriga, Cafeteros desde 1933, Cervezas Victoria, Compañía Cervecera Damm, Damm Atlántica, Envasadora Mallorquina de

Begudes, Estrella de Levante, Font Salem, Fuente Liviana, Maltería La Moravia, Plataforma Continental y SA Damm.

- Política de gestión integrada para todas las sociedades del grupo.
- Política de protección de datos.
- Política de trabajo a distancia.

Nota: Los únicos datos que incluyen la plantilla total del grupo (SA Damm y las sociedades dependientes) son los relativos al número total de colaboradores y colaboradoras según país. El resto de los datos que se presentan integran las siguientes sociedades: Agama Manacor 249, SL; Aguas de San Martín de Veri, SA; Alfil Logistics, SA; Artesanía de Alimentación, SL; Bebidas Ugalde, SL; Bizkaiko Edari Komertzialak, SL; Cafès Garriga 1850, SL; Cerbeleva, SL; Carbòniques Becdam, SL; Cervecera del Turia, SL; Cervezas Victoria 1928, SL; Cervezas Victoria Málaga, SL; Comercial Mallorquina de Begudes, SL; Comercializadora Distribuidora Cervezas Nordeste, SL; Compañía Cervecera Damm, SL; Corporación Económica Delta, SA; Damm Atlántica, SL; Damm Canarias, SL; Damm Restauración, SL; Damm UK; DDI Nexia, SL; DDI Provea, SL; Dismenorca, SL; Distrialmo, SL; Distribuidora de Begudes Movi, SL; Distribuciones de Begudes de Marina Alta, SL; Distridamm, SL; El obrador de HN, SL; Envasadora Mallorquina de Begudes, SL; Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU; Estrella del Sur Distribuciones Cerveceras, SL; Font Salem Portugal, SA; Font Salem, SL; Gasteiz Banaketa Integrala, SL; Gestión Fuente Liviana, SL; Hamburguesa Nostra, SL; Maltería La Moravia, SL; Mascarell Comercial de Bebidas, SL; Minerva Global Services, SL; Nabrisa Distribuciones, SL; Nostra Restauración, SL; Pall-Ex Iberia, SL; Plataforma Continental, SL; Pumba Logística, SL; Rodilla Sánchez, SL; Rodilla Sánchez, US, LLC; Rumbosport, SL; Distribución Directa Integral, SL; SA Damm; SA Distribuidora Gaseosa; Setpoint Events, SA; Intercervecera, SL; The Wine List, SL, y Grupo Cacaolat, SL.

## 3.1 EMPLEO

### 3.1.1 Ocupación

(2-7)

Número total de colaboradores/as según país (a 31 de diciembre)	2022 <sup>1</sup>	2021
España	5.141	4.736
Portugal	251	221
Andorra	21	21
Estados Unidos	26	19
China	1	1
Chile	1	1
<b>Total (plantilla en el alcance de este informe)<sup>1</sup></b>	<b>5.441</b>	<b>4.999</b>

(1) La plantilla total de la compañía (incluyendo SA Damm y las sociedades dependientes) es de 5.441 colaboradores y colaboradoras (5.141 en España, 251 en Portugal, 1 en China, 1 en Reino Unido, 26 en Estados Unidos, 21 en Andorra, 4 en Australia, 3 en Canadá, 1 en Chile, 1 en Suecia y 1 en Guinea Ecuatorial). Este dato no incluye información sobre la planta de Bedford.

(405-1)

Número total de colaboradores/as según género (a 31 de diciembre)	2022	2021
Hombres	3.690	3.398
Mujeres	1.751	1.601
<b>Total</b>	<b>5.441</b>	<b>4.999</b>

(405-1)

Número total de colaboradores/as según grupo de edad (a 31 de diciembre)	2022	2021
< 25 años	567	441

26-35 años	1.136	1.074
36-45 años	1.642	1.623
46-55 años	1.483	1.319
56-65 años o más	613	542
<b>Total</b>	<b>5.441</b>	<b>4.999</b>

Número total de colaboradores/as según clasificación profesional (a 31 de diciembre)	2022	2021
Alta dirección	11	10
Dirección	56	48
Cargos intermedios y personal técnico	1.592	1.289
Personal administrativo y comercial	1.083	1.271
Personal de soporte	2.699	2.381
<b>Total</b>	<b>5.441</b>	<b>4.999</b>

Número total y distribución de modalidades de contrato (a 31 de diciembre)		2022	2021
Contratación	Indefinida	4.435	4.303
	Temporal	1.006	746
	<b>Total</b>	<b>5.441</b>	<b>4.999</b>
Jornada	Completa	4.623	4.368
	Parcial	818	631
	<b>Total</b>	<b>5.441</b>	<b>4.999</b>

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad	2022	2021
<b>Indefinida</b>	<b>3.989</b>	<b>4.206</b>
<b>Hombres</b>	<b>2.816</b>	<b>2.954</b>
< 25 años	138	60
26-35 años	460	472
36-45 años	880	1.022
46-55 años	872	922
56-65 años o más	466	477
<b>Mujeres</b>	<b>1.173</b>	<b>1.252</b>
< 25 años	141	66
26-35 años	310	356
36-45 años	346	439
46-55 años	294	310
56-65 años o más	83	81
<b>Temporal</b>	<b>1.116</b>	<b>490</b>
<b>Hombres</b>	<b>858</b>	<b>359</b>

< 25 años	126	74
26-35 años	194	129
36-45 años	274	91
46-55 años	197	54
56-65 años o más	66	11
<b>Mujeres</b>	<b>258</b>	<b>131</b>
< 25 años	72	39
26-35 años	81	54
36-45 años	60	26
46-55 años	37	9
56-65 años o más	8	4
<b>Total</b>	<b>5.105</b>	<b>4.696</b>

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según clasificación profesional	2022	2021
<b>Indefinida</b>	<b>3.989</b>	<b>4.206</b>
Alta dirección	10	10
Dirección	72	48
Cargos intermedios y personal técnico	1.226	1.212
Personal administrativo y comercial	982	1.104
Personal de soporte	1.698	1.833
<b>Temporal</b>	<b>1.116</b>	<b>490</b>
Alta dirección	0	0
Dirección	3	0
Cargos intermedios y personal técnico	225	66
Personal administrativo y comercial	64	141
Personal de soporte	824	283
<b>Total</b>	<b>5.105</b>	<b>4.696</b>

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género y grupo de edad	2022	2021
<b>Tiempo completo</b>	<b>4.487</b>	<b>4.347</b>
<b>Hombres</b>	<b>3.460</b>	<b>3.214</b>
< 25 años	172	102
26-35 años	575	558
36-45 años	1.130	1.102
46-55 años	1.061	972
56-65 años o más	522	480
<b>Mujeres</b>	<b>1.028</b>	<b>1.134</b>
< 25 años	54	38
26-35 años	257	307
36-45 años	331	414
46-55 años	304	295
56-65 años o más	83	80

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género y grupo de edad	2022	2021
<b>Tiempo parcial</b>	<b>618</b>	<b>348</b>
<b>Hombres</b>	<b>213,8</b>	<b>100</b>
< 25 años	92	32
26-35 años	79	43
36-45 años	24	11
46-55 años	9	5
56-65 años o más	10	8
<b>Mujeres</b>	<b>404</b>	<b>249</b>
< 25 años	160	66
26-35 años	134	103
36-45 años	75	51
46-55 años	27	24
56-65 años o más	8,0	5
<b>Total</b>	<b>5.105</b>	<b>4.696</b>

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional	2022	2021
<b>Tiempo completo</b>	<b>4.487</b>	<b>4.347</b>
Alta dirección	10	10
Dirección	75	48
Cargos intermedios y personal técnico	1.396	1.271
Personal administrativo y comercial	1.008	1.218
Personal de soporte	1.998	1.801
<b>Tiempo parcial</b>	<b>618</b>	<b>348</b>
Alta dirección	0	0
Dirección	1	0
Cargos intermedios y personal técnico	55	6
Personal administrativo y comercial	38	28
Personal de soporte	523	315
<b>Total</b>	<b>5.105</b>	<b>4.696</b>

(401-1)

Número de despidos según género y grupo de edad (acumulado anual)	2022	2021
<b>Hombres</b>	<b>123</b>	<b>97</b>
< 25 años	15	1
26-35 años	31	13
36-45 años	33	31
46-55 años	28	27

56-65 años o más	16	25
<b>Mujeres</b>	<b>83</b>	<b>117</b>
< 25 años	13	11
26-35 años	36	42
36-45 años	22	47
46-55 años	8	10
56-65 años o más	4	7
<b>Total</b>	<b>206</b>	<b>214</b>

Número de despidos según clasificación profesional (acumulado anual)	2022	2021
Alta dirección	0	0
Dirección	0	0
Cargos intermedios y personal técnico	39	33
Personal administrativo y comercial	34	55
Personal de soporte	133	126
<b>Total</b>	<b>206</b>	<b>214</b>

### 3.1.2 Remuneraciones

La política retributiva de Damm viene marcada por lo establecido en el convenio colectivo de aplicación para cada sociedad y la normativa vigente, y se aplica a todos los colaboradores y colaboradoras que forman parte de la organización. No obstante, las personas que forman parte del colectivo Talenta tienen condiciones retributivas *ad personam*.

Para el colectivo Talenta, los últimos datos disponibles (diciembre de 2022) continúan con la misma tendencia de mejoría de la brecha salarial en la compañía, con lo que se sitúan por debajo de los valores promedios existentes en el territorio nacional.

Tras el estudio retributivo realizado, se ha detectado una brecha por género de 2,3 puntos porcentuales para el 2022.<sup>[1]</sup> Es importante remarcar la evolución de este dato, ya que en los últimos 3 años la brecha laboral disminuye en un 73 %, de 8,5 a 2,3 puntos.

La política retributiva se complementa con una dirección por objetivos como marco de referencia que permita un equilibrio entre el desarrollo y crecimiento de la organización y el de las personas. Se pretende vincular los objetivos de cada persona con los de la organización, mediante la aplicación de procesos y criterios objetivos donde se valora la contribución de cada colaborador o colaboradora al equipo y al negocio, garantizar la igualdad de género en cuestiones salariales mediante técnicas de valoración de puestos y alinear las prácticas del mercado a las retribuciones.

En definitiva, Damm practica una política retributiva de igualdad de oportunidades, independientemente de género, grupos minoritarios, personas con capacidades diferentes, etnia, religión y otros.

<sup>[1]</sup> La brecha se ha calculado sobre la base de que cada persona, según el puesto que desempeña, tiene un salario de referencia que sería el 100 %. El porcentaje resultante de su salario entre el salario de referencia da un porcentaje que representa lo bien o mal pagada que está respecto al mercado de referencia. La media entre todas las mujeres del colectivo

de Talenta da un 103,5 % de posicionamiento. La media entre todos los hombres es del 105,8 % de posicionamiento. Por este motivo se ha considerado que la diferencia o brecha es de un 2,3 %.

Remuneración media según grupo de edad (en euros)	2022	2021
< 25 años	16.202	15.860
26-35 años	21.280	22.017
36-45 años	29.662	30.630
46-55 años	31.918	32.462
> 55 años	38.866	36.758

Remuneración media según clasificación profesional (en euros)	2022*	2021
Dirección	99.898	85.032
Personal técnico y mandos intermedios	36.598	34.867
Personal administrativo y comercial	26.621	22.910
Personal de soporte	21.420	15.460

\* 2022: Plantilla total con datos salariales: 5.441 – 11 (alta dirección) = 5.430

\* Conversión de dólar a euro a fecha 30/12/2022 según el BCE: 1,0666, aplicado a los salarios de Rodilla USA

Nota: Los datos relativos a la alta dirección se facilitan en la página siguiente.

(401-2) Como **beneficios sociales**, los colaboradores y colaboradoras de Damm pueden disfrutar de ayudas o descuentos para la formación, acceso a la contratación de productos (Programa B€nefit), descuentos promocionales en la compra y adquisición de servicios y productos, así como promociones vinculadas a algunas colaboraciones de la compañía con otras organizaciones.

Remuneración media de consejeros/as y alta dirección según género <sup>1</sup> (en miles de euros)	2022	2021
Consejeros/as <sup>2</sup>	1.420	1.383
Alta dirección <sup>2</sup>	451	448

(1) Cifras en miles de euros. Incluyen la retribución fija, la variable, dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro y otras percepciones.

(2) Debido a la composición actual del Consejo de Administración (1 mujer) y de la alta dirección (1 mujer), no se desglosa la información por género para salvaguardar su privacidad.

Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo interprofesional <sup>1</sup>	2022	2021	
Retribución frente al salario mínimo interprofesional	Hombres	1,56	1,58
	Mujeres	1,56	1,58

(1) El salario mínimo interprofesional tenido en cuenta para realizar el cálculo ha sido de 14.000 euros para el 2022, respecto al salario más bajo de entrada a la compañía durante el 2022 con un contrato indefinido.

### 3.1.3 Políticas de desconexión laboral

Desde el ejercicio 2017, el convenio colectivo de SA Damm regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. En este sentido, el artículo 35.1 del convenio colectivo contempla lo siguiente:

*«Dentro del ámbito de igualdad, y más concretamente como medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, las partes abogan por la necesidad de sensibilizar sobre el uso razonable de los dispositivos digitales.»*

*Por ello, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de la vida personal y familiar, se reconoce el derecho a no atender a las obligaciones derivadas de su trabajo a través del teléfono, el ordenador o cualquier otro dispositivo electrónico fuera de la jornada habitual de trabajo, y ello salvo en circunstancias urgentes o excepcionales.»*

Asimismo, la Política de uso de recursos TIC recoge este derecho en los mismos términos.

Igualmente, el convenio colectivo de Estrella de Levante, firmado en 2019, incluye en su artículo 21 el derecho a la desconexión digital: *«Dentro del ámbito de igualdad, y más concretamente como medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, las partes abogan por la necesidad de sensibilizar sobre el uso razonable de los dispositivos digitales. Por ello, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de la vida personal y familiar, se reconoce el derecho a no atender a las obligaciones derivadas de su trabajo a través del teléfono, el ordenador o cualquier otro dispositivo electrónico fuera de la jornada habitual de trabajo, salvo en circunstancias urgentes o excepcionales. La empresa adoptará las medidas oportunas durante la vigencia del convenio e integrará dentro de su plan de formación sesiones de sensibilización sobre el uso racional de los dispositivos digitales.»*

Grupo Cacaolat dispone de una Política *Smart Working*, que establece la no programación de reuniones entre las 13:00 y las 15:00 h, además de la desconexión digital entre las 20:00 y las 08:00 h de la mañana y todos los fines de semana.

### 3.1.4 Personas con capacidades diferentes

<sup>(405-1)</sup> Damm tiene un firme compromiso con la integración del colectivo con capacidades diferentes en la compañía. La organización da pleno cumplimiento a la ley de integración social de personas con discapacidad trabajando para alcanzar el 2 % en las sociedades obligadas y excediendo dicha cifra en la medida de lo posible. En el ejercicio 2022 han sido aprobadas por la autoridad laboral las medidas alternativas en SA Damm y Compañía Cervecera Damm, SL, para el período 2022-2024 y que, por tanto, siguen vigentes.

En el ejercicio 2022, Grupo Rodilla junto con la Fundación A La Par han continuado con la línea de contratación directa de personas con capacidades diferentes, mediante las prácticas curriculares en las oficinas de la organización, acogiendo en esta ocasión a dos personas en departamentos diferentes. Este esfuerzo ha sido reconocido con el Premio Fundación Alares a la Excelencia en Inclusión Laboral y Prevención de Riesgos para Personas con Capacidades Diferentes, otorgado al Grupo Rodilla por su destacada labor en este ámbito.

Por su parte, este 2022, SA Damm ha contado en su plantilla con 18 personas con capacidades diferentes en contratación directa. Además, la organización colabora de manera activa con SEPE, Feina Activa, Fundació Apip-Acam, Inserta, Sao Prat, Fundación CARES, Fundación Adecco, Fundación Sesé, Femarec, AECOC y Barcelona Activa.

Colaboradores/as con capacidades diferentes (a 31 de diciembre)	2022	2021
Personal propio (contratación directa)	99	47

Nota: Colaboradores y colaboradoras con capacidades diferentes de todas las sociedades incluidas en este informe.



Además de trabajar con personal propio del Grupo Social CARES, formado por Fundación CARES y CODEC, Damm trabaja con los portales de empleo especializados en personas con capacidades diferentes de la Fundación Once. Asimismo, Damm continúa apostando por la publicación de ofertas de empleo en las que se discrimina de forma positiva al colectivo de personas con capacidades diferentes.

Desde 1999, Damm y el Grupo Social CARES trabajan conjuntamente para crear y promover oportunidades laborales para personas con capacidades diferentes y/o en riesgo de exclusión. Como parte de esta colaboración, Alfil Logistics, un operador logístico integral multimodal, ha integrado a personas de la Fundación CARES y CODEC en su actividad de la Zona de Actividades Logísticas (ZAL) de El Prat de Llobregat para la manipulación de productos. En 2022, este compromiso con las personas con capacidades diferentes se ha reforzado aún más, aumentando la actividad y el número de personas involucradas en la gestión de residuos y en la actividad de transporte.

Durante 2022, se han establecido varias nuevas colaboraciones destacadas en el ámbito de la inclusión laboral. Por ejemplo, Estrella de Levante y el centro especial de empleo FEISA han unido fuerzas para permitir que colaboradores y colaboradoras con capacidades diferentes realicen algunas tareas auxiliares directamente en la planta. Además, Distribución Directa Integral ha comenzado a contratar directamente a personas con capacidades diferentes, mientras que Cervezas Victoria se ha sumado al convenio de prácticas remuneradas con la Asociación Down Málaga. Por último, Rumbo Sport ha comenzado a contar con colaboradores con capacidades diferentes formados en hostelería por la Fundación Inclusión y Apoyo Aprocor.

Por su parte, en Font Salem se ha colaborado con la Fundación Eurofirms en un proyecto destinado a la integración laboral de personas con discapacidad. Para ello, se ha contado con la ayuda de Grupo Sifu, una organización cuya misión es promover la integración de personas con diversidad funcional en el mercado laboral y trabajar para su capacitación, formación y desarrollo social.

Facturación de centros especiales de empleo	2022	2021
FEMAREC	152.681,88	152.200,36 €
Creación indirecta de puestos de trabajo	7,32	6,41
Fundación CARES	735.529,07	924.720,98 €
Creación indirecta de puestos de trabajo	13	27

## 3.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### 3.2.1 Organización del tiempo de trabajo

Respecto al tiempo de trabajo, con carácter general, existe una política de flexibilidad horaria de entrada y salida a los centros de trabajo. No obstante, en las plantas productivas en las que la flexibilidad no resulta factible se sigue una política que permite a los colaboradores y colaboradoras sujetos a turnos intercambiar los turnos con otros colaboradores y colaboradoras a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Estrella de Levante ha conseguido este 2022 la certificación efr (Empresa Familiarmente Responsable) emitida por la Fundación Másfamilia con el apoyo del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Este distintivo reconoce la labor de ambas empresas en la promoción de medidas que favorecen el bienestar y el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de quienes forman parte de la compañía.

En 2022, SA Damm implementó y desarrolló una aplicación digital que permite realizar el registro horario a través de la intranet de la compañía y del dispositivo móvil, lo que posibilita la gestión del tiempo de trabajo cuando no se presta servicio de forma presencial en el centro de trabajo.

En Estrella de Levante se establece un sistema de trabajo a cuatro turnos que es valorado positivamente porque reduce el número de colaboradores y colaboradoras que trabajan en fines de semana y permite tener un calendario laboral fijo para todo el año, además de acumular largos periodos de descanso.

En cuanto a Grupo Rodilla, en los restaurantes se sigue un régimen de jornada continua y la planificación de la jornada, teniendo en cuenta las particularidades de la actividad de la empresa, se realiza con carácter semanal. Asimismo, en los centros de trabajo se publican los cuadrantes horarios con especificación de los horarios individuales de cada persona, todo ello con siete días de antelación al primer día de la prestación.

En 2022 en Grupo Rodilla se ha implementado un software de desarrollo interno para el registro y la gestión del tiempo de trabajo en las tiendas, que permite una mayor seguridad en la información de las jornadas y la planificación del trabajo. Esta herramienta será aplicada en la totalidad de las tiendas de Grupo Rodilla en 2022.

### 3.2.2 Absentismo

(403-2) El número total de horas de absentismo de Damm es de 702.320,84 horas en 2022 y de 771.291,57 horas en el ejercicio 2021.<sup>1</sup>

(1) Incluye los datos de todas las sociedades del alcance de este informe.

### 3.2.3 Conciliación

Damm sigue trabajando para favorecer y mejorar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de sus colaboradores y colaboradoras.

En el ejercicio 2022 en SA Damm se han desarrollado e implementado las siguientes iniciativas en materia de conciliación:

- Medidas en materia de adaptación de jornada dentro del marco del Plan de Igualdad de la Empresa, de tal forma que las personas trabajadoras que se encuentran dentro de los colectivos que se relacionan a continuación, y previa solicitud, pueden ser beneficiarias, en caso de así solicitarlo, de una adaptación de su jornada de trabajo, ampliando la flexibilidad de entrada y salida del centro.
  - o Padres o madres que tengan la condición de familia monoparental con hijos menores de 18 años.
  - o Padres y madres con hijos menores de 12 años con necesidades educativas especiales.
  - o Padres y madres con hijos con capacidades diferentes.
- El convenio colectivo de SA Damm para los años 2021-2022 recoge la posibilidad de realizar jornada intensiva de verano durante el mes de agosto.
- Se ha evolucionado y mejorado la plataforma «DammPark» con el objetivo de optimizar el uso de las plazas de parking del recinto de la Antigua Fábrica. Con ello, los colaboradores y

colaboradoras que tienen plazas asignadas pueden liberarlas cuando no las necesiten y, de esta manera, el resto de las personas pueden ocuparlas a través de la aplicación desarrollada.

Compañía Cervecera Damm ha seguido potenciando la conciliación, favoreciendo el cambio de turno, el adelanto de vacaciones y otra serie de medidas, incluyendo un posible permiso para la atención y cuidado de menores de 14 años. Por lo tanto, se ha seguido una política activa favoreciendo cambios de puestos de trabajo y/o adaptaciones de jornadas con el fin de que los padres y las madres de la organización puedan atender las necesidades de sus hijos e hijas menores. Asimismo, se han ajustado los turnos de trabajo para que ambos progenitores —que trabajen en Compañía Cervecera Damm— no coincidan en turnos y puedan atender a sus hijos e hijas mientras el otro progenitor está trabajando.

En esta misma línea, Grupo Cacaolat ha seguido fomentando las medidas de conciliación y las actuaciones para promover el ejercicio corresponsable de maternidad y paternidad, a través de: licencias con retribución, licencias sin retribución, incluyendo las excedencias generales y aquellas por cuidado de familiares, programas de remuneración para familias con distintas ayudas y fondos asistenciales, ticket guardería y reducción de jornada.

En 2022, ALFIL ha implementado un proyecto piloto novedoso en negocios logísticos de trabajo a distancia, denominado DsDKSA, que permite a las personas la naturaleza de cuyo puesto lo admite prestar servicios en remoto, con la finalidad de facilitar la conciliación.

(401-3)

Tasa de retención	2022	2021
<b>Número de personas que se han acogido a permisos parentales</b>	<b>251</b>	<b>208</b>
Hombres	212	152
Mujeres	39	56
<b>Número de personas que han vuelto a ocupar su puesto de trabajo tras el permiso</b>	<b>251</b>	<b>210</b>
Hombres	212	151
Mujeres	39	56
<b>Número de personas que tras ocupar su puesto de trabajo continúan en la entidad después de 12 meses</b>	<b>251</b>	<b>201</b>
Hombres	212	149
Mujeres	39	49
<b>Tasa de retención</b>	<b>100 %</b>	<b>95 %</b>
Hombres	100 %	96 %
Mujeres	100 %	88 %

### 3.3 SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

#### Gestión de la salud y la seguridad

(403-1) Damm tiene una Política de seguridad y salud laboral que tiene como objetivo promover la prevención integral en todos los ámbitos de la seguridad y la salud. La empresa regula sus competencias y procesos en todos los niveles de la organización para garantizar la seguridad y la salud de sus colaboradores y colaboradoras.

La Política de seguridad y salud laboral de Damm se basa en el compromiso con la protección de la integridad física, psicológica y social de todas las personas que trabajan en la empresa. La política incluye medidas para la identificación, la evaluación y el control de los riesgos laborales, así como la promoción de la cultura de prevención y el fomento de la participación activa de los colaboradores y colaboradoras en la gestión de la seguridad y la salud laboral.

Además, Damm cumple con todas las normativas y requisitos legales en materia de seguridad y salud laboral, y Compañía Cervecera Damm, Estrella de Levante y Alfil Logistics cuentan con un sistema de gestión de la seguridad y salud laboral certificado según la norma ISO 45001. La empresa también fomenta la formación y la capacitación de sus colaboradores y colaboradoras en materia de seguridad y salud laboral para asegurar su bienestar y prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Es importante destacar que, aunque algunas medidas preventivas asociadas a la pandemia se han ido reduciendo con la disminución de los casos de COVID-19 y la implementación de protocolos sanitarios, las empresas siguen siendo responsables de garantizar la seguridad y salud laboral de sus colaboradores y colaboradoras. Esto implica llevar a cabo evaluaciones de riesgos y adoptar las medidas preventivas necesarias para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo.

En el transcurso de 2022, Compañía Cervecera Damm y Alfil Logistics han obtenido la certificación ISO 45001, y así se han unido a Estrella de Levante, que ya la había obtenido hace tres años.

Durante este período, se ha trabajado en la consolidación de iniciativas para promover la salud y seguridad en el marco del programa global certificable de empresa saludable. Entre estas iniciativas se incluyen campañas informativas en formato "Asegúrate Damm", que se centran en temas de salud y seguridad, como la salud cardiovascular, el ejercicio y la seguridad vial. También se han ofrecido capacitaciones para todas las personas interesadas en el ámbito sanitario, así como la reactivación de comités de alimentación que organizan y ejecutan campañas informativas y de nutrición.

Por otro lado, en Grupo Rodilla, el servicio de prevención ha integrado completamente la disciplina de vigilancia de la salud. Esto ha llevado a la adecuación y la mejora de las áreas de descanso en todas las plantas, lo que facilita una mejor desconexión y recuperación física y mental de los trabajadores. Además, se ha ampliado la variedad de menús con opciones más saludables.

Alfil Logistics y Pall-Ex Iberia, como operadoras logísticas, colaboran con las empresas proveedoras en la concienciación de las medidas de seguridad, la coordinación de actividades empresariales y la actualización de programas de movilidad relacionados con la circulación interna.

Durante el ejercicio anterior se implementaron varias iniciativas en relación con la salud y seguridad laboral, incluyendo la adhesión de Font Salem a la Declaración de Luxemburgo.

Se han tomado medidas en salud y seguridad laboral en Aguas de San Martín de Veri, SA, Fuente Liviana y Grupo Cacaolat, que incluyen el autocontrol en instalaciones, la figura del consejero de seguridad, mantenimiento preventivo y correctivo, y un plan de gestión de PRL.

### **Impacto de la COVID-19 en la gestión de la salud y la seguridad laboral**

Durante el transcurso del último año, se ha priorizado la labor del Área de Prevención de Riesgos Laborales en garantizar la protección de la seguridad y la salud de la plantilla, y así se ha logrado evitar que la pandemia afectara los aspectos productivos y sociales de la organización. Han implementado una planificación estratégica de reconocimientos de control sanitario, lo que ha evitado la propagación grupal.

### **Procesos para la identificación y la evaluación de riesgos y participación de la plantilla**

(403-2) En Damm, el análisis de riesgos se realiza de manera sistemática y se actualiza anualmente, pero también se revisa en caso de que se observen señales que puedan afectar la salud de las personas. En caso de que se produzca algún incidente relacionado con los procesos o las instalaciones, se revisa y se ajusta la evaluación de riesgos y las medidas preventivas necesarias.

En la empresa se aplica una metodología de evaluación y control en seguridad y salud en el trabajo, la cual ha sido consultada a los órganos de representación y se basa en los principios de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se involucra activamente a los delegados o delegadas de prevención y se consulta a los colaboradores y las colaboradoras para establecer las mejores acciones correctoras o preventivas, los puntos de control y para garantizar la salud mental y física en el trabajo.

Se prioriza una estrategia para eliminar, reducir o controlar los peligros a partir de la evaluación de riesgos, actuando sobre los materiales, los productos, los procesos, la organización o los equipos de protección. En todas las sociedades hay una persona designada para la gestión de los riesgos y la vía jerárquica es la forma más práctica y utilizada para informar de peligros o situaciones no deseadas y corresponsabilizar a toda la organización para la respuesta y/o resolución del asunto.

Damm utiliza diferentes medios para notificar los peligros, como los comunicados del Comité de Seguridad y Salud y las reuniones interdepartamentales, y fomenta la participación de colaboradores y colaboradoras en la propuesta de mejoras de seguridad. También realiza un seguimiento constante de la salud de sus colaboradores y colaboradoras, permitiendo la confidencialidad en caso de que deseen informar sobre el impacto que el trabajo tiene en su salud, para que el servicio de prevención pueda analizar la situación.

En el sistema informático de PRL, los incidentes laborales se registran como notificaciones directas de la línea de mando. Posteriormente, la línea de mando lleva a cabo un análisis preliminar de las causas del incidente y comunica la información a las personas designadas de prevención. Estas personas son responsables de determinar las acciones correctivas o preventivas necesarias.

(403-3) El servicio de prevención tiene integrada totalmente la disciplina de vigilancia de salud, que permite un trabajo sinérgico con el personal técnico de prevención. Se interviene en la evaluación de puestos de trabajo críticos y de forma proactiva en la resolución de problemas personales relacionados principalmente con la ergonomía. La evaluación psicosocial también es desarrollada por parte del servicio de prevención, que realiza el programa de medidas y seguimiento.

(403-4) En todas las organizaciones de Damm se promueve una estructura enfocada en la prevención que incluye representación laboral a través del Comité de Empresa. La comunicación se realiza a través de los delegados y delegadas de Prevención y se canaliza mediante el Comité de Seguridad y Salud.

En las fábricas auditadas, las personas integrantes del Comité de Seguridad y Salud participan activamente en la auditoría y son entrevistadas individualmente por un auditor o auditora, tanto en los procesos internos como en la auditoría oficial realizada anualmente por una entidad externa. Durante la entrevista, los miembros del Comité señalan cualquier deficiencia organizativa o funcional que consideren relevante y responden a preguntas en un diálogo confidencial con el equipo de auditoría.

Como novedad, en 2022 Alfil Logistics ha establecido un Comité de Empresa para representar a los colaboradores y colaboradoras.

### **Vigilancia de la Salud**

(403-6) Damm ofrece a sus colaboradores y colaboradoras acceso voluntario a servicios médicos y de cuidado de la salud no relacionados con el trabajo, además de promover reconocimientos de salud anuales. También cuenta con un servicio interno de apoyo psicológico y ofrece ayuda a personas jubiladas de la compañía durante un año para acomodar el cambio de situación personal si es necesario.

Damm promueve servicios y programas voluntarios para fomentar la salud y hábitos saludables de sus colaboradores y colaboradoras, y participa en actividades lúdicas y deportivas para fomentar la salud y seguridad, en el marco de su responsabilidad social y cohesión interna.

Como acciones que destacar, Estrella de Levante ofrece descuentos en servicios médicos a sus colaboradores y colaboradoras y Grupo Rodilla realiza campañas informativas sobre salud física, emocional y nutricional.

(403-7) En cuanto a prevenir o reducir los efectos negativos en la salud y seguridad en el trabajo relacionados con las actividades comerciales, la organización identifica los riesgos y los presenta a la Dirección para su solución o se tratan directamente con los departamentos involucrados. Si se trata de productos químicos, sustancias o materias primas, se lleva a cabo un estudio para encontrar posibles sustitutos o mejoras que permitan un uso más seguro. En el caso de los equipos de trabajo, se evalúan sus condiciones de seguridad para asegurarse de que cumplan con la legislación vigente.

### **Comités de seguridad y salud**

(403-8) En el ejercicio 2022 el 90,8 % de la plantilla estaba representada por Comités de Seguridad y Salud en sus respectivos centros de trabajo: 95,4 % bebidas y alimentación, 82,6 % logística y distribución (Comité de Seguridad y Salud Regional de Cataluña), 88,2 % restauración (0 % gestión de contenidos) y 100 % Grupo Cacaolat. Los comités de prevención de riesgos laborales tienen la responsabilidad de cumplir con lo establecido en la Ley 31/1995 y se reúnen cuatro veces al año para discutir sus tareas. Sin embargo, también mantienen un contacto más frecuente para hacer seguimiento de los proyectos y trabajos en curso, aproximadamente una vez al mes.

(403-9)

Indicadores de accidentabilidad	2022	2021
---------------------------------	------	------

Número de accidentes de trabajo	<b>Bebidas y alimentación</b>	<b>44</b>	<b>45</b>
	Hombres	34	37
	Mujeres	10	8
	<b>Logística y transporte</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
	Hombres	1	0
	Mujeres	0	0
	<b>Restauración</b>	<b>22</b>	<b>34</b>
	Hombres	7	10
	Mujeres	15	24
	<b>Gestión de contenidos (SetPoint Events y Rumbosport)</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
	Hombres	0	1
	Mujeres	0	0
	<b>Grupo Cacaolat</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Hombres	4	4
	Mujeres	0	1
Índice de frecuencia	<b>Bebidas y alimentación</b>	<b>9,8</b>	<b>10,1</b>
	Hombres	9,8	11,3
	Mujeres	10,1	7,3
	<b>Logística y transporte</b>	<b>2,59</b>	<b>0,0</b>
	Hombres	4,07	0,0
	Mujeres	0,0	0,0
	<b>Restauración</b>	<b>12,01</b>	<b>26,5</b>
	Hombres	9,88	24,6
	Mujeres	13,35	27,4
	<b>Gestión de contenidos (SetPoint Events)</b>	<b>0</b>	<b>18,8</b>
	Hombres	0	23,9
	Mujeres	0	0,0
	<b>Grupo Cacaolat</b>	<b>17,2</b>	<b>15,0</b>
	Hombres	<b>18,7</b>	15,0
	Mujeres	0,0	13,0
Índice de gravedad	<b>Bebidas y alimentación</b>	<b>0,15</b>	<b>0,13</b>
	Hombres	0,15	0,15
	Mujeres	0,13	0,08
	<b>Logística y transporte</b>	<b>0,02</b>	<b>0,0</b>
	Hombres	0,04	0,0
	Mujeres	0,0	0,0
	<b>Restauración</b>	<b>0,019</b>	<b>0,11</b>
	Hombres	0,12	0,09
	Mujeres	0,23	0,12

<b>Gestión de contenidos (SetPoint Events)</b>	<b>0</b>	<b>2,12</b>
Hombres	0	0,11
Mujeres	0	0,0
<b>Grupo Cacaolat</b>	<b>0,62</b>	<b>0,90</b>
Hombres	0,58	0,57
Mujeres	0,0	0,42

Nota: Las sociedades incluidas en cada una de las actividades de negocio son las siguientes: bebidas y alimentación (Compañía Cervecería Damm, SL, Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Font Salem, SL (Puig y Salem), Aguas de San Martín de Veri, SA, Gestión Fuente Liviana, SL, Envasadora Mallorquina de Begudes, SLU, Agama Manacor 249, SL, Font Salem Portugal, SA, Cervezas Victoria 1928, SL, Cafès Garriga 1850, SL, Maltería La Moravia, SL, SA Damm, Damm Atlántica, SA, Damm Canarias, SL, y SA Distribuidora de Gaseosas), logística y transporte (Alfil Logistics, SA, Pall-Ex Iberia, SL, Minerva Global Services, SL, Distribución Directa Integral, SL, y Pumba Logística, SL), restauración (Rodilla Sánchez, SL, y Hamburguesa Nostra, SL), gestión de contenidos (SetPoint Events, SA) y Grupo Cacaolat, SL.

### Formación en seguridad y salud laboral

(403-5) En Damm se desarrolla un plan de formación específico para cada negocio, considerando las diferentes actividades y riesgos asociados a cada área. Se asignan y priorizan las actividades de formación con la periodicidad adecuada, enfocándose en los riesgos y medidas preventivas inherentes a cada puesto de trabajo. Las medidas de seguridad y prevención se integran en los procesos de aprendizaje para nuevos procedimientos, máquinas y servicios, mientras que el servicio de prevención supervisa los extremos correspondientes.

En 2022 se ha llevado a cabo una serie de formaciones adaptadas a las necesidades de cada línea de negocio y que se centran en aspectos inherentes a los puestos de trabajo, como los riesgos, instrucciones y medidas preventivas generales o específicas. Algunos de los temas abordados incluyen la actualización de la prevención de riesgos laborales, la perspectiva de género y prevención de acoso y violencia, riesgos derivados del uso de agentes químicos, actuación en emergencias e incendios, y formación específica de prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo.

## 3.4 RELACIONES SOCIALES

La representación legal de los colaboradores y colaboradoras, tanto sindical como unitaria, es y ha sido un *partner* clave para alcanzar los objetivos empresariales. La interlocución se lleva a cabo desde el Departamento de Personas y se hace de una forma próxima, fluida y constante, intentando siempre que persistan la credibilidad y la buena fe. Fruto de ese buen entendimiento, un buen número de empresas del grupo tienen su propio convenio colectivo.

En dichos convenios colectivos se contempla la creación de comisiones (grupos) de trabajo para profundizar en determinadas materias: Comisión de Salud Laboral, Comisión de Formación, Comisión de Igualdad, entre otras.

En el ejercicio 2022 las empresas con convenio colectivo propio son: SA Damm, Compañía Cervecería Damm, Maltería La Moravia, Font Salem (El Puig), Font Salem (Salem), Font Salem (Santarém), Rodilla, Grupo Rodilla, Fuente Liviana, Estrella de Levante y Cacaolat.

En 2021 se prorrogó el convenio colectivo de Compañía Cervecería Damm para los años 2021 y 2022, en el que se mantiene el texto del convenio colectivo anterior y únicamente se revisan las tablas salariales para los dos años de prórroga.



En el caso concreto de SA Damm, el 18 de diciembre de 2020, se firmó el IV Convenio Colectivo, con dos años de vigencia (2021-2022). Así mismo, SA Damm y Compañía Cervecera Damm han constituido en 2022 las correspondientes comisiones negociadoras de los convenios colectivos propios que entrarán en vigor en 2023.

En el caso de Fuente Liviana, en el mes de septiembre de 2022 pasado, se constituyó la Comisión Negociadora para el nuevo convenio colectivo, cuya negociación está en desarrollo.

En los convenios de las empresas de Damm existe un apartado específico en el que se regulan los derechos sindicales, que en algunos casos amplía las previsiones legales.

Procede indicar que, en 2022, se han llevado a cabo procesos de elecciones sindicales en SA Damm y Compañía Cervecera Damm, y en ambos casos se ha ampliado la representación de las personas trabajadoras.

Concretamente, en SA Damm se ha constituido un Comité de Empresa de 21 miembros, y en Compañía Cervecera Damm el nuevo Comité de Empresa está compuesto por 17 miembros.

(2-30)

Colaboradores/as cubiertos por convenio colectivo por país	2022	2021
España	100 %	100 %
Portugal	100%	100 %
Andorra	100 %	100 %
Estados Unidos <sup>1</sup>	10 %	10 %
China	100 %	100 %
Chile	100 %	100 %

(1) En Estados Unidos la mayor parte de los colaboradores y colaboradoras se contratan con la fórmula «Empleo a voluntad», lo que implica que las partes reconocen y acuerdan que el empleo es por una duración no especificada y constituye un empleo «a voluntad».

En Damm, se pone a las personas en el centro de la comunicación. La compañía tiene como objetivo ofrecer información veraz, transparente y adaptada a los distintos canales, plataformas y audiencias para mantener a todos los miembros de la organización informados, integrados y motivados. De esta forma, se consigue atraer y retener talento al mismo tiempo que se crea una experiencia positiva para los empleados y empleadas.

Cabe destacar los mecanismos que se utilizan para la información, consulta y participación de los colaboradores y colaboradoras, los cuales son los siguientes:

- **IDAMM.** La intranet corporativa es el principal instrumento de comunicación interna, así como una herramienta para la gestión de trámites y la difusión de contenidos sobre las diferentes sociedades de la compañía.
- **+DAMM.** Revista interna digital, disponible en castellano, catalán, inglés y portugués.

- **DAMM INFO.** Medio de comunicación que difunde comunicados internos con información corporativa de las compañías (Damm Info, Estrella de Levante Info, Alfil Info, Rodilla Info y Font Salem Info).
- **+DAMM PODCAST.** Podcast que desarrolla un tema principal y algunos de los principales titulares.
- **CARTELERÍA DIGITAL.** Pantallas de televisión situadas en los diferentes centros de trabajo a través de las cuales se dan a conocer las últimas novedades de la compañía, así como información de interés específica de cada centro.
- **Asegúrate DAMM.** Revista distribuida en la fábrica de El Prat de Llobregat para concienciar sobre la seguridad y la salud en el trabajo.
- **DDI Informa.** *Newsletter* semanal que permite difundir información de negocio relevante y útil de negocio para los colaboradores y las colaboradoras de las diferentes áreas. Incluye noticias tanto de ámbito corporativo, como concreto de las diferentes distribuciones.
- **Somos DDI.** *Newsletter* de carácter trimestral destinado a todos los colaboradores y colaboradoras de DDI y que incluye podcasts, entrevistas, formaciones, etc.
- **Foros Grupo CACAOLAT.** Foros dirigidos a colaboradores y colaboradoras donde se les anima a hacer llegar su voz, ya sea a través de la representación legal de los trabajadores (RLT) o de reuniones, canales de correo electrónico y WhatsApp. Cuenta, además, con *townhalls* quincenales, desayunos con la dirección general, *newsletters* trimestrales, pantallas y tableros de anuncios.

## 3.5 FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

### 3.5.1 Formación

(404-2) El modelo de formación de Damm se basa en cuatro ejes principales de desarrollo, los cuales están disponibles tanto en formato presencial o en línea como combinado. Estos son:

- Eje corporativo, el cual profundiza en la cultura, los procesos y el ámbito de actuación de Damm.
- Eje digital, con el objetivo de acompañar y facilitar la transformación digital.
- Eje competencial, que tiene como fin desarrollar las habilidades necesarias para el óptimo desempeño de las funciones de los colaboradores y las colaboradoras.
- Eje de negocio, encaminado a la búsqueda de la excelencia en todos los procesos del negocio, aportando valor y mejorando resultados.

En el año 2022, Damm Academy, la plataforma en línea que ofrece todas las propuestas formativas de la organización para el desarrollo personalizado de las carreras profesionales, ha ampliado su oferta de contenidos y cursos. Como resultado, la plataforma ha logrado aumentar su número de usuarios y obtener los siguientes resultados:

- 14 proyectos destacados (enmarcados en Corporate, Digital, Skills y Business).
- 8.793 participantes (6.583 hombres y 2.210 mujeres).
- 643 acciones formativas realizadas (540 acciones formativas y 103 cursos *online*).
- 3.947 horas de formación por asistente.
- 39.478 número total de horas de formación.
- Más de 8.793 asistentes a los cursos.

Durante el año 2022, Damm ha aprobado una nueva Política de uso de los recursos TIC y las comunicaciones con el objetivo de reforzar una cultura que garantice la seguridad de la información en la organización. Es obligatorio que todos los colaboradores y colaboradoras conozcan y se comprometan con las responsabilidades y obligaciones en relación con los sistemas de información. Además, se ha

llevado a cabo un programa llamado “Impulsando la relación gestora comercial - preventiva”, el cual tiene como objetivo el desarrollo de habilidades en la negociación para mejorar la relación entre los equipos de gestión comercial y preventiva.

En Compañía Cervecera Damm y Estrella de Levante se ha continuado impartiendo el programa de desarrollo de habilidades de liderazgo y gestión de equipos llamado Be Manager, el cual incluye sesiones de *coaching* individual y grupal y ha contado con la participación de un total de 21 personas en Distribución Directa Integral y 13 personas en Estrella de Levante.

En lo que respecta a la formación virtual en fábricas, el acceso a Damm Academy y la digitalización de formaciones ha producido un cambio de paradigma en las fábricas, pasando de la formación presencial a la virtual y permitiendo una mayor flexibilidad de la formación al servicio del negocio. Además, se ha continuado potenciando la formación de los equipos de I+D+i como parte fundamental del crecimiento personal y colectivo en la organización.

A continuación, se presentan algunas acciones destacadas en materia de formación de varias empresas:

- En Estrella de Levante, desde los inicios de la formación profesional dual, han colaborado con distintos centros educativos de la Región de Murcia, acogiendo a estudiantes en su centro de trabajo.
- En Font Salem destaca tanto la formación en sostenibilidad, como la integración de los objetivos de desarrollo sostenible, y la formación en Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente y seguridad alimentaria.
- En Fuente Liviana se han realizado formaciones en Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico (APCC).
- Grupo Rodilla ha creado el curso «Formador de formadores para tutores» para garantizar que sus colaboradores y colaboradoras reciban formación por parte de una persona experta que les enseñe y les ayude a desempeñar sus funciones.

Finalmente, Grupo Cacaolat ha diseñado un plan de formación transversal basado en los objetivos por desarrollar, que se determinan a través del *performance review*, las encuestas de clima o el Plan Estratégico. El plan, enfocado en los ejes de digitalización, mejora continua y orientación al cliente, ha establecido un programa anual de formación específico para el área operacional, que tiene como objetivo garantizar el cumplimiento de todos los requisitos legales en el desempeño de las diferentes funciones, incluyendo PRL y medio ambiente, asegurar el cumplimiento de las distintas certificaciones, y brindar a los colaboradores y colaboradoras del área las capacitaciones necesarias para desempeñar su posición a través de formaciones técnicas y en polivalencia.

- Damm, sin incluir Distribución Directa Integral, Grupo Rodilla, Hamburguesa Nostra y Grupo Cacaolat, ha realizado una inversión en formación de 863.628 euros, que representa un 61 % más que en el ejercicio 2021. Por lo que respecta a las horas de formación de las diferentes sociedades de Damm, se han impartido un total de 42.751 horas de formación.

Número total de horas de formación presencial según clasificación profesional de Damm <sup>1</sup>	2022	2021
Alta dirección y dirección	2.101	493
Personal técnico y mandos intermedios	17.344	7.865

Personal administrativo y comercial	6.610	4.381
Personal de soporte	13.406	9.723
<b>Total</b>	<b>39.460</b>	<b>22.462</b>

(1) No incluye Grupo Rodilla, Hamburguesa Nostra y Grupo Cacaolat.

Número total de horas de formación según clasificación profesional de Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra	2022	2021
Alta dirección y dirección	4	9
Personal técnico y mandos intermedios	107	387
Personal administrativo y comercial	14	54
Personal de soporte	1.217	794
<b>Total</b>	<b>1.342</b>	<b>1.244</b>

Número total de horas de formación según clasificación profesional de Grupo Cacaolat	2022	2021
Alta dirección y dirección	2	75
Personal técnico y mandos intermedios	360,75	488
Personal administrativo y comercial	457	700
Personal de soporte	1.129	1.029
<b>Total</b>	<b>1.948,75</b>	<b>2.292</b>

### 3.5.2 Desarrollo profesional

En 2022, Damm ha ampliado el alcance de la evaluación anual de la Gestión del Desarrollo, incluyendo al colectivo de planta de Estrella de Levante, y ha evaluado a un total de 1.853 colaboradores y colaboradoras de acuerdo a los valores corporativos, competencias, satisfacción, movilidad, etc. Con ello, la organización dispone de un mapa de talento basado en datos objetivos para tomar decisiones estratégicas y empresariales.

Durante el año 2022, se han presentado 83 oportunidades internas para la movilidad de los colaboradores y colaboradoras de la empresa en fomento de oportunidades de movilidad funcional y geográficas internas, lo que representa un aumento de 31 oportunidades en comparación con el año 2021. Además, la movilidad interna también se ha ampliado a los colaboradores y colaboradoras de Compañía Cervecería Damm y Estrella de Levante.

Así mismo, Damm tiene integradas medidas para fomentar el desarrollo profesional que incluyen un modelo de *onboarding* para nuevos empleados y empleadas, formación en inglés con un costo compartido e incentivos por años de servicio en Estrella de Levante.

Cabe destacar los convenios de colaboración en el marco de proyectos formativos de Damm con la Escuela Europea de Dirección y Empresa (EUDE) y con la Universidad de Burgos.

En Grupo Cacaolat, el programa Cacaolat College es el principal programa de desarrollo profesional y formación para mejorar las habilidades de sus colaboradores y colaboradoras. El programa se enfoca a cuestiones específicas para cada área, con el objetivo de trabajar en capacidades digitales, excelencia comercial y *lean manufacturing*.

(403) Durante el año 2022, las empresas Grupo Rodilla, Grupo Cacaolat y Estrella de Levante han llevado a cabo distintas iniciativas para evaluar el clima laboral y el rendimiento de sus colaboradores y colaboradoras.

### 3.6 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

(405) Mediante la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, nacen los planes de igualdad como un instrumento muy valioso para avanzar en materia de conciliación.

Durante este 2022 las sociedades Font Salem, SA Damm y Grupo Cacaolat han estado trabajando en la actualización de sus planes de igualdad de acuerdo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. En este sentido, cabe destacar algunos de los objetivos definidos en los respectivos planes de igualdad:

- Representación más equilibrada (60-40 %) de determinados departamentos.
- Acompañamiento a los y las *hiring managers* con el objetivo de realizar entrevistas más inclusivas en los procesos de selección y fomentar el lenguaje neutro.
- Mejora de la comunicación de las medidas e instrumentos de conciliación que ofrece Damm para colaboradores y colaboradoras.
- Igualdad efectiva en el acceso al empleo y en el puesto de trabajo entre mujeres y hombres.
- Promoción de conductas positivas para hacer efectiva la igualdad.
- Transparencia tanto de la cultura de la empresa como de la adaptación de las decisiones en la materia.
- Promoción de acciones de sensibilización y formación sobre la igualdad de trato y oportunidades.
- Participación activa de todas las personas integrantes de la organización para la consecución del objetivo común.

La Dirección de SA Damm, junto con el Comité de Empresa, sigue plenamente comprometida con la igualdad y la necesidad de adoptar medidas concretas para avanzar en esta materia. Por ello, durante la negociación del II Convenio Colectivo de SA Damm se decidió que los temas vinculados a la igualdad, debido a su importancia, se trabajaran en una comisión específica. Así, en 2008 se creó en SA Damm la Comisión de Igualdad, cuyo mandato consiste, entre otras materias, en promover nuevas medidas de conciliación de la vida laboral con la vida familiar.

#### **Actuaciones realizadas en 2022 en materia de igualdad**

La Comisión de Igualdad ha mantenido diversas reuniones en las que se han revisado las debilidades y las fortalezas de cada una de las áreas que componen el plan, a fin de poder consensuar el nuevo plan de acción para los próximos años.

En 2022 se han mantenido diversas reuniones con la Comisión de Igualdad de SA Damm con el fin de abordar los nuevos requisitos exigidos en el Real Decreto 901/2020, y de firmar el III Plan de Igualdad. Además, se ha realizado una revisión del diagnóstico, se ha elaborado el documento de auditoría y registro retributivo, y se ha revisado la evolución durante los últimos años, así como de los beneficios existentes en la organización.

En 2022, la Dirección de Compañía Cervecera Damm y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, acordaron una Política de Estabilidad en el empleo y acceso en igualdad de condiciones.

Estrella Levante, por su parte, firmó en 2021 su segundo Plan de Igualdad, además de participar en diversos foros en materia de igualdad, entre los que destaca el “Curso de Especialista Agente de Igualdad” impartido en la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Murcia, entre otras acciones.

Algunas empresas del grupo (Alfil Logistics, Compañía Cervecera Damm, Estrella Levante, Font Salem, Fuente Liviana, Grupo Rodilla, Grupo Cacaolat y SA Damm) cuentan con un protocolo de prevención del acoso, que define de manera específica la forma de intervención de las sociedades ante posibles manifestaciones de conductas de acoso. Las principales líneas de actuación impulsadas en 2022 han sido:

- Difusión del protocolo entre los colaboradores y colaboradoras, mediante campañas informativas y acciones de formación.
- Recordatorio de que toda persona que considere que es objeto de cualquier tipo de conducta que se pueda calificar como acoso debe denunciar los hechos y de que la compañía aplicará el procedimiento establecido. Dicho proceso también regula la forma de proceder en el supuesto de que la presunta persona acosada o acosadora sea una persona externa que colabore prestando servicios en los centros.

(406) En cuanto a la discriminación, el nuevo Código de Conducta de Damm, actualizado en 2022, en su artículo 9 promueve el respeto a las personas. En este sentido, defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales y se compromete a la aplicación de la normativa y buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo.

Por ello, respeta los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo, y se compromete con la no discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, capacidades diferentes, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus colaboradores y colaboradoras, así como la igualdad de oportunidades entre dichas personas.

Además, se prohíbe y rechaza cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquier otras conductas intimidatorias u ofensivas para los derechos personales de sus colaboradores y colaboradoras.

El personal de la organización debe denunciar, mediante el canal de denuncias habilitado en la intranet, cualquier tipo de acoso o discriminación del que tenga conocimiento, así como facilitar un trato respetuoso y de colaboración.

(406-1) En 2022 no se ha registrado ningún caso de acoso o discriminación en las sociedades de Damm.

### 3.7 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES

En las empresas de Damm se tratan y acondicionan los puestos de trabajo, los espacios, los medios y los equipos para conseguir que el personal sensible —personas con un grado de disminución de sus capacidades sensoriales o físicas o con diferentes grados de capacidad— pueda desarrollar el trabajo sin agravar el riesgo que ciertos peligros pudieran causarle.

Más allá de estas medidas y con mayor perspectiva, el pliego de condiciones para construcciones de obra civil incorpora diferentes medidas de accesibilidad universal para conseguir que el acceso y la visita a las instalaciones no sean un impedimento para las personas con diversidad funcional física.

Este criterio se ha contemplado en las reformas de acondicionamiento de la sede social, situada en la calle Rosselló, 515, de Barcelona, donde se celebran eventos abiertos al público, así como en las fábricas de cerveza de Compañía Cervecera Damm en El Prat de Llobregat (Barcelona), Cervezas Victoria (Málaga) y Estrella de Levante (Espinardo), principalmente por ser las fábricas que cuentan con un programa organizado de visitas. En esta misma línea, en Estrella de Levante se ha acondicionado el edificio del antiguo bar, que se ha convertido en una sala polivalente para las presentaciones y los eventos de la fábrica y orientada a las visitas. Esta reforma mejora la instalación y elimina las barreras físicas para un acceso total y universal de las personas con capacidades diferentes.

Así, entre la relación no exhaustiva de intervenciones y medidas identificadas se cuentan las siguientes: acondicionado de aceras (anchura y tratamiento superficial), rampas, eliminación de rejillas, instalación de salvaescaleras, ampliación de accesos y portones y creación de aparcamientos reservados (para personas con movilidad reducida, con un criterio de 1 plaza por cada 40) con anchura entre vehículos colindantes protegida, espacios reservados en los auditorios con un criterio de 2 plazas por cada 100 para las actividades habituales conforme a la norma UNE 41524:2010, adaptación de lavabos, cabinas y servicios.

En todos los eventos de las fábricas se dispone y amplía la dotación de lavabos para personas con alguna restricción de movilidad alquilando servicios portátiles. También se aplican medidas de señalización visual y acústica para que sean compatibles y perceptibles para todos los públicos que asisten a eventos extraordinarios.

En cuanto a las actividades deportivas que organiza SetPoint Events, se tienen en cuenta todas estas medidas y se acondicionan los espacios para garantizar la accesibilidad segura y fácil a todo este colectivo cuando el emplazamiento es efímero o cuando la instalación no reúne las características de base. Incluso se atiende e incluye un capítulo especial en los planes de emergencia para auxiliar y dar el apoyo necesario e individualizado a las personas.

(102-16) Damm dispone de un Sistema de Prevención de Riesgos Legales que cuenta con las siguientes herramientas: Código de Conducta, Canal de Denuncia y Comité de Compliance o Compliance Officers, que son los órganos gestores del Sistema de Prevención.

El Código de Conducta tiene como objeto establecer las pautas de actuación que han de respetar todos los colaboradores de la organización, con la finalidad de garantizar un modo de operar responsable y transparente en el desarrollo de su actividad y en sus relaciones e interacciones con los demás colaboradores, los clientes, los proveedores, los competidores en el mercado, los consumidores, y el entorno en general.

El Código de Conducta responde asimismo a las necesidades de prevención establecidas en el ámbito de la responsabilidad penal de las personas jurídicas y recoge el compromiso de Damm con el principio de diligencia debida para la prevención y detección de ilícitos en todos sus ámbitos de actuación.

El Canal de Denuncia constituye una herramienta esencial dentro del Sistema de Prevención de Riesgos de Damm que sus colaboradores deben utilizar de forma correcta para informar de posibles ilícitos. Adicionalmente, el Canal de Denuncia constituye un canal abierto de comunicación entre sus colaboradores y el Comité de Compliance de SA Damm, órgano interno permanente, con competencias en el ámbito de la supervisión y cumplimiento del Código de Conducta.

En este sentido, por medio del Canal de Denuncia, los colaboradores de Damm pueden consultar al Comité de Compliance las dudas que les surjan en relación con el contenido, interpretación o aplicación del Código de Conducta, y hacerle llegar asimismo sugerencias en materia de prevención de riesgos legales.

El Comité de Compliance depende y reporta directamente de la Comisión de Auditoría, Sostenibilidad y Control, órgano delegado del Consejo de Administración con funciones de alta supervisión en este campo.

La normativa interna cumple con lo previsto en la norma UNE: 19601, que incluye una Política de Compliance Penal y el Procedimiento que la desarrolla, habiéndose habilitado un Canal de Denuncia para los Proveedores.

El respeto a los derechos humanos está contemplado en el Código de Conducta de Damm. La compañía aplica los principios de trato honesto y respeto a los derechos humanos, por lo que las relaciones entre todos los colaboradores y colaboradoras y las empresas con las que se relaciona en el marco de su actividad se deben caracterizar por el trato justo, educado y respetuoso.

En concreto, el Código de Conducta contempla el respeto a los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y Laborales alineados con los principios de la Organización Mundial del Trabajo.

Damm es también empresa participante y firmante de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, cuyos principios 1 y 2 hacen referencia directa al respeto de los derechos humanos:



- Principio 1. «Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.»
- Principio 2. «Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.»

Asimismo, el Código de Conducta hace referencia a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil.

En el ejercicio 2022 Damm no ha registrado ninguna denuncia por casos de vulneración de los derechos humanos.

Desde el ejercicio 2022 todos los contratos que se suscriben con distribuidores internacionales incluyen cláusulas de exigencia de respeto a las normas internacionales para prevenir la esclavitud y el tráfico de personas.

Los principales contratos de naturaleza mercantil suscritos por sociedades del grupo y en particular los firmados con contrapartes extranjeras incluyen cláusulas de obligado respeto a los derechos humanos (con referencia expresa a la dignidad en el trabajo y la prohibición de la esclavitud).

## 5.1. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALES

(2-23) Adicionalmente al Sistema de Prevención de Riesgos Legales y para la revisión del cumplimiento de la normativa interna, Damm dispone del Departamento de Auditoría Interna.

Al igual que el Comité de Compliance, el Departamento de Auditoría Interna depende y reporta directamente de la Comisión de Auditoría, Sostenibilidad y Control, órgano delegado del Consejo de Administración con funciones de alta supervisión en esta área.

La realización de auditorías es una función encomendada específicamente al Departamento de Auditoría Interna.

Damm cuenta con un procedimiento específico para la prevención del blanqueo de capitales.

En el ejercicio 2022 no se ha registrado ningún caso de corrupción en las sociedades que forman Damm.

Los principales contratos de naturaleza mercantil (con relación a suministro, distribución y ejecución de obra) suscritos por las sociedades de Damm incluyen cláusulas dirigidas a la prevención de la corrupción y el blanqueo de capitales.

## 5.2. APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

La aportación de Damm a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro ha sido de 6.541 miles euros en el ejercicio 2021 y 13.023 miles de euros en el ejercicio 2022. La mayor aportación corresponde a la Fundación Damm, que en 2021 ascendió a 4.297 miles de euros y en 2022 a 4.870 miles de euros. Por su parte, la Fundación Estrella de Levante ha destinado un total de 351 miles de euros a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

## 6.1 IMPACTO DE LA ACTIVIDAD EN LA SOCIEDAD

Damm está comprometida activamente con la sociedad. Cada año demuestra este compromiso mediante el mecenazgo y el patrocinio de los eventos sociales, culturales, gastronómicos y deportivos más relevantes, así como las iniciativas impulsadas en el marco del plan de voluntariado corporativo. Además, a través de la Fundación Damm y la Fundación Estrella de Levante, promueve acciones que tienen una repercusión positiva en el entorno y la sociedad de los territorios donde está presente.

### 6.1.1. Voluntariado corporativo e iniciativas solidarias dirigidas a colaboradores y colaboradoras

(413-1) Damm ha celebrado el primer aniversario de su plan de voluntariado #LIVE TO BE PART OF THE CHANGE, muestra de su compromiso por generar un impacto positivo en la sociedad y el entorno.

A lo largo de 2022, más de 1.000 colaboradores y colaboradoras han participado en más de 20 actividades impulsadas en favor de la sociedad, el medio ambiente, la cultura y el deporte en colaboración con 25 entidades. Además, diversas iniciativas se han abierto a la sociedad y han contado con la participación de más de 1.500 personas, con lo que se ha alcanzado un total de 2.500 personas involucradas. Cabe destacar que #LIVE TO BE PART OF THE CHANGE ha obtenido el reconocimiento al Programa Empresarial de Voluntariado en los Premios Respon.cat.

Las principales colaboraciones e iniciativas solidarias de 2022 son:

- **Recogida de basuraleza con motivo del Día Mundial del Reciclaje.** Damm ha impulsado la recogida de residuos entre los colaboradores y las colaboradoras de la compañía en sus entornos más cercanos. Más de 30 personas de la compañía y sus familiares y amistades participaron en la acción y recogieron un total de 248 kg de basuraleza.
- **“Festa de la Platja”.** Coincidiendo con el Día Mundial de las Playas, Estrella Damm organizó la “Festa de la Platja”, en la que colaboradores y colaboradoras participaron en una limpieza multitudinaria de basuraleza en la playa de El Prat de Llobregat, adhiriéndose a la campaña “1 m<sup>2</sup> por la naturaleza”, promovida por el proyecto “Libera, unidos contra la basuraleza” impulsado por la Sociedad Española de Ornitología SEO Birdlife en alianza con Ecoembes.
- **Limpieza de residuos en Isla Grosa** (situada en las costas de la Manga del Mar Menor) con la colaboración de la Asociación de Naturalistas del Sureste (ANSE), donde una veintena de colaboradores y colaboradoras de Estrella de Levante ayudaron a limpiar este enclave considerado como espacio natural protegido por la riqueza de su flora y fauna.
- **Jornadas de preservación de la biodiversidad.** En colaboración con entidades como CRAM o la Fundación Barcelona Zoo, diversas personas que forman parte de la compañía han participado en la liberación de ejemplares de tortugas bobas apadrinadas por Damm o en la reintroducción de *fartets* (pez mediterráneo en peligro de extinción) en su hábitat natural.
- **Reforestaciones.** En noviembre de 2022, Damm organizó dos reforestaciones en Murcia y en El Prat de Llobregat (Barcelona) donde participaron más de 100 personas, entre colaboradores y colaboradoras y sus familiares y amistades. En Murcia, se plantaron 118 ejemplares de flora local entre algarrobo, lentisco, acebuche y efedra, en la Finca Forestal Los Pelaos en colaboración con la Asociación Columbares. En el Prat de Llobregat, la reforestación tuvo lugar en el Camí del Sorral del Parc Agrari Can Comas, donde se plantaron 200 ejemplares de lentiscos, tamarindos y plantas aromáticas con la ayuda de Fundación Rubricatus.

- **Naturalización Antigua Fábrica Estrella Damm.** Damm ha iniciado un proyecto de naturalización de espacios urbanos en las instalaciones de la Antigua Fábrica Estrella Damm, donde se encuentran las oficinas centrales de la compañía.
- **Magic Line SJD.** Colaboradores y colaboradoras de Damm se unieron a la movilización solidaria a favor de las personas en situación de vulnerabilidad que organiza cada año la Obra Social de San Juan de Dios. Los equipos recorrieron más de 2.200 km a través diferentes rutas que la compañía ha impulsado en Cataluña, Madrid, Valencia y Murcia, y consiguieron recaudaron cerca de 7.000 euros, de los cuales una parte se destinó a ayudas para atender a familias refugiadas procedentes de Ucrania.
- **Reyes Majos y Reinas Majas.** Colaboradores y colaboradoras de Damm en Murcia, Madrid y Cataluña se sumaron a la campaña solidaria “Buscamos Reyes Majos”, impulsada por Fundación Miaportación. Gracias a esta iniciativa más de 180 personas en situación de vulnerabilidad recibieron un regalo en Navidad. Así mismo, voluntarios y voluntarias de Damm, seleccionados mediante un sorteo, entregaron los regalos a la Fundación Jesús Abandonado (Murcia), la Fundación San Martín de Porres (Madrid) y la Fundació Arrels (Cataluña).
- **Oxfam Intermón Trailwalker 2022.** Tres equipos formados por colaboradores y colaboradoras de Damm participaron en la *Trailwalker*, carrera solidaria organizada por Oxfam Intermón para luchar contra la pobreza y facilitar el acceso al agua potable en países en vías de desarrollo. Los tres equipos de Damm recorrieron 55 km en total entre Olot y Girona y recaudaron más de 5.000 euros.
- **Recogida de material humanitario para las personas refugiadas de Ucrania.** Los colaboradores y colaboradoras de Damm recogieron un total de 4.620 kilos de ropa, alimentos básicos y productos de higiene para personas refugiadas de Ucrania. Todo este material fue recogido y clasificado en las instalaciones de Alfil Logistics, en Barcelona.
- **Sant Jordi Solidario.** Damm ha organizado Sant Jordi Musical 2022 en la Antigua Fábrica Estrella Damm con motivo de la celebración de este día. Durante la jornada se llevó a cabo una venta solidaria de rosas junto con la Fundació Gaspar de Portolà, Solidaridad San Juan de Dios y Amics de la Gent Gran, cuyo beneficio se destinó íntegramente a la Cruz Roja para ofrecer ayuda humanitaria a personas desplazadas y a población civil de Ucrania. Además, se realizó una venta solidaria de libros, aportados por los colaboradores y colaboradoras, en el marco de la campaña Recicla Cultura, impulsada por la Fundació Servei Solidari, cuyo importe se destinó a programas de alfabetización de personas en riesgo de exclusión social.
- **Donación solidaria de productos.** Durante el año Grupo Cacaolat y Grupo Rodilla han realizado donaciones controladas a comedores sociales de productos sobrantes que aún son seguros para el consumo.
- **Cerveza especial solidaria.** En el marco de la colaboración con Banc dels Aliments, Damm ha recaudado más de 2.500 euros para la campaña “El gran recapte” a través de donaciones de sus colaboradores y colaboradoras, que fueron obsequiados por la compañía con cervezas especiales como muestra de agradecimiento a su donación.
- **Colaboración de Estrella de Levante con centros de inclusión social y de personas con discapacidad.** En el marco del proyecto de empresa familiarmente responsable (EFR), se han desarrollado distintas iniciativas de voluntariado corporativo en colaboración con la Asociación para Personas con Síndrome de Down (ASSIDO) y la Asociación para el Tratamiento de Personas con Parálisis Cerebral, Discapacidad Intelectual, Trastorno del Desarrollo, Trastornos del Espectro Autista y Patologías Afines (ASTRAPACE), con actividades como visitas a fábrica y la organización de un mercadillo navideño.

- **Colaboración de Grupo Rodilla con la Fundación Querer.** Colaboración para concienciar sobre las necesidades educativas especiales de niños y niñas derivadas de enfermedades neurológicas y que sufren trastorno de lenguaje. Dentro de las iniciativas destaca la recaudación a través del “redondeo solidario” en las terminales de punto de venta (TPV) y, en fase piloto, la intermediación de la empresa WorldCoo con la aportación de 0,10 € por tique.
- **Colaboración de Fuente Liviana en distintas iniciativas solidarias.** Destaca la carrera popular con motivo del síndrome de Down, la carrera solidaria de la Cruz Roja o la donación de sangre.
- **Participación de Estrella de Levante en la carrera 90 k Camino de la Cruz de Murcia.** Los colaboradores y colaboradoras recorrieron un total de 574 km que la Fundación Estrella de Levante convirtió en 574 kg de comida que se donaron al Banco de Alimentos de Murcia.
- **“Smoothie solidario”.** Proyecto de Grupo Rodilla en favor de la Fundación Juegaterapia, la cual apoya la lucha contra el cáncer infantil.
- **Acuerdo de Rodilla con la Fundación A La Par.** En fomento de la formación, el empleo, la independencia y los derechos de las personas con diversidad funcional, Grupo Rodilla ha lanzado por segundo año consecutivo el 'Corazón de Roscón', cuyos beneficios se han destinado a la Fundación A La Par.
- **Torneos de pádel solidarios.** Se ha celebrado la cuarta edición del **Torneo de Pádel Damm** en las instalaciones del Real Club de Polo de Barcelona. La competición ha vuelto a batir un récord de participación con más de 160 colaboradores y colaboradoras. La recaudación se ha destinado íntegramente a la Cruz Roja. Así mismo, Font Salem ha celebrado el primer Torneo de **Pádel Font Salem** con más de 40 colaboradores y colaboradoras, entre personas participantes e inscritas. Por otra parte, RumboSport cuenta con la iniciativa de acción social **“Estrellas en el Pádel”** para reconocer iniciativas del mundo del pádel que buscan un impacto positivo. En 2022, la temática de los reconocimientos ha sido la igualdad.
- Alfil Logistics ha colaborado, en Navidad, con la iniciativa de los barquillos solidarios de la **Obra Social de San Juan de Dios**. Alfil Logistics ha transportado los barquillos elaborados en la Fundación Rosal hasta las instalaciones de distintas cadenas de supermercados.
- Desde 2021, el World Padel Tour ha colaborado en la recaudación de fondos para la Asociación Española Contra el Cáncer a través de la venta de la Taza Solidaria en su tienda oficial. Esta taza se vende por 10 euros y los beneficios íntegros se destinan a la Asociación Española Contra el Cáncer. Como resultado de esta iniciativa solidaria, el World Padel Tour ha entregado un cheque de 4.000 euros a la Asociación en apoyo de su labor.

## 6.1.2. Empleo juvenil e integración de colectivos en riesgo de exclusión social

(413-1) Damm tiene un firme compromiso con la inserción laboral de jóvenes y la integración efectiva de personas en riesgo de exclusión social. En este sentido, se han desarrollado las siguientes iniciativas en 2022:

- **SA Damm.** Colaboración con multitud de centros de estudios y participación en ferias de empleo con el objetivo de ofrecer oportunidades profesionales a jóvenes estudiantes o personas recién graduadas de ESADE, IQS, ETSEIB, La Salle, UNIR, UOC, UPF, Job Barcelona y Job Madrid, entre otros. SA Damm ha lanzado un reto empresarial a los y las estudiantes de la EAE Business School sobre la captación de talento y realizado un *onboarding* en las sedes de la organización en el extranjero.
- **Estrella de Levante.** Con el objetivo de promover el empleo de jóvenes estudiantes, la compañía tiene un convenio de colaboración con la Universidad de Alicante y con diferentes centros de formación profesional de la Región de Murcia. En 2022 ha acogido un total de 17 estudiantes en

prácticas de diferentes grados universitarios y de formación profesional dual. Además, Estrella de Levante tiene cátedra con tres universidades de la Región de Murcia, en concreto, la Universidad de Murcia, la Universidad Politécnica de Cartagena y la Universidad Católica San Antonio de Murcia.

- **Font Salem.** Colabora activamente en el proyecto de Formación Profesional Dual con los departamentos de mantenimiento de las diferentes fábricas de Font Salem para integrar estudiantes formados en dicha área. Se ha mantenido el programa de contratación de talento joven “Técnicos de Nuevos Proyectos”.
- **Grupo Rodilla.** Ha firmado por primera vez un convenio de estudios con la Universidad de Burgos para incorporar estudiantes a su programa formativo “Beca en Gestión del Talento”, con el objetivo de continuar incorporando a jóvenes en el ámbito laboral a través de becas y programas de aprendizaje. También ha cerrado convenios de estudios con la Universidad Oberta de Catalunya y la Escuela Europea de Dirección de Empresa.
- **Compañía Cervecera Damm.** Ha integrado medidas para promover el empleo de alumnos y alumnas mediante convenios de prácticas con distintos centros educativos, y ha integrado un total de tres estudiantes en las áreas de almacén y calidad.

### 6.1.3. Promoción de una alimentación saludable

(102-11, 413-1) Damm ha continuado con la implementación de las medidas en el marco del cumplimiento del convenio firmado con la Agencia Española de Consumo, Seguridad Alimentaria y Nutrición (AESAN) para la mejora de la composición de los alimentos y bebidas y otras medidas. En este sentido, se ha reducido el contenido de sobres monodosis de azúcar y sal, se ha utilizado aceite de girasol y girasol alto oleico en los procesos de fritura, y también se han dispuesto alternativas al pan blanco, con el aumento de la oferta de cereales integrales, entre otras medidas.

La compañía sigue cumpliendo con el Plan HAVISA (Hábitos de Vida Saludable) para el fomento de estilos de vida saludables en la población española a través de los canales de comunicación habituales de la restauración moderna, tanto físicos como webs y redes sociales.

- Por su parte, en 2022 Grupo Cacaolat, en fomento de una alimentación saludable, ha reactivado las visitas de escuelas para ofrecer una experiencia completa y conocer de primera mano los ingredientes de sus productos (leche Letona de granjas familiares y de proximidad, y cacao de agricultura sostenible), la fábrica y, finalmente, hacer una cata de productos.

### 6.1.4. Transmisión de conocimiento en las fábricas de Damm

La Antigua Fábrica Estrella Damm y las fábricas de El Prat de Llobregat, Estrella de Levante y Cervezas Victoria se han convertido en espacios culturales y gastronómicos de referencia en el ámbito local, mediante los cuales Damm se acerca a la ciudadanía de su entorno más cercano.

(413-1) Las personas interesadas que quieran conocer el proceso de elaboración de las cervezas pueden visitar las fábricas de Estrella de Levante (Espinardo), Cervezas Victoria (Málaga) y El Prat de Llobregat. También es posible visitar la Antigua Fábrica Estrella Damm a través de un recorrido por sus diferentes salas, durante el cual se explica la función de cada una cuando estaban operativas.

(203-1, 413-1) La Antigua Fábrica Estrella Damm ofrece visitas guiadas que permiten descubrir la historia del emblemático edificio de la calle Rosselló de Barcelona, así como el archivo histórico de la compañía, y finalizar con una cata de cervezas Damm. Además, continúa siendo un espacio de referencia para la ciudad

de Barcelona, puesto que acoge de forma frecuente eventos relacionados con el deporte, la cultura, la solidaridad, la gastronomía o la innovación, entre otros. De esta manera, a lo largo de 2022 ha acogido un total de 225 eventos (51 ponencias, 26 ruedas de prensa, 47 conciertos y 11 eventos de gran formato) que han contado con la participación de un total de 105.000 asistentes.

(GRI 413) **Asistentes a los eventos celebrados en las fábricas Damm 2022**

	2022	2021
Antigua Fábrica Estrella Damm	105.000	19.029
Compañía Cervecera Damm (El Prat de Llobregat)	9.500	3.500
Cervezas Victoria (Málaga)	8.197	7.000
Estrella de Levante (Espinardo)	6.210	3.639
<b>Total</b>	<b>128.907</b>	<b>33.168</b>

### 6.1.5. Fundación Damm

(413-1) La Fundación Damm hace más de 20 años que se implica en la formación y el desarrollo integral de las personas para contribuir a la construcción de una sociedad mejor promoviendo y apoyando iniciativas de interés cultural y social en todo el territorio español. Este 2022 también se ha implicado en la ayuda a las personas refugiadas procedentes de Ucrania. En esta línea, destacan las siguientes iniciativas:

- Colaboración con World Central Kitchen, organización solidaria del chef José Andrés, que, desde el inicio de la guerra de Ucrania, apoya a restaurantes locales en la preparación de comida y su posterior distribución entre la ciudadanía ucraniana gracias a la colaboración de miles de voluntarios y voluntarias.
- La Fundación Damm, a través del distribuidor de Damm en Ucrania, ha colaborado con la donación de alimentos y bebidas para las personas refugiadas en la frontera con Polonia. Además, ha realizado una donación directa de 6.000 euros y ha participado en la iniciativa "Tapas por la paz". En esta iniciativa, se permitía a cada comensal añadir 1 euro a la cuenta durante cada comida, con el objetivo de recaudar fondos para apoyar a las personas afectadas por el conflicto en la zona.
- Organización de una actividad cultural para personas refugiadas de Ucrania residentes en Cataluña, como el acompañamiento al Palau de la Música Catalana de 25 personas al concierto de Dmytro Choni, pianista de origen ucraniano.
- Se han abierto vías de colaboración con la Escuela de Música Reina Sofía y la Universidad Internacional de Cataluña.

Para la Fundación Damm es muy importante prestar apoyo a proyectos que contribuyan al desarrollo y el crecimiento de la sociedad desde los ámbitos de la acción social y la educación. Con este objetivo, colabora con entidades de todo el país que trabajan en estos ámbitos, haciendo hincapié en iniciativas de apoyo a la infancia y a colectivos desfavorecidos, así como a la transmisión del conocimiento y al fomento del talento. En este sentido, la Fundación ha colaborado con distintas organizaciones y eventos celebrados a lo largo de 2022:

- Participación en la 23.ª edición de las becas FERO, una cena solidaria en la cual la Fundación FERO recauda fondos para la investigación contra el cáncer. Durante el acto, se hizo entrega de las becas FERO, dirigidas a jóvenes investigadores de instituciones nacionales con proyectos de investigación oncológica.

- Colaboración en la 7.ª edición de la Gala Impulsa Cultura, acto en el que se premió proyectos realizados por adolescentes de institutos públicos de Barcelona destacados por su sostenibilidad, propuesta de valor, capacidad de réplica y de tejer alianzas.
- Intervención como donante en la entrega de Becas Alumni de la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M), dirigidas a estudiantes de grado con buen expediente académico y recursos económicos limitados.
- Premio con una beca educativa a la persona ganadora del Concurso de Servicios de Restauración del Centro Universitario de Turismo, Hotelería y Gastronomía (CETT-UB), una iniciativa que nació con la voluntad de reconocer la capacidad técnica, la profesionalidad y el saber hacer del alumnado del último curso del centro.
- Colaboración con la NASCO Feeding Minds en la celebración del Martes Solidario, bajo el lema “Alimentar mentes”, en la Antigua Fábrica Estrella Damm. El objetivo de la iniciativa es recaudar fondos y permitir el acceso a la información y a la educación de las personas que viven en Ghana.
- Creación de las nuevas becas de la Fundación Damm para el alumnado de la UIC de Barcelona mediante las cuales se amplía el programa de becas y ayudas de la universidad.
- Donación de 10.000 litros de bebidas isotónicas provenientes de Font Salem a la Cruz Roja Cataluña, las cuales fueron destinadas a cubrir las necesidades básicas de los bomberos y bomberas de la Generalitat de Cataluña durante la campaña contra incendios de verano.

El apoyo a la cultura constituye uno de los principales ámbitos de actuación de la Fundación Damm porque la considera imprescindible para el desarrollo y el crecimiento tanto social como personal de la sociedad. Gracias a su labor, la Fundación recibió en marzo de 2022 el Sello de Empresa Comprometida con la Cultura, otorgado por la Fundación Cataluña Cultura, en reconocimiento a aquellas organizaciones que apoyan la cultura.

La Fundación MACBA, en colaboración con la Fundación Damm, ha impartido en 2022 el curso “Deshaciendo tópicos para disfrutar del arte contemporáneo” en la Antigua Fábrica Estrella Damm.

Además, en el ámbito cultural, la Fundación Damm proporciona apoyo y asistencia a museos, auditorios, teatros o exposiciones fotográficas con el objetivo de hacer que la cultura sea accesible a todas las personas por su poder transformador, individual y colectivo. En este sentido, en 2022 cabe destacar lo siguiente:

- Renovación de la colaboración con la Fundación Abadía de Montserrat 2025, año en que la Abadía de Montserrat cumplirá 1.000 años.
- Firma de un acuerdo de colaboración con la Fundación Albéniz, por el que se convierte en mecenas de la Cátedra de Oboe de la Escuela Superior de Música Reina Sofía a partir del curso 2022-2023.
- Patrocinio del concierto de Anne-Sophie Mutter & Friends en el Palau de la Música.
- Renovación del acuerdo de colaboración con la Fundación Amigos del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, el cual pretende impulsar el conocimiento del arte y el intercambio de experiencias entre el museo, la comunidad artística y la sociedad.
- Colaboración, en la primera edición, del festival Terres Check-In, un acontecimiento que reconoce los mejores cortos audiovisuales del ámbito de la hostelería.

El deporte es otro de los principales ejes de actuación de la Fundación, puesto que a través de este aporta su granito de arena a la formación de centenares de jóvenes deportistas de Cataluña y del resto de España. Por medio de sus clubs, el Club de Fútbol Damm y el Club de Pádel Damm, y de la colaboración con instituciones y entidades deportivas, fomenta la práctica y el espíritu deportivo.



En 2022, la Fundación Damm sigue avanzando para la construcción de su ciudad deportiva. El complejo deportivo estará ubicado en el antiguo Golf Montjuïc de Barcelona y su inauguración está prevista en 2024. Las principales personas usuarias de las instalaciones serán las del Club de Fútbol Damm, pero también estará a disposición de los colaboradores y las colaboradoras de Damm, así como de sus familias. El nuevo complejo se ha diseñado siguiendo criterios de sostenibilidad y eficiencia energética, con el objetivo de conseguir unas instalaciones *nearly zero energy building* (NZEB) y energéticamente autosuficientes.

Para más información, se puede consultar la última [Memoria de actividades](#) de la Fundación Damm.

### 6.1.6. Fundación Estrella de Levante

La Fundación Estrella de Levante, creada en 2021, tiene por objetivo convertirse en un agente social destacado en la zona de Levante y, particularmente, en la Región de Murcia, Alicante, Albacete y Almería. Sus grandes metas son la preservación de la cultura y las tradiciones, la acción social en favor de los colectivos en riesgo de exclusión y el cuidado del medio ambiente con especial atención al Mar Menor y la cuenca del Segura.

En el ámbito de la cultura y las tradiciones, la Fundación Estrella de Levante apoya la preservación de costumbres de las fiestas populares y tradicionales más arraigadas en colaboración con los ayuntamientos y las asociaciones vecinales y populares.

En 2022, la Fundación Estrella de Levante ha renovado su apoyo y protección del Museo Salzillo para los próximos tres años por valor de 30.000 euros con el objetivo de promover la investigación, la conservación y la exposición de la obra del icónico escultor Francisco Salzillo.

En el eje de acción social, ha renovado su acuerdo con la iniciativa social FEYCSA, que trabaja por la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión con actividades como el mantenimiento de jardines y espacios verdes, el acompañamiento de visitas a la fábrica, la manipulación de *packaging*, o los compactadores de latas con Aidemar y Afemac, que se encargan de su mantenimiento. Por otra parte, en este eje también se desarrollan acciones benéficas en colaboración con distintas organizaciones. En 2022, la Fundación Estrella de Levante ha firmado un convenio de colaboración con Cáritas y la Cruz Roja para impulsar proyectos sociales que favorecen la situación de diferentes colectivos en exclusión social, y también un acuerdo de colaboración para dos años con la Fundación Infantil Ronald McDonald con el objetivo de financiar anualmente la estancia de dos familias en la Sala Ronald McDonald del Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca. Por lo que respecta a la gastronomía, la Fundación Estrella de Levante desarrolla acciones benéficas con chefs de alta cocina, realiza divulgación de la cultura cervecera y dispone de la cátedra Estrella de Levante Campus Mare Nostrum.

La Fundación Estrella de Levante tiene también como objetivos ambientales la preservación y la protección del agua como recurso y como hábitat para la biodiversidad en la zona de Levante, así como el desarrollo de campañas de sensibilización ambiental y la formación sobre eficiencia energética y reciclaje.

Por segundo año consecutivo, la Fundación Estrella de Levante, gracias a su colaboración con la Cofradía de Pescadores de San Pedro del Pinatar, ha realizado labores de retirada de basura de los fondos del Mar Menor durante el mes de noviembre de 2022. Un equipo de tres embarcaciones y diferentes buceadores

ha recorrido las zonas de Isla del Ciervo, Perdiguera y Cala del Pino y ha recogido más de 15 toneladas de residuos, gran parte de los cuales son materiales arrastrados por las últimas gotas frías que azotaron el Mar Menor.

La Fundación Estrella de Levante también ha firmado un acuerdo de colaboración con la Asociación Columbares, mediante el cual se han desarrollado diversas acciones de inclusión dirigidas a la protección del medio ambiente en la Región de Murcia, como el seguimiento y la conservación de la nutria en la zona. Para ello se han realizado acciones de comunicación y sensibilización social, entre otras.

## 6.2 ACCIONES DE ASOCIACIÓN Y PATROCINIO

(413-1) La manera más directa de llegar a los consumidores y consumidoras, y a la sociedad en general, es mediante las acciones de colaboración y patrocinio relacionadas con la cultura, la gastronomía y el deporte. Estas acciones permiten a la empresa difundir sus valores en las comunidades donde opera.

- **Ámbito cultural.** En los territorios donde está presente, Damm apoya activamente eventos culturales y artísticos que representan un valor añadido para la comunidad.
- **Ámbito gastronómico.** Presta apoyo a propuestas nacionales e internacionales, rutas gastronómicas de tapas y actos con chefs de referencia de alrededor del mundo.
- **Ámbito deportivo.** Tiene establecidos vínculos con clubs de referencia y está presente en eventos deportivos de todo tipo a escala internacional.

En el ámbito cultural, en 2022 Damm y el Festival Cruilla impulsan el *Sustainable Festival Challenge*, el cual ha abordado los retos de ecodiseño y emisiones, así como en el segundo acto de referencia Madblue 2022 que tiene como objetivo impulsar la economía de las regiones a través del desarrollo sostenible, la innovación, la circularidad y la proximidad en la aplicación de los negocios.

En el ámbito gastronómico, en 2022 el congreso de referencia del sector, GastroMarketing, celebró su décimo aniversario en la Fábrica de Cervezas Victoria, en Málaga. Así mismo, Distribución Directa Integral ha participado en una mesa redonda organizada por Fedishoreca en colaboración con Food Service Institute, en el marco del Hospitality Congress (HIP) 2022, en la que se analizaron los principales retos del sector de la distribución. En fomento de las prácticas saludables en línea con su compromiso con la sociedad, el medio ambiente y las personas, ha sido el patrocinador oficial de la Cursa Delta Prat.

Año tras año, la apuesta por el deporte se ve reflejada también en el patrocinio de diferentes clubs de fútbol, como el FC Barcelona, el RCD Espanyol, el Girona FC, la Real Sociedad de Fútbol, el RCD Mallorca o el Fútbol Club Andorra, y clubs de básquet, como el Bàsquet Girona, el Barça CBS, el BAXI Manresa, el Club Joventut de Badalona, el Hestia Menorca o el Uni Girona Club de Bàsquet.

## 6.3 SUBCONTRATACIÓN Y EMPRESAS PROVEEDORAS

(2-6) Damm es una organización comprometida con la sostenibilidad en todos sus procesos y actividades, incluyendo su cadena de suministro. La empresa colabora estrechamente con sus proveedores para fomentar las mejores prácticas sostenibles y se asegura de que se respeten sus valores corporativos y sus requisitos en todas las etapas de producción y distribución.

Damm da prioridad a la adquisición de recursos locales siempre que es viable y económicamente sostenible, con el fin de promover el desarrollo económico y social de la región. Además, esta práctica contribuye a reducir el impacto ambiental asociado al transporte de mercancías.

Como dato relevante, es importante destacar que una de las empresas proveedoras de Damm ha logrado utilizar únicamente energía renovable para la fabricación de todos los volúmenes de latas en dos de sus plantas. Adicionalmente, Damm mantiene relaciones comerciales con proveedores que han incorporado criterios de sostenibilidad y ahorro energético en su actividad. Un ejemplo de ello es una empresa proveedora de mobiliario exterior que utiliza instalaciones de alumbrado LED de alta eficiencia energética y materiales reciclados en la fabricación de sus productos.

En el 2022 Damm (sin incluir Grupo Rodilla, Alfil Logistics y Grupo Cacaolat, detallados a continuación) ha contado con un total de 5.017 proveedores, de los cuales 4.469 son empresas proveedoras activas en España (89,1 %) y 237 en Portugal (4,7 %).

En cuanto a Grupo Rodilla, ha contado con 987 empresas proveedoras activas, un 88,7 % de ellas nacionales; la red de empresas proveedoras activas de Alfil Logistics ha sido de 6.219, un 88,5 % de ellas nacionales, y Grupo Cacaolat ha contado con un total de 481 empresas proveedoras, de las cuales un 94 % son nacionales.

#### **Fomento de una cadena de suministro responsable y sostenible**

Damm dispone de una estrategia de compra y aprovisionamiento de cebada para las cosechas entre 2021 y 2025, que consta de cuatro pilares básicos:

- Variedades.
- *Supply chain*.
- Sostenibilidad.
- Digitalización.

En los ejes de sostenibilidad y digitalización, Damm pretende asegurar que como mínimo el 80 % de la cebada proceda de fincas ubicadas a una distancia inferior a 200 km y el 20 % restante a una distancia máxima de 400 km. Además, trabaja para potenciar certificaciones de huella hídrica, certificación SAI (producción ecológica) y huella de carbono, entre otras.

Por lo que respecta al lúpulo, Damm inició en 2014 el proyecto de lúpulo km 0 en la localidad de Prades, ubicada a menos de 200 km de la cervecería de El Prat de Llobregat. En paralelo, en 2020 se inició la plantación de aproximadamente cinco hectáreas de la variedad nugget en Caravaca de la Cruz, a partir de la cual se ha obtenido la primera cosecha comercial de lúpulo para Estrella Levante en este ejercicio.

Damm dispone de un sistema de homologación y seguimiento de empresas proveedoras que establece los requisitos o estándares de comportamiento en función del tipo de servicio o producto requerido, como el de calidad, servicio, logística, técnico, ambiental, financiero, entre otros.

En el marco del alcance del sistema de gestión de calidad, de manera anual se realiza una evaluación a las empresas proveedoras, y se llevan a cabo reuniones de seguimiento periódicas e integran criterios de calidad, prevención y medio ambiente, dando así cumplimiento al Código de Conducta interno en la gestión de todas las negociaciones comerciales. La organización también dispone del Portal de Empresas Proveedoras, que facilita el proceso de homologación y el mantenimiento de datos a aquellas ya homologadas.

En la línea del compromiso de fomento de una cadena de suministro más responsable, Damm dispone de una estrategia de compras sostenibles con el fin de identificar, adoptar y acelerar mejoras ambientales y

sociales en toda la cadena de suministro. La evaluación de las empresas proveedoras se realiza mediante la metodología EcoVadis, que incluye 21 criterios de sostenibilidad (ambientales, laborales, de derechos humanos, de ética y de compras sostenibles).

A cierre de 2022, la compañía cuenta con 225 empresas proveedoras evaluadas mediante la metodología EcoVadis. De esta manera, ha evaluado las principales empresas proveedoras de materiales directos e indirectos, que suponen aproximadamente el 80 % del gasto. El balance de la evaluación ha sido positivo, puesto que los datos finales demuestran un desempeño en el ámbito de la sostenibilidad superior a la media de la base de datos EcoVadis, que evalúa miles de empresas proveedoras a escala global:

- El 47 % de las empresas proveedoras consumen electricidad 100 % renovable.
- El 40 % reportan sus emisiones de CO2.
- El 75 % cuentan con planes de acción para reducir el consumo de energía y la emisión de gases contaminantes.
- El 35 % disponen de planes de acción documentados para reducir el consumo de agua.

Damm ha incorporado a los pedidos y contratos con empresas proveedoras el cumplimiento de los diez principios que establece el Pacto Mundial de Naciones Unidas, al cual está adherida, enfocados en el respeto a los derechos humanos, los derechos laborales, el medio ambiente y la anticorrupción.

Compañía Cervecería Damm ha renovado la membresía de Sedex Advance “*Ethical Trade Audit Report*” que obtuvo en el año 2021, cuyo objetivo es garantizar una mayor transparencia en relación con las normas laborales, la seguridad y la salud, así como la gestión medioambiental, en toda la cadena de suministro.

Alfil Logistics ha extendido su compromiso con la sostenibilidad a la gestión de proveedores evaluando según criterios ambientales a 66 de sus proveedores de servicios. Así mismo, ha implantado su portal de empresas proveedoras como herramienta para la homologación de estas y como canal de comunicación o sensibilización en buenas prácticas en materia ambiental o sobre otros aspectos de sostenibilidad.

Grupo Rodilla dispone de una política de compras y un procedimiento de evaluación de empresas proveedoras según la certificación ISO 9001:2015. Se mantiene un alto nivel de seguimiento de las empresas proveedoras homologadas, priorizando la realización de auditorías tanto en la fase de lanzamiento como de control posterior. Durante el 2022 ha continuado promoviendo actuaciones en fomento de una cadena de suministro más responsable:

- Definición del objetivo de incrementar el porcentaje de empresas proveedoras que trabajan con estándares de pesca sostenible en el marco del ODS 14 de vida submarina.
- Realización de visitas a empresas proveedoras, con el fin de mantener activo el proceso de evaluación *in situ*.
- Reducción de los envases secundarios en Artesanía de la Alimentación y cambio a envases alternativos más sostenibles en las materias primas en las que es posible.

Grupo Cacaolat incentiva entre sus empresas proveedoras la adherencia al manual de buenas prácticas de manera previa a su homologación, así como una carta de aceptación de los contenidos referentes a la norma ISO 14001:2015. La organización fomenta la contratación de empresas proveedoras del ámbito local.

## 6.4 CONSUMIDORES Y CONSUMIDORAS

### 6.4.1. Salud y seguridad de los consumidores y consumidoras

(416-1) Damm se asegura de cumplir con las normas internacionales y los estándares más relevantes en cuanto a calidad y seguridad alimentaria en todos sus procesos productivos y operativos, y se somete regularmente a controles de calidad externos. En este sentido, ha obtenido las siguientes certificaciones:

- **International Food Standard (IFS) versión 7.** Se ha procedido a la actualización de la nueva versión en varias sociedades, incluyendo Font Salem (El Puig, Salem, Santarém y Meres), Hamburguesa Nostra y Cacaolat.
- **IFS Global Market Food** en Compañía Cervecera Damm y Estrella de Levante, Aguas de San Martín de Veri y Gestión Fuente Liviana.
- **Análisis de peligros y puntos críticos de control (APPCC)** en todos los centros productivos de alimentación y bebidas de Damm y Grupo Rodilla.

Grupo Cacaolat ha obtenido la renovación de su certificación IFS Food versión 7, ampliando su alcance para incluir el producto de nata pasteurizada a granel. Además, la organización ha implementado un plan de acción para el período 2022-2024 con el objetivo de promover una cultura de seguridad alimentaria y calidad, y ha llevado a cabo revisiones del sistema de gestión a través de herramientas de control de auditorías internas y externas, así como inspecciones de las autoridades sanitarias (ACSA). Así mismo, se han llevado a cabo formaciones y acciones de sensibilización en este ámbito.

En 2022, los hitos logrados con relación a la gestión de la calidad y la seguridad alimentaria son:

- Mejora del nivel de certificación de básico a intermedio según IFS Global Market en Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SA.
- Realización de las auditorías según la IFS Global Market en Aguas de San Martín de Veri, SA (Bisaurri y El Run) y Gestión de Fuente Liviana, SL.
- Mantenimiento de las certificaciones ISO 9001:2015, IFS Food versión 7 y BRC versión 8 en la planta de producción de Font Salem (Meres).

(417-1) De acuerdo con la normativa sobre el etiquetado de los productos comercializados, en 2022 Damm dispone de las siguientes certificaciones:

- **Certificación del Sistema de Licencia Europeo (ELS).** La llamada Espiga Barrada, otorgada por la Federación de Asociaciones de Celíacos de España (FACE) y CoELIAC UK, que autoriza el uso del símbolo de la espiga barrada en los productos Damm sin gluten (Daura Damm, Daura Märzen, Estrella Damm Non Alcoholic, Free Damm, Free Damm Limón, Free Damm Tostada y Estrella de Levante 0,0, y Victoria SIN).
- **Certificación de conformidad Halal.** Concedida por el Instituto Islámico, y ampliada en diciembre por Halal Quality Control, a los productos Damm sin alcohol (Estrella Damm Non Alcoholic Malt Beverage 0.00%), envasados en Compañía Cervecera Damm. Todos los productos de la marca Cacaolat disponen de esta certificación concedida por el Instituto Halal.
- **Certificado Kosher.** Otorga el reconocimiento de que la cerveza es apta para ser vendida en el mercado judío (Estrella Damm, Daura Damm e Inedit, fabricadas en Compañía Cervecera Damm).
- **Certificado Fairtrade** para Cafès Garriga, que acredita que determinados cafés, en función de su procedencia, cumplen con los criterios de comercio justo.
- **Certificación** para la producción y comercialización de café ecológico para Cafès Garriga.

- **Certificación de *Vegan Society*** para Daura, Daura Märzen, Estrella Damm, Estrella Damm Barcelona, Free Damm, Free Damm Limón, Free Damm Tostada, Complot, Malquerida e Inedit. Certificación concedida a Compañía Cervecera Damm.

(2-23-a-i) Damm es miembro de la asociación Cerveceros de España, la cual ha creado el Código de Autorregulación Publicitaria de Cerveceros. De acuerdo con este código, todas las comunicaciones comerciales relacionadas con la cerveza deben ser legales, honestas, veraces y seguir los principios de competencia justa y buenas prácticas comerciales.

Además de las certificaciones de seguridad alimentaria y de etiquetado de los productos comercializados, las empresas certificadas con la ISO 9001:2015 de gestión de la calidad son: SA Damm, Compañía Cervecera Damm, SL, Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SA, Cervezas Victoria 1928, SL, Maltería La Moravia, SL, Font Salem (El Puig, Salem, Santarém y Meres), Aguas de San Martín de Veri, SA, Gestión de Fuente Liviana, SL, Cafès Garriga 1980, SL, Alfil Logistics, SA, Artesanía de la Alimentación de Grupo Rodilla, Damm Canarias, SL, Pall-Ex Ibérica, SL.

Grupo Rodilla ha continuado desarrollando proyectos para asegurar la calidad y la seguridad alimentaria:

- Conservación del sistema de autocontrol de análisis de peligros y puntos críticos (APPCC).
- Mantenimiento (Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra) del Plan de Auditorías de Calidad, así como de planes de análisis microbiológico de muestras de producto y superficies.
- Seguimiento de las empresas proveedoras homologadas.
- Revisión de alérgenos de las materias primas utilizadas y de los productos finales elaborados.
- Mantenimiento del acuerdo de colaboración con la Federación de Asociaciones de Celíacos de España (FACE) y trabajo conjunto con empresas proveedoras homologadas por la Federación.
- Conservación de las certificaciones en sistemas de gestión de calidad, ISO 9001:2015 para Artesanía de la Alimentación, e IFS Food versión 7 para Hamburguesa Nostra.
- Compromiso para que los huevos utilizados en restaurantes Rodilla en España provengan de sistemas 100 % libres de jaulas antes de finales del año 2025.

Por otra parte, Agama y Cacaolat cuentan con la certificación Welfair en bienestar animal, sello otorgado a empresas que cumplen con los más altos estándares en el trato ético y responsable de los animales.

#### 6.4.2. Sistemas de reclamación y quejas

Damm reconoce la importancia de conocer y adaptarse a las necesidades de un mercado dinámico. Para ello, la compañía considera fundamental utilizar diversas fuentes de información, como consultas, sugerencias o reclamaciones recibidas. Con el fin de optimizar la comunicación y satisfacer las necesidades y canales habituales del cliente, se han establecido mecanismos de interlocución diferenciados y adaptados a sus necesidades.

Damm busca garantizar la satisfacción del cliente a través de mecanismos de interlocución adaptados a sus necesidades. Se identifica la causa de las reclamaciones para proponer acciones de mejora y reducir las incidencias. Se realiza un seguimiento a través de auditorías de mercado o coordinación con la fuerza de ventas y se toman medidas para prevenir futuras reclamaciones y mejorar continuamente los productos y servicios de la compañía.

Damm ha llevado a cabo una encuesta para medir la satisfacción de sus clientes en relación con los productos y servicios que ofrece. La encuesta fue realizada por los propios clientes distribuidores y se

recibieron un total de 102 respuestas. A partir de los resultados, se analizarán los puntos fuertes y débiles con el objetivo de implementar acciones de mejora. El índice de satisfacción general fue de 4,8 sobre 6, con lo que se mantiene la misma puntuación que en el ejercicio anterior.

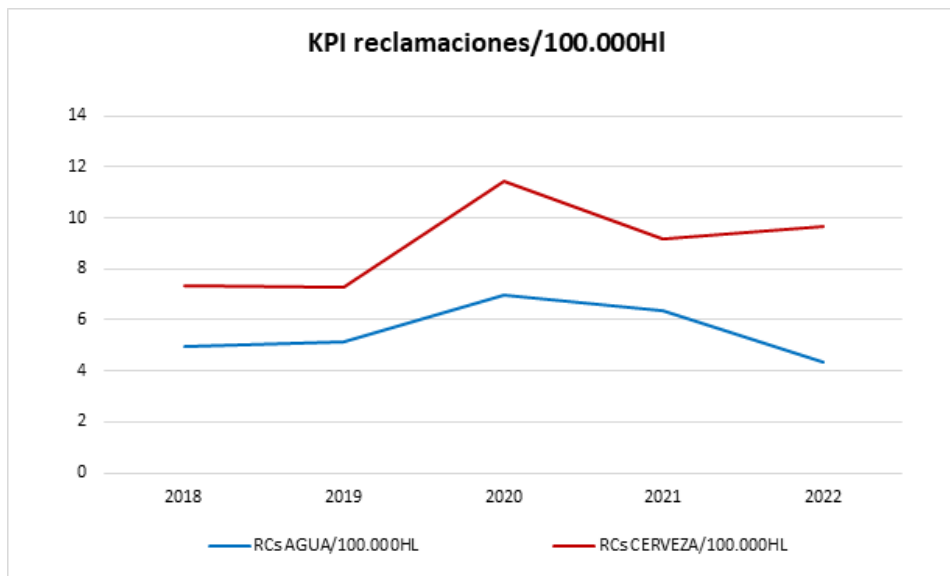
### **Calidad de mercado**

Damm ofrece a sus clientes y consumidores y consumidoras diversos canales de atención para atender sus necesidades y resolver incidencias.

- El Servicio de Atención al Cliente registra las incidencias, tipifica y analiza las causas para implantar medidas de prevención.
- El Servicio de Atención al Consumidor y Consumidora es un canal directo de comunicación vía telefónica o web con el consumidor o consumidora final para atender dudas e incidencias.
- El Servicio de Atención al Cliente de Exportación registra las incidencias, sugerencias y quejas vinculadas al proceso de internacionalización a través de los sitios web de las diferentes marcas.
- Además, Damm cuenta con un equipo de ventas de exportación y un equipo de gestión de puntos de venta para atender las necesidades de sus clientes y consumidores y consumidoras.
- 

En 2022 se han recibido un total de 745 reclamaciones relacionadas con el negocio de la cerveza. A pesar de esto, la ratio de reclamaciones anuales por cada 100.000 hectolitros (hl) es muy similar al del año anterior, donde el aumento más notable se observa en las reclamaciones relacionadas con el envase de lata.

En cuanto al negocio de aguas, se observa que ha permanecido prácticamente estático con un número de reclamaciones similar al registrado desde 2017. Incluso en el año 2022, se ha registrado una ligera disminución en el KPI (indicador clave de rendimiento) y en el número absoluto de reclamaciones, lo cual se debe en parte a una reducción en el número de reclamaciones relacionadas con el envase de PET. El negocio de aguas queda prácticamente estático, con el mismo número registrado desde 2017, e incluso el KPI y el número absoluto de reclamaciones llegan a disminuir ligeramente en 2022, debido a un menor número de reclamaciones en envase PET.



Cabe destacar que en el negocio de exportación las incidencias se han visto reducidas a pesar del acrecentamiento notable de ventas. Hay que indicar que Damm se adecúa cada vez mejor al alto requerimiento de cumplimiento de las expectativas de calidad de este sector. Incrementan en cambio los *inputs* recibidos de consumidor y negocio de GGCC Alimentación. Se demuestra una mejor comunicación e implicación del consumidor en los aspectos que debe transmitirnos para la mejora continua del producto en este mercado. El motivo principal son las fugas y pérdidas de volumen detectadas en latas.

Tras analizar estos *inputs* de latas se ha evidenciado que este crecimiento es debido a reclamaciones no imputables a procesos internos, es decir, que tras analizar las causas resultan no atribuibles a Damm sino a incidencias durante el proceso de entrega/comercialización. Tan solo un 6,2 % de estas reclamaciones se han dado en formatos en que las latas están agrupadas en packs de cartón cerrado, lo que evidencia que este tipo de *packaging* protege el envase de las lesiones producidas en el circuito logístico. Se ha trabajado con la Gestión de Puntos de Venta del área de GGCC Alimentación y con Alfil Deliveries y se ha conseguido, de forma conjunta, una mejora muy significativa en el proceso de recogida de muestras. Se han realizado un 122,5 % más de recogidas y se han incrementado los *feedbacks* positivos tras la respuesta final ofrecida al consumidor y consumidora.

Por otra parte, Grupo Rodilla utiliza tres fuentes distintas para medir el *feedback* de sus clientes:

- Servicio de Atención al Cliente (SAC): Los clientes pueden enviar sus comentarios a través de correo electrónico, redes sociales, la página web y el teléfono.
- Valoraciones de Google por tienda (DAC): Los clientes pueden calificar y dejar reseñas sobre la tienda en la plataforma de Google.
- Valoraciones de clientes en plataformas de *delivery*: Los clientes pueden dejar sus comentarios y valoraciones en las aplicaciones de entrega de comida donde se ofrecen los productos de Grupo Rodilla.

Artesanía de la Alimentación ha registrado un total de 306 reclamaciones en 2022 y cuenta con un sistema actualizado de gestión de reclamaciones de clientes. Por su parte, Hamburguesa Nostra ha registrado un total de 1.240 reclamaciones, principalmente debido a oxidaciones de producto antes de finalizar la vida útil. Sin embargo, ha habido una disminución del 10 % de reclamaciones en comparación con el año anterior, en parte gracias a la reformulación de algunas variedades de hamburguesas.



En Alfil Logistics las reclamaciones de clientes son gestionadas por el Departamento de *Customer Support* en la base de datos de reclamaciones de Lotus Notes. En 2022 el nivel de reclamaciones se ha mantenido respecto a 2021 y se han recibido un total de 13.500 reclamaciones de 70 clientes diferentes, lo que supone el 1,85 % del total de expediciones realizadas.

En esta misma línea, Grupo Cacaolat, en relación con las reclamaciones, dispone de un procedimiento de gestión totalmente consolidado, que, desde agosto de 2022, se utiliza en la gestión de las reclamaciones de productos fabricados en Agama. Grupo Cacaolat recibió en 2022 un total de 344 reclamaciones.

## 6.5 INFORMACIÓN FISCAL

(201-1) Dada la estructura societaria de las actividades internacionales del grupo y los modelos de comercialización y distribución de sus productos, los beneficios son obtenidos, en su práctica totalidad, por sociedades domiciliadas en España. En 2022 los beneficios han sido de 101,5 millones de euros, mientras que en 2021 fueron de 121,4 millones de euros.

<i>(miles de euros)</i>	2022	2021
Pagos por impuesto sobre beneficios corriente	23.892	24.118

<i>(miles de euros)</i>	2022	2021
Subvenciones públicas recibidas	709	654

(GRI 2-2) (GRI 2-3) (GRI 2-4)

En el presente informe se recoge la información no financiera del Grupo Damm durante el ejercicio 2022, comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022.

A través de este documento, la organización da respuesta a los requerimientos de información no financiera y diversidad contemplados por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

Se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que establece la Ley de Información no Financiera y Diversidad y se alinean con el indicador GRI 1- Fundamentos 2021:

- **Criterio de comparabilidad:** Expuestos en GRI 1-Fundamentos 2021 como Comparabilidad («La organización debe seleccionar, compilar y presentar información sistemáticamente para facilitar tanto el análisis de los cambios que se produzcan en los impactos de la organización con el tiempo como el análisis de estos impactos con respecto a los de otras organizaciones») y Puntualidad («La organización debe presentar información con una programación periódica y la pondrá a disposición del público a tiempo para que sus usuarios tomen decisiones»).
- **Criterio de fiabilidad:** Expuestos en GRI 1-Fundamentos 2021 como Precisión («La organización debe presentar información que sea correcta y esté lo suficientemente detallada como para permitir realizar una evaluación de los impactos de la organización»), Exhaustividad («La organización debe presentar información suficiente para poder evaluar los impactos de la organización durante el periodo objeto del informe») y Verificabilidad («La organización debe recolectar, registrar, compilar y analizar la información de tal forma que la información pueda examinarse para determinar su calidad»).
- **Criterio de relevancia:** Expuestos en GRI 1-Fundamentos 2021 como Equilibrio («La organización debe presentar información sin sesgo y hacer una representación justa de los impactos negativos y positivos de la organización») y Claridad («La organización debe presentar la información de una forma que resulte accesible y comprensible»).
- **Criterio de materialidad:** Expuestos en GRI 1-Fundamentos 2021 como Contexto de sostenibilidad («La organización debe presentar información sobre sus impactos en el contexto más amplio de desarrollo sostenible»).

A través del informe, se recogen todos los aspectos identificados como materiales, alineados con los requisitos contemplados por la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad.

Los indicadores clave de resultados no financieros incluidos en este estado de información no financiera consolidado se han preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los estándares para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la Global Reporting Initiative (estándares GRI), marco internacional de *reporting* que se contempla en el nuevo artículo 49.6.e) del Código de Comercio introducido por la Ley 11/2018.

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Contenidos GRI relacionados y otros indicadores no GRI	Páginas
<b>1 INFORMACIÓN GENERAL</b>			
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo	GRI 2-1 Detalles organizacionales	3-9
		GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	
		GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	
	Mercados en los que opera	GRI 2-1 d. Detalles organizacionales	9
	Objetivos y estrategias de la organización	GRI 2-23 Compromisos y políticas	11-15
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	NO GRI: Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	15-18	
General	Mención en el informe al marco de <i>reporting</i> nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	GRI 1 Sección 3 Elaboración de informes conforme a los Estándares GRI	82
	Si la compañía da cumplimiento a la ley de información no financiera emitiendo un informe separado, debe indicarse de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión	-	La información contenida en el presente Estado de información no financiera forma parte del informe de gestión.
	Principio de materialidad	GRI 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales GRI 3-2 Lista de temas materiales	18-19
<b>2 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>			
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	GRI 3-3 c. Gestión de los temas materiales (en relación con el medio ambiente) GRI 2-23 Compromisos y políticas	20-37
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 3-3 e. Gestión de los temas materiales (en relación con el medio ambiente)	20-37

	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3 a. Gestión de los temas materiales (en relación con el medio ambiente) GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades del cambio climático	20-37
Gestión ambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear problemas GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	20-21
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	No GRI, evaluación o certificación ambiental	20
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	No GRI, inversiones ambientales	21
	Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23-a-iii Compromisos y políticas GRI 3-3-d-i Gestión de los temas materiales	20-21
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	No GRI, inversiones ambientales	21
		GRI 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	24
		No GRI, medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones	24
		No GRI, medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica	24
		No GRI, medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación lumínica	25
Economía circular y prevención de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 301-2 Insumos reciclados	30
		GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	24-27
		GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	24-27
		GRI 306-3 Residuos generados	26-27
		GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación	
	306-5 Residuos destinados a eliminación		
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No GRI, acciones para combatir el desperdicio de alimentos GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación	27	
Uso sostenible de los recursos		GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	28-30

	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	29-30
		GRI 303-3 Extracción de agua	
		GRI 303-5 Consumo de agua	
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	32
		GRI 301-2 Materiales reciclados consumidos	27
		GRI 301-3 Productos y materiales de envasados recuperados	27
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	34-35
		GRI 302-3 Intensidad energética	34-35
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4 Reducción del consumo energético	32-35
		GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	34-35
Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	33-35	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	23-24
		GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	23-24
		GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	23-24
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	21-24
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	21-24
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados	35-37
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	35-37
		GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	
<b>3 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>			
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	GRI 3-3 c. Gestión de los temas materiales (en relación con cuestiones laborales y sociales) GRI 2-23 Compromisos y políticas	38-65
	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	38-65

	que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	GRI 3-3 e. Gestión de los temas materiales (en relación con el medio ambiente)	
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 3-3 a. Gestión de los temas materiales (en relación con cuestiones laborales y sociales) GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos	38-65
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 a. Empleados	39-40
		GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 b. Empleados	40
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	NO GRI, Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	40-42
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	No GRI, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	42-43
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	No GRI, remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	43-44
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	No GRI, Brecha salarial	43-44
		GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	45
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 2-19 Políticas de remuneración	43	
	No GRI, remuneración media de los consejeros y directivos	44	

	Implantación de políticas de desconexión laboral	No GRI, políticas de desconexión laboral	45
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	46
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	No GRI, organización del tiempo de trabajo	47
	Número de horas de absentismo	No GRI, horas de absentismo	47
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-3 Permisos parentales	48
		No GRI, medidas de conciliación	47
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	49-50
		GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	50-51
		GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo	51
		GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	51
		GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	51
		GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados	51-52
		GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	52
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	52-53
		GRI 403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	49-52
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	54
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	49-52
		GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	51
		GRI 403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	52
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	55-59
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	No GRI: horas totales de formación	57-58
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	46
		No GRI, accesibilidad universal de las personas con discapacidad	60-61

Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	No GRI, Medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades	59-60
	Planes de igualdad (capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	No GRI, Planes de igualdad	59
	La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	No GRI, integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	45-46
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	59-60

#### 4 INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	GRI 3-3 c. Gestión de los temas materiales (en relación con los derechos humanos) GRI 2-23 b. Compromisos y políticas	62-63
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 3-3 e. Gestión de los temas materiales (en relación con el medio ambiente)	62-63
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con informe de su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 3-3 a. Gestión de los temas materiales (en relación con los derechos humanos) GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos	62-63
		GRI 2-23 a.iv, b. Compromisos y políticas	62-63



	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 3-1 a.i.	62-63
		GRI 3-3 a. Impacto sobre los derechos humanos	62-63
		GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	75
		GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	73-76
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	62
		GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	60
			62-63
<b>5 INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>			
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, con inclusión de qué medidas se han adoptado	GRI 3-3 c. Gestión de los temas materiales (en relación con la corrupción y el soborno)	64
		GRI 2-23 Compromisos y políticas	
		GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 3-3 e. Gestión de los temas materiales (en relación con el medio ambiente)	64
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 3-3 a. Gestión de los temas materiales (en relación con los derechos humanos) GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos	64
		GRI 205-1 b. Operaciones evaluadas en relación con riesgos relacionados con corrupción	
		GRI 2-26 Mecanismos para solicitar	63

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	asesoramiento y plantear inquietudes	
		GRI 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	64
		GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	64
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	64
		GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	63
		GRI 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	64
		GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	64
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	64
		GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	64
		GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	64
		GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	64

## 6 INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	GRI 3-3 c. Gestión de los temas materiales (en relación con la sociedad) GRI 2-23 Compromisos y políticas	65-80
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 3-3 e. Gestión de los temas materiales (en relación con el medio ambiente)	65-80
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para	GRI 3-3 a. Gestión de los temas materiales (en relación la sociedad) GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos	65-80

	cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	64
		GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	64
		GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	76
		GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo (a, iv)	65-72
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	65-72
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	65-72
		GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	
Acciones de patrocinio y asociación	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	65-72	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	73-76
		GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	65-72
		GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	
		GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	
	Sistemas de supervisión y auditorías y sus resultados	GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	65-72
		GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos	
GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas			
Consumidores/as	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores/as	GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	
		GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	76-78
		GRI 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	77

	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y su resolución	GRI 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	78-80
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-1 Enfoque fiscal	84
		GRI 207-4 b.vi Presentación de informes país por país	84
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 b.viii Presentación de informes país por país	84
	Información sobre las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del Gobierno	84