

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 2020

CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018



ÍNDICE

SOBRE ESTE INFORME	3
1 MODELO DE NEGOCIO	8
1.1. SOCIEDADES Y PRODUCTOS.....	8
1.2. CLIENTES Y MERCADOS	14
1.3. PERTENENCIA A ASOCIACIONES DEL SECTOR Y EL ENTORNO.....	15
1.4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS	16
1.5. VALORES Y PRINCIPIOS	17
1.6. GOBIERNO CORPORATIVO	18
1.7. IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES PRINCIPALES	19
2 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES.....	21
2.1. CAMBIO CLIMÁTICO Y OTROS TIPOS DE CONTAMINACIÓN	23
2.2. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS.....	27
2.3. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS.....	27
3 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	32
3.1. EMPLEO	32
3.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	39
3.3. SALUD Y SEGURIDAD	42
3.4. RELACIONES SOCIALES	44
3.5. FORMACIÓN	44
3.6. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.....	47
3.7. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	48
4. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	49
5. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	52
5.1. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALS	52
5.2. APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO	53
6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	54
6.1. IMPACTO DE LA ACTIVIDAD EN LA SOCIEDAD	54
6.2. ACCIONES DE ASOCIACIÓN Y PATROCINIO.....	58
6.3. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	61
6.4. CONSUMIDORES	63
6.5. INFORMACIÓN FISCAL	65
7. ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI	67
8. ANEXO II: LISTADO CENTROS DE TRABAJO.....	76
9. ANEXO III: INCORPORACIÓN DE PRIO AL GRUPO DISA.....	86
10. ANEXO IV: ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL SUBGRUPO DAMM	89

SOBRE ESTE INFORME

A todos los efectos, este documento forma parte integrante del Informe de Gestión de las cuentas anuales consolidadas de DISA Corporación Petrolífera y Sociedades dependientes a 31 de diciembre de 2020, formuladas el 23 de marzo de 2021.

En el presente informe se recoge la información no financiera del **Grupo DISA** y de sus sociedades dependientes durante los años 2020 y 2019. A través de este documento, el **Grupo DISA** da respuesta a los requerimientos de Información no Financiera y Diversidad contemplados por la Ley 11/2018 de 29 de diciembre.

El informe ha sido elaborado en base a la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes de Sostenibilidad del **GRI (Global Reporting Initiative)** en su versión “Estándares”. También se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la Ley de Información No Financiera:

- **CRITERIO DE COMPARABILIDAD:** “La organización informante debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información comunicada debe presentarse de una forma que permita a los Grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y que respalde el análisis relativo a otras organizaciones”.
- **CRITERIO DE FIABILIDAD:** “La organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información”.
- **CRITERIO DE MATERIALIDAD Y RELEVANCIA:** “El informante debe tratar temas que: reflejen los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización informante; influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los Grupos de interés”.

De acuerdo al criterio de **materialidad y relevancia**, se han analizado las actividades del Grupo **DISA** con el objetivo de conocer la notoriedad de los aspectos relacionados con su estrategia en los sectores energético (distribución de carburantes, lubricantes, gases licuados de petróleo, aire propanado, gas natural, generación y comercialización de energía eléctrica de origen 100% renovable y otras actividades complementarias) y de alimentación (fabricación y envasado de cervezas, aguas, refrescos y actividades complementarias), éste último desarrollado por el Subgrupo DAMM, tal y como se desglosa en el siguiente apartado. En línea con el análisis realizado, se han identificado aspectos materiales para la organización y así poder rendir cuentas a sus Grupos de interés sobre Información no Financiera.

(102-44)

Los aspectos materiales se han estructurado en base a seis ámbitos: Gobierno Corporativo, ambiental, laboral, social, económico y gestión del producto y servicio. A continuación, se describen cada uno de los puntos identificados en cada uno de los ámbitos:

ASPECTO MATERIAL	DESCRIPCIÓN
GOBIERNO CORPORATIVO	
Transparencia, Ética e Integridad	Políticas para garantizar que se opera de una forma transparente, ética e íntegra.
Gestión del Riesgo	Procedimientos de diligencia debida, políticas y procedimientos comunicados al personal para garantizar una correcta gestión del riesgo.
Corrupción y Soborno	Medidas adoptadas para sumarse a la lucha contra la corrupción y el soborno.
Cumplimiento regulatorio	Políticas y procedimientos para garantizar el estricto cumplimiento con la regulación aplicable, monitorizando continuamente todo cambio que se pueda producir en esta.
AMBIENTAL	
Gestión Eficiente de los Recursos	Gestión apropiada del consumo y suministro de agua, materiales y energía.
Economía Circular	Apuesta de la organización por la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos.
Cambio climático	Penetración de las renovables desarrollando y ejecutando proyectos fotovoltaicos y eólicos Desarrollando proyectos de eficiencia energética, que reducen el consumo energético de sus clientes y obtienen ahorros económicos Gestión y eficiencia del consumo para la reducción de emisiones.
LABORAL	
Conciliación	Impulso de medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
Igualdad, inclusión y Diversidad	Medidas implementadas en la organización para fomentar la diversidad, asegurar la igualdad de oportunidades y la inclusión y garantizar la proporción de una retribución justa a todas las personas empleadas.
Formación y Retención del Talento	Programas para mejorar el desarrollo de aptitudes de las personas trabajadoras a través de formación continua, adaptada a necesidades individuales.
Seguridad y Salud de los Empleados	Asegurar que las condiciones de los puestos de trabajo garantizan la seguridad y salud de nuestras personas empleadas.
Derechos Humanos	Medidas definidas y puestas en marcha para garantizar los Derechos Humanos de todas las personas trabajadoras de la organización o que tienen relación laboral con esta.
SOCIAL	
Compromiso Social	Distribución del butano envasado a todos los hogares canarios, producto energético social, que se comercializa con tarifas intervenidas por el Gobierno que no cubren los costes de los operadores, que generan pérdidas y que, a pesar de ello, mantenemos su comercialización por ser un producto de máxima interés social. Contribución al desarrollo sostenible de la comunidad en la que opera. Aseguramos contar con canales de comunicación bidireccionales para impulsar las relaciones y colaboraciones con la Comunidad Local.
ECONÓMICO	
Cadena de Suministro	Apuesta por una cadena de suministro responsable.
Sostenibilidad del negocio a largo plazo	Medidas para asegurar la rentabilidad y la continuidad del negocio a largo plazo.
GESTIÓN DEL PRODUCTO Y SERVICIO	
Relación con Clientes	Canales de comunicación establecidos para garantizar una comunicación transparente y fluida con los clientes.
Seguridad y Salud de Clientes	Compromiso de velar por la máxima seguridad y salud de sus clientes a lo largo de toda la cadena de valor de la organización.

A través del informe, se recogen todos los aspectos identificados como materiales, alineados con los requerimientos contemplados por la Ley 11/2018 de Información No Financiera.

Estado de Información No Financiera separado de los Subgrupos DAMM y PRIO

Al objeto de facilitar la interpretación de las actividades de Grupo DISA, se presenta en unos Anexos separados la información y análisis del Subgrupo Damm y del Subgrupo PRIO (definidos en el siguiente apartado) como un Estado de Información No Financiera específico. El correspondiente al subgrupo Damm, ha sido elaborado por los administradores de dicho subgrupo con la finalidad de incluir información sobre las actividades desarrolladas por el mismo más rica cuantitativa y cualitativamente, todo ello en aras de facilitar mejor la comprensión y dotar de más transparencia al presente Estado de Información No Financiera de Grupo DISA. Respecto al subgrupo PRIO, en la medida que se ha adquirido a finales de octubre de 2020, se incluye en el Anexo III aquella información disponible, de forma que, a partir de 2021, se incluya junto con el EINF de Grupo de forma agregada al desarrollar la misma actividad y otras complementarias.

Situación específica sobrevenida en 2020: Crisis sanitaria y sus efectos sobre la actividad social y económica

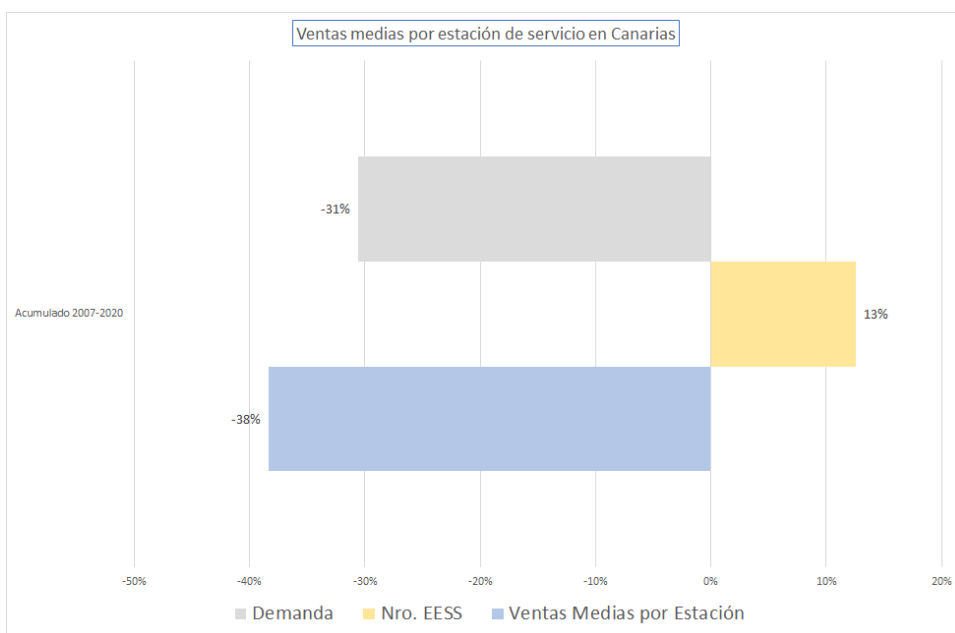
La información incluida en este informe está impactada por la situación sobrevenida durante el ejercicio 2020, debido a la crisis sanitaria generada por la COVID-19 en todo el planeta. El impacto de las consecuencias de la expansión del virus ha recaído sobre la actividad económica y social en todos los ámbitos geográficos en los que opera el Grupo DISA.

Las medidas establecidas por las autoridades públicas para contener la expansión de la pandemia tienen por tanto reflejo en la evolución de muchos de los indicadores contenidos en este informe, afección que se irá detallando y explicando en los distintos apartados que integran este documento.

En términos generales, las causas de las distintas afecciones han sido:

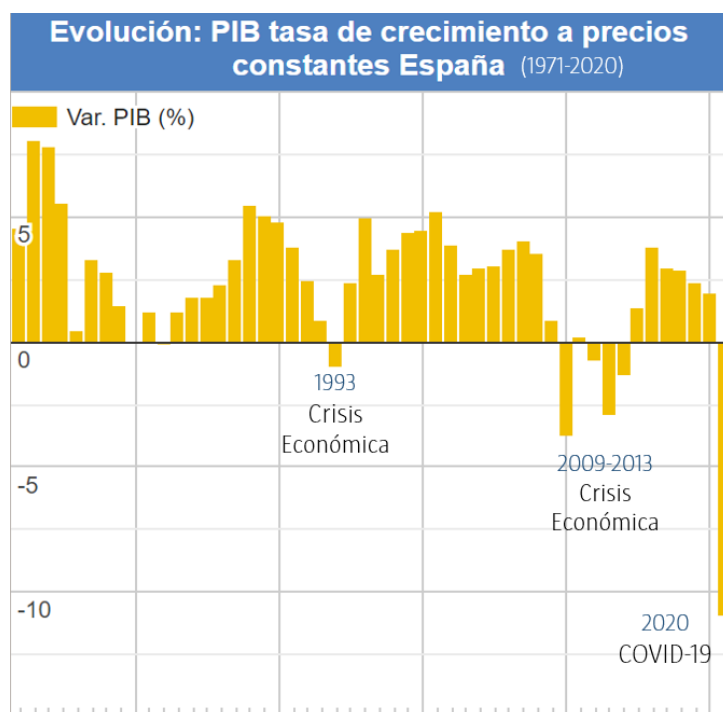
¹⁹ La reducción del consumo de combustibles por las limitaciones a la movilidad terrestre, marítima y aérea, y las restricciones establecidas en las actividades de turismo, ocio, deportes, hostelería y restauración. Concretamente, según el dato oficial de CORES al cierre del año 2020, la caída global en España en combustibles de automoción ha sido de -17,5%. En Canarias, la caída ha sido más relevante (-21%). Esta reducción del 21% en la demanda de combustibles de automoción en los 12 meses del año 2020, iguala la caída de la demanda acumulada durante los seis años de la crisis económica de 2007-2013.

Desde el año 2007 la demanda de combustibles en Canarias ha bajado un -31% y el número de EESS ha aumentado un +13%. Como consecuencia de los dos factores anteriores las ventas medias por estación han bajado un -38%.



(Fuentes: Cores, AOP y estimaciones propias)

2º La caída de la actividad económica en general ha supuesto una caída del 11% del Producto Interior Bruto (PIB) en España 2020 (dato provisional). Especialmente afectadas han quedado ramas como el turismo, la hostelería y restauración, el ocio y el deporte, de gran relevancia en la generación del PIB en Canarias, comunidad autónoma en la que DISA concentra la mayor parte de su actividad económica y la aplicación de gran parte de las acciones de responsabilidad social corporativa.



(Fte: Diario Expansión a partir de datos del FMI)

3º El mantenimiento en activo de las empresas de la rama energética del Grupo DISA, al quedar incluidas entre las clasificadas como esenciales en el estado de alarma decretado el 14 de marzo de 2020, pese a la notable reducción de la actividad económica reflejada en los puntos anteriores. La organización de dichas actividades quedó regulada en la ORDEN SND/337/2020 de 9 de abril, del Ministerio de Sanidad, en la que

se establecen las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de los servicios esenciales para la distribución al por menor de carburantes y combustibles de automoción en Estaciones de Servicio y postes marítimos.

Además, el Grupo DISA, al igual que el resto de entidades públicas y privadas, ha tenido que adaptar su operativa interna en la organización del trabajo, modificar sus prioridades y establecer procedimientos para afrontar la nueva situación global. Las prioridades establecidas desde el inicio de la crisis sanitaria fueron dos:

1º Seguridad de las personas: salvaguardar la seguridad y la salud de nuestro equipo humano, especialmente en la red de estaciones de servicio y reparto de gas envasado a domicilio, de los clientes y de los proveedores.

2º Garantizar el suministro energético: mantener la actividad de almacenamiento, transporte, distribución y comercialización de energía en toda España, con especial atención a las zonas de Canarias en las que DISA actúa como único operador con capacidad logística para garantizar el suministro energético para particulares y empresas.

Partiendo de este contexto, el presente informe detalla la evolución de los principales indicadores de información no financiera registrados en el ejercicio 2020 en el Grupo DISA.

MODELO DE NEGOCIO

1.1 SOCIEDADES Y PRODUCTOS

(102-1)

El Grupo DISA es un **grupo empresarial con carácter multisectorial** configurado por una sociedad dominante (DISA Corporación Petrolífera, S.A.), 62 sociedades filiales controladas y 8 sociedades participadas, que **desarrollan principalmente sus operaciones en el sector de la energía**. Hay que destacar que no se desglosa información en este documento del subgrupo Damm y del subgrupo PRIO.

Una parte importante de los negocios y actividades empresariales del Grupo DISA se desarrollan en las Islas Canarias. Si bien, DISA cuenta también con gran presencia en el mercado español peninsular, en las Islas Baleares, en Ceuta y en Melilla. Además, realiza actividad de producción eléctrica de origen fotovoltaico en la Península Ibérica y en Chile, comercializa electricidad de origen 100% renovable en todo el territorio español y comercializa carburantes en Portugal.

(102-3)

La sociedad dominante es DISA Corporación Petrolífera, S.A., cuyo domicilio social se encuentra en Santa Cruz de Tenerife, calle Álvaro Rodríguez López nº 1. Es la sociedad matriz del Grupo DISA, que además de estar presente en el sector de la energía, **tiene participación en otras actividades económicas como logística, transporte marítimo, construcción, restauración, inmobiliario, centros deportivos y turístico en el que es propietaria del hotel de cinco estrellas “Sheraton La Caleta Resort & Spa”**, cuya explotación gestiona la cadena estadounidense Marriott

(102-2)

El Grupo DISA es **el primer operador independiente en España con una red de distribución de más de 600 estaciones de servicio en todo el país**.

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

Distribución mayorista y minorista de carburantes y lubricantes, mediante explotación de estaciones de servicio para comercialización de combustibles de automoción y actividades accesorias e inherentes tales como 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.**, con una red de estaciones de servicio con imagen comercial DISA en las islas Canarias
- **DISA Retail Atlántico, S.L.U.**, con una red de estaciones de servicio con imagen comercial Shell, como licenciataria oficial de esta marca, en las islas Canarias, Ceuta y Melilla
- **DISA Península, S.L.U.**, con una red de estaciones de servicio en el territorio peninsular español, Islas Baleares y Andorra, como licenciataria oficial de la marca Shell para la Península Ibérica y Baleares.
- **DISA Lusitania, S.A.**, dedicada al desarrollo de una red de estaciones de servicio en Portugal como licenciataria oficial de la marca Shell para el país luso.
- **Disa Portugal, S.A.**, como cabecera del subgrupo en Portugal de sociedades dedicadas a la actividad de energía, que son: 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. Share Motivation – Investimentos Imobiliários, L.D.A. (Portugal)
- **Mauruguay, S.A.**, en Uruguay, sociedad sin actividad en 2020, a través de la cual se ha adquirido un grupo, que es el segundo operador del país, en febrero de 2021.

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.
- **DILU RED, S.A.**, dedicada a la explotación de una red de estaciones de servicio en Portugal abanderadas con la marca Shell

- PRIO Movilidad S.L. dedicada a la explotación de una red de estaciones de servicio en España abanderadas con la marca PRIO

Distribución y comercialización mayorista y minorista de gases licuados del petróleo y aire propanado en las islas Canarias y en Portugal:

- 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.
- 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 en España

- DISA Energía Eléctrica S.L.U.

Comercialización de energía en proyectos de eficiencia energética en España y Portugal:

- DISA Servicios Energéticos S.L.U.
- Prio.E Mobility Solutions, S.A.

Producción y Comercialización de BioCombustibles en Portugal y exportación:

- PRIO Biocombustibles SL

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

- DISA Energy, S.L.U. (anteriormente denominada Petrolí, S.L.U.)

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:

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

Transporte marítimo de productos derivados del petróleo en el mercado internacional, con un volumen anual de más de 2 millones de toneladas para clientes como CLH, 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 y en Portugal:

- 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 (Portugal)

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

- SA 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.

Sector construcción e inmobiliario:

- Syocsa-Inarsa, S.A.U.
- Syocsa-Inarsa Instalaciones y Servicios, S.L.U.
- DISA Capital S.A.U.
- IMO 505 – Mediação Imobiliária e Administração de Imóveis, S.A. (Portugal)

Sector de turismo y hostelería:

- Archipiélago y Turismo, S.A.U.

Existen otras sociedades en el grupo consolidado con actividades poco relevantes, tales como Magic Wash, S.L.U., 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:

- Renta Insular Canaria, S.A. (20,54%)
- Galp DISA Aviación, S.A. (50%)
- Shell DISA Aviation España, S.A. (50%)
- Sociedad Playa La Enramada, S.L. (34,99%)
- Puerto Calero Marinas, S.L. (24,50%) (durante 2019 ha alcanzado un convenio con sus acreedores en el seno de un concurso de acreedores)
- Archipiélago Next, S.A., (8%)

(102-5)

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.

(102-10)

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., 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 y 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

Asimismo, como consecuencia de la citada reestructuración del Grupo DISA, con efectos 1 de octubre de 2019 se produjo el traspaso del personal adscrito a los servicios corporativos de DISA Corporación Petrolífera, S.A.,

a la nueva sociedad DISA Holding Energético, S.L.U., quien desde esa fecha presta los citados servicios generales de gestión y administración tanto a las diecinueve (19) sociedades filiales que componen el subgrupo “Oil&Gas y Renovables” como al resto de sociedades integradas en el perímetro de consolidación del grupo.

A continuación, se presentan las principales operaciones en el área corporativa del Grupo DISA durante el año 2020:

a. España:

- Constitución de una sociedad filial denominada DISA División Internacional, S.L.U.
- Las ampliaciones de capital de: DISA Corporación Petrolífera, S.A., y Rincasa, S.A., en ejecución de la política de dividendos flexible; Disa División Internacional, S.L.U., y de Archipiélago Next, S.A.
- Disolución, liquidación y extinción de la sociedad filial Disa-Acsa Granadilla, S.A.
- Adquisición del 5% del capital social y tomad de control de la sociedad DISA Alisios, S.L.U.

b. Área internacional:

- **Portugal:**
 - Constitución de una nueva sociedad filial, Disa Portugal, S.A., en Portugal.
 - Adquisición del 100% del Grupo PRIO.
 - Fusión por absorción por parte de DISA LUSITÁNIA, S.A., de la sociedad CRT FUELS, Ltd., destinada a la comercialización y venta de carburantes en el canal de Ventas Directas y como Agente de DISA Península, S.L.U., comercialización de la tarjeta euro Shell (Portugal).
- **Uruguay**
 - Constitución de una nueva sociedad filial, Mauruguay S.A., en Uruguay.

En 2020, se ha producido los siguientes cambios en la red:

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

- En la Península Ibérica: Algete, Salinas, Herrera, Igollo Rincón de la Victoria y Padul
- En Canarias: DISA Arucas y DISA Mayorazgo
- En Ceuta: DISA Varadero y Shell Punta Almina

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

- En la Península Ibérica: Ortega y Gasset, La Eliana, Avda. De las Cortes Valencianas, Los Naranjos, DIA Santa Coloma, DIA San Javier y Zaragoza

En instalaciones renovables explotadas por el Grupo:

- En la Península Ibérica: Fotovoltaica Burguillos de 24 MW de potencia

(102-2)

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 introducción de la **electricidad de origen 100% renovable** y el **Gas Natural** en su portfolio de productos y servicios, que 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, y en Portugal a través de DISA Lusitania, S.A.:

o **Combustibles de automoción:**

- 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, Gasolina Simple Sin Plomo 95, Gasolina V-Power 98,

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

o **Combustibles y servicios industriales:**

- Canarias: Gasóleo A, DieselOil, FuelOil, Betunes, Propano Granel, Lubricantes (Distribuidor Shell para Canarias).
- En la península: 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.

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 SAU (Península) y Prodalca España SAU (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 y Canarias) y a través de Explotación Estación de Servicio SAU (Península) y Prodalca España SAU (Canarias) como comercializadores al por menor.

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.

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. Energía eléctrica de origen 100% renovable a través de la comercialización de electricidad DISA Energía Eléctrica, S.L.U.

G. 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)

H. Turismo y hostelería: Archipiélago y Turismo, S.A.U., Propietaria del hotel Sheraton La Caleta integrado en la cadena Marriot. (hostelería, restauración, SPA, deportes),

I. Centros deportivos a través de Syocsa-Inarsa, S.A.U.

(102-3, 102-4)

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

El Grupo DISA, a 31 de diciembre de 2019, dispone en España de **486 Centros de Trabajo**. 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 y el Subgrupo PRIO según se ha mencionado anteriormente), que incluyen todas las actividades desglosadas en este apartado, a excepción de los sectores inmobiliario y de turismo, que se han identificado como no relevantes para el grupo en términos cuantitativos y cualitativos.

Adicionalmente al Subgrupo DAMM y al Subgrupo PRIO, cuya información se desglosa en el Estado de Información No Financiera adjunto mencionado (Anexo III y IV), 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

(102-6)

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:

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.
Turismo y Hostelería	Particulares que se hospedan en el hotel Sheraton La Caleta y los que acuden a los restaurantes, al SPA y a las instalaciones de pádel que se encuentran en su interior.

(102-4, 102-6)

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, energía eólica y fotovoltaica, electricidad de origen 100% renovable, restauración, turismo y 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 de gasolinas y gasóleos de automoción a Estaciones de Servicio
- **Chile:** en el sector de generación eléctrica con energías renovables, concretamente fotovoltaica.
- **Uruguay:** a través de Mauruguay, que ha iniciado su actividad en febrero de 2021.

1.3 PERTENENCIA A ASOCIACIONES DEL SECTOR Y EL ENTORNO

(102-13)

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 2020, 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
- World Economic Forum
- COASHIQ

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

- la Asociación Unión de Petroleros Independientes (UPI)

DISA Península, S.L.U., en:

- Ecoembes

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

- AEESCAM. De Madrid.
- AEVECAL. De Castilla y León
- ALEVENCAR. De Levante.
- ASOCIACION PROVINCIAL DE ESTACIONES DE BARCELONA. De Barcelona.
- Asociación Comerciantes y Empresarios de Torremolinos.
- ASVECAR. De Asturias.
- ASAVECAR. De Aragón.
- AEVECAR. Asociación Española de Vendedores de Carburantes

Prodalca, S.A.U., en:

- la Asociación AEDAL
- Ecogas

DISA Tenerife, S.L., en:

- ASINCA (Asociación Industrial de Canarias)
- BEQUINOR
- Asociación Empresarial de Transportes

DISA Gran Canaria, S.L., en:

- ASTERQUIGAS (Asociación Española de Terminales Receptoras de Graneles Líquidos, Químicos y Gases)

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

- la Asociación de Distribuidores de Gasoil en Cataluña
- Gasnam

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

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

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

- Federación de Empresarios del Metal de Las Palmas de Gran Canaria
- Anese

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

- la Federación Provincial de Empresarios del Comercio de Tenerife
- la Cámara de Comercio de Tenerife
- Asociación de Empresarios de la Construcción y Promotores de Las Palmas
- Asociación de Empresarios del Polígono Industrial Valle Güimar

Syocsa-Inarsa, Instalaciones y Servicios, S.L.U., en:

- la Federación de Empresarios del Metal de Tenerife
- Asinelte

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

- ANAVE (Asociación de Navieros Españoles)

(102-12)

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 que España cumpla **con los acuerdos de París:**

- La disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero (CO₂),
- 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 11% de cuota de mercado: 20 MW de Fotovoltaica y 44 MW de Eólica.
- **La eficiencia energética mediante:**
 - La prestación de servicios energéticos para el diseño de sistemas energéticos que ahorran energética y económicamente 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

(102-16)

La Misión del Grupo DISA es **satisfacer las necesidades de servicios y productos energéticos de las personas y su actividad social y económica, 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, 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 a 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

(102-18)

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.
- Un Consejero Delegado del que dependen jerárquicamente:

a. Las Direcciones de Área de Servicios:

- Compliance, Auditoría y SSMA
- Finanzas Corporativas
- Servicios Compartidos
- Personas y Organización
- Estrategia Corporativa y Diversificación
- Desarrollo Internacional
- Transformación Digital

b. Las Direcciones de Área de Negocios:

- Retail
- Gas, Renovables, Electricidad y Agencias
- Logística y Naviera
- Trading y Suministros
- Desarrollo, Comunicación y Marketing

- 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 Violaciones de Seguridad 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

(102-11, 102-15, 102-29, 102-30, 102-31, 201-2)

Tipología del riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
Demanda	La demanda de energía fósil puede verse afectada por posibles reducciones en las tasas de crecimiento económico (PIB) y desarrollo de energías alternativas.	Seguimiento mensual de datos macroeconómicos.
Materias primas	Oscilación de precio de las materias primas y afección a sus derivados (gasolinas, gasóleos, GLP, etanol, biodiésel etc.), atribuible principalmente a la volatilidad de los mercados.	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.
Cambio regulatorio	Incertidumbre sobre el comportamiento de la demanda ante los planes, previsiones y modificaciones regulatorias que afectan al modelo energético futuro y la movilidad urbana.	Seguimiento constante y periódico de las previsiones de cambio regulatorio 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.	Inversión en generación eléctrica con fuentes de energía renovables. Mejora de eficiencia y ahorro energético de instalaciones DISA Oferta de sistemas energéticos eficientes y energías alternativas para particulares y empresas.
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.

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: 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.

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 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.
- 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-HP 04 «Instalaciones fijas para distribución al por menor de carburantes y combustibles petrolíferos en instalaciones de venta al público».
- Real Decreto 706/2017, de 7 de julio, por el que se aprueba la instrucción técnica complementaria MI-HP 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.
- 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.

Durante los ejercicios 2019 y 2020 no se ha puesto de manifiesto ninguna incidencia significativa en el cumplimiento de la mencionada normativa.

(102-11, 102-15, 102-29, 102-30, 102-31, 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, con un comportamiento responsable que contribuya al Desarrollo Sostenible.

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., 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 2020 se organizaron un total de 1.179 simulacros en el Grupo** (466 Ejercicios de preparación para emergencias según el SGI en toda la flota en Distribuidora Marítima Petrogás; 14 simulacros en las Instalaciones de Almacenamiento, donde 5 se corresponden con simulacros sobre contaminación marina y los 9 restantes a situaciones del plan de emergencia interior; 4 simulacros en DISA Gestión Logística; 1 simulacros en DISA Renovable, 1 simulacro en Gasificadora Regional Canaria, 454 simulacros en Explotación de Estaciones de Servicios, 239 simulacros en Prodalca; todos ellos con 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.

El Grupo DISA invirtió en 2020 en Seguridad, Salud y Medio Ambiente más de 3,6 millones de euros. La caída en la cantidad global está vinculada a 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. Los recursos económicos y personales se concentraron en la atención directa a la aplicación y habilitación de las medidas, equipamientos e infraestructuras de prevención necesarias para evitar contagios dentro de los centros de trabajo DISA.

Negocio	Inversión 2020 (miles de euros)	Inversión 2019 (miles de euros)
DISA Red Servicios Petrolíferos	215	2.269
DISA Península	1.310	2.202
Instalaciones de Almacenamiento	1.973.	2.256
Distribuidora Marítima Petrogás	70.	1.023
DISA Retail Atlántico, S.L.U.	52	-
Otros	79	2.085
Total	3700	9.835

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.L.U. con la certificación ISO 9001:2015 sobre la gestión de la calidad. Estas certificaciones garantizan la mejora continua en el desempeño del sistema.

(307-1) 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 2020 no se han registrado sanciones por incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.

2.1 CAMBIO CLIMÁTICO Y OTROS TIPOS DE CONTAMINACIÓN

(103-2, 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)

La Huella de carbono del Grupo DISA, certificada para 2020 asciende a 22.478 t CO₂, casi la mitad de la generada en 2019 (40.972 t CO₂). Aunque se continúan las medidas y esfuerzos realizados en el Grupo DISA para generar menos emisiones en sus negocios, la parte más sustancial de esta reducción es el cambio de criterio de los auditores al considerar que los consumos de los buques con contrato de servicios a terceras compañías no forman parte de la huella de carbono de DISA.

Del análisis de las emisiones de CO₂ en las distintas actividades del Grupo DISA, cabe destacar lo siguiente:

- **NAVIERA:** La actividad de transporte marítimo de DISA es el principal generador de emisiones en el Grupo. En 2020, se produce una reducción de 35.241t generadas en 2019 a 15.448 t del ejercicio 2020. Esto se ha producido por un cambio de criterio en la consultora que certifica la huella de carbono de DISA. Para 2020, solo se han tenido en cuenta los buques que transportan producto para el Grupo DISA, incluido el Maddy (propiedad de un tercero, pero explotado por DISA). Han quedado excluidos del cálculo los cuatro buques que siendo propiedad de DISA son explotados por terceros a través de un contrato de Time Charter (Tinerfe, Herbania, Nivaria y Guanarteme).

- **DISA LOGÍSTICA:** incrementa su huella de carbono en un 79%, pasando de 2.203 t en 2019 a 3.935 t en 2020. Este aumento es consecuencia de la obtención en 2020 de un nuevo contrato para el transporte de combustibles eléctricos.

DISA contribuye a su vez a la reducción de emisiones producidas por el consumo eléctrico gracias a la producción de energía eléctrica de origen 100% renovable en sus parques eólicos y plantas fotovoltaicas. En lo que respecta a la reducción de emisiones generada por DISA Renovables, en 2020 fueron 93.993 t CO₂. Todo con una producción de 144 GWh/año y el empleo del coeficiente de reducción de emisiones del Anuario energético de Canarias de 2019 (0,652 tCO₂/ MWh/año), dato más reciente publicado.

(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 (requiere plaza de garaje propia para la instalación del punto de recarga eléctrica). Además, el AutoGas es un combustible con un precio económico que por su carencia de partículas beneficia el mantenimiento y limpieza de los motores. Por ello, DISA continúa su expansión en puntos de venta de DISA AutoGas. En total, ya cuenta con 98 en todo el territorio español, de los que 69 están en estaciones de servicio, y 29 clientes directos.

Como novedad en 2020, DISA ha inaugurado sus dos primeros puntos de venta de Gas Natural en estaciones de servicio. El primero, instalado en la Estación de Servicio Shell Azuqueca, está integrado dentro del proyecto europeo BIOLNG. El segundo, construido en la nueva 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)

Coste de cumplimiento de las obligaciones de los Biocombustibles	2020	2019
Volumen (m3)	114.106	126.751
Número de certificados	89.938	99.906
Coste económico (€)	47.619.821	33.449.925

El coste total de los dos últimos ejercicios para el cumplimiento de estas obligaciones para DISA ha superado los 81 millones de euros.

Otra fórmula del Grupo DISA, para contribuir al cumplimiento de objetivos de la Cumbre Internacional contra el Cambio Climático y aumentar la seguridad de las personas y el medio marino,

(201-2) El Grupo DISA aportó en el año 2020, la cantidad de 5,3 millones de euros al Fondo de Eficiencia Energética, cantidad similar a la del año 2019. Desde la creación del Fondo de eficiencia, en el ejercicio 2014, hasta el cierre del año 2020, el Grupo DISA ha aportado más de 35,5 millones de euros al mismo. La Ley 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 a 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 el país, 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 124 kWp de potencia, las estaciones serán capaces de generar 214 MWh/año, lo que equivale a una cobertura del 31% de su demanda eléctrica y una reducción de 166 tCO₂ anuales, según el siguiente detalle:

Estación de Servicio (ES)	2020					
	Venta de energía (MWh/año)	Demanda red (MWh/año)	Total demanda EESS (MWh/año)	Potencia inst. (kWp)	Cobertura Solar	Reducción emisiones tnCO ₂
ES La Perdoma	10	41	51	12	20%	8
Shell Güímar	19	45	64	13	30%	15
ES Puertito de Güímar	27	72	99	18	27%	21
ES km21 Gran Canaria	68	61	129	35	53%	53
ES Disa Yaiza	7	12	19	4	37%	5
ES DISA Taxistas Lanzarote	35	85	120	23	29%	27
ES DISA Barranco Grande	24	57	81	14	30%	19
ES Disa Tío Pino	24	101	125	14	19%	19
TOTAL	214	474	688	133	31%	166

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 Renovables, S.L.U.**, empresa privada líder en generación eléctrica a partir de fuentes renovables en Canarias con una potencia total de 64 MW, cantidad suficiente para cubrir la demanda eléctrica de un municipio como La Laguna, de 150.000 habitantes. De esta potencia, 44 MW proceden de tres parques eólicos en la isla de Tenerife y 20 MW corresponden a instalaciones fotovoltaicas repartidas en tres de las siete Islas Canarias. Además, DISA Renovables, S.L.U. cuenta con 20 instalaciones fotovoltaicas en la Red de Estaciones de Servicio DISA repartidas por todo el archipiélago.

En lo que a internacionalización se refiere, contamos con tres plantas fotovoltaicas en operación que suman una potencia de **9 MW en Chile**.

La aportación de DISA Renovables a la red evita más de 93.993 tCO2 al año. El equivalente a las emisiones absorbidas por un área forestal equivalente a 4.000 campos de fútbol.

DISA Renovables, S.L.U., ha avanzado en 2020 en la construcción de su primer proyecto de renovables en la Península Ibérica: **dos plantas fotovoltaicas en Extremadura, que suman un total de 48 MW**.

Además, ha obtenido permisos para la futura construcción de dos parques eólicos más en Tenerife, que sumarán otros 24MW de potencia. La obra de construcción de los nuevos parques se realizará durante el año 2021.

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 acústico 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 m³ cargado en el cargadero; no obstante, no se hacen cálculos de emisiones totales.

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

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO2 eq.)		2020	2019
Alcance 1*	Distribución Marítima	15.447	34.888
Alcance 2**	Distribución Marítima	-	-

*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.

2.2. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

(102-11)

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.

RESIDUOS

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

(306-2)

Generación de residuos (Kg)	Residuos no peligrosos		Residuos peligrosos		Total	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Syocsa-Inarsa, Instalaciones y Servicios, S.L.U.	2.223.402	358.376	19.449	13.316	2.242.851	371.692
Marítima Petrogás	586	598	16.086	16.401	16.672	16.999
Instalaciones de Almacenamiento	598.334	989.205	1.213.409	744.139	1.811.743	1.733.344
DISA Gestión Logística	98.980	26.718	33.334	29.503	132.314	56.221
Prodalca	-	220.000	-	379.900	-	599.900
EESSA	-	422.664	-	1.389.242	-	1.811.906
Total	3.561.204	2.017.561	2.001.696	2.572.501	5.562.900	4.590.062

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 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)	2020	2019	2018
Instalaciones de Almacenamiento	3	-	1 ⁽¹⁾
DISA Gestión Logística	2	5 ⁽²⁾	-

⁽¹⁾ En el año 2018 se produjo un derrame de 6 m³ de GOA en el interior de las instalaciones de Salinetas propiedad de DISA Gran Canaria, S.L.U., de los cuales 4 m³ en fase libre se recogieron en multibox y resto se retiró junto con el terreno contaminado.

⁽²⁾ En el año 2019 se produjeron 5 derrames con un total de 0,05 m³ de producto derramado aproximadamente.

⁽³⁾ En el año 2020 se produjeron 5 derrames de pequeña cantidad. El más importante fue producido por un poro en una tubería de gas en la Instalación de Almacenamiento de Lanzarote (unos 250 litros de derrame).

2.3. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

2.3.1 Agua

(303-1)

El consumo de agua total de los principales negocios del Grupo se redujo en 2020 respecto a 2019. La reducción de actividad y volúmenes de venta por las restricciones para afrontar la crisis sanitaria tuvieron también reflejo en los consumos de agua en todos los negocios. La red de estaciones concentra la bajada más llamativa, con un consumo que se redujo en un 23% respecto a 2019. Esta reducción está producida por la caída del volumen de venta de lavados, principal generador de consumo de agua en las 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 incorporó nuevas estaciones en propiedad a su red, ascendiendo ya su número a 408 en España (122 en Canarias y 286 en la Península Ibérica, Baleares, Ceuta y Melilla). Esto supone 2 estaciones más que en 2019. El consumo medio por estación de servicio propiedad del Grupo DISA, fue de 983 m³ de agua.

(303-1)

Consumo de agua (m ³)	2020	2019
Prodalca	127.602	156.718
EESSA	273.365	363.456
Instalaciones de Almacenamiento	21.988	27.980
DISA Gestión Logística	559	589
Distribuidora Marítima Petrogás	5.936	6.833
Syocsa-Inarsa, S.A.U.	421	521
TOTAL	429.871	556.097

Nº DE EESS	2020	2019	Variación
Prodalca	122	121	+ 1 EE.SS.
EESSA	286	285	+ 1 EE.SS.
TOTAL RED PROPIA	408	406	+ 2 EE.SS.

Consumo medio (m ³ /ES)	2020	2019	Variación
PRODALCA	1.046	1.295	-19,2%
EESSA	956	1.275	-25,0%
TOTAL RED PROPIA	983	1.281	-23,3%

2.3.2 Materias primas y materiales

(103-2, 301-2, 301-3)

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

2.3.3 Energía

(102-2, 103-2, 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.

(302-1)

ELECTRICIDAD(KWh)	2020	2019
Prodalca	9.077.508	9.116.560
EESSA	21.648.957	23.163.690
Syocsa-Inarsa, S.A.U.	61.510	74.550
DISA Gestión Logística	129.080	132.890
Instalaciones de almacenamiento	3.554.930	3.265.390
TOTAL	34.471.985	35.753.110

La red de estaciones DISA redujo el consumo eléctrico medio de sus estaciones en un 5,24%, gracias a la aplicación de mecanismos para la optimización de recursos a través del asesoramiento de DISA Energía Eléctrica, incluido como servicio añadido en la contratación de DISA Energía Eléctrica para el suministro de electricidad 100% renovable en la Red propia de Estaciones de Servicio DISA.

Nº DE EESS	2020	2019	Variación
PRODALCA	122	121	+ 1 EE.SS.
EESSA	286	285	+ 1 EE.SS.
TOTAL RED PROPIA	408	406	+ 2 EE.SS.

Consumo KWh/ES	2020	2019	Variación
PRODALCA	74.406	75.373	-1,28%
EESSA	75.696	81.286	-6,88%
TOTAL RED PROPIA	75.310	79.475	-5,24%

(302-4) **Distribuidora Marítima Petrogás** ha desarrollado 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.

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.

(302-3)

Intensidad energética	2020	2019
Energía eléctrica (kWh)		
Fuerteventura	378.870	433.248
Granadilla	494.220	446.410
Salinetas	1990.640	2.008.590
Gomera	73.690	61.360
Lanzarote	332.020	494.110
La Palma	196.280	208.801
El Hierro	89.210	59.350
Energía térmica (t de GOE y GOA)		
Lanzarote	65	71
Fuerteventura	87	116
Salinetas	95	154
Energía eléctrica (kWh)		
Syocsa	61.510	74.550
Total		
Energía eléctrica (kWh)	3.616.440	3.786.419
Energía térmica (t de GOE y GOA)	247	341

(302-4)

Distribuidora Marítima Petrogás mantiene su compromiso de reducir el consumo energético en 2020 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.

En el marco del Anexo VI, revisado, del Convenio MARPOL, el límite máximo del contenido de azufre a nivel mundial se reducirá del actual 3,50% al 0,50%, con efectos a partir del 1 de enero de 2020, y con sujeción a un estudio de viabilidad.

El MEPC 70 (celebrado en octubre de 2016) examinó una evaluación de la disponibilidad de fueloil para informar de la decisión que deben adoptar las Partes en el Anexo VI del Convenio MARPOL, y decidió que la norma de fueloil (el límite de 0,50% de contenido de azufre) deberán entrar en vigor el 1 de enero de 2020.

Los límites de SOx y materia particulada aplicables a las zonas marítimas designadas se redujeron, a partir del 1 de enero de 2015, a 0,10%.

2.3.4. Combustible

El único consumo de combustible relevante realizado por el Grupo corresponde a la actividad de transporte marítimo, que ha arrojado un consumo de 11.690 metros cúbicos (134.225.561 KWh) durante el ejercicio 2020 (11.792,1 metros cúbicos en 2019)

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

(103-2,103-3)

Los datos que se presentan integran todas las sociedades del Grupo DISA, a excepción de los mencionados Subgrupos DAMM y Subgrupo PRIO. Los datos para los dos años se presentan de idéntica forma, sin incluir, en este informe al equipo adscrito a la Fundación DISA, que es una entidad independiente jurídicamente del Grupo. La crisis sanitaria por la COVID-19 afecta, con especial incidencia, a todos los aspectos relativos a personal incluidos en este informe.

El criterio aplicado por el Grupo DISA para afrontar las consecuencias de la ralentización de la economía en materia de personal ha sido prevalecer el mantenimiento del empleo, pese a la notable reducción de volúmenes de venta y de actividad registrada en el ejercicio, y mantener la seguridad y salud del equipo DISA, adoptando las medidas y protocolos necesarios para reducir el riesgo de contagio en todos los centros de trabajo del Grupo.

3.1. EMPLEO

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

Plantilla total	2020	2019
Grupo DISA (sin subgrupo Damm)	3.721	3.758
Subgrupo Damm	4.709	4.763
Total	8.430	8.521

3.1.1 Ocupación

Las personas que componen el equipo del GRUPO DISA son el eje sobre el que gira su actividad. **La plantilla del Grupo DISA solo se redujo en un 1% en 2020 respecto a 2019**, en un marco global para el país en el que la ocupación media cayó un 3,19%, según datos oficiales de la Encuesta de Población Activa a cierre del IV trimestre de 2020, en los que no se contabiliza la incidencia de los Ertes sobre la ocupación real. Esto evidencia el esfuerzo realizado por el Grupo por dar estabilidad a su equipo humano pese a la caída de ventas en todos los negocios de la compañía.

La evolución del empleo neto ha sido de una reducción de 37 puestos de trabajo en el año con mayor caída del negocio de la historia reciente por la afección de la pandemia sobre la economía y la actividad social.

Es importante resaltar que **en la última década el Grupo DISA 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 son personas que se han inscrito previamente en Trabaja con nosotros (TCN), plataforma específica en la web de DISA a través de la que los interesados, en formar parte del Grupo DISA, puedan hacer llegar su currículum directamente al equipo de Selección. Durante el 2020 se registraron 22.910 nuevas personas en la plataforma, cifra que representa un incremento del 13% respecto a los registrados en el 2019, alcanzando así un total de 215.806 Currículum Vitae almacenados en la aplicación.

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

(102-7, 102-8, 405-1)

Total Empleados/as según país	2020	2019
España	3.714	3.755
Portugal	6	3
Chile	1	0
Total	3.721	3.758

En la política de empleabilidad que aplica el Grupo DISA, cabe destacar el programa específico para atraer talento joven: DISA Impulsa. Se trata de una línea específica creada para favorecer la selección e incorporación de los jóvenes al mercado laboral 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. Pese a las restricciones que supuso en la aplicación del programa, la afección de la COVID-19, en 2020, 25 jóvenes pasaron por DISA en la modalidad de alumnos en prácticas, mientras que 11 lo hicieron con una beca de inserción laboral.

(405-1b)

Número total de Empleados/as según Grupo de edad	2020	2019
< 25 años	81	65
26-35 años	741	742
36-45 años	1.242	1.250
46-55 años	1.173	1.181
56-65 años	473	500
> 66 años	11	20
Total	3.721	3.758

La integración de mujeres en el Grupo registra una tendencia positiva en las últimas dos décadas. Hace 20 años, de las 562 personas que formaban el equipo DISA solo 32 eran mujeres (5,6%). En la actualidad, más del 38% del equipo DISA son mujeres.

Total Empleados/as según género	2020	2019
Mujeres	1.443	1.474
Hombres	2.278	2.284
Total	3.721	3.758

La **igualdad** entre hombres y mujeres dentro del Grupo DISA **está avanzando a un ritmo exponencial**, teniendo en cuenta que fue en el año 2006 cuando por primera vez una mujer accedió a un cargo directivo en el Grupo DISA. En 2020, el 26,6% de los cargos en la Alta Dirección están gestionados por mujeres.

Durante los últimos años, la designación de personas para puestos de responsabilidad dentro de la compañía evidencia un notable incremento del peso de la mujer frente al hombre. **La promoción de mujeres para ocupar responsabilidades como directivas y mandos intermedios avanza en DISA acorde a los tiempos sin necesidad de aplicar políticas de discriminación positiva.** 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 género y la situación familiar.

Criterios similares se aplican en la selección de personas para ocupar cargos intermedios en todas las sociedades del Grupo, lo que se refleja en el número de mujeres con responsabilidad, así, el total de mujeres en mandos intermedios es casi cuatro veces mayor en los últimos años, pasando de 49 mujeres en 2017, a un total de 210 en 2020. En tan solo un año, el aumento de mujeres en cargos intermedio ascendió un 14,1%, mientras que el incremento en el número de hombres con responsabilidades intermedias fue del 5,6%.

(405-1b)

Empleados/as según clasificación profesional y genero	2020	2019
Alta dirección	30	32
Mujeres	8	8
Hombres	22	24
Mandos intermedios	566	521
Mujeres	210	184
Hombres	356	337
Resto del personal	3.125	3.205
Mujeres	1.225	1.283
Hombres	1.900	1.922
Total	3.721	3.758

Plantilla según categoría laboral y grupo de edad	2020	2019
Cargos Directivos	30	32
< 25 años	0	0
26-35 años	1	1
36-45 años	5	5
46-55 años	14	16
56-65 años	8	8
>66 años	2	2
Mandos intermedios	566	521
< 25 años	1	0
26-35 años	71	56
36-45 años	209	188
46-55 años	213	197
56-65 años	71	78
>66 años	1	2
Resto de la plantilla	3.125	3.205
< 25 años	81	65
26-35 años	669	686
36-45 años	1.027	1.055
46-55 años	946	968
56-65 años	393	415
>66 años	9	16
Total	3.721	3.758

La **estabilidad en el empleo** es un valor dentro de las políticas de personal del Grupo DISA. El **88% del equipo DISA tuvo en 2020 contrato indefinido en la compañía**. Este porcentaje aumentó cinco puntos respecto a 2019 por el efecto de las medidas COVID-19. Las restricciones de actividad y la aplicación de medidas estrictas medias de seguridad, especialmente durante los meses de confinamiento general del primer estado de alarma, propiciaron la creación de una bolsa de horas entre el personal de las estaciones. La gestión de la devolución de dichas horas no trabajadas permitió reducir considerablemente la necesidad de contratación de personas para sustituciones de vacaciones y bajas por incapacidad temporal, ya que quedaron cubiertas con reasignaciones de personal entre los distintos centros de trabajo.

(102-8)

Número total y distribución de modalidades de contrato		2020	2019
Contratación	Indefinida	3.276	3.103
	Temporal	445	655

	Total	3.721	3.758
Jornada	Completa	3.511	3.537
	Parcial	210	221
	Total	3.721	3.758

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad	2020	2019
Indefinida	3.276	3.104
Hombres	2.031	1.929
< 25 años	28	16
26-35 años	319	285
36-45 años	598	563
46-55 años	729	688
56-65 años	354	368
>66años	3	9
Mujeres	1.245	1.175
< 25 años	19	7
26-35 años	267	234
36-45 años	503	477
46-55 años	358	354
56-65 años	92	96
>66años	6	7
Temporal	445	654
Hombres	247	357
< 25 años	17	20
26-35 años	81	122
36-45 años	71	108
46-55 años	54	79
56-65 años	22	23
>66años	2	5
Mujeres	198	297
< 25 años	17	19
26-35 años	73	100
36-45 años	69	106
46-55 años	32	60
56-65 años	6	12
>66años	1	0
Total	3.721	3.758

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según clasificación profesional	2020	2019
Indefinida	3.276	3.104
Alta dirección	30	31
Mandos intermedios	556	502
Resto de la plantilla	2.690	2.571
Temporal	445	654
Alta dirección	-	1
Mandos intermedios	11	19
Resto de la plantilla	434	634
Total	3.721	3.758

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género y grupo de edad	2020	2019
Tiempo completo	3.511	3.537
Hombres	2.232	2.235
Mujeres	1.279	1.302
Por grupo de edad	3.512	3.537
< 25 años	70	57
26-35 años	695	700
36-45 años	1.153	1.157
46-55 años	1.130	1.124
56-65 años	453	484
>66años	10	15
Tiempo parcial	210	221
Hombres	46	52
Mujeres	164	169
< 25 años	11	6
26-35 años	46	38
36-45 años	88	97
46-55 años	43	57
56-65 años	20	18
>66años	2	5
Total	3.721	3.758

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional	2020	2019
Tiempo completo	3.511	3.537
Alta dirección	30	32
Mandos intermedios	551	506
Resto de plantilla	2.930	2.999
Tiempo parcial	210	221
Alta dirección	0	0
Mandos intermedios	15	16
Resto de plantilla	195	205
Total	3.721	3.758

(401-1)

En el año 2020, DISA **contrató a 840 (415 hombres y 425 mujeres)**. Se redujo a la mitad el número de contrataciones en comparación al de 2019, ejercicio en el que se realizaron 1.589. La causa está vinculada al impacto de las restricciones establecidas en la actividad de negocio, los procedimientos, turnos y rotaciones, establecidas para combatir la COVID-19, especialmente en la red de estaciones de servicio. Como ya se ha explicado anteriormente en este informe, la reorganización del trabajo permitió realizar la cobertura de vacaciones y bajas por Incapacidad Temporal, sin recurrir a nuevas contrataciones, aplicando reajustes internos en los horarios entre los equipos de las distintas estaciones de servicio. Todos ellos, conformes a la negociación y acuerdos con los representantes legales de los trabajadores.

Número de despidos según género y grupo de edad	2020	2019
Hombres	56	48
< 25 años	1	3
26-35 años	13	14

	36-45 años	20	15
	46-55 años	16	4
	56-65 años	6	12
	>66años	-	-
Mujeres		34	32
	< 25 años	-	2
	26-35 años	10	8
	36-45 años	10	14
	46-55 años	7	8
	56-65 años	6	-
	>66años	1	-
Total		90	80

Número de despidos según clasificación profesional	2020	2019
Alta dirección	0	0
Mandos intermedios	8	21
Resto de la plantilla	82	59
Total	90	80

3.1.2 Remuneraciones

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

Remuneración media según género en euros	2020	2019
Mujeres	19.433	18.904
Hombres	23.121	21.827

Remuneración media según grupo de edad en euros	2020	2019
< 25 años	17.654	16.921
26-35 años	19.346	19.062
36-45 años	20.328	19.836
46-55 años	23.210	21.892
56-65 años	24.777	22.884
>66años	59.209	21.841

Remuneración media según clasificación profesional en euros	2020	2019
Alta dirección	140.367	115.692
Personal técnico y mandos intermedios	30.618	30.479
Resto de la plantilla	19.196	18.929

(405-2)

La brecha salarial entre hombres y mujeres en DISA en el año 2020 es de 15,95%. Desde 2015 a 2020, la brecha se ha reducido casi en 6 puntos porcentuales en DISA, al pasar del 22% al 15,95%. La brecha salarial de DISA dista 10 puntos porcentuales respecto al dato medio del país ofrecido por los sindicatos más representativos de España en febrero de 2020, en el que establecen la brecha salarial por encima del 23%.

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.

(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 13.300 € en 2019)

En Portugal, el salario mínimo interprofesional se sitúa en 740,8 Euros/mes lo que equivale a 8.889,6 € anuales.

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).

Remuneración media de consejeros	2020 (*)	2019 (**)
Consejeros/as	501	325

Cifras en miles de euros.

(*) Incluye retribuciones, asignaciones tributarias y seguros.

(**) Incluye asignaciones tributarias y seguros.

3.1.3 Políticas de desconexión laboral

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 existe 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 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 clic” 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 Clic” se mantiene operativa durante los años 2020 - 2021 y depende de las Políticas de Conciliación del Grupo DISA.

Asimismo, dentro del programa DISAConcilia y de las medidas de Gestión del Tiempo, se contempla el Código de Conducta de Conciliación. Su finalidad es proveer a las personas que forman el equipo DISA de un Código donde se refleja el compromiso de la Compañía con los Valores de la Conciliación en el ámbito laboral, familiar y personal, estableciendo un conjunto de principios y pautas de conducta dirigidos a garantizar el comportamiento ético y responsable de todos los profesionales del Grupo en el desarrollo de su actividad.

En la misma se recogen expresamente recomendaciones o consejos de actuación, como “Priorizando, todos ganamos”. También está desaconsejado el envío y lectura de mails y la utilización de teléfonos móviles de la empresa a partir de las 19:00 horas, a excepción de aquéllas que se relacionen con situaciones urgentes o que afecten a la adecuada prestación de servicios a los clientes.

Se recomienda no permanecer en la oficina a partir de las 19 horas de lunes a jueves y a partir de las 16 horas los viernes, salvo que existan razones de fuerza mayor o por necesidades organizativas o de servicio, en cuyo caso será preciso recabar la previa autorización del superior inmediato.

El Grupo DISA no aplica medidas de desconexión laboral adicionales a las ya contempladas en el Convenio Laboral de Aplicación.

3.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

3.2.1. Organización del tiempo de trabajo

Respecto al tiempo de trabajo, la duración de la jornada laboral es de 8 horas, con una pausa de 20 minutos, respetando el descanso de 12h entre el fin de la jornada y el inicio de la siguiente.

En el ámbito de las oficinas, existe una política de flexibilidad horaria, a diferencia que en las plantas productivas donde se sigue una política que permite a las personas contratadas por cuenta ajena y que están sujetas a turnos poder intercambiar los turnos con otros colaboradores o colaboradores a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y laboral.

El equipo de las estaciones dispone de una herramienta digital que le permite gestionar su conciliación laboral y personal con mayor facilidad. Se trata de Tus turnos en un clic “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, 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, podrán 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.

Estos horarios estarán sujetos a modificación con carácter previo a la llegada del término de su vigencia, en caso de existir necesidades técnicas, organizativas, productivas, económicas o de atención a servicios contratados con los clientes que así lo requieran.

Puestos de trabajo en Sedes: Jornadas Flexibles de Trabajo

Desde el año 2018, el Grupo DISA aumentó la flexibilidad horaria como medida de conciliación laboral y personal, incrementando en media hora la horquilla de entrada y salida para el personal de oficina, medida que se ha mantenido durante el año 2019 y 2020.

La finalidad de la medida es proveer a los trabajadores y las trabajadoras de una mayor flexibilidad en la hora de entrada y salida de su puesto de trabajo, para facilitarles una mejor compatibilización de su vida laboral, familiar y personal. Dicha medida se realiza usando el sistema de Gestión Horaria, implantado en las empresas del Grupo con las siguientes horquillas de flexibilidad.

Jornada Partida de lunes a jueves (8 horas) Sin COVID-19			
Centro	H. Entrada	P. Comida	H. Salida
Sedes	7.30 a 9.00	1h/1 hora y media	A partir de las 16.30 en función de la hora de entrada y tiempo de comida

EFECTO COVID-19 sobre flexibilidad horaria

Tras la finalización del primer periodo de estado de alarma decretado por el Gobierno de España en junio de 2020, se procedió a la reincorporación física del personal adscrito a las oficinas, que había estado asignado a teletrabajo desde el 10 de marzo para evitar contacto físico entre personas durante la jornada de trabajo. Para cumplir con plenas garantías las medidas de distancia interpersonal y reducir los contactos directos, se generó un sistema de turnos combinado jornadas en teletrabajo y presenciales en las oficinas. El equipo DISA de cada una de las sedes quedó dividido en dos grupos que alternan cada día en modalidad teletrabajo y presencial. Además, se ha flexibilizado el horario asignado para el almuerzo, con el objetivo de evitar aglomeraciones en los comedores y facilitar a quienes lo prefieran la posibilidad de desplazarse hasta su domicilio para almorzar. Concretamente, la flexibilidad horaria que se está aplicando en DISA durante esta etapa de restricciones COVID-19 es:

Jornada Partida de lunes a jueves (8 horas) CON COVID-19			
Centro	H. Entrada	P. Comida	H. Salida
Sedes	7.30 a 9.30	30m a 2 horas	A partir de las 16.30 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	8.00 – 8.30		15.00-15.30

Esta medida de flexibilidad horaria 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.

El uso del horario flexible podrá aplicarse siempre, salvo que, por necesidades organizativas, sea preceptiva la presencia física en el puesto de trabajo a partir de una hora concreta, en cuyo caso el departamento de Personas y Organización del Grupo notificará dicha circunstancia.

En el sector de estaciones de servicio, hemos sido 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.

3.2.2. Absentismo

(403-2)

Respecto al número de horas de absentismo en el 2020, se evidencia un aumento del 26% respecto al 2019, llegando a un total de 724.728 horas. Este incremento está directamente asociado a la aplicación de las medidas y protocolos de prevención contra la COVID-19, que en muchos casos ha conllevado ausencias en los puestos de trabajo, en aplicación de las directrices de aislamiento recomendadas en caso de sospecha de posible contagio o contacto directo con un afectado confirmado, hasta disponer de resultados objetivos tras realizar las pruebas con test PCR para confirmar o descartar la infección vírica.

3.2.3. Conciliación

(103-2)

DISA ha venido fortaleciendo su **Política de Conciliación Laboral, Familiar y Personal** con herramientas y medidas diseñadas para favorecer el equilibrio adecuado entre el desempeño profesional de las personas que integran su equipo y su vida privada. **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 sus empleados.

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 con 16 medidas, con el objetivo de aumentar e incorporar más novedades.

El Grupo DISA pone a disposición de sus empleados las siguientes medidas, que deben ser solicitadas por los beneficiarios:

- **Familia:**

1. Prolongamos el cuidado del lactante.

2. Tiempo adicional para tu bebé: una semana retribuida al permiso de nacimiento, 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, un año más (pudiendo acumular dos años completos).
4. Excedencia por cuidado de familiares.
5. Reducción de jornada cuidado de menores.
6. Reducción de jornada cuidado de familiares.

- Plan Flexible:

7. Plan de trabajo flexible.
 - 7.1. Conoce tus turnos en un Click.
 - 7.2. Puestos de trabajo a turnos.
 - 7.3. Puestos de trabajo en sedes.
8. Te acercamos a tu hogar.
9. Excedencias voluntarias.
10. Excedencias forzosas.

- Bienestar y salud:

11. Cobertura por contingencias comunes.
12. Cero estrés en tu salud.

- Gestión del tiempo:

13. Código de conducta de conciliación.
14. Sensibilización y formación sobre la gestión del tiempo.

- Navidad:

15. Elige tu navidad junto a los tuyos.
16. Este año las uvas en casa

(401-3)

Tasa de retención	2020	2019
Número de personas que se han acogido a permisos parentales	114	101
Mujeres	45	43
Hombres	69	58
De las anteriores, número de personas que han vuelto a ocupar su puesto de trabajo tras el permiso	101	101
Mujeres	43	43
Hombres	58	58
De las anteriores, número de personas que tras ocupar su puesto de trabajo continúan en la entidad después de 12 meses	106	94
Mujeres	40	41
Hombres	66	53
Tasa de retención	92,3%	93%

3.3. SALUD Y SEGURIDAD

(103-2)

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 2020, todo el Grupo reforzó su seguimiento, limitando algunas actividades para minimizar los riesgos de contagio a lo largo de la pandemia. Las medidas adoptadas han contribuido a registrar **mejoras sustanciales en los indicadores de accidentabilidad**, por ejemplo, el Índice de Frecuencia de DISA en 2019, que representa el número de accidentes con baja ocurridos durante la jornada laboral por cada millón de horas trabajadas, fue de 3,26 puntos. La meta del Grupo DISA continúa siendo la reducción de este índice, lo que evidencia su compromiso diario de velar por la seguridad y salud de las personas que integran su equipo humano.

La mejora de los indicadores está producida en parte por el efecto del aumento de medidas de seguridad y salud para reducir los riesgos de contagio en los centros de trabajo por COVID-19. Estas medidas incluyeron la reorganización de turnos en las estaciones de servicio y la revisión de procedimientos para compatibilizar nuestra obligación de continuidad de prestar servicios considerados esenciales con el máximo cuidado para proteger la salud de nuestros empleados y clientes.

(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 2020 no se registran fallecimientos por accidente laboral.

A continuación, se presentan los datos de accidentabilidad para las empresas del Grupo DISA (excluyendo el Hotel Sheraton).

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

Indicadores de accidentabilidad	2020	2019
Número de accidentes de trabajo con baja	25	32
Índice de incidencia acumulado	7,14	9,15
Índice de frecuencia	3,26	4,62
Índice de gravedad	0,11	0,17
Enfermedades profesionales registradas	0	1

En el ejercicio 2020 el 38% de la plantilla total estaba representada por comités de seguridad y salud (Prodalca, DISA Gran Canaria, DISA Gestión Logística, SYOCSA-Inarsa, Distribuidora Marítima Petrogas), mientras en el ejercicio 2019 este porcentaje era del 17%.

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 Corporación Petrolífera, 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.

Por otra parte, respecto al Hotel Sheraton se tienen los siguientes indicadores de accidentalidad para el año 2020.

Indicadores de accidentalidad Hotel Sheraton	2020	2019
Accidentes con Baja	5	15
Índice de incidencia acumulado	1,96	6
Índice de frecuencia	3,09	3,3
Índice de gravedad	9,58	1

La seguridad y salud, máxima prioridad

DISA activó como prioridad absoluta la seguridad y la salud frente a la COVID-19 en el mes de febrero de 2020, ante los primeros indicios sobre la situación de crisis sanitaria en la que podía derivar la llegada de este virus a España. Se procedió a la elaboración de Planes de Contingencia específicos para la COVID-19 en todos los negocios.

El objetivo principal de toda la acción planificada y ejecutada en DISA ha sido y es proteger a las personas, tanto empleados como clientes, manteniendo activos todos los servicios esenciales que garantizan el suministro de energía a todos los clientes. Las principales medidas adoptadas fueron:

- Teletrabajo: El Grupo activó para todo el personal de oficina de las tres sedes (Tenerife, Gran Canaria y Madrid) el teletrabajo antes de que el Gobierno de España decretara el Estado de Alarma. Una vez concluido el periodo del primer estado de alarma, se realizó una reintegración parcial al trabajo presencial en oficina. Para ello, se generó un Plan Específico de Regreso a Oficina.
- Protocolo específico red de Estaciones de Servicio: En toda la red propia DISA/Shell, con el objetivo de reducir al mínimo el contacto entre el equipo de expendedores-vendedores con los clientes, quedó suspendido el servicio atendido en pista y se procedió a dispensar los productos esenciales de las tiendas a través de ventanilla. Solo cuando las condiciones de abastecimiento de Equipamientos de Protección Individual (EPIs) permitieron dotar a todo el personal propio con mascarillas, guantes y gel hidroalcohólico se procedió a la progresiva rehabilitación del servicio atendido en pista para los repostajes y la apertura de la puerta en las tiendas.
- Protocolo específico servicio de reparto a domicilio de gas envasado: La entrada en domicilios de los vendedores-repartidores de las agencias de gas de DISA quedó limitado a entrega en la puerta de los edificios, manteniendo las distancias necesarias durante el periodo en el que la escasez de EPIs en el mercado impidió dotar al personal de DISA de protecciones específicas. Se rehabilitó progresivamente en el momento en el que el abastecimiento de EPIs fue posible para garantizar la seguridad de los repartidores de DISA para entrar a los domicilios. Ningún pedido de bombona quedó sin ser atendido.

Todas las medidas adoptadas fueron adaptándose a los cambios de requisitos, recomendaciones y niveles de alarma aprobados por las autoridades competentes.

Con todo, el Grupo DISA ha logrado mantener un nivel de incidencia de contagios inferior a la media nacional en todo momento, pese a realizar una actividad económica clasificada como esencial, lo que supuso mantener activas todas las estaciones de servicio, servicios de reparto, transporte y distribución de combustibles.

Entre todo el personal DISA, se han registrado hasta final de 2020 un total de 84 casos positivos. De todos estos contagios, solamente tres -en una estación de servicio- se produjeron en el puesto de trabajo.

La tasa acumulada de casos, concretamente de un 2,3%, compara muy favorablemente con la media nacional de un 4,1% de contagios en el total de la población de España. La valoramos muy positivamente en un negocio que se mantuvo activo todo el tiempo al tratarse de una actividad esencial.

Desde que se permitió el acceso de las empresas a la realización de tests de Covid-19, Disa los ha incorporado a distintos protocolos de protección de la salud, que aún están en vigor, habiéndose realizado 399 hasta final de 2020.

3.4. RELACIONES SOCIALES

(102-41)

Empleados/as cubiertos por el convenio colectivo, según país	2020	2019*
España	95,36%	95,68%
Portugal	32,89%	0,00%

*No se incluye los cargos intermedios con mejores condiciones que las estipuladas en el convenio.

Las entidades de Grupo DISA que disponen de Convenio Colectivo propio son 10:

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

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

(402-1)

DISA establece **2 semanas como plazo de aviso mínimo** para informar a los empleados y sus representantes antes de la aplicación de cambios organizativos significativos que podrían afectarles de forma considerable.

3.5. FORMACIÓN

(103-2, 404-1, 404-2)

Durante el 2020, DISA impartió más de 113.226 horas de formación entre las personas que integran el Grupo DISA, incluidas las adscritas al Hotel Sheraton La Caleta (Adeje, Tenerife).

(404-1)

Número total de horas de formación según clasificación profesional	2020	2019

Alta dirección	2.170	1.359
Mandos intermedios	26.644	21.297
Resto de la plantilla	84.475	80.019
Total	113.226	102.674
Horas de media de formación por empleado/a	30,42	26,98

El Grupo organizó más de 11.800 convocatorias de formación para las áreas vinculadas a los negocios energético y de Retail, en las que invirtió más 386.000€ en el ejercicio 2020 (no se incluyen las convocatorias ni inversión de Hotel Sheraton). Esta cuantía supone una reducción del 58% de la inversión respecto a 2019, pero aplicando un notable aumento en su eficiencia y alcance gracias a la digitalización y a la mejora de nuestra principal herramienta “El Campus DISA”.

La adaptación de capacidades y perfiles profesionales a través de la formación continua es una de las líneas estratégicas de DISA en la gestión del talento interno. El objetivo es mantener la motivación de las personas que forman el equipo DISA, mejorar su seguridad y confianza actualizando sus competencias en un entorno cambiante, especialmente por la incidencia de las nuevas tecnologías. Por ello, el número de horas de formación se ha mantenido durante los últimos años por encima de las 100.000 horas. Se resalta que, del total de horas de formación, el 25% está dirigido a la Alta Dirección y los mandos intermedios, frente a un 75% que llega al resto de la plantilla.

(103-2 404 404-2)

La formación es un factor diferencial clave para un desempeño eficiente y productivo que dé respuesta a las necesidades del mercado y que permita la actualización permanente de los conocimientos y las habilidades para hacer frente a los retos del día a día del equipo DISA. Existen un plan de formación anual que se configura en función de las necesidades de cada puesto de trabajo. Para elaborar este plan, existe un procedimiento interno de gestión donde se plasma el objetivo general de la formación en el Grupo, además del enfoque y los principios que rigen la planificación y ejecución anual.

Priorizar la gestión de los Planes Formativos, donde se abordan las necesidades formativas colectivas de carácter estratégico y seguir apostando por el desarrollo de nuestras personas, son algunos de nuestros objetivos principales.

Efecto COVID-19

La situación sobrevenida por la COVID-19 obligó a realizar un replanteamiento de toda la planificación, ya que por un lado impidió realizar cursos de formación presencial al uso, y, por otro, cambió la prioridad de contenidos programados. Se procedió por tanto a hacer una revisión de la planificación con el objetivo principal de dar respuesta rápida a las nuevas necesidades profesionales, con formación precisa que permitiera aplicar una ágil adaptación a los nuevos protocolos y formas habituales de desarrollo de la actividad de negocio y servicios dentro de la compañía.

El Grupo logró adaptarse en tiempo récord al nuevo escenario, reinventando la planificación y modalidad de impartición de los cursos y revisando su contenido para dar una respuesta correcta a las nuevas necesidades. La prioridad, acorde con las que el Grupo en su conjunto instauró desde el primer momento que se generó la crisis, han sido las formaciones en materia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, junto con las continuas actualizaciones al marco jurídico y la normativa de aplicación en cada momento.

En cuanto a los métodos, se optó por dar mayor protagonismo y representación a las modalidades de formación no presencial, consiguiendo con ello mantener las cuantías de bonificación de las que el Grupo DISA se beneficia, reducir los costes de viajes, innovar contenidos, impulsar el talento y potenciar la transmisión de conocimientos con formadores internos. En su conjunto, se lograron superar los indicadores de eficiencia frente a los obtenidos en 2019.

Contamos con una plataforma de aprendizaje online llamada Campus DISA. Se trata de una herramienta online de formación a la que tienen acceso todas las personas del Grupo y que evoluciona conforme al proceso de transformación digital en el que estamos inmersos, con el objetivo de ser un espacio óptimo para adquirir e intercambiar conocimientos y seguir impulsando nuestro desarrollo en la compañía.

El Campus DISA nos permite:

- Centralizar todos los procesos y gestiones de formación en una única herramienta, actualizándola en función de las necesidades del entorno y de nuestro equipo.
- Automatizar procesos manuales y llevar una gestión cada vez más eficiente y rentable.
- Llegar por igual a todo el equipo, que no es fácil debido a nuestra dispersión geográfica y diversidad de perfiles.
- Tener una oferta formativa cada vez más digital y en línea con las nuevas tendencias.

El Campus ha sido clave en la gestión de la crisis de la COVID-19 pues nos ha permitido, pese a las restricciones de movilidad, poner a disposición del 100% de la plantilla, de forma rápida y eficaz, formación con contenido sobre las medidas de prevención y pautas de seguridad para contener la pandemia (plan de retorno, ETC), Además continúa creciendo con la incorporación en el último año de 54 nuevos cursos a su oferta formativa, con los que alcanzamos ya un total de 198 módulos.

En 2020, DISA ha avanzado en el sistema de control y autoevaluación de la calidad de la formación continua que oferta. Concretamente, se han digitalizado los “Cuestionarios de Satisfacción” tras cada acción formativa. También los alumnos pueden cursar cualquier otra reclamación o comentario específico sobre algún curso concreto al correo electrónico del área.

De cara a la gestión interna, los resultados se miden en función de los indicadores principales del área (convocatorias, asistentes, horas de formación, etc.), del importe de bonificación aprovechado, entre otros.

Fomento de la Cultura digital y autoformación

En 2020, DISA continuó con el Impulso de la Cultura Digital y la promoción de la Autoformación, contando con formadores internos y Talleres en Abierto adaptados a las necesidades de nuestros negocios y servicios, a través del Calendario de Oferta Formativa publicado en el Campus DISA. Con ello, se ha fomentado que cada persona sea el verdadero protagonista de su desarrollo profesional.

Para ello, creó en el CAMPUS DISA un apartado de Talleres en Abierto, donde todos los empleados del grupo pueden acceder a la oferta formativa que se publique. En concreto, en 2020, DISA ha lanzado los primeros talleres de inscripción voluntaria, abiertos a la participación de cualquier persona del Grupo.

La materia elegida para la primera experiencia con este nuevo sistema fue la formación en el manejo eficiente de las herramientas telemáticas colaborativas, tan necesarias en la etapa de confinamiento y priorización del Teletrabajo por la COVID-19. El atractivo de esta iniciativa resultó relevante, recibiendo en menos de 24h, más de 1200 solicitudes de inscripción. Finalmente, se realizaron tres sesiones en abierto con formadores internos de las que se beneficiaron 750 personas.

Otras acciones formativas destacadas en 2020:

1. Conectados con el éxito online RED: 607 personas formadas. Este curso, en el que participan tanto expendedores/as - vendedores/as como encargados/as, busca ofrecer a los equipos de la Red de Estaciones de Servicio, dispersos por todo el territorio español, herramientas de escucha activa, persuasión y motivación personal para conseguir el éxito en las ventas. Se trata de una formación de 20 horas adaptada a la realidad de las estaciones de servicio, para facilitar que sus equipos vean en cada cliente una oportunidad de venta y puedan ofrecerle, en cada momento, las promociones y productos oportunos de la forma más convincente posible.

2. Acciones formativas e Informativas relativas al escenario actual del COVID: más de 15 acciones formativas e informativas en Campus DISA, a lo largo del año. Formación sobre los planes de retorno, los métodos de trabajo para comerciales en el nuevo escenario, nuevos protocolos de seguridad, entre otros. La documentación, los nuevos protocolos de seguridad y la grabación de las distintas sesiones formativas se puso a disposición para aquéllos que no pudieron asistir en directo, gracias a las herramientas digitales.

3. A dos metros de ti, LIDERANGO CONTIGO: 125 personas del Grupo participan en una formación sobre liderazgo tras tener que gestionar a sus equipos a distancia por la situación generada por la COVID-19. El objetivo de esta iniciativa es ofrecer herramientas de liderazgo a quienes dedican parte de su día a día a gestionar un equipo en remoto. Una labor que se ha vuelto especialmente compleja en los últimos meses, debido a las medidas excepcionales de aislamiento y distanciamiento social y sus efectos en la comunicación personal entre los equipos.

3.6. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

(103-2, 102-7, 102-8, 406-1)

Durante el año 2020 se iniciaron las negociaciones de 6 Planes de Igualdad, encontrándose aprobados 5 de ellos. Derivado de las negociaciones de los Planes de Igualdad la Compañía ha elaborado un Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo, así como un Guía para la protección integral de las mujeres Víctimas de Violencia de Género.

Asimismo, se ha desarrollado una herramienta para que las personas puedan denunciar situaciones de Acoso laboral, Sexual y/o por razón de sexo, siendo la misma sustentada por una formación sobre esta materia.

Del mismo modo, y derivado de los planes de igualdad, se mantiene activa la formación permanente dentro del Campus DISA sobre lenguaje inclusivo.

Planes de Igualdad Aprobados:

- EESSA y PRODALCA
- Syocsa-Inarsa
- Instalaciones y Servicios
- Distribuidora Marítima Petrogás
- DISA Holding Energético

La mayoría de las incorporaciones a la plantilla de DISA son personas que se han inscrito previamente en Trabaja con nosotros TCN, plataforma específica en la web de DISA a través de la que los interesados, en formar parte del Grupo DISA, puedan hacer llegar su currículum directamente al equipo de Selección.

Durante el 2020, se registraron 22.910 nuevas personas en la plataforma, cifra que representa un incremento del 13% respecto a los registrados en el 2019, alcanzando así un total de 215.806 Currículum Vitae almacenados en la aplicación.

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

El Grupo dispone un Protocolo de Acoso Laboral, Psicológico o mobbing tanto formal como informal.

El Grupo ha desarrollado una nueva versión del Protocolo prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, contando con una herramienta específica diseñada para dar cause a las denuncias en materia de acoso.

DISATalenta: es la plataforma de evaluación del desempeño que continúa siendo la mejor herramienta para promover el talento del equipo e identificar a la persona más adecuada para cada puesto. Esta herramienta aplica criterios en los que no influyen en ningún caso factores ideológicos o de género. Durante el año 2020 se llevaron a cabo 35 cambios organizativos verticales y horizontales dentro de la Compañía.

3.7. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

(103-2,405-1)

DISA Integra continúa vigente, tras una década, canalizando el compromiso de DISA por la inclusión y el desarrollo real de todas las personas, especialmente de aquellas con mayores dificultades para acceder al empleo.

En 2020, contamos con 130 personas con discapacidad en nuestro equipo, un 3,6% sobre la plantilla total. Manteniendo el porcentaje en nuestra red de Estaciones de Servicio (5%).

La red de Estaciones de Servicio del Grupo cuenta con 13 centros especiales de empleo y por segundo año consecutivo, ha sido el escenario principal de nuestra colaboración con INSERTA Fundación ONCE. En el 2019 participamos en esta iniciativa con la formación de 29 personas con especial dificultad para acceder al empleo, capacitándolas para trabajar como Expendedor-Vendedor en una Estación de Servicio. Algunos jefes de zona y encargados, junto a compañeros del equipo de seguridad, salud y medio ambiente, así como de Personas y Organización y de Comunicación, colaboraron en la formación teórica de los participantes, que completaron la experiencia con un periodo de prácticas en 24 estaciones de Gran Canaria y Tenerife.

Este proyecto estaba previsto para su repetición en el 2020, pero dada situación de alerta por la expansión de la COVID-19 tuvo que paralizarse su ejecución hasta que la situación permita realizarlo con la completa seguridad para todas las partes participantes.

(405-1b)

Empleados/as con discapacidad por clasificación profesional (plantilla media sin Hotel Sheraton)	2020	2019
Empleados/as totales con alguna discapacidad	130	139
Cargos directivos	0	0
Mandos intermedios	13	11
Resto de la plantilla	117	132

Se destaca que, en 2020, son 13 personas con capacidades diferentes las que ocupan posiciones de mandos intermedios, presentando un incremento del 18% respecto al año anterior; así mismo, 45 de los 130 colaboradores con discapacidad son mujeres.

4. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

(103-2, 103-3, 412-2)

DISA aplica los principios de trato honesto y respeto a los derechos humanos previstos en su Código 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 equívocas, 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 esta norma 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.

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)

En los ejercicios 2020, 2019, 2018 y 2017, 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, 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 Director del Área Económica Financiera
- 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, responsabilidades 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
2020	2	79	19	10	110
2019	7	117	17	7	148

Las denuncias que figuran como:

“**Cerrada**” son las que existe 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 asignado a algún responsable de su gestión, pero en el momento de cierre de este informe no consta formalmente justificación de cierre.

Resulta destacable la reducción de denuncias presentadas, 38 menos que en 2019, lo que en términos relativos equivale a un decremento del 25%.

En cuanto a los asuntos abordados en las denuncias, resulta igualmente destacable la reducción de denuncias relacionadas con conflictos internos entre personal de DISA. En 2019, este grupo de denuncias representó el 50% del total tramitado, mientras que en 2020 ha caído a la mitad (25%). Un 14,5% están vinculadas al servicio de gas butano y propano envasado y un 10% a campañas de promoción específicas.

B. La Voz del Cliente, un canal específico para clientes, que sirve para reportar sugerencias, consultas o reclamaciones relacionadas con nuestros productos y servicios, existiendo además otros formularios disponibles en la sección de La Voz del Cliente de nuestra web. Se han presentado **163** quejas y reclamaciones por esta vía (97 en 2019). La mitad de ellas han estado relacionadas con la exitosa promoción llevada a cabo en la red de estaciones durante la Navidad 2019/2020 (bolsos de viaje). Debido a la gran acogida que tuvo, se produjeron coyunturales roturas de stock en la disponibilidad de los bolsos. El 99% de las reclamaciones registradas a través de la Voz del Cliente están tramitadas y cerradas.

C. Como novedad en 2020, el **Canal Comunícate** ha sido sustituido por el Canal de Ética y Conducta. Se trata de una adaptación a la novedad legal que entró en vigor este año. Esta herramienta sirve para canalizar con facilidad de acceso y plenas garantías de confidencialidad posibles casos de acoso laboral, sexual y/o por razones de sexo. Este canal está disponible para todo el personal de DISA a través de la intranet DISAContigo a la que puede acceder el 100% del personal de la compañía.

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

(103-2, 103-3, 102-16)

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. 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:

- Director de Compliance que ejerce como 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.
- Comité de Ética y Compliance que tiene como objetivo velar por el comportamiento ético, según se recoge en el Código de Ética y Conducta del Grupo DISA, dentro de la organización, 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 ante la recepción de una citación, o el conocimiento de un hecho que pueda 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.

En 2019, el Grupo DISA obtuvo el **Certificado de Sistema de Gestión de Compliance Penal UNE19601 de AENOR, siendo el Grupo DISA la primera empresa canaria y la primera de hidrocarburos en obtenerla a nivel estatal**. DISA cuenta con este certificado vigente hasta 2022, momento en el que procederá a tramitar oficialmente su renovación. **Dicha certificación aumenta 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.**

(103-3)

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.

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.

Dentro de las distintas políticas con las que cuenta el modelo (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, tratamiento de los conflictos de interés 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, en 2019, DISA aprobó la **Política de Corrupción, Soborno y Fraude**, y en octubre fue aprobada la Política de Conflicto de Intereses 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, 630 personas han recibido formación concreta sobre la política de anticorrupción que resulta de aplicación en el Grupo DISA.

Número de personas que han recibido formación sobre la Política anticorrupción, por categoría profesional	2020
Resto de la plantilla	555
Mandos intermedios	50
Alta Dirección	25
Total	630

(205-3)

En los ejercicios, 2017, 2018, 2019 y 2020 **no se ha registrado ningún caso confirmado de corrupción** en las sociedades del Grupo DISA.

5.2. APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

(103-2, 201-1, 203-2)

La Fundación DISA, cuyos ingresos provienen de las sociedades integrantes de Grupo DISA, recibió de su fundadora 2.034.957,33 euros en el ejercicio 2020, mientras que en 2019 la cantidad ascendió a 3.270.886,80 euros. En cuanto a las aportaciones realizadas para poder desarrollar las actividades que componen sus fines fundacionales, durante el ejercicio 2020, se han destinado 1.451.982,99 euros que han hecho posible llegar a más de 200.000 personas en un año en el archipiélago canario, fundamentalmente, en acciones promovidas en el deporte, la cultura, la investigación, la educación, la ayuda social y el medio ambiente

La reducción de la aportación del Grupo a la Fundación estuvo derivada de las restricciones aplicadas por la crisis sanitaria. La Fundación vio claramente afectado su programa de acciones en el ejercicio 2020 como consecuencia de las limitaciones a la movilidad adoptadas ante la pandemia y por la prohibición de organización de actos con público, implantadas para garantizar el mantenimiento de la distancia de seguridad entre personas y reducir el riesgo de contagios.

La Fundación adaptó sus actividades a la atención urgente de las nuevas necesidades surgidas por la presencia de la COVID-19, paralizando la ejecución de aquéllas que se vieron afectadas por las limitaciones de movilidad o por tratarse de actividades con público. Algunas de éstas últimas, fueron replanteadas con formato digital.

6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

6.1. IMPACTO DE LA ACTIVIDAD EN LA SOCIEDAD

(103-2, 103-3)

Desde la Fundación DISA (entidad jurídicamente independiente del Grupo, pero que se financia, principalmente, con aportación del Grupo DISA y cuya estrategia es desarrollada por el Grupo DISA), se trabaja en estrecho contacto con su entorno a fin de identificar las líneas de actuación que requieren de una acción prioritaria y más directa. Y es que, desde la entidad, se tiene la firme convicción de la capacidad de las organizaciones del tercer sector de actuar de forma rápida y eficaz sobre las cuestiones más urgentes y necesarias de nuestra sociedad.

Esta vocación y convicción ganó aún más sentido en el año 2020, un año en el que una parte muy considerable de la acción de la Fundación DISA se canalizó para hacer frente a la alarma sanitaria y, con especial dedicación, la alarma social que deriva de la primera.

De esta forma, fruto del contacto continuo con las entidades que atienden a los colectivos con más dificultades, se lanzaron acciones específicas para contribuir a paliar la brecha digital de los menores con menos recursos, a la labor de los comedores sociales de las islas o la dotación de equipos de protección individual a los colectivos que actúan en la primera línea.

El año 2020 se cierra en la Fundación DISA con un balance de 80 acciones ejecutadas, 24 de las cuales son nuevas con respecto al ejercicio anterior. Se mantiene la vocación de la entidad de seguir apostando por las acciones propias, con un giro importante hacia la acción social, consecuencia directa, y necesaria, de la situación provocada por la Pandemia sobre determinados grupos sociales.

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

La Fundación DISA es la herramienta más destacada a través de la que DISA canaliza gran parte de su aportación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente, los vinculados a igualdad de oportunidades y progreso social. La Fundación organiza su trabajo a través de distintos ejes de actuación (cultura, deporte, educación, social, ambiental y de investigación), con los que contribuye al avance hacia el cumplimiento de un número considerable de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS.

Pero este año 2020, la Fundación también ha visto plenamente afectada su actividad por la crisis sanitaria. Si habitualmente el foco está en torno a todos aquellos proyectos que promueven la educación y la inclusión social, en un año como el 2020, una parte muy importante de la actividad de la Fundación ha sido canalizada hacia la salud (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, 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 con entidades que desarrollan su labor en la primera línea de la atención a los colectivos más necesitados (ODS 17). Fruto de esta excelente y fluida relación con su entorno, desde el primer momento en el que se decretó por el Gobierno de España el estado de alarma, se consiguió actuar de forma ágil y eficaz en desde la puesta en marcha de acciones paliativas sobre las consecuencias sanitarias y sociales de la COVID-19. Esta muestra de eficacia dota de más fuerza a la necesidad de establecer, mantener y hacer crecer estas alianzas con otras entidades y colectivos.

A continuación, se recoge un listado de los proyectos de la Fundación DISA que desarrollan alguno de los ODS:

ODS	METAS DE DESARROLLO DE LOS ODS	Proyectos Fundación DISA vinculado
1. Fin de la pobreza	1.2 Reducción de la pobreza relativa en todas sus dimensiones	Determinados proyectos de la Línea de Ayudas Sociales, Mochilas Llenas
	1.3 Implantación de sistemas de protección social	
	1.4 Garantía de acceso a servicios básicos y recursos financieros	
2. Hambre cero	2.2 Poner fin al hambre	Colaboración con Comedores sociales
	2.1 Poner fin a todas las formas de malnutrición	Donación alimentos
3. Salud y bienestar	3.4 Reducción de enfermedades no transmisibles y salud mental	Escuela de familias (charlas sobre salud)
		Determinados proyectos y acciones en el marco de la Línea de Ayudas sociales, convocatoria extraordinaria de menores, etc.
4. Educación de calidad	4.1 Asegurar la cadlidad de la educación primaria y secundaria	Escuela de profes, proyectos de la convocatoria extraordinaria de menores en riesgo de exclusión, proyecto de Brecha digital
	4.3 Asegurar el acceso igualitario a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitària	
	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
	4.5 Eliminación de la disparidad de género y colectivos vulnerables	Convocatoria extraordinaria de menores, proyecto de brecha digital
	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 segures	Dotación de material deportivo inclusivo a centros educativos
	5. Igualdad de género	5.1 Poner fin a la discriminación
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		Todos somos uno
5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos		Escuela de familias (charlas Noemi Parra)
6. Agua limpia y saneamiento	6.6 Protección de los ecosistemas relacionados con el agua	Proyectos de Educación Ambiental
7. Energía asequible y no contaminante	7.2 Aumentar la proporción de energía renovable en el conjunto de las fuerter energéticas	La apuesta del Grupo DISA en general. Proyecto ENERGETIC de la Fundación

10. Reducir las desigualdades	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 social
11. Ciudades y comunidades sostenibles	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), Barrios inclusión a través del arte
	11.4 Redoblar los esfuerzos para proteger y salvaguardar el patrimonio cultural y natural del mundo	Educación cultural (proyectos culturales en general)
	11.6 Reducir el impacto ambiental negativo per capita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo	Proyectos de Educación Ambiental
12. Producción y consumo responsable	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	Proyectos de Educación Ambiental
13. Acción por el clima	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	Proyectos de Educación Ambiental
14. Vida submarina	14.2 De aquí a 2020, 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	DISALab
16. Paz, justicia e instituciones sólidas	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	Procedimientos del Grupo para la prevención del delito y el blanqueo de capitales
	16.6 Creación de instituciones eficaces y transparentes	Auditoría de cuentas voluntaria de la Fundación
17. Alianzas para lograr los objetivos		Nuestra forma de trabajar

De forma detallada, podemos destacar las siguientes cuestiones:

ODS 1 Fin de la pobreza: Entre los proyectos apoyados en el marco de la Línea de Ayudas Sociales se encuentran iniciativas y entidades vinculadas a la lucha contra situaciones de pobreza, especialmente aquellas ligadas a los colectivos más vulnerables. Asimismo, el proyecto Mochilas Llenas, desarrollado de la mano de Cruz Roja Canarias, trabaja con las familias con menos recursos del archipiélago para darles atención integral que les permita cubrir necesidades básicas.

ODS 2 Hambre cero: Tradicionalmente desde la Fundación se realizan campañas de donación de alimentos a entidades que gestionan su recogida y entrega a los colectivos más necesitados. De forma adicional y fruto de la situación generada por la pandemia, en el 2020 se establecieron colaboraciones con comedores sociales de las islas con la intención de apoyarles para que pudieran dar respuesta al incremento de usuarios.

ODS 3 Salud y bienestar: Además de diversas sesiones del proyecto “Escuela de Familias” vinculada a la salud y la prevención, en el 2020 se ha prestado especial atención a la salud mental de personas mayores (apoyo al Teléfono de la Esperanza durante el confinamiento) y de menores, mediante el apoyo a diversos proyectos gestionados por entidades en las islas de Gran Canaria, Lanzarote o Tenerife.

ODS 4 Educación de calidad: Este objetivo es primordial para la Fundación DISA y por ello es desarrollado desde un amplio número de sus proyectos.

Se desarrollan por ejemplo proyectos vinculados a la formación en innovación educativa o inclusiva para docentes, en el fomento del emprendimiento en el ámbito universitario y pre-universitario a través de las cátedras desarrolladas en las dos universidades públicas canarias.

ODS 5 Igualdad de género: Desde la Fundación se trabaja para la puesta en marcha y apoyo a proyectos que contribuyan a la visibilización y generación de referentes femeninos en todos los ámbitos profesionales, como vía para alcanzar la igualdad real.

En este sentido destaca la celebración de la Editatona Gran Canaria, un evento en el que se redactaron y publicaron biografías de mujeres relevantes de Canarias en la Wikipedia, en un intento por aumentar el porcentaje de mujeres de esta fuente de información.

ODS 6 Agua limpia y saneamiento: Desarrollado de forma indirecta en distintos proyectos de educación ambiental

ODS 7 Energía asequible y no contaminante: Desde la Fundación, alineados con la línea prioritaria del Grupo de promoción y desarrollo de las energías renovables, trabajamos por aumentar el nivel de conocimiento de este tipo de energías entre la población escolar a través del proyecto ENERGETIC.

ODS 10 Reducir las desigualdades: De forma transversal en diversas iniciativas o directa en proyectos como el de Mochilas llenas (iniciativa desarrollada con Cruz Roja Española para la dotación de material escolar y apoyo extraescolar a menores pertenecientes a familias con pocos recursos), realizamos nuestra aportación para la disminución de la desigualdad y fomento de la inclusión social especialmente de los colectivos más vulnerables.

Este compromiso se vio reforzado en el 2020, dadas las consecuencias del confinamiento, que pusieron de manifiesto las grandes diferencias existentes con respecto a la brecha digital que padecen los menores pertenecientes a familias con menos recursos.

ODS 11 Ciudades y comunidades sostenibles: Somos unos fieles convencidos y promotores de la necesidad de trabajar por la conservación y el acceso al patrimonio cultural de nuestro entorno, así como de contribuir a una mayor valoración, respeto y apego a los entornos urbanos más desfavorecidos. Para ello apoyamos proyectos como el de Barrios inclusión a través del arte, proyecto ejecutado con el Centro Atlántico de Arte Moderno del Cabildo de Gran Canaria, que trabaja con escolares de barrios periféricos de la ciudad de Las Palmas para la integración social de estos menores en su entorno a través del arte.

ODS 14 Vida submarina: DISALab es la unidad móvil que visita todos los centros escolares y municipios de las islas promoviendo las vocaciones científicas, empleando como hilo conductor las principales particularidades del mar de Canarias, algunas de las especies emblemáticas, así como promoviendo su conservación.

ODS 16 Paz, justicia e instituciones sólidas: Contribuir a la eliminación de conductas de violencia y/o abuso es prioritario para todos los que formamos parte del tercer sector, por ese motivo desde la Fundación DISA apoyamos proyectos ligados a la prevención de conductas de riesgo y violentas. Tal es el caso del proyecto Todos somos uno, que emplea el teatro social como herramienta de trabajo con escolares de toda Canarias.

ODS 17 Alianzas para lograr objetivos: una de las vocaciones de la Fundación es precisamente la generación de alianzas con entidades locales y de referencia en los distintos ámbitos de actuación en los que ejecuta sus iniciativas, por lo que este objetivo es inherente a prácticamente toda nuestra labor.

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 de ayudas para proyectos de Arteterapia o la Línea de Ayudas sociales. Esta última, que fue dotada en 2020 con 100.000 €, contribuye a la prestación de servicios de atención social y sociosanitaria en todo el archipiélago. Entre los aspectos susceptibles de financiación de estas líneas de trabajo, se encuentra la mejora de las infraestructuras y servicios prestados por las entidades receptoras.

(102-43)

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)

El año 2020 ha estado marcado por la crisis sanitaria. Las restricciones sobre actividades de ocio y deporte decretadas por las autoridades sanitarias han afectado a la práctica totalidad de los deportes que patrocina el Grupo DISA.

Tras el parón de más 3 meses en las distintas competiciones, asociado a la primera ola de la epidemia y a la vigencia del primer estado de alarma en toda España, algunas modalidades deportivas reanudaron la competición, sin asistencia de público, y otras dieron por finalizada la temporada 2019-2020 de forma anticipada.

La prioridad de DISA ante la pandemia, tal y como consta en este documento, se ha centrado en garantizar la seguridad y salud de las personas y mantener el suministro energético constante en todas las zonas en las que opera la compañía. Para ello, se han concentrado los recursos económicos y humanos en estas tareas, reduciendo el peso de las inversiones en otros ámbitos, como los patrocinios o las comunicaciones.

El compromiso DISA con las actividades externas que mantiene a través de sus patrocinios continúa vigente pese a la incertidumbre y la contención de inversiones estipulada. Por ello, el Grupo procedió a revisar todos los acuerdos de patrocinio en vigor, adecuándolos a la situación generada por la pandemia. De este modo, se han conciliado ambos objetivos: mantener el compromiso de DISA con el deporte y con la afición canaria y concentrar recursos a las dos prioridades básicas de la compañía en estos momentos de crisis sanitaria y sus consecuencias económicas.

DISA ha incluido el apoyo a la igualdad de género en el deporte entre sus criterios prioritarios a la hora de elegir las acciones de patrocinio en el ámbito deportivo. El Grupo añade este eje estratégico a su ya tradicional patrocinio a la disciplina de motor en Canarias 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. Continúa así profundizando en el compromiso con el desarrollo sostenible de las comunidades en las que opera este Grupo.

Apoyo y compromiso con el motor canario

Se trata de una de las disciplinas deportivas que más afición despierta en las Islas Canarias. DISA ha mantenido la presencia del equipo DISA Copi Sport en el campeonato autonómico, una competición que vio reducido el número de pruebas en la temporada, ya que fueron suspendidas por las autoridades sanitarias dada la situación que vivieron algunas islas durante el segundo semestre de 2020.

A pesar de esta situación, el equipo DISA Copi Sport, mantuvo su compromiso de fomentar la igualdad de género en esta disciplina deportiva. El equipo seleccionó y puso en competición por primera vez a una mujer novel como piloto de uno de sus vehículos, Arminda Falcón, dentro de una rama específica creada para tal fin dentro del programa Escuela de Pilotos.

Además de esta clara apuesta por la introducción de mujeres piloto, el equipo dobló sus esfuerzos manteniendo en la alta competición a la pareja formada por Enrique Cruz y Yeray Mujica, que consiguió proclamarse de nuevo Campeones de Rally de Asfalto de Canarias 2020.

Adaptamos la presentación anual del equipo a los medios de comunicación en el contexto actual y marcamos un hito al ser el primer equipo de Rally en Canarias que hizo una presentación vía streaming, cumpliendo con todos los protocolos de seguridad Covid.

Fútbol y baloncesto

DISA ha estado presente otra temporada en los dos equipos canarios de fútbol más importantes en liga oficial, UD Las Palmas y CD Tenerife, y ha continuado ofreciendo a todos los aficionados beneficios y descuentos que pueden conseguir repostando en la red de estaciones de servicio de DISA, abanderada con las marcas DISA y Shell.

Reforzó su colaboración con los dos equipos canarios de baloncesto que compiten en la máxima categoría del baloncesto español: el Club Baloncesto Gran Canaria y el Iberostar de Tenerife con la renovación de los acuerdos de patrocinio de los dos equipos por 3 años más.

La red de estaciones DISA y Shell sigue ofreciendo a los aficionados de ambos equipos de baloncesto beneficios y descuentos en sus repostajes. Esta vía es la elegida por DISA como forma de beneficiar directamente a quienes apoyan y ratifican a los principales clubes canarios comprando cada temporada sus abonos.

Apoyo al deporte femenino: Igualdad de género

DISA también continúa apoyando al deporte femenino. En esa línea, patrocina además del nuevo equipo femenino del motor, 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; o el Club Vóley Haris, que juega en la super liga femenina 1 de vóley.

Cabe destacar que DISA patrocinó en 2020 el Torneo Internacional de Tenis Femenino ITF. Un torneo que cumplió con todas las medidas de seguridad sanitarias y que supone situar al Archipiélago canario en el mapa mundial del deporte élite. Esta edición fue muy importante para las Islas para impulsar la imagen de las Islas Canarias en el contexto de la crisis sanitaria y económica, así como el retorno económico que supuso este evento para Gran Canaria.

Como empresa canaria líder en el sector energético y uno de los principales motores de la economía en el Archipiélago para DISA es importante participar en iniciativas que aumenten la presencia de Canarias en el ámbito nacional e internacional.

Deporte tradicional: Lucha y vela canaria

A pesar de que en 2020 se suspendieron las competiciones, DISA mantiene su compromiso con los deportes autóctonos. Continúa apoyando la Lucha Canaria, a través de la Liga DISA Gobierno de Canarias en colaboración con la Dirección General de Deportes del Gobierno Regional y la Federación de Lucha Canaria. Con la Vela Latina también mantiene su apoyo a través del equipo DISA Roque Nublo, que patrocina junto con la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

El compromiso de DISA con ambos deportes autóctonos se mantuvo en 2020, pendiente de la evolución de la situación sanitaria y de la vuelta de la competición que, finalmente, no fue posible. 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.

Otros deportes que se vieron afectados en 2020 y que no pudieron celebrarse, fueron la 'Canarias7 Carrera de las Empresas', que en 2019 había reunido a más de 5.000 corredores en las calles de Las Palmas de Gran Canaria representando a 450 grandes empresas canarias y el campeonato de Canarias de Triatlón en el que participaba el equipo DISA HPS Triatlón, club deportivo que nació a finales de junio de 2015, convirtiéndose en todo un referente dentro del mundo del triatlón en la provincia de Las Palmas, con la filosofía de disfrutar del deporte como un medio para llevar una vida activa y saludable.

Campañas publicitarias

Con motivo del Día de Canarias que se celebra el 30 de mayo, que en 2020 coincidió con el inicio de la desescalada, DISA lanzó una campaña en la que quiso agradecer a la sociedad en su conjunto su respuesta ante la difícil situación generada por la pandemia, y, especialmente, a todo el equipo DISA el esfuerzo realizado para mantener el suministro energético durante los meses de confinamiento.

En este vídeo se muestra que DISA estuvo ahí en unos momentos tan difíciles, garantizando el suministro de energía hasta el último rincón de las islas, manteniendo el suministro de combustibles, electricidad de origen 100% renovable, gas y productos de las tiendas DISA. Todo ello con la máxima seguridad para sus clientes, al mismo tiempo que llegó a través de su Fundación, a aquellos colectivos más vulnerables para ayudarles tanto a nivel personal como profesional.

De esta forma DISA se mantuvo fiel a su compromiso con la sociedad y el entorno del archipiélago en el que opera desde hace 87 años.

6.3. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

(204-1)

DISA cuenta con 3.985 proveedores activos de los que 3.778 son locales, lo que representa, en términos relativos, una disminución de 9,23% respecto a 2019, debido a la reducción de actividad asociada a las restricciones de movilidad y actividad social y económica derivados por la pandemia mundial. Pese a esta reducción en el número de proveedores, como parte del compromiso de DISA con el desarrollo local, se resalta que, del gasto total, el 98% se realiza con proveedores locales.

El Grupo DISA cuenta con implantación territorial en toda España, debido a la alta dispersión geográfica de sus 486 centros de trabajo. Además, entre enero y octubre de 2020, casi el 100% de su actividad económica tuvo lugar en este país, por lo que, considera proveedor local a todas las empresas radicadas en España.

En octubre, DISA logra cerrar una operación de expansión internacional a través de la adquisición de los negocios de PRIO en Portugal, país en el que también prevé aplicar la política de apoyo al desarrollo local a través de la contratación de proveedores de la zona para sus abastos y suministros. Cuestiones que comenzarán a aplicarse durante 2021, y, por tanto, de las que se dará cuenta en este informe el próximo ejercicio.

Teniendo en cuenta los datos relativos al domicilio fiscal de las diferentes empresas que provén de productos y servicios al Grupo DISA, el 42% están ubicados en el Archipiélago Canario y un 58% en el resto del territorio español.

(102-30, 103-2, 308-1, 414-1)

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.

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

En aras de cumplir todo ello, 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.

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.

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, pudiendo también obtener información fiscal relevante.

(103-3, 308-1)

Cadena de suministro

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 y relativos a los derechos humanos en la cadena de suministro.

El procedimiento de Homologación de Proveedores se formuló durante el ejercicio 2018, sometiéndolo a las primeras pruebas durante el año 2019. En 2020, entró en vigor y se comenzó a aplicar dicho Procedimiento de Homologación de Proveedores, siendo sometidos al mismo un 6% del total de proveedores principales.

La metodología empleada para la aplicación del procedimiento es a través de herramientas internas propias, con la colaboración de los departamentos competentes.

Los criterios empleados 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.

La fase de evaluación de proveedores está en desarrollo y se prevé que su entrada en vigor sea durante 2021.

(308-2)

Ahora bien, 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.

(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.

Además, cabe destacar que DISA Gestión Logística, S.L. realiza auditorías anuales al 100% de sus subcontratistas y de sus conductores propios.

6.4. CONSUMIDORES

6.4.1. 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 aditivados con compuestos 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 2020, los laboratorios de DISA realizaron 8.002 ensayos de calidad, 998 menos que en 2019 por la paralización obligada que tuvo que realizarse en la toma de muestras en la red de estaciones de servicio en los meses de confinamiento por la pandemia, ante la imposibilidad de realizar dichos controles con las necesarias medidas de distancia social que requería la situación sanitaria.

Adicionalmente, Distribuidora Marítima Petrogás, S.A.U., dispone de la certificación ISO 9001.

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 (OHSAS 18001:2007); 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.

DISA Atención al Cliente S.L.U dispone de la certificación ISO 9001:2015 y EFQM +300, Sello de excelencia europea en gestión

Sistemas de reclamación y quejas

(102-17, 103-2, 418-1)

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:

- **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.
- **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.
- A través del **buzón atenciónclientes@DISAgrupo.es**
- 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 Fax 922 23 86 81
- Novedad 2020: se ha puesto a disposición de los clientes un apartado de correos específico al que pueden remitir sus reclamaciones (Apartado de correos nº 8, de Santa Cruz de Tenerife).

En DISA existe una política de reclamaciones que figura publicada en su página web corporativa 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 reclamación a través de este canal, se procede a registrarla asignándole un número de referencia que se le comunica al cliente para que pueda hacer un seguimiento de la misma.
2. DISA Atención al Cliente comunica al Departamento correspondiente la reclamación recibida con objeto de coordinar la respuesta y solución que se le va a proponer al cliente. De todas las reclamaciones recibidas se da conocimiento a la Gerencia del Área correspondiente.
3. La reclamación registrada se gestionará en el plazo más breve posible. Este plazo puede dilatarse si, por la naturaleza de la reclamación, se requieren acciones o comprobaciones que conllevan tiempo extra y resultan necesarias para garantizar la respuesta adecuada al cliente.
4. Es compromiso en DISA el análisis e investigación de las causas de las reclamaciones interpuestas por los clientes con objeto de tomar las medidas operativas o comerciales pertinentes para evitar su repetición.

Concretamente, en el año 2020, se recibieron un total de 1.375 quejas y reclamaciones. Del total, a la fecha de emisión de este informe, se han respondido el 97,7% (no se considera en este índice de respuesta, aquellas quejas y reclamaciones que por falta de datos de contacto no se han podido tramitar por imposibilidad material). El 2,3% restante está en trámite de resolución. Este número se corresponde con un 0,0029% del número de operaciones de venta realizadas en las estaciones de servicio, gas y comercialización eléctrica. El indicador aumenta respecto a 2019 por dos causas:

La primera, la reducción del total de ventas-transacciones realizadas en 2020, que registró un 20% de caída por las restricciones sobre la movilidad y la actividad económico por la crisis sanitaria COVID-19.

La segunda, el aumento del 34% en términos relativos del número de reclamaciones tramitadas. Este incremento, tuvo su principal causa en el éxito de la promoción de bolsos de viaje Ellehammer que la red de estaciones de servicio DISA puso a disposición de sus clientes en la campaña de Navidad 2019-2020. Las excelentes condiciones de esta promoción atrajeron el interés de miles de clientes, lo que ocasionó en momentos puntuales, roturas de stock en la distribución de los bolsos. Este hecho generó la presentación de 671 reclamaciones asociadas a esta promoción, de las que el 81,7% se resolvieron entregando el producto deseado a los reclamantes. Un 4,4% de las reclamaciones no pudieron ser atendidas debido a la carencia de datos personales sobre el cliente, lo que impidió establecer contacto. El 13,7% de los reclamantes desechó voluntariamente ejecutar el procedimiento establecido para acceder al producto reclamado.

El aumento también se debe también a la incorporación de reclamaciones de negocios que han presentado un aumento de usuarios durante el ejercicio 2020 como el Club Deportivo Nexsport.

Otro factor ha sido el aumento a través del canal de presentación de denuncias vía web, que, como pretendía ha facilitado la formalización de estas reclamaciones, que ayudan al Grupo a mejorar sus servicios. Las reclamaciones a través de correo electrónico pasaron de 312 en 2019 a 581 en 2020.

Como evidencia de la mejora del servicio DISA en el ejercicio 2020, resulta reseñable el análisis de las reclamaciones vinculadas a la comercialización de electricidad de origen 100% renovable que oferta DISA. En el ejercicio, el número de clientes se duplicó respecto a 2019, pero el número de reclamaciones presentadas se redujo de 12 formalizadas en 2019 a tan solo 8 en 2020.

Efecto COVID-19

Cabe destacar que, en marzo de 2020, tras decretarse en España el Estado de Alarma, la COVID-19 pasa a ser protagonista del contenido de las reclamaciones. Concretamente, el centro deportivo Nexsport, situado en Adeje (Tenerife) generó 14 reclamaciones, de las 13 estuvieron vinculadas a la devolución del pago de mensualidades tras la paralización completa de la actividad deportiva, que impidió la reapertura del centro y, por tanto, el restablecimiento del servicio plenamente, hasta el mes de agosto. Todas estas reclamaciones fueron resueltas favorablemente a los intereses del cliente.

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 de la compañía. En 2020, se presentaron 16 reclamaciones por canal denuncia, todas ellas cerradas y solucionadas.

6.5. INFORMACIÓN FISCAL

Dado que la estructura societaria de las actividades del Grupo y los modelos de comercialización y distribución de sus productos son mayoritariamente locales, los beneficios son obtenidos, en su práctica totalidad, por sociedades domiciliadas en España.

En los ejercicios 2020 y 2019, los beneficios atribuidos a la sociedad dominante han sido de 1.449 miles de euros y 168.450 miles de euros, respectivamente. Este beneficio es el resultante de la consolidación por integración global de todas las sociedades dependientes del Grupo DISA. La notable caída de los beneficios refleja el efecto de la ralentización económica producida, especialmente, por las restricciones sobre la movilidad y la paralización de la actividad turística, principal motor económico de España, con especial incidencia en Canarias, donde el Grupo DISA concentra gran parte de su actividad.

En el año 2020, 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, se aproximó a los 700 millones de euros. Concretamente, cerca de 670 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 27 millones de euros, lo que supone una reducción del 20% debido a la reducción del número de contrataciones para la sustitución de personal en los periodos de vacaciones y bajas por Incapacidad Temporal, que en 2020 por la situación generada por la COVID-19 quedaron cubiertas con reorganización interna de turnos con el personal ya contratado, tal y como se ha expuesto en el apartado de personal de este mismo informe.

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 2020 por las sociedades que forman parte del Grupo DISA, esta cifra presenta una disminución del 25% respecto a 2019, pasando de 904 millones de euros, a 670 millones. La reducción está directamente vinculada a la caída de actividad económica en los negocios de DISA como consecuencia de las restricciones a la actividad económica y social establecidas en España, para combatir la expansión de la COVID-19 desde el mes de marzo de 2020. De los 675 millones de euros tributados, 175 corresponden a la recaudación por la imposición indirecta sobre el consumo (IGIC e IVA) y 440 millones al Impuesto Especial sobre Hidrocarburos.

(*) Balance Fiscal: importes ingresados en el ejercicio 2020	Miles de euros
Impuesto Especial Combustibles	440.917
Impuesto sobre Sociedades	27.521
Cuota Seguridad Social (cuota empresa)	22.295
IRPF (empleados y profesionales)	11.464
Cuota seguridad social (cuota trabajadores)	5.168
IBI y otros impuestos locales	3.423
IRPF, IRNR e IS (otras retenciones)	3.085
Impuesto sobre el Valor de la Producción de Energía Eléctrica (IVPEE)	1.112
TOTAL COSTE POR PAGO DE IMPUESTOS Y SEGURIDAD SOCIAL	514.986
% s/Cifra de Negocios	31,23%
Saldo neto de IVA ingresado en Hacienda	171.448

Exacción combustibles Canarias	6.801
Saldo neto de IGIC ingresado en Hacienda	3.762
Otros Impuestos Especiales (gas natural y electricidad)	686
Otros tributos	23
TOTAL CONTRIBUCIÓN GRUPO DISA A INGRESOS FISCALES Y SEGURIDAD SOCIAL	697.706

(2011,2014)

	2020	2019
Impuesto sobre beneficios pagados (miles de euros)	27.521	39.533

	2020	2019
Subvenciones públicas recibidas (miles de euros)	7.685	216

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	Observaciones
MODELO DE NEGOCIO				
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 102-2	1. Modelo de negocio	
		GRI 102-4	1. Modelo de negocio 1.2. Clientes y Mercados	
		GRI 102-6	1.2. Clientes y Mercados	
		GRI 102-7	3.1.1 Ocupación	El Grupo DISA cuenta con 3.721 empleados.
		GRI 102-15	1.6 Impactos, riesgos y oportunidades	

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
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 103-2	2. Información sobre cuestiones ambientales	
		GRI 103-3	2. Información sobre cuestiones ambientales	
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 102-11	2. Información sobre cuestiones ambientales	
		GRI 102-15	1.6 Impactos, riesgos y oportunidades	
		GRI 102-30	1.6 Impactos, riesgos y oportunidades	
		GRI 201-2	1.6 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 102-15	1.6 Impactos, riesgos y oportunidades	
		GRI 102-29	2. Información sobre cuestiones ambientales	
		GRI 307-1	2. Información sobre cuestiones ambientales	
		GRI 102-31	2. Información sobre cuestiones ambientales	

	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 102-11	2. Información sobre cuestiones ambientales 2.2. Economía Circular: prevención y gestión de residuos	
		GRI 102-29	2. Información sobre cuestiones ambientales	
		GRI 102-30	2. Información sobre cuestiones ambientales	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 102-29	2. Información sobre cuestiones ambientales	
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1	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 103-2	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 103-2	2.2. Economía Circular: prevención y gestión de residuos	
		GRI 306-2	2.2. Economía Circular: prevención y gestión de residuos	
Usos sostenibles de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-3	2.3.1 Agua	
		GRI 303-2		
		GRI 303-5		
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 103-2	2.3. Uso sostenible de los recursos	
		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	
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 102-2	2.3.3 Energía	
		GRI 302-1	2.3.3 Energía	
		GRI 103-2	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 tipo de contaminación	
		GRI 305-2	2.1 Cambio Climático y otros tipo de contaminación	
		GRI 305-3	2.1 Cambio Climático y otros tipo de contaminación	
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 102-15	1.6 Impactos, riesgos y oportunidades	
		GRI 103-2	1.6 Impactos, riesgos y oportunidades	
		GRI 201-2	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	GRI 103-2	1.6 Impactos, riesgos y oportunidades	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 103-2	2.3.4. Protección de la biodiversidad	
		GRI 304-3		
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1		
		GRI 304-2		
		GRI 304-4		

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 103-2	3.Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
		GRI 103-3	3.Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
		GRI 102-35	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.	GRI 102-15		Grupo DISA no considera ningún riesgo relevante en este aspecto.
		GRI 102-30	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 102-7	3.1. Empleo	
		GRI 102-8	3.1. Empleo	
		GRI 405-1b)	3.1. Empleo	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8	3.1. Empleo	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI GRI 102-8	3.1. Empleo	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1b)	3.1. Empleo	
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	3.1. Empleo	
	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, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 102-35	3.1.2 Remuneraciones	
		GRI 102-36	3.1.2 Remuneraciones	
		GRI 201-3		Este asunto no aplica a la organización.
	Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 402-1 y 404-2	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 102-8 c)	3.1. Empleo	
		Cualitativo	3.2.1. Organización del tiempo de trabajo	
	Número de horas de absentismo	NO GRI 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	
		GRI 103-2	3.2.3. Conciliación	
Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103-2	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 102-41	3.4. Relaciones Sociales	
		GRI 102-43		
		GRI 402-1		
		GRI 403-4		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 102-41	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 103-2	3.5. Formación	
		GRI 404-2	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	GRI 103-2	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.
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de	GRI 103-2	3.6. igualdad y no discriminación	

	oportunidades entre hombres y mujeres			
	Planes de igualdad	GRI 103-2	3.6. Igualdad y no discriminación	
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 103-2	3.6. Igualdad	
		GRI 404-2	3.5. Formación	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2	3.6. Igualdad y no discriminación	
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	3.7. Accesibilidad universal de personas con discapacidad	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2	3.6. Igualdad y no discriminación	
		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 103-2	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	
		GRI 103-3		
		GRI 412-2		
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 102-15		Grupo DISA no considera ningún riesgo relevante en este aspecto.
		GRI 102-30		Grupo DISA no considera ningún riesgo relevante en este aspecto.
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 103-2	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	
		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 103-2	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 102-17	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	No se han recibido denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos
		GRI 103-2		
		GRI 406-1		
		GRI 411-1		
		GRI 419-1		DISA no presentó multas o sanciones no 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 103-2	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 103-2	5.1. Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	
		GRI 103-3		
		GRI 205-2		Personal formado en políticas anticorrupción
		GRI 205-3		
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 102-15		La Compañía no ha considerado riesgo fuera de lo normal en este aspecto. Sin embargo, cuenta con mecanismos de prevención.
		GRI 102-30		El Grupo no ha considerado ningún riesgo relevante en este aspecto.
		GRI 205-1		En los ejercicios 2018 y 2019 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 103-2	5.1. Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	

	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2	5.1. Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 103-2	5.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	
		GRI 201-1		
		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 103-2	6.1. Impacto de la actividad en la sociedad	
		GRI 103-3	6.1. Impacto de la actividad en la sociedad	
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 102-15		El Grupo no ha considerado ningún riesgo relevante en este aspecto.
		GRI 102-30		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 201-1	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 102-43	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
		GRI 413-1		
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13	1.3. Pertenencia a asociaciones del sector y el entorno	
		GRI 203-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
		GRI 201-1		
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-2	6.3. Subcontratación y proveedores	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 102-9	6.3. Subcontratación y proveedores	Cadena de suministro.
		GRI 103-2		
		GRI 308-1		
		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 103-2	6.4. 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 102-17	6.4.2. Sistemas de reclamación y quejas	
		GRI 103-2		
	GRI 418-1			
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-1	6.5. Información fiscal	
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4		
	Impuestos sobre beneficios pagados	NO GRI 201-1		

8. ANEXO II: LISTADO CENTROS DE TRABAJO

Sociedad	Cód Soc.	Centro de Trabajo	Provincia
DISA SUMINISTROS Y TRADIN	AGRU	Fomento	Santa Cruz
DISA SUMINISTROS Y TRADIN	AGRU	Río Bullaque	Madrid
ARTUSA	ARTU	Sheraton	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa SA	CURS	Las Palmas	Las Palmas
DISA Capital	DICA	Rio Bullaque	Madrid
DISA Corporación Petrol.	DICO	Fomento	Santa Cruz
DISA Corporación Petrol.	DICO	Paseo La Habana	Madrid
DISA Corporación Petrol.	DICO	Río Bullaque	Madrid
DISA Energía Eléctrica	DIEL	Fomento	Santa Cruz
DISA Servicios Energético	DIEN	Párroco V.Reina	Las Palmas
DISA Servicios Energético	DIEN	Fomento	Santa Cruz
Fundación DISA	DIFU	Párroco V.Reina	Las Palmas
Fundación DISA	DIFU	Fomento	Santa Cruz
DISA Gas S.A.U.	DIGA	Párroco V.Reina	Las Palmas
DISA Gas S.A.U.	DIGA	Fomento	Santa Cruz
DISA Gas S.A.U.	DIGA	Rio Bullaque	Madrid
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	A. Rguez. López	Santa Cruz
DISA Holding Energético	DIHE	Fomento	Santa Cruz
DISA Holding Energético	DIHE	Lab. Costa Sur	Santa Cruz
DISA Holding Energético	DIHE	Río Bullaque	Madrid
DISA Lusitania, S.A.	DILU	DISA Lusitania	Portugal
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 Nivaria	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Tinerfe	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	Fomento	Santa Cruz
DISA Renovables	DINO	Fomento	Santa Cruz
DISA Renovables	DINO	Parq Eól Arico	Santa Cruz
DISA Península SLU	DIPE	Río Bullaque	Madrid
DISA Red de Serv. Petr.	DIRE	Párroco V.Reina	Las Palmas
DISA Red de Serv. Petr.	DIRE	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	Arona	Santa Cruz
DISA Restauración y Ocio	DIRO	La Salle	Santa Cruz
DISA Restauración y Ocio	DIRO	Las Chafiras	Santa Cruz
DISA Restauración y Ocio	DIRO	Rio Bullaque	Madrid
DISA Atención Cliente SLU	DITE	Párroco V.Reina	Las Palmas
DISA Atención Cliente SLU	DITE	A. Rguez. López	Santa Cruz
EESSA	ESSA	La Nijareña	Almería
EESSA	ESSA	San Nicolas	Almería
EESSA	ESSA	Aerójerez	Cádiz
EESSA	ESSA	Caballo Blanco	Cádiz
EESSA	ESSA	Carranza	Cádiz

EESSA	ESSA	Delpuerto	Cádiz
EESSA	ESSA	El Marquesado	Cádiz
EESSA	ESSA	El Mirador	Cádiz
EESSA	ESSA	Jerez	Cádiz
EESSA	ESSA	L. Concepción	Cádiz
EESSA	ESSA	Makro S.Maria	Cádiz
EESSA	ESSA	Pizarro	Cádiz
EESSA	ESSA	Portichuelos	Cádiz
EESSA	ESSA	S.L. Barrameda	Cádiz
EESSA	ESSA	Salinas	Cádiz
EESSA	ESSA	Lucena	Córdoba
EESSA	ESSA	Alhendín	Granada
EESSA	ESSA	Armillá	Granada
EESSA	ESSA	Cúllar	Granada
EESSA	ESSA	Loma Verde	Granada
EESSA	ESSA	Padul	Granada
EESSA	ESSA	Cartaya	Huelva
EESSA	ESSA	CEE JR Jiménez	Huelva
EESSA	ESSA	Lepe	Huelva
EESSA	ESSA	Baeza	Jaen
EESSA	ESSA	Martos	Jaen
EESSA	ESSA	San Lucas	Jaen
EESSA	ESSA	Torredelcampo	Jaen
EESSA	ESSA	Univ.de Jaen	Jaén
EESSA	ESSA	Antequera	Málaga
EESSA	ESSA	Azucarera	Málaga
EESSA	ESSA	Benalmadena	Málaga
EESSA	ESSA	Cabopino	Málaga
EESSA	ESSA	Coín	Málaga
EESSA	ESSA	El Tarajal	Málaga
EESSA	ESSA	Estepona	Málaga
EESSA	ESSA	Guadalobon	Málaga
EESSA	ESSA	Gualdalhorce	Málaga
EESSA	ESSA	Los Prados	Málaga
EESSA	ESSA	Plaza Mayor	Málaga
EESSA	ESSA	Puerto Banús	Málaga
EESSA	ESSA	Rincón de la Victoria	Málaga
EESSA	ESSA	R. Higueron	Málaga
EESSA	ESSA	Ronda	Málaga
EESSA	ESSA	Torremolinos	Málaga
EESSA	ESSA	Trapiche	Málaga
EESSA	ESSA	Velez	Málaga
EESSA	ESSA	Aerosevilla	Sevilla
EESSA	ESSA	Alcalá Guadaira	Sevilla
EESSA	ESSA	Bormujos	Sevilla
EESSA	ESSA	Bujalmo	Sevilla
EESSA	ESSA	Dulce Nombre N	Sevilla
EESSA	ESSA	Dulce Nombre S	Sevilla
EESSA	ESSA	El Quema	Sevilla
EESSA	ESSA	El Retiro	Sevilla
EESSA	ESSA	Estepa	Sevilla
EESSA	ESSA	Gelves	Sevilla
EESSA	ESSA	Gines	Sevilla
EESSA	ESSA	La Giralda	Sevilla

EESSA	ESSA	La isla	Sevilla
EESSA	ESSA	La Liebre	Sevilla
EESSA	ESSA	La Victoria	Sevilla
EESSA	ESSA	Las Cabezas	Sevilla
EESSA	ESSA	Los Palacios	Sevilla
EESSA	ESSA	Los Palillos	Sevilla
EESSA	ESSA	Marchena	Sevilla
EESSA	ESSA	Montesierra	Sevilla
EESSA	ESSA	Osuna	Sevilla
EESSA	ESSA	Pal. Congreso	Sevilla
EESSA	ESSA	Palmete	Sevilla
EESSA	ESSA	Rana Chica	Sevilla
EESSA	ESSA	San Juan	Sevilla
EESSA	ESSA	Tablantes	Sevilla
EESSA	ESSA	Vista Giralda	Sevilla
EESSA	ESSA	Vistazul	Sevilla
EESSA	ESSA	Fraga	Huesca
EESSA	ESSA	Av. Cataluña	Zaragoza
EESSA	ESSA	La Muela	Zaragoza
EESSA	ESSA	Las Fuentes	Zaragoza
EESSA	ESSA	CEE Cerillero	Asturias
EESSA	ESSA	CEE Corredoria	Asturias
EESSA	ESSA	Jarrio I	Asturias
EESSA	ESSA	San Agustín	Asturias
EESSA	ESSA	Vázquez y Castr	Asturias
EESSA	ESSA	Villalegre	Asturias
EESSA	ESSA	Altapeña	Cantabria
EESSA	ESSA	Igollo	Cantabria
EESSA	ESSA	Los Castros	Cantabria
EESSA	ESSA	Makro Santander	Cantabria
EESSA	ESSA	Ávila	Ávila
EESSA	ESSA	Quintanapalla	Burgos
EESSA	ESSA	CEE L.Gongora	Leon
EESSA	ESSA	CEE Teja	Leon
EESSA	ESSA	Palencia	Palencia
EESSA	ESSA	CEE Santa Marta	Salamanca
EESSA	ESSA	Sancti Spiritus	Salamanca
EESSA	ESSA	L. A. S. Rafael	Segovia
EESSA	ESSA	La Lastrilla	Segovia
EESSA	ESSA	San Cristobal	Segovia
EESSA	ESSA	Segovia	Segovia
EESSA	ESSA	Av. Burgos	Valladolid
EESSA	ESSA	Av. de Gijón	Valladolid
EESSA	ESSA	Laguna Duero	Valladolid
EESSA	ESSA	Montico	Valladolid
EESSA	ESSA	Parquesol	Valladolid
EESSA	ESSA	Benavente	Zamora
EESSA	ESSA	Villalpando	Zamora
EESSA	ESSA	Almansa	Albacete
EESSA	ESSA	Tomelloso	Ciudad Real
EESSA	ESSA	Valdepeñas	Ciudad Real
EESSA	ESSA	Azuqueca Hen.	Guadalajara
EESSA	ESSA	El Corredor	Guadalajara
EESSA	ESSA	Fontanar	Guadalajara

EESSA	ESSA	Guadalajar Nudo	Guadalajara
EESSA	ESSA	ITV-Trafalgar	Guadalajara
EESSA	ESSA	Torrejón Rey	Guadalajara
EESSA	ESSA	Casarrubios II	Toledo
EESSA	ESSA	Cazalegas	Toledo
EESSA	ESSA	E.S. Illescas	Toledo
EESSA	ESSA	Olías Rey	Toledo
EESSA	ESSA	Seseña	Toledo
EESSA	ESSA	Toledo	Toledo
EESSA	ESSA	Valparaiso	Toledo
EESSA	ESSA	Baix Llobregat	Barcelona
EESSA	ESSA	C. del Vallés	Barcelona
EESSA	ESSA	Canvinyalets	Barcelona
EESSA	ESSA	Carrilet	Barcelona
EESSA	ESSA	Esparraguera	Barcelona
EESSA	ESSA	Granollers	Barcelona
EESSA	ESSA	Igualada	Barcelona
EESSA	ESSA	Illa Sabadell	Barcelona
EESSA	ESSA	Iradier Terré	Barcelona
EESSA	ESSA	La Roca Store	Barcelona
EESSA	ESSA	Makro Badalon	Barcelona
EESSA	ESSA	Molins de Rey	Barcelona
EESSA	ESSA	Santiga	Barcelona
EESSA	ESSA	Tona	Barcelona
EESSA	ESSA	Vilafranca	Barcelona
EESSA	ESSA	Anglés	Girona
EESSA	ESSA	Capmany	Girona
EESSA	ESSA	Celrá	Girona
EESSA	ESSA	Figueres	Girona
EESSA	ESSA	La Bóvila	Girona
EESSA	ESSA	La Junquera	Girona
EESSA	ESSA	Salt	Girona
EESSA	ESSA	Alcarrás	Lleida
EESSA	ESSA	Borges Blanques	Lleida
EESSA	ESSA	Alcanar	Tarragona
EESSA	ESSA	Autovia Salou	Tarragona
EESSA	ESSA	Calafell	Tarragona
EESSA	ESSA	Cambrils	Tarragona
EESSA	ESSA	Francoli	Tarragona
EESSA	ESSA	La Canonja	Tarragona
EESSA	ESSA	La Dorada	Tarragona
EESSA	ESSA	La Pineda	Tarragona
EESSA	ESSA	Riudoms	Tarragona
EESSA	ESSA	Vinyols i Arcs	Tarragona
EESSA	ESSA	Catena	Ceuta
EESSA	ESSA	Muelle Dato	Ceuta
EESSA	ESSA	D. Varadero	Ceuta
EESSA	ESSA	Punta Almina	Ceuta
EESSA	ESSA	Alcoy	Alicante
EESSA	ESSA	Almazara	Alicante
EESSA	ESSA	Av. Orihuela	Alicante
EESSA	ESSA	Denia	Alicante
EESSA	ESSA	Elche	Alicante
EESSA	ESSA	Elda	Alicante

EESSA	ESSA	Pedreguer Norte	Alicante
EESSA	ESSA	Pedreguer Sur	Alicante
EESSA	ESSA	Petrer	Alicante
EESSA	ESSA	Rabassa	Alicante
EESSA	ESSA	Redován	Alicante
EESSA	ESSA	Shel Torrevieja	Alicante
EESSA	ESSA	Jérica	Castellón
EESSA	ESSA	Beniparrell	Valencia
EESSA	ESSA	Cristo de la Fe	Valencia
EESSA	ESSA	Godella	Valencia
EESSA	ESSA	Horta Nord	Valencia
EESSA	ESSA	Los Naranjos	Valencia
EESSA	ESSA	Makro Valencia	Valencia
EESSA	ESSA	Massalfassar	Valencia
EESSA	ESSA	Montesa	Valencia
EESSA	ESSA	Puerta Levante	Valencia
EESSA	ESSA	San Isidro	Valencia
EESSA	ESSA	Serrería	Valencia
EESSA	ESSA	Torrent	Valencia
EESSA	ESSA	Badajoz Expres	Badajoz
EESSA	ESSA	Fe Almendralejo	Badajoz
EESSA	ESSA	Las Cumbres	Badajoz
EESSA	ESSA	Merida	Badajoz
EESSA	ESSA	Talavera La Rea	Badajoz
EESSA	ESSA	Navalmoral	Cáceres
EESSA	ESSA	Plasencia	Cáceres
EESSA	ESSA	Bens	A Coruña
EESSA	ESSA	Boiro	A Coruña
EESSA	ESSA	Makro Coruña	A Coruña
EESSA	ESSA	San Pedro de No	A Coruña
EESSA	ESSA	Valdoviño	A Coruña
EESSA	ESSA	Rias Baixas	Pontevedra
EESSA	ESSA	Makro Palma	Baleares
EESSA	ESSA	Marratxi	Baleares
EESSA	ESSA	Valldemoss	Baleares
EESSA	ESSA	Alberto Aguiler	Madrid
EESSA	ESSA	Alcalá Henares	Madrid
EESSA	ESSA	Alcobendas	Madrid
EESSA	ESSA	Alcorcon G	Madrid
EESSA	ESSA	Av. Andalucía	Madrid
EESSA	ESSA	Av. Aviación	Madrid
EESSA	ESSA	Casablanca	Madrid
EESSA	ESSA	CEE Las Tablas	Madrid
EESSA	ESSA	CEE Los Majuelo	Madrid
EESSA	ESSA	Ciempozuelos	Madrid
EESSA	ESSA	Collado Mediano	Madrid
EESSA	ESSA	Colmenar	Madrid
EESSA	ESSA	Coslada	Madrid
EESSA	ESSA	E.S. Algete	Madrid
EESSA	ESSA	El Dorado	Madrid
EESSA	ESSA	Fuente El Saz	Madrid
EESSA	ESSA	Fuentidueña	Madrid
EESSA	ESSA	Getafe	Madrid
EESSA	ESSA	Goya	Madrid

EESSA	ESSA	Guadarrama	Madrid
EESSA	ESSA	Humanes	Madrid
EESSA	ESSA	La Cabrera	Madrid
EESSA	ESSA	La Serna	Madrid
EESSA	ESSA	Las Monjas	Madrid
EESSA	ESSA	Los Castillos	Madrid
EESSA	ESSA	Los Viñedos	Madrid
EESSA	ESSA	Lozoyuela	Madrid
EESSA	ESSA	M40	Madrid
EESSA	ESSA	Machupichu	Madrid
EESSA	ESSA	Makro Barajas	Madrid
EESSA	ESSA	Makro Leganes	Madrid
EESSA	ESSA	Manzanares	Madrid
EESSA	ESSA	Moraleja	Madrid
EESSA	ESSA	Parla	Madrid
EESSA	ESSA	Parque Cataluña	Madrid
EESSA	ESSA	Parque Forestal	Madrid
EESSA	ESSA	Plaza Elíptica	Madrid
EESSA	ESSA	Pozuelo	Madrid
EESSA	ESSA	Puente Praga	Madrid
EESSA	ESSA	Puerta Madrid	Madrid
EESSA	ESSA	Rivas	Madrid
EESSA	ESSA	Soto Henares	Madrid
EESSA	ESSA	Torres Alameda	Madrid
EESSA	ESSA	V. Complutense	Madrid
EESSA	ESSA	V. La Cañada	Madrid
EESSA	ESSA	Valdebebas	Madrid
EESSA	ESSA	Valdelaparra	Madrid
EESSA	ESSA	Valdemorillo	Madrid
EESSA	ESSA	Valdemoro	Madrid
EESSA	ESSA	Vallecas	Madrid
EESSA	ESSA	Villaverde	Madrid
EESSA	ESSA	Villalba	Madrid
EESSA	ESSA	Viña de Tomillo	Madrid
EESSA	ESSA	Alfonso XIII	Melilla
EESSA	ESSA	Carlos V	Melilla
EESSA	ESSA	Puente Triana	Melilla
EESSA	ESSA	Altoreal	Murcia
EESSA	ESSA	El Descanso	Murcia
EESSA	ESSA	Juan de Borbon	Murcia
EESSA	ESSA	La Manga	Murcia
EESSA	ESSA	Makro Murcia	Murcia
EESSA	ESSA	Mercamurcia	Murcia
EESSA	ESSA	Polaris Murcia	Murcia
EESSA	ESSA	Región Murciana	Murcia
EESSA	ESSA	Mugiro	Navarra
EESSA	ESSA	Mutilva	Navarra
EESSA	ESSA	Betoño	Alava
EESSA	ESSA	Rivabellosa	Alava
EESSA	ESSA	Urnieta	Guipuzcoa
EESSA	ESSA	Arriaundi	Vizcaya
EESSA	ESSA	Makro Bilbao	Vizcaya
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Arrecife	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	El Sauzal Trans	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Fomento	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Güimar	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Los Campitos	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Los Silos	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Montañeta	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Tiñosas	Santa Cruz
Gasificadora Regional Can	GARE	Fomento	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	C.Deport.Telde	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	El Goro - Telde	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Fuerteventura	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Lanzarote	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	Güimar	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	La Candelaria	Santa Cruz
DISA Fuerteventura, S.L.	LFUE	Fuerteventura	Las Palmas
DISA Gomera, S.L.	LGOM	La Gomera	Santa Cruz
DISA Gran Canaria, S.L.	LGRA	Salinetas	Las Palmas
DISA El Hierro, S.L.	LHIE	Valverde	Santa Cruz
DISA Lanzarote, S.L.	LLAN	Lanzarote	Las Palmas
DISA La Palma, S.L.	LPAL	Breña Alta	Santa Cruz
DISA La Palma, S.L.	LPAL	Breña Baja	Santa Cruz
DISA Tenerife, S.L.	LTEN	Párroco V.Reina	Las Palmas
DISA Tenerife, S.L.	LTEN	Fomento	Santa Cruz
DISA Tenerife, S.L.	LTEN	Granadilla	Santa Cruz
DISA Tenerife, S.L.	LTEN	Salinetas	Santa Cruz
DISA Tenerife, S.L.	LTEN	Melilla	Melilla
DISA Gestión Log., S.L.	LTRA	Fuerteventura	Las Palmas
DISA Gestión Log., S.L.	LTRA	Lanzarote	Las Palmas
DISA Gestión Log., S.L.	LTRA	Salinetas	Las Palmas
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	Fomento	Santa Cruz
DISA Gestión Log., S.L.	LTRA	La Gomera	Santa Cruz
DISA Energy S.L.U	PELI	Barcelona	Barcelona
DISA Energy S.L.U	PELI	Rio Bullaque	Madrid
Prodalca España,S.A.	PROD	CEE D.Chill	Las Palmas
Prodalca España,S.A.	PROD	CEE D. Pardilla	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 I	Las Palmas
Prodalca España,S.A.	PROD	D. Aeropuertoll	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. 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. Circun II	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Circunval II	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. D. Canarias	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. Mogán	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. P del Carmen	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Pozo	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. Rio 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. Teguisse Golf	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Los Mármoles	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Tarahales I	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Valterra	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Nv. Ingenio	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	D. Arucas	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Corralejo	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. Pto 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	S. Flick Lanza	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. Aeroprt 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. Cristianos	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. 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. Tío 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	S. Arona	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Chorrillo	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. El Águila	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 Victoria	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. LaPerdoma	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. Ramonal	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Realejos	Santa Cruz

Prodalca España, S.A.	PROD	S. St Úrsula	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Mayorazgo	Santa Cruz
Renta Insular Canaria S.A	RINC	Río Bullaque	Madrid
Shell&DISA Aviation España	SDAE	Río Bullaque	Madrid
UTE Syoc-In Est.Fitness	SYEF	El Galeón	Santa Cruz

9. ANEXO III: INCORPORACIÓN DE PRIO AL GRUPO DISA

(103-2,103-3)

El Grupo DISA, aplicando su estrategia de expansión internacional, logró en el ejercicio 2020 la adquisición de los negocios energéticos del Grupo PRIO en Portugal. El acuerdo entre el fondo de inversiones Oxy Capital y el Grupo DISA sobre los términos y condiciones de la compra-venta se alcanzó en el mes de agosto, momento en el que la operación pasó a ser sometida a la preceptiva y vinculante validación por parte de las autoridades portuguesas en materia de competencia.

La revisión oficial concluyó con la aprobación por la Autoridad de la Competencia de Portugal, formalizada el 5 de octubre de 2020.

La integración de los activos y el personal, y el inicio de la gestión de los negocios de PRIO con los nuevos propietarios comenzó a finales del mes de octubre, por lo que ha sido escasa su incidencia en la información no financiera del ejercicio 2020 del conjunto del Grupo DISA.

El proceso de integración de datos y la homogenización de los criterios para su correcto procesamiento como parte del Grupo DISA se ha iniciado a finales del ejercicio 2020. Este hecho impide para este ejercicio la presentación de la información no financiera de la división portuguesa integrada con el resto del Grupo DISA.

Con el objetivo de hacer constar los principales parámetros requeridos en este estudio de información no financiera relativos a la división del Grupo DISA en Portugal, se ha creado este anexo específico.

Seguridad jurídica y estabilidad para la sociedad y la economía lusa

El Grupo DISA amplía su actividad en el mercado luso con el objetivo de aportar valor añadido a la economía y la sociedad portuguesa. Para tal fin, el primer compromiso que asume el nuevo operador, dentro de las condiciones para la incorporación de PRIO en DISA, es garantizar la continuidad de todas las actividades que ha desarrollado hasta la fecha la compañía portuguesa, y asumir los compromisos contractuales vigentes en el momento del traspaso con todos los clientes y proveedores.

Actividades de negocio

La operación supone la integración en el Grupo DISA de la red de estaciones de PRIO, con 252 puntos de venta en todo el territorio luso. De las 252 estaciones que integran la red adquirida, 104 son de gestión propia y 148 están gestionadas por terceros mediante acuerdos de arrendamiento de industria y/o abanderamiento y suministro en exclusiva. Esta amplia red cuenta con 88 tiendas de conveniencia, la tercera más amplia del país, 20 lavados, y la comercialización de GLP envasado y lubricantes.

Además de la oferta de combustibles convencionales, gasolinas, gasóleos y autogás, en más de 60 de estas estaciones de servicio, hay instalados más de 190 puntos de recarga eléctrica.

Con esta red de estaciones, DISA se posiciona en el mercado portugués como el cuarto operador y alcanza una cuota de mercado del 10%.

Las actividades de negocio adquiridas por DISA incluyen suministros y trading en Portugal, además de una terminal de almacenamiento de combustibles.

También, gracias a esta operación, entra en la producción de biodiésel, actividad alineada con el compromiso de DISA con la reducción de emisiones y la sostenibilidad.

La seguridad de las personas y el entorno que es prioridad para PRIO, es cuestión sine qua non para el Grupo DISA.

Desde el punto de vista medio ambiental, PRIO cuenta para su Terminal de Almacenamiento de Aveiro con las siguientes certificaciones ISO: 45001:2019; ISO 14401:2015; ISO 9001:2015

Además, PRIO dispone de un reglamento de seguridad en el trabajo e incentiva a sus trabajadores por el

cumplimiento de los objetivos en esta materia.

En cuanto a los principales indicadores de empleo, la plantilla media anual consolidada de PRIO alcanzó las 780 personas durante el ejercicio 2020, 43 más que en el año 2019 (5,8% de crecimiento), no desglosándose la información correspondiente a los dos meses del ejercicio 2020 que ha pertenecido Grupo PRIO a Grupo DISA, al no disponerse la información desagregada requerida para este periodo. La plantilla media correspondiente a los dos meses tras la integración en el Grupo DISA es de 755 personas. El aumento de contrataciones se generó principalmente por el crecimiento en el número de estaciones de servicio de gestión propia en la red PRIO, que pasó de tener 98 puntos de venta en 2019 a 104 en 2020 (6,1% de aumento).

405-1b)

Número total de Empleados/as según Grupo de edad	2020	2019
< 25 años	156	126
26-35 años	312	325
36-45 años	220	198
46-55 años	74	68
56-65 años	17	19
> 66 años	1	1
Total	780	737

En 2020, el 57,8% del equipo PRIO estaba integrado por mujeres, lo que supone un crecimiento del 8,4% respecto al ejercicio 2019. Siendo aún asignatura pendiente el trasladar este alto porcentaje de mujeres en la empresa a la cadena de mando, tanto en mandos intermedios como en los puestos de alta dirección.

Plantilla total/según género	2020	2019
Mujeres	451	416
Hombres	329	321
Total	780	737

(405-1b)

Empleados/as según clasificación profesional y genero	2020	2019
Alta dirección	39	38
Mujeres	10	10
Hombres	29	28
Mandos intermedios	199	187
Mujeres	88	90
Hombres	111	97
Resto del personal	542	512
Mujeres	353	316
Hombres	189	196
Total	780	737

En cuanto a la estabilidad en el empleo, el 64,5% de los contratos laborales en PRIO son de carácter indefinido, lo que supone un aumento notable respecto al ejercicio 2019, al crecer este porcentaje en el 128,3% en tan solo 12 meses. Respecto a la modalidad de contrato por jornada de trabajo, el uso del contrato a tiempo parcial es claramente residual. Solo el 1,5% de la plantilla está contratada a tiempo parcial en PRIO.

(102-8)

Número total y distribución de modalidades de contrato		2020	2019
Contratación	Indefinida	503	392
	Temporal	277	345
	Total	780	737
Jornada	Completa	768	723
	Parcial	12	14

	Total	780	737
--	-------	-----	-----

En PRIO existe un código de conducta para la lucha contra el acoso en el trabajo y el fomento de la igualdad y la no discriminación.

También tiene establecido un sistema de remuneración que bonifica la asistencia al trabajo, el cumplimiento de las normas de seguridad, la gestión de stocks (aplicable a los encargados de las estaciones) y cuenta con un subsidio de prevención para el personal adscrito a los servicios de ingeniería y mantenimiento.

Dispone de plan de Formación con un procedimiento para la aprobación de las distintas solicitudes formativas. Cuenta también con un reglamento para becas en práctica y un reglamento para otorgar becas por mérito a hijos de empleados.

En cuanto a inclusión e integración social, PRIO Energy tiene el título de "Entidad Empleadora Inclusiva" dado por el Instituto de Empleo (integración de personas con discapacidad).

10. ANEXO IV: ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL
SUBGRUPO DAMM

Damm

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
2020

1	MODELO DE NEGOCIO	3
1.1	Sociedades y productos.....	3
1.2	Clientes y mercados	7
1.3	Pertenencia a asociaciones del sector y el entorno.....	8
1.4	Objetivos y estrategias	9
1.5	Visión del entorno	13
1.6	Impactos, riesgos y oportunidades principales.....	15
1.7	Análisis de materialidad	17
2	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES.....	19
2.1	Cambio climático y contaminación	20
2.2	Economía circular, prevención y gestión de residuos.....	23
2.3	Uso sostenible de los recursos	27
2.4	Protección de la biodiversidad	30
3	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	32
3.1	Empleo.....	33
3.2	Organización del trabajo	41
3.3	Salud y seguridad laboral	43
3.4	Relaciones sociales	50
3.5	Formación.....	51
3.7	Igualdad y no discriminación.....	53
3.6	Accesibilidad universal de personas con capacidades diferentes.....	55
4	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	57
5	INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNOS	58
5.1.	Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales.....	58
5.2.	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	58
6	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	59
5.3.	Impacto de la actividad en la sociedad	59
5.4.	Acciones de asociación y patrocinio.....	63
5.5.	Subcontratación y empresas proveedoras.....	64
5.6.	Consumidores y consumidoras	66
5.7.	Información fiscal	70
7	PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME	71
8	TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	72

1 MODELO DE NEGOCIO

1.1 Sociedades y productos

(102-1, 102-10) Damm está formada por SA Damm, como sociedad principal, y una red de empresas pertenecientes a diferentes sectores de actividad: fabricación y envasado de cervezas, aguas, refrescos y productos lácteos; servicios logísticos y de distribución capilar; elaboración y venta de cafés, y restauración y organización de eventos.

(102-2, 102-5) 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.
- **Derivats Lactis Mallorquins, 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 % naturales manteniendo la fórmula de tostado artesana instaurada en 1850.
- **Grupo Rodilla.** Grupo de restauración compuesto por tres marcas: Rodilla, Jamaica Coffee Experience y Café de Indias Coffee Shop.
- **Damm Distribución 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; creación y comercialización de toda clase de contenidos artísticos y culturales, y gestión del World Padel Tour.
- **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 comercializa algunas de las marcas de cerveza de la compañía al por mayor en este país.
- **Rodilla US LLC.** Sociedad de Rodilla en EE. UU. dedicada a la restauración y venta de sándwiches.

(102-2) El **porfolio de productos** de Damm está formado por:

- **Cervezas:**
 - Damm (Estrella Damm, Voll-Damm, Damm Lemon, Complot, Inedit, Malquerida, Bock Damm, Free Damm, Free Damm Limón, Free Damm Tostada*, Equilater*, Daura, Daura Märzen, A. K. Damm, Xibeca, Keler y Cerveza de Navidad 2020*).
 - Estrella de Levante (Estrella de Levante, Estrella de Levante 0,0, Punta Este, Verna y Cerveza de Navidad Edición Limitada 2020*).
 - Cervezas Victoria (Victoria, Victoria Sin, Victoria Pasos Largos* y Victoria Marengo*).
 - Otras: Turia, Calatrava Pilsen, Calatrava Pura Malta, Oro, Rosa Blanca, Innis & Gunn, Estrella del Sur, Estrella del Sur Especial, Estrella del Sur 0,0, Skol, Tagus, Brooklyn, Radeberger, Schofferhofer Grapefruit, Pabst Blue Ribbon y Carlsberg*.

(* Novedades en 2020)
- **Aguas y otras bebidas:** Veri, Fuente Liviana, Font Major, Pirinea, Fever-Tree (Indian Tonic Water, Mediterranean TW, Elderflower TW, Aromatic TW, Refreshingly Light TW, Ginger Ale, Ginger Beer, Sicilian Lemonade y Madagascan Cola), Soda Water, Arizona, Sureo y Olde English.
- **Lácteos:** Agama (Agama leche entera UHT 1 l, Agama leche semidesnatada UHT 1 l, Agama leche desnatada UHT 1 l, Agama leche entera fresca 1 l, Agama leche semidesnatada fresca 1 l, Agama leche especial restauración UHT 1 l, Agama leche entera fresca garrafa 10 l, Agama nata para montar UHT 35 % m. g. 1 l, Agama nata para montar pasteurizada 35 % m. g. 5 l y Agama mantequilla 25 kg), Letona leche entera fresca, Letona leche UHT 0 % m. g., Letona leche UHT Grand Crème, Letona leche semidesnatada fresca, Letona leche UHT especial hostelería, Laccas (Laccas botella vidrio 200 ml, Laccas brik 1 l, Laccas botella plástico 1 l, Laccas minibrik 200 ml, Laccas 0 % sin lactosa botella vidrio 200 ml, Laccas 0 % sin lactosa brik 1 l y Laccas 0 %); Cacaolat original, Cacaolat 0 %, Cacaolat 95 % leche, Cacaolat Veggie y Cacaolat Noir.
- **Restauración y cafés:** Grupo Rodilla (Rodilla, Jamaica Coffee Experience y Café de Indias), Hamburguesa Nostra, Vaca Nostra, Cafès Garriga (Selección Puro-Arábica, Puro Arábica Intenso, Selección Descafeinado, Selección Crème Natural, Selección Exprés Natural y Selección Superior Natural, Selección Colombia, Selección Descafeinado al Agua, Cafès Garriga infusiones y Cafès Garriga cápsulas).
- **Logística y distribución capilar:** Damm Distribución Integral, Pall-Ex Iberia y Alfil Logistics.
- **Otros:** SetPoint Events.

(102-3, 102-4) Los centros de trabajo de Damm se ubican en:

Cataluña

- Sociedad Anónima Damm. C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.
- Damm Distribución Integral. C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.
- Corporación Económica Delta. C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.

Comunidad de Madrid

- Plataforma Continental Madrid. Polígono Industrial Las Mercedes. C/ Samaniego, 3. 28022 Madrid.
- Grupo Rodilla. C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.

- 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.

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.

Región de Murcia

- Estrella de Levante. C/ Mayor, 171. 30100 Espinardo.

Comunidad Valenciana

- Font Salem. Partida El Frontó, s/n. 46843 Salem.
- Font Salem, El Puig. Camino al 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.

- Pall-Ex Iberia. C/ Cerrajeros, 23-31-33, Manzana M-4. 28830 San Fernando de Henares.
- SetPoint Events. C/ Río Bullaque, 2. 28034 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 Julio. 07009 Palma de Mallorca.

Portugal

- Font Salem Portugal. Quinta da Mafarra, Várzea. 2009-003 Santarém.

Reino Unido

- Damm Brewery UK, L.T.D. 5th Bear Lane, Southwark, Londres.

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.

(102-3, 102-4) Las distribuidoras propias de Damm se ubican en:

Cataluña

- Distribuidora de Begudes Movi, SL. C/ Molí de Can Bassa, 1. 08100 Mollet del Vallès.
- Distridam, SL. C/ Enric Prat de la Riba, 13. 08830 Sant Boi de Llobregat.
- Representaciones Reunidas Ulbe, SL. C/ Enric Prat de la Riba, 13. 08830 Sant Boi de Llobregat.
- Barnadis Logistica 2000, SL. C/ Enric Prat de la Riba, 13. 08830 Sant Boi de Llobregat.
- Nabrisa Distribuciones, SL. C/ Camí de Capellades, s/n. 08800 Vilanova i la Geltrú.

Comunidad Valenciana

- Dayroveli, SL. P.º El Oliveral, s/n, fase 2, parcela 10B. 46190 Riba-roja de Turia.
- Distribucions de Begudes de Marina Alta, SL. C/ Liverpool, 6. 03738 Badia de Xàbia.

- Mascarell Comercial de Bebidas, SL. Partida Salandar, s/n. 03570 Villajoyosa.
- Distrialmo, SL. Polígono Industrial Las Maromas. C/ Austria, 6. 03160 Almoradí.

Región de Murcia

- Cerbeleva, SL. Polígono Industrial Oeste. Av. Francisco Salzillo, parcela 26/11. 30169 Murcia.
- Cerbeleva, SL. Polígono Industrial Los Camachos. C/ Barrio, s/n. 30369 Los Camachos.
- Cerbeleva, SL. Polígono Industrial Saprelorca. Av. Río Guadalentín, parcela D-15. 30817 Lorca.
- Comercial Distribuidora de Cervezas del Noreste, SL. Polígono Industrial Ascoy. Av. del progreso, parcela B2. 30530 Cieza.

Andalucía

- Estrella del Sur Distribuciones Cerveceras, SL. C/ San Nicolás Uno, 6. 41500 Alcalá de Guadaíra.
- Estrella del Sur Distribuciones Cerveceras, SL. Polígono Industrial El Palmar. C/ Curtidores, 3. 11500 El Puerto de Santa María.
- Estrella del Sur Distribuciones Cerveceras, SL. Polígono Industrial Las Quemadas. C/ Imprenta de la Alborada, parcela 243. 14014 Córdoba.

País Vasco

- Bizkaiko Edari Komertzialak, SL. Polígono Industrial Torrelaragoiti, P5 E1. 48170 Zamudio.
- Gasteiz Banaketa Integrala, SL. Zuazobidea Kalea, 30. 01015 Vitoria-Gasteiz.
- Bebidas Ugalde, SL. Polígono Industrial Guardi, 39-40. 20213 Idiazabal.

Islas Baleares

- Comercial Mallorquina de Begudes, SL. C/ Calçat, 11. 07011 Palma de Mallorca.
- Comercial Plomer Distribucions, SL. Ctra. de Marjals, 0. 07440 Muro.
- Dismenorca, SL. C/ Sabaters, 30. 07760 Ciutadella de Menorca.

Comunidad de Madrid

- Licavisa, SL. Polígono Industrial Las Mercedes. C/ Samaniego, 3. 28022 Madrid.
- Licavisa, SL. Polígono Industrial La Encinilla. C/ Guadarrama, 30. 28411 Moralzarzal.

Castilla-La Mancha

- Cervezas Calatrava, SL. Polígono Industrial. C/ Carlos Morales, s/n. 13195 Poblete.

Islas Canarias

- Intercervecera, SL. Av. Lucio Diaz Flores Feo, 95. 38639 Las Chafiras, Santa Cruz de Tenerife.

1.2 Clientes y mercados

(102-6) Debido a la diversidad de negocios, los sectores servidos y los tipos de clientes son distintos en cada caso:

Bebidas (cervezas, aguas y refrescos) y alimentación (productos lácteos y café)	Clientes. 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: alimentación para consumo fuera del establecimiento y hostelería para consumo en el propio establecimiento: independientes (la mayoría de los establecimientos de España) y organizados (clientes del canal grandes cuentas de hostelería). Consumidores/as. Personas consumidoras finales de los productos.
Restauración	Franquicias. Persona física o jurídica que obtiene el derecho a comercializar y explotar la marca. Consumidores/as. Personas consumidoras finales de los productos en los establecimientos.
Servicios logísticos y de distribución capilar	Clientes. Empresas de diferentes sectores y otros operadores logísticos.
Organización de acontecimientos	Clientes. Empresas u organizaciones que deseen organizar competiciones y acontecimientos deportivos o culturales de cualquier clase.

En la continua apuesta de Damm por la digitalización, esta vez unida a la voluntad de ayudar a la hostelería, la compañía lanzó la aplicación Bar Manager, un canal de comunicación directo con la hostelería que busca aportar valor añadido a través de diversas funcionalidades y contenidos. Bar Manager permite a las personas profesionales de la hostelería gestionar su negocio de una manera fácil y cómoda, contribuyendo además a su digitalización. Durante la crisis sanitaria derivada de la COVID-19, y especialmente en sus inicios, Bar Manager ha sido una aliada para afrontar el proceso de reapertura de los negocios tras la situación causada por la pandemia. Esta *app* ofreció desde información actualizada de la normativa sanitaria de aplicación hasta píldoras formativas pensadas para optimizar la gestión de los negocios. Los contenidos publicados en 2020 han superado las 197.000 visualizaciones. Al cierre de 2020 cuenta ya con más de 25.000 establecimientos registrados por todo el territorio nacional. Para el 2021 se espera que esta base de clientes siga creciendo, al igual que la propia *app*, que va incorporando nuevos contenidos y funcionalidades de forma constante.

(102-4, 102-6) En el mercado de las cervezas, Damm ha seguido avanzando en el proceso de internacionalización y, actualmente, sus marcas están presentes en más de 130 países. En 2020 ha abierto nuevos mercados en el continente africano. También ha abierto mercado en Cuba, Colombia, Armenia, Serbia y Turquía.

Países a los que Damm exporta cerveza con marca propia:



Como novedad, cabe destacar que desde 2020 tanto Estrella Damm como Daura están disponibles en más de 500 tiendas de las principales cadenas de supermercados de Quebec (Canadá), con la incorporación a la red de distribución de Metro, IGA y Provigo.

En cuanto al Grupo Rodilla, en el futuro se seguirá acercando a nuevas regiones para reforzar su presencia en los mercados. Concretamente, en la zona del norte de España: País Vasco, Cantabria, Asturias, Galicia, Navarra, Cataluña (Barcelona), Comunidad Valenciana, Islas Baleares e Islas Canarias.

1.3 Pertenencia a asociaciones del sector y el entorno

⁽¹⁰²⁻¹³⁾ Identificar retos y oportunidades para el desarrollo económico y social forma parte de la filosofía de Damm y la fuerza motriz de su implicación con distintas asociaciones y organizaciones alineadas con su estrategia y sus valores. En el ejercicio 2020 destaca la adhesión de la compañía a:

- **Aluminium Stewardship Initiative.** El estándar más reconocido internacionalmente para la evaluación de la sostenibilidad de las empresas durante todo el ciclo de vida del aluminio, desde su obtención y producción hasta su uso y reciclaje.
- **Forética.** Organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial. Su misión es integrar los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y la gestión de empresas y organizaciones.
- **Voluntare.** Red internacional para la promoción del voluntariado corporativo en Europa y Latinoamérica. Un espacio para el encuentro y la colaboración entre organizaciones, empresas y personas.

Igualmente, durante este ejercicio Damm Distribución Integral ha entrado a formar parte de la Federación Española de Empresas de Distribución a Hostelería y Restauración (Fedishoreca), que tiene por objetivo conseguir la máxima participación y representación del sector de distribución en Horeca en España.

Por su parte, Alfil Logistics se ha adherido a la asociación Empresas por la Movilidad Sostenible, una iniciativa que surge como punto de encuentro para las empresas, instituciones y administración pública que apuestan por un crecimiento sostenible desde los puntos de vista económico, social y medioambiental.

En el ejercicio 2020 Damm ha formado parte de las siguientes asociaciones, fundaciones y/o entidades:



1.4 Objetivos y estrategias

El objetivo principal de Damm se centra en ser un grupo global de bebidas con un crecimiento constante y rentable que tenga en cuenta la sostenibilidad y el compromiso con todos sus grupos de interés (equipo humano, clientes, consumidores y consumidoras, accionistas, empresas proveedoras y la sociedad en general), así como el medioambiente.

En este sentido, Damm cuenta en la actualidad con 4.707 colaboradores y colaboradoras y comercializa y distribuye sus productos en más de 130 países, siendo España su principal mercado.

Damm cerró el ejercicio 2020 con una producción de 18,08 millones de hectolitros de cerveza, agua mineral y refrescos.

Estas cifras confirman su posición de liderazgo en el sector de bebidas en la península Ibérica y como primer grupo cervecero en España y Portugal con una cuota del 27,8 %.

Estrategia

Para lograr estos objetivos, Damm orienta su acción a través de los siguientes ejes estratégicos:

a) Innovación y diferenciación

Damm apuesta por la innovación y la creatividad constantes como forma de diferenciación en todos los segmentos de negocio en los que está presente. En el ejercicio 2020, aunque algunos proyectos se han visto retrasados por el impacto causado por la COVID-19, se han invertido 6,5 millones de euros en investigación y desarrollo y en innovación tecnológica.

Durante el ejercicio 2020 el Comité de Innovación de Cervezas de Damm, liderado por el Departamento de I+D, ha centrado sus esfuerzos en conocer con más profundidad los diferentes estilos y las nuevas tendencias de cerveza existentes actualmente, así como su categorización. Fruto de este trabajo, el Área de Investigación Cervecera ha desarrollado tres tipos de proyectos de I+D:

- Desarrollo y lanzamiento de nuevos estilos de cerveza sobre la base de nuevos ingredientes y tipos de levadura que tendrán lugar en 2021.
- Lanzamiento de nuevos productos: Equilater (cerveza Imperial Stout) y Free Damm Tostada (cerveza tostada sin alcohol).
- Mejora de nuevas formulaciones de los productos existentes.

Desde *Packaging* y Decoraciones se ha trabajado en el desarrollo de soluciones para reducir el impacto del uso de plástico. El principal proyecto es la sustitución de las anillas de plástico para la sujeción de las latas de Estrella Damm por un sistema de envase múltiple de cartón 100 % biodegradable conocido como LatCub que ya es una realidad desde diciembre de 2020.

Por último, cabe destacar que en el caso del formato de Veri Trekking la botella es de plástico reciclado (rPET) 100 %, igual que la botella en formato 50 cl de Font Major.

En el ejercicio 2020 las marcas Damm que han implantado este sistema han sido: Bock-Damm, Damm Lemon, Daura, Free Damm, Inedit, Keler, Oro, Rosa Blanca, Turia, Voll Damm y Xibeca, además de Estrella Damm, que inició su implementación en 2019. En el ejercicio 2020, todas las marcas producidas y envasadas en El Prat de Llobregat han implementado este sistema.

También se ha incorporado un elevado porcentaje de plástico reciclado en la composición de los films retráctiles utilizados para agrupar latas o botellas de litro, además de diseñar nuevos estuches de cartón que permitan sustituir el film retráctil. En concreto, esta mejora se ha implementado en estuches de 12 unidades (Estrella Damm, Free Damm, Keler, Turia, Voll Damm y Xibeca) y de 6 unidades (Estrella Damm y Free Damm).

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 esta participación activa en todas las fases del proceso, Damm garantiza el acceso y la calidad de sus materias primas, fomenta la sostenibilidad en el uso de los recursos y mitiga la exposición a los riesgos del negocio.

c) Transformación digital

La transformación digital es una herramienta clave para continuar impulsando la competitividad que ha ganado relevancia a causa de la situación provocada por la COVID-19: la forma de consumir y de hacer llegar los productos y servicios a los consumidores y consumidoras ha cambiado y, en consecuencia, también lo han cambiado el vínculo con los clientes, las relaciones humanas en la compañía y los métodos de gestión.

La incorporación de la tecnología ha supuesto un cambio cultural enfocado a situar a las personas en el centro, que se ha seguido desarrollando de forma transversal en toda la organización y que este año 2020 ha cobrado una relevancia fundamental. El objetivo ha sido mitigar los impactos de la COVID-19 en la actividad de la compañía permitiendo su continuidad y seguir abasteciendo al mercado, e incluso potenciar nuevas herramientas, como la *app* Bar Manager o la tienda online Damm Shop a las personas usuarias finales.

La digitalización también ha sido fundamental durante la fase de confinamiento vivida para garantizar una comunicación constante con los colaboradores y colaboradoras de la compañía mediante iniciativas como #DammTalks: un espacio para disfrutar en *streaming* de ponencias a cargo de personas de dentro y fuera de la compañía sobre digitalización, innovación, producto, sostenibilidad y muchos temas más.

En el futuro, con el fin de promover la generación de soluciones creativas, disruptivas e innovadoras de la mano de diferentes grupos de interés (colaboradores y colaboradoras, corporaciones, universidades, *startups*, comunidad científica, etc.), se lanzará LAB1876, el programa de innovación abierta de la compañía.

d) Desarrollo sostenible y protección del medioambiente

Damm reafirma su apuesta por la sostenibilidad como eje fundamental de su estrategia, lo que ha permitido que la compañía se convierta en un referente en la identificación y la evaluación de su huella ambiental y en la reducción de sus efectos.

En su afán de continuar con la protección del medioambiente, la compañía sigue avanzando en la implantación de sistemas de embalaje más sostenibles. En 2020 se ha trabajado en el nuevo embalaje para los *packs* de latas de Estrella Damm, fabricado con cartón procedente de bosques gestionados de forma sostenible y responsable. Su lanzamiento está previsto para principios de 2021.

La gestión ética y responsable es uno de los ejes fundamentales en el desarrollo de la actividad de Damm. Por ello, durante el ejercicio 2020 se han desarrollado diversos proyectos, entre los que destacan la creación del Comité de Sostenibilidad y el inicio del proceso de creación del propósito corporativo.

Los esfuerzos que se han realizado en los últimos ejercicios dentro de este ámbito se han visto recompensados con la escalada de puestos en el ranking MERCO Responsabilidad y Gobierno Corporativo, pasando de la posición 54 a la 41 en 2020.

e) Internacionalización

Damm continúa su apuesta decidida de crecimiento internacional para seguir siendo una marca referente vinculada con la gastronomía y el estilo de vida mediterráneo con un posicionamiento prémium.

Al cierre del ejercicio 2020, Damm está presente en más de 130 países y cuenta con equipos propios en el Reino Unido, Canadá, Portugal, China, Suecia, Australia, Nueva Zelanda y Guinea Ecuatorial, que suman en conjunto 80 personas dedicadas exclusivamente a las actividades internacionales.

f) Personas

Desde el Departamento de Personas se impulsan iniciativas y políticas dirigidas a potenciar el desarrollo y el bienestar de los 4.707 colaboradores y colaboradoras que forman Damm, al tiempo que se promueve la igualdad y la diversidad bajo el paraguas #LIVE, los cuatro valores de Damm: *Loyalty, Innovation, Customer Value* y *Energy*.

1.4.1. Impacto de la COVID-19 en la actividad del negocio

La crisis sanitaria por la COVID-19 se ha convertido en una emergencia a escala global, con afectación en la economía mundial en este ejercicio 2020 y con afectación a las previsiones económicas para los próximos ejercicios. Las medidas de contención para limitar su impacto sanitario y su duración están provocando graves consecuencias en la actividad económica.

La rápida expansión global en un gran número de países ha motivado que el brote vírico haya sido considerado una pandemia por la Organización Mundial de la Salud desde el pasado 11 de marzo del 2020.

Esta situación ha tenido una especial incidencia en el sector, que ha tenido que afrontar un contexto marcado por los sucesivos cierres totales o parciales decretados en el canal hostelería y por las restricciones de movimiento y cierres a nivel nacional e internacional. Por ello, el impacto en la compañía se ha visto reflejado en la disminución de las ventas en el canal de hostelería y exportación, así como en la reducción de los niveles de actividad de los negocios de restauración y distribución, que han tenido que gestionar la situación de cierre de la hostelería en España durante gran parte del segundo trimestre del año. Además, a pesar de la paulatina vuelta a la actividad durante el verano, se han visto obligados a operar muy por debajo de sus niveles habituales.

Los resultados y la sólida posición financiera de Damm muestran que, en un contexto de extraordinaria disrupción y dificultad, la compañía ha sabido adaptarse a las circunstancias respondiendo con acciones dirigidas a:

1. Priorizar y garantizar la salud y seguridad de sus colaboradores y colaboradoras, clientes y empresas proveedores en sus relaciones con la compañía.
2. Asegurar la continuidad de las operaciones para seguir suministrando sus productos en el mercado.
3. Proteger la solidez financiera del balance de la compañía.

4. Adaptar el nivel de gasto e inversión a las nuevas circunstancias con un enorme esfuerzo en la contención y rediseño de las prioridades y proyectos.
5. Apoyar a los clientes, empresas distribuidoras y establecimientos de hostelería con iniciativas como la reposición sin coste de más de 4 millones de litros de cerveza.
6. Colaborar con diferentes fines sociales tales como la entrega de soluciones hidroalcohólicas, la distribución de respiradores, la entrega de agua, leche y alimentos a centros sanitarios y hospitales.
7. Reafirmar el compromiso con la sostenibilidad, tal y como refleja la creación en 2020 de un Comité de Sostenibilidad, la retirada de las anillas de plástico de las latas o la generación de energía de origen renovable a partir de la cerveza reemplazada de bares y restaurantes, que permitió reducir su huella de carbono en unos 250.000 kg. Como prueba de este firme compromiso la compañía se adhirió en 2019 al Pacto Mundial de Naciones Unidas, lo que supone la alineación de su actividad con los diez principios universalmente aceptados en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción, así como la adopción de medidas de apoyo a los objetivos de las Naciones Unidas plasmados, actualmente, en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Todo ello responde al objetivo principal de Damm que no es otro que ser un grupo global de bebidas con un crecimiento constante y rentable, que asegure la sostenibilidad y el compromiso con todos sus grupos de interés (equipo humano, clientes, consumidores y consumidoras, accionistas, empresas proveedoras y la sociedad en general), y con una clara acción de protección del medio ambiente.

1.5 Visión del entorno

Entorno macroeconómico

En general, los efectos de la pandemia han sido en general intensos y han supuesto una fuerte contracción del PIB mundial. No obstante, dicho impacto ha sido muy heterogéneo por áreas geográficas y actividades económicas.

En este sentido, España se encuentra entre las economías más afectadas desde el comienzo de la crisis sanitaria. La caída del PIB de la economía española se ha situado en el 11% en comparación al nivel previo a la pandemia, mientras que en Europa esta brecha se sitúa en torno al 5%.

Tras la práctica paralización de algunos sectores de la economía a lo largo del primer semestre de 2020, se produjo un fuerte repunte en el tercer trimestre gracias a la mejora de la situación que llevó al levantamiento gradual de las medidas de restricción de movimientos y cierres aplicadas para contener la pandemia.

No obstante, la intensidad de recuperación fue perdiendo ritmo con el aumento de nuevos contagios en el tercer y cuarto trimestre, lo que supuso la implantación de nuevas medidas por las autoridades de numerosos países que desincentivaban los viajes a España de sus ciudadanos, así como cierres parciales o totales de la hostelería, el ocio nocturno, los eventos deportivos, etc. todos ellos íntimamente ligados con el consumo de los productos.

Finalmente, en el cuarto trimestre, este ritmo de recuperación se ha perdido a consecuencia de los nuevos brotes de la pandemia y de las medidas adoptadas para combatirla. De todas formas, a pesar de la situación de extrema dificultad, el crecimiento ha sido positivo en este último trimestre (0,4 %).

La rapidez y eficacia del proceso de vacunación e inmunización de la población iniciado a principios de 2021 marcará la magnitud de los efectos de la pandemia más allá del primer trimestre de este año. Es por ello que sigue existiendo una gran incertidumbre acerca de la evolución de la pandemia y no es posible estimar los impactos que se pueden producir a lo largo de 2021 en la economía y en los sectores en los que opera la compañía.

Sector cervecero en España 2020

El sector cervecero se encuentra muy afectado, especialmente por las graves consecuencias que la COVID-19 está teniendo en el sector de la hostelería, integrado en su mayoría por pymes y autónomos, y cuya crisis, por extensión, está afectando también a las más de 500 empresas cerveceras del país. Antes de esta situación, el 67 % de su 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.

En general, la caída de la actividad del sector de la hostelería está entorno al 40 %.

La COVID-19 ha modificado radicalmente los hábitos ligados al consumo de algunos alimentos como la cerveza que, aunque se incrementa en el hogar a causa de las medidas de restricción de la movilidad, cae drásticamente por el cierre de la hostelería y la práctica desaparición del turismo. Según estimaciones del sector, el incremento de ventas de cerveza en el canal de distribución al hogar se sitúa en el 19%. Con todo, estos datos no bastan para compensar la caída de consumo de cerveza en hostelería (-46%), que representa el 67% del total del país en circunstancias normales, y que es el que aporta mayor valor añadido a la economía nacional.

Es por ello que el impacto en la compañía se ha visto reflejado en una disminución de las ventas al canal hostelería y exportación (cierres similares en países como Reino Unido, Estados Unidos de América, Francia, Alemania o Italia), así como una reducción sustancial de los niveles de actividad de los negocios de restauración y distribución a la hostelería.

Por el contrario, las ventas en el canal alimentación (Hogar) han reflejado un aumento significativo respecto al ejercicio 2019 por el mayor consumo en hogares derivado del cambio de hábitos de los consumidores y consumidoras mencionado anteriormente. No obstante, el incremento de ventas en este canal no ha compensado la reducción de las ventas registradas en el canal hostelería y exportación.

Pese a este contexto tan negativo, los ingresos consolidados del ejercicio 2020 han alcanzado los 1.225 millones de euros, con un retroceso de tan solo el 11,5 % respecto al ejercicio 2019, y

se ha obtenido un EBIT y beneficio antes de impuestos positivos de 34,8 y 44,2 millones de euros, respectivamente.

La mayor parte del consumo de cerveza del país se produce en los bares y restaurantes. En ausencia de esta posibilidad, la ciudadanía española no ha querido renunciar al momento de disfrutar de esta bebida en sus hogares. Sin embargo, las restricciones de movilidad, que impiden lógicamente el encuentro social también en las casas y tras la práctica deportiva, entornos estrechamente vinculados al patrón de consumo de cerveza, hacen que el trasvase del consumo de la hostelería al hogar no sea total, sino muy limitado.

1.6 Impactos, riesgos y oportunidades principales

(102-15)

Tipo del 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 análisis sobre la sensibilidad de la demanda de sus distintos productos.
Marco impositivo	Impacto negativo sobre el consumo de posibles incrementos de los impuestos especiales, el IVA e impuestos indirectos.	A través de la asociación Cerveceros de España se informa a las administraciones sobre los severos impactos negativos, tanto para el sector como para la economía nacional, de eventuales subidas de los impuestos especiales (IIEE).
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 vez a diversas causas, tales como aumentos de demanda, malas cosechas o efectos anticompetitivos de los procesos de concentración empresarial.	Se vigilan atentamente los movimientos de precios y volúmenes en el mercado a fin de aprovechar oportunidades de compra <i>spot</i> y, en su caso, se recurre a los mercados de futuros para atenuar los riesgos derivados de las fluctuaciones de precios o eventuales problemas de oferta. Asimismo, se recurre a contratos a largo plazo para asegurar suministro y precio.
Colaboradores/as	Dificultades para acceder a un número suficiente de personal cualificado en diversas áreas de responsabilidad.	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.

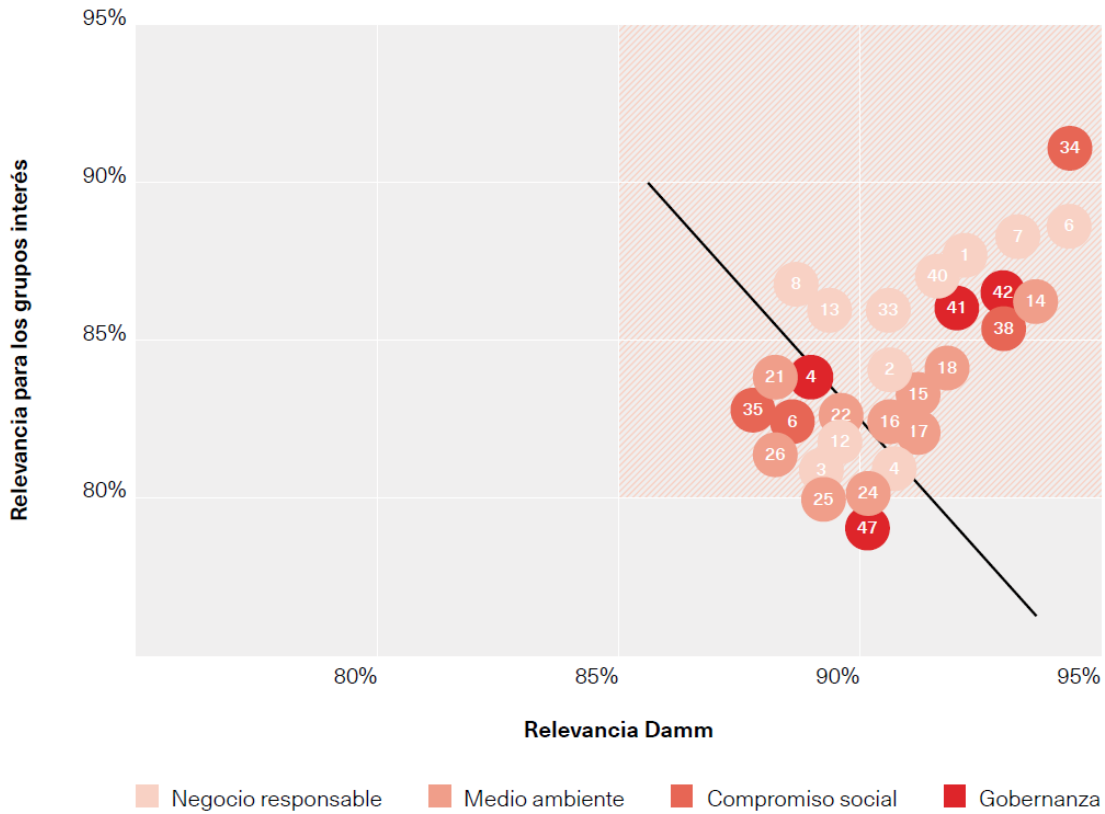
Cambio regulatorio	Impacto negativo de posibles cambios regulatorios en lo relativo a la publicidad de bebidas alcohólicas, así como, en general, al consumo de alimentos y bebidas en el espacio público (terrazas).	Los Servicios Jurídicos del grupo realizan un estrecho seguimiento del cambio normativo y una evaluación de sus posibles impactos.
Marco arancelario y barreras no arancelarias	Impacto negativo sobre las exportaciones de un eventual retroceso de los procesos de liberalización comercial promovidos por la Organización Mundial del Comercio (OMC).	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.
Cambio climático	En general, el efecto negativo sobre el crecimiento económico perjudicaría el consumo privado. Además, el desplazamiento hacia el 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.	Damm realiza un estrecho seguimiento de los informes emitidos por el Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) y otros organismos 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. El grupo incorpora las proyecciones del IPCC al diseño de la estrategia sobre el suministro de materias primas. 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.
Tecnológico y de la información	Protección y seguridad de la información, dificultad de integración de la información, disparidad de sistemas, modelo de <i>reporting</i> y gestión de la información.	Los departamentos de Sistemas y Auditoría Interna han trabajado en un sistema de ciberseguridad y política de acceso y uso de la información para su despliegue en Damm.
Seguridad alimentaria	Incumplimiento de los controles de calidad y seguridad alimentaria a lo largo de todas las etapas de	A través de los departamentos de Compras y Calidad y mediante la aplicación de diversas certificaciones y

	producción, desde la selección de materias primas hasta la presentación y entrega al consumidor y consumidora final.	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.
Situación sanitaria	Impacto de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19.	La compañía realiza un estrecho seguimiento de la evolución de la pandemia de la COVID-19 y su impacto sobre la hostelería y el consumo privado en general. Además, dispone de planes para adaptar sus actividades y, en particular, su capacidad productiva al ritmo de normalización de la vida económica, que dependerá en gran medida del avance del proceso de vacunación y la posibilidad de cohesión medidas de salud pública eficaces con la paulatina relajación de las restricciones aplicables actualmente.

1.7 Análisis de materialidad

En 2019 Damm llevó a cabo un análisis de materialidad con el objetivo de identificar las prioridades y los impactos en sostenibilidad de la compañía. Para su elaboración se utilizó la norma AA100SES (2015) y se involucró a más de 200 personas participantes, tanto internas como externas de los grupos de interés más relevantes. Dicho análisis, en el que se identificaron 47 asuntos materiales, sigue vigente para el ejercicio 2020. La metodología y los detalles de su elaboración pueden consultarse en el Estado de información no financiera de Damm correspondiente al ejercicio 2019.

Los resultados del análisis se presentan en la siguiente matriz en función de la relevancia interna y externa, así como de su posible impacto en el negocio. Por la robustez del proceso utilizado, el alto grado de participación y la diversificación de herramientas de análisis, se considera que la matriz de materialidad refleja al máximo las prioridades estratégicas de sostenibilidad de Damm. Aspectos como el compromiso social, a pesar de no destacar como material, se consideran también relevantes, dado que la acción social está muy integrada en el negocio y es un componente esencial de la propuesta de valor de la compañía.



Asuntos materiales		Asuntos de elevado interés
34. Seguridad y salud de consumidores/as	18. Gestión sostenible del consumo y el uso de agua	44. Promoción y cumplimiento de los derechos humanos
6. Integración y diversidad	2. Asegurar y fomentar buenas prácticas de salud y bienestar	21. Fomentar relaciones con empresas proveedoras de proximidad
7. Igualdad de género	15. Eficiencia y optimización del consumo de recursos	22. Sostenibilidad como criterio de selección de empresas proveedoras
42. Integridad y ética	33. <i>Marketing</i> y etiquetado responsable	12. Oportunidades y desarrollo profesional
14. Minimizar el impacto ambiental y la mejora continua	17. Adaptación al cambio climático y análisis de riesgos	4. Medidas de atracción y retención de talento
1. Garantizar la estabilidad y la seguridad laboral	13. Existencia de mecanismos y canales de reclamación	35-36. Promoción del consumo responsable y sostenible
38. Comunicación responsable	16. Actuar frente al cambio climático	24. Economía circular
40. Asegurar el desempeño y la solvencia económica	8. Cultura sostenible	25. Circularidad en el envasado
41. Buen gobierno y transparencia		26. Ecodiseño
		3. Políticas de conciliación
		47. Gestión y anticipación del riesgo

2 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

(102-11) En el marco del sistema de gestión ambiental se lleva a cabo la identificación y evaluación de los aspectos ambientales que debe gestionar la organización. El objetivo de esta identificación y evaluación es conocer cuáles son los principales impactos y poder actuar para reducir sus efectos. Periódicamente se realiza una revisión de estos aspectos ambientales, incluyendo las situaciones potenciales o de emergencia. El sistema de gestión ambiental guía todos los procesos para identificar y mitigar los impactos ambientales, identificar los impactos generados e implantar las acciones más adecuadas para mitigarlos. El Departamento de Optimización Energética y Medio Ambiente de la compañía impulsa un ambicioso plan con el fin de reducir los impactos ambientales en las plantas de producción y envasado.

En el ejercicio 2020 se dispone de las siguientes certificaciones ambientales para las plantas productivas de cerveza, agua y refrescos:

- **ISO 14001:2015 Sistema de gestión medioambiental** en Compañía Cervecería Damm, SL, Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Font Salem, SL (plantas de El Puig y Salem), Fuente Liviana, SL, y Aguas de San Martín de Veri, SA. En este ejercicio ha conseguido la certificación la planta de Maltería La Moravia, SL.
- Certificado de conformidad de **Verificación de la huella hídrica según la Water Footprint Network** en Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU.
- **ISO 14064-1:2006 Verificación de la huella de carbono** de Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, y Alfil Logistics, SA.
- **ISO 50001 Sistema de gestión energética** de Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU.

En el ejercicio 2020 se ha trabajado en el proceso para la obtención, a principios de 2021, de los certificados de huella de carbono, huella de agua y huella hídrica en la Compañía Cervecería Damm, SL.

La estrategia ambiental de Damm se focaliza en minimizar el impacto de su actividad mediante el desarrollo de medidas que tienen en cuenta la colaboración con clientes, empresas proveedoras, colaboradores y colaboradoras, etc. Para ello, ha establecido los siguientes ejes principales para su acción medioambiental: impulsar 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, y apoyar la adquisición de bienes y productos energéticamente eficientes.

En el ejercicio 2020 Damm ha realizado actividades de mantenimiento y acciones de mejora medioambiental por un importe de 6,1 millones de euros.

Igualmente, durante este ejercicio se han llevado a cabo formación para las personas responsables de medio ambiente, mantenimiento y el equipo de auditoría interna en relación con la norma ISO 14001, la legislación ambiental y reglamentación industrial. En esta formación han participado 17 personas y ha tenido una duración de 40 horas.

(307-1) 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. La identificación y evaluación de requisitos legales se lleva a cabo en el ámbito del medioambiente y la reglamentación industrial en todos los centros certificados con la ISO 14001, además de en Cervezas Victoria y Cafés Garriga. En Estrella Levante, complementariamente, se identifican los requisitos de seguridad y salud en el trabajo según la ISO 45001.

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; Alfil Logistics, SA, y Grupo Rodilla (incluye Hamburguesa Nostra). Como novedad del ejercicio 2020, también se incluyen los datos ambientales de la sede social (C/ Rosselló, 515, 08025 Barcelona).

2.1 Cambio climático y contaminación

La gestión de los aspectos con impacto sobre el cambio climático se realiza mediante los sistemas de gestión ambiental implantados en las empresas, que tienen por objetivo optimizar el consumo de recursos, tanto energéticos como de materiales e hídricos, a la vez que dicho compromiso se hace extensivo a las empresas proveedoras.

(305-5) A medio y largo plazo, 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. Durante el ejercicio 2020 se ha ampliado el cálculo del alcance 3 de la huella de carbono de todos los centros de producción, y se ha incluido, además, el consumo de materias primas y material de envasado, la logística asociada al producto acabado, la generación de residuos y la logística asociada a la gestión de residuos. La verificación de la huella de carbono de la Compañía Cervecera Damm ya se ha llevado a cabo incluyendo estos criterios.

Durante 2020 ha finalizado el proyecto de instalación de placas fotovoltaicas en Font Salem (Salem), que está previsto que genere 272.739 kWh, así como la legalización de las placas de autoconsumo en el centro de Alfil Logistics en la Zona de Actividades Logísticas del Puerto de Barcelona (ZAL). Además, se ha iniciado el proceso de instalación de placas en las fábricas de Fuente Liviana, Font Salem (El Puig) y Aguas de Veri.

Estrella de Levante y Alfil Logistics tienen certificado su cálculo de la huella de carbono según el estándar ISO 14064. Compañía Cervecera Damm también ha certificado durante el 2020 su huella de carbono, hídrica y de agua (aunque los certificados se emitirán en 2021). Alfil Logistics envía, previa solicitud, a sus clientes un informe en el que se comunica la huella de carbono generada por los servicios llevados a cabo.

Asimismo, Alfil Logistics forma parte de la comisión Lean & Green, impulsada en España por la Asociación de Fabricantes y Distribuidores (AECOC). Lean & Green es la mayor plataforma europea de colaboración dirigida especialmente a reducir las emisiones asociadas a la cadena de suministro. Se trata de una iniciativa internacional cuyo objetivo es ayudar a las empresas de todos los sectores a reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero derivados de las

actividades logísticas para alcanzar los objetivos definidos en la Cumbre del Clima de París (COP21) de emisiones neutras en carbono para el año 2050.

Ya en el ejercicio 2018 Alfil Logistics recibió la primera Estrella Lean & Green tras haber conseguido reducir en un 20 % las emisiones de CO₂ derivadas de su actividad. Actualmente está trabajando para obtener su segunda estrella. Del mismo modo, en el ejercicio 2019, Pall-Ex Iberia y SA Damm también se adhirieron a dicha iniciativa. Esta última ha obtenido este año su primera estrella al haber reducido en un 20 % las emisiones de CO₂ asociadas a la logística.

Damm Distribución Integral, por su parte, sigue invirtiendo en la renovación de su flota con la incorporación de vehículos más sostenibles y apostando por la compra de energía eléctrica con certificado de origen renovable.

Estrella de Levante está adherida a la iniciativa «Responsabilidad social corporativa aplicada al cambio climático» y además está inscrita en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del Ministerio para la Transformación Ecológica y el Reto Demográfico para los alcances 1, 2 y 3 (el alcance 3 incluye actividades logísticas, desplazamientos de personas al centro de trabajo y consumo de papel) y cuenta con el sello «Calculo», que acredita que ha realizado el cálculo de su huella de carbono. En el marco de su estrategia de reducción de emisiones, Estrella de Levante dispone de una instalación solar de autoconsumo con una potencia instalada de cerca de 500 kWp. El control sobre la instalación es total gracias a los distintos sistemas de monitorización.

Las sociedades Estrella de Levante, SAU, Font Salem, SL (El Puig), Font Salem Portugal, SA (Santarém), y la Compañía de Explotaciones Energéticas, SL (El Prat de Llobregat y Bell-lloc d'Urgell), intervienen en el mercado de derechos de emisión, lo que les obliga a comunicar y verificar sus emisiones. En el ejercicio 2020 estas sociedades verificaron 80.867 toneladas de CO₂ eq.

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

Huella de carbono (t CO ₂ eq.)		2020	2019
Emisiones directas de gases de efecto invernadero ¹	Malta	1.729	1.883
	Cerveza	29.657	26.622
	Agua y refrescos	4.164	3.954
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra	29	39
	Alfil Logistics	1.005 ⁴	1.342
	CEE	55.960	65.035
Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero de la electricidad importada ²	Malta	11.233	12.583
	Cerveza	28.301	33.051
	Agua y refrescos	0	0
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra	312	363
	Alfil Logistics	67 ⁵	194
	CEE	0	605

Huella de carbono (t CO ₂ eq.)		2020	2019
Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero ³	Malta	ND	223.633
	Cerveza	ND	690.309
	Agua y refrescos	ND	74.714
	Alfil Logistics	ND	62.021

(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) Las otras emisiones indirectas correspondientes al ejercicio 2020 se facilitarán en el *Estado de información no financiera 2021* porque actualmente no se dispone de estos datos. Las emisiones incluidas en los datos del ejercicio 2019 contemplan las siguientes categorías: otras emisiones relacionadas con la energía no incluidas anteriormente, productos y servicios adquiridos a terceros, generación de residuos, viajes de negocios y transporte y distribución del producto final.

(4) Incluye las emisiones derivadas del consumo de GNC y GLP y gases refrigerantes (estimados) de las cámaras.

(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 Energética.

(305-4)

Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero (emisiones directas e indirectas de la electricidad importada)	2020	2019
Malta (t CO ₂ eq./t producidas)	0,1647	0,1630
Cerveza (t CO ₂ eq./hl envasado)	0,0044	0,0044
Agua y refrescos (t CO ₂ eq./hl envasado)	0,0009	0,0008
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (t CO ₂ eq./kg producidas)	0,00206	0,00016
Alfil Logistics (t CO ₂ eq./palés movidos)	0,00009	0,00011

(201-2) Damm realiza un seguimiento periódico de los informes publicados por el IPCC y de los escenarios futuros del cambio climático publicados por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET). Los principales riesgos identificados están relacionados con el suministro de la cebada y su precio, así como el abastecimiento de agua por sequía.

Para garantizar un adecuado control y seguimiento de los parámetros de las emisiones atmosféricas, se dispone de un sistema informático para la monitorización en continuo, además del análisis y registro conforme a la autorización ambiental integrada correspondiente.

(305-7)

Otras emisiones a la atmósfera (NO _x) (g/hl de producto envasado)	2020	2019
Compañía Cervecería Damm (El Prat de Llobregat)	6,34	6,05
Estrella de Levante (Espirando)	4,45	4,13
Font Salem (El Puig)	4,56	4,21
Font Salem (Salem)	1,50	1,55
Gestión Fuente Liviana (Huerta del Marquesado)	0,33	0,44
Aguas de Veri (Bisaurri y El Run)	0,31	0,47

En 2020 SA Damm ha elaborado su plan de movilidad para los colaboradores y colaboradoras que acuden al centro de oficinas de la calle Rosselló, dando con ello cumplimiento a los requerimientos del Plan de actuación para la mejora de la calidad del aire en el horizonte 2020 de la Generalitat de Catalunya. El principal objetivo del plan es reducir el impacto medioambiental asociado a los desplazamientos de los colaboradores y colaboradoras. De cara a 2021 está previsto elaborar el plan de movilidad de la fábrica de El Prat de Llobregat.

Destaca también la consolidación del proyecto Beer Drive, que continúa extendiéndose por la península. Este proyecto supone un formato más ecológico (directamente de fábrica a detallista) que, además, facilita el almacenamiento y elimina el trasiego y pinchado en el bar.

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. A modo de ejemplo, durante el ejercicio 2020 las fábricas de Font Salem (El Puig) y Estrella de Levante (Espinardo) han instalado pantallas acústicas y aislamiento en equipos para minimizar la inmisión de ruido al exterior.

2.2 Economía circular, prevención y gestión de residuos

⁽¹⁰²⁻¹¹⁾ Conscientes del papel clave de las empresas en la transición hacia la economía circular, Damm sigue apostando por un modelo basado en la recuperación de recursos, el suministro de materiales y energías renovables, y la mejora de la eficiencia y la eficacia de los sistemas productivos de distribución y de gestión de los residuos.

La circularidad del envase y la promoción de diseños ecosostenibles y eficientes constituye 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. Para una información más detallada sobre las acciones de reducción del consumo de materias primas y materiales propuestas por la asociación Cerveceros de España para los años 2018-2025, se puede consultar la [Memoria de sostenibilidad ambiental del sector cervecero 2019](#).

En esta línea, Damm dispone de un sistema de envases retornables que representa una parte muy importante de sus ventas, tanto en lo referente a las botellas como a los barriles. Este sistema incluye la operativa de transporte de las botellas y los barriles retornables llenos desde las fábricas hasta los establecimientos que reciben la mercancía. Asimismo, se encarga de la logística inversa con el posterior retorno de dichos envases vacíos hasta su fábrica de origen, donde se someten al correspondiente tratamiento para la reutilización. Esta práctica permite usar y reutilizar los envases y, así, minimizar su huella ambiental (menos emisiones y menos recursos).

Casi todos los envases de Damm son reciclables y más del 50% de los envases de cerveza son reutilizables. En el caso de Estrella Damm, el 65% son retornables. Y la mayoría de los envases de las marcas Damm que van al canal Horeca también lo son.

Damm colabora 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 2019, la tasa de reciclaje de los envases gestionados por Ecoembes fue del 80,2 % y la tasa de reciclaje de los envases de vidrio gestionados por Ecovidrio fue del 79,3 %. Fuente: *Informe anual integrado 2019* de Ecoembes e *Informe de sostenibilidad 2019* de Ecovidrio.

Uno de los ejes de la estrategia ambiental de Damm es el impulso de actuaciones destinadas a reducir, reutilizar y reciclar, tanto en los centros de producción como en oficinas y eventos. Su

plan de reciclaje para oficinas y eventos tiene por objetivo dar continuidad a todas las iniciativas relacionadas con los residuos. El plan se vertebra en dos ejes: interno, que incluye medidas para los centros de trabajo de Damm, y externo, para los eventos de la Antigua Fábrica Estrella Damm, así como en futuros patrocinios culturales y deportivos. Está previsto implantar estas medidas en el resto de las fábricas en las que se celebran eventos una vez se normalice la situación derivada de la COVID-19. En este sentido, en 2019 Damm inició un plan de reciclaje en las distintas oficinas de la compañía (oficinas centrales de la calle Roselló y la Antigua Fábrica Estrella Damm) que en 2020 ha seguido extendiéndose a nuevos centros de trabajo. Igualmente, desde hace ya unos años, todos los centros participan en la recogida de tapones de plástico de la mano de Seur dentro del proyecto «Tapones para una nueva vida» cuyo fin es facilitar el acceso a tratamientos médicos u ortopédicos no cubiertos por la Seguridad Social de niños y niñas con enfermedades graves.

Asimismo, desde hace 25 años, Damm instala cada año durante la época estival sus 349 compactadoras de latas a lo largo del litoral mediterráneo. Algunas de ellas están instaladas durante todo el año.

2.2.1 Residuos

(GRI 306) En la fábrica de Estrella de Levante se reciclan los residuos generados en el proceso de elaboración de la cerveza y se desarrollan modelos de generación de energía renovable, como el biogás que sustituye a otros combustibles fósiles. Por otro lado, en todas las fábricas de cerveza de Damm el bagazo resultante del proceso de cocción de los cereales durante la elaboración de la cerveza se suministra a numerosas granjas para alimentación animal, principalmente de ganado vacuno, gracias a su alto contenido proteico.

En cuanto a la recuperación y valorización de los residuos, cabe distinguir entre los residuos de las materias primas que se generan y se destinan a la alimentación animal (bagazo, levadura, etc.) y el resto de los residuos.

La fábrica de Font Salem (Salem) ha realizado en 2020 las auditorías correspondientes para la obtención de la Certificación de Residuo Cero para la gestión de residuos (los certificados se emitirán en 2021), con la verificación de que se valoriza más del 90 % de los residuos generados. En el futuro, el objetivo para el año 2021 es la obtención de dicha certificación en el resto de los centros de la compañía que ya disponen de la certificación ISO 14001 (Compañía Cervecería Damm, Gestión Fuente Liviana, Aguas de San Martín de Veri, Maltería La Moravia, Font Salem (El Puig) y Estrella de Levante Fábrica de Cervezas).

Desde 2020 todas las fábricas ya cuentan con nuevos medios para la gestión de residuos que permiten mejorar su segregación y gestión y, por tanto, aumentar su posterior valorización. Damm apuesta por la circularidad desde distintos ámbitos y, además, avanza en el uso de materiales más sostenibles en sus envases. Un ejemplo de ello son las cajas de cartón que se utilizan, fabricadas con cartón 100% reciclable y con certificación FSC.

Siguiendo en línea con este compromiso, en 2020 SA Damm se ha adherido al Grupo de Acción de Economía Circular de Forética, que aborda, entre otras cosas, la transformación empresarial necesaria para aumentar la circularidad.

Se han llevado a cabo iniciativas de circularidad enfocadas a mitigar los efectos ambientales en la cadena de valor que se puedan derivar de la aplicación de medidas implantadas como consecuencia de la COVID-19. Un ejemplo es la retirada de los barriles de cerveza que habían quedado empezados en los establecimientos de todos sus clientes de hostelería de España, sustituyéndolos por barriles nuevos como medida de apoyo al sector en su reapertura. Se recuperaron acerca de 3,5 millones de litros de cerveza, un producto que se transformó en energía de origen renovable en las fábricas de El Prat de Llobregat y Espinardo. Por último, durante los primeros meses de la pandemia las fábricas de Estrella de Levante (Espinardo), Font Salem (El Puig) y Compañía Cervecera Damm (El Prat de Llobregat) proporcionaron una mezcla hidroalcohólica resultante del proceso de desalcoholización de la cerveza para la generación de gel hidroalcohólico con destino a hospitales. En total se donaron 200.000 litros de mezcla hidroalcohólica que permitieron la fabricación de 80.000 litros de alcohol de 96°.

(306-2)

Generación de residuos (t)		Residuos no valorizables	RPT	Residuos valorizables	Total
2020	Cerveza	2.661	159	24.154	26.815
	Refrescos	85	34	838	923
	Agua	6	8	401	408
	Total	2.723	201	25.874	28.116
2019	Cerveza	4.517	128	19.897	24.542
	Refrescos	9	29	694	732
	Agua	17	12	639	668
	Total	4.543	169	21.230	25.942

Nota: *Cerveza* incluye Compañía Cervecera Damm, SL, Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, y Cervezas Victoria 1928, SL. *Refrescos* incluye Font Salem, SL, y Font Salem Portugal, SA. *Agua* incluye Aguas de San Martín de Veri, SA, y Gestión Fuente Liviana, SL.

Generación de residuos (kg/hl producto envasado de cerveza, agua y refrescos)		Residuos no valorizables	RPT	Residuos valorizables	Total
2020	Cerveza	0,201	0,012	1,828	2,029
	Refrescos	0,029	0,011	0,283	0,311
	Agua	0,003	0,004	0,211	0,214
	Total	0,152	0,011	1,404	1,557
2019	Cerveza	0,337	0,010	1,485	1,822
	Refrescos	0,003	0,010	0,252	0,256
	Agua	0,007	0,005	0,269	0,277
	Total	0,245	0,009	1,146	1,392

Nota: *Cerveza* incluye Compañía Cervecera Damm, SL, Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, y Cervezas Victoria 1928, SL. *Refrescos* incluye Font Salem, SL, y Font Salem Portugal, SA. *Agua* incluye Aguas de San Martín de Veri, SA, y Gestión Fuente Liviana, SL.

El Grupo Rodilla, entre otras medidas, ha reducido las tintas de impresión en las cajas de servicio de *catering* y durante el 2020 ha seguido adaptando los locales al nuevo sistema de recogida selectiva de materia orgánica. Asimismo, ha impartido formación apoyada en cartelería para fomentar las buenas prácticas ambientales. También ha iniciado un proyecto para la adaptación a la normativa de reducción de plásticos de un solo uso mediante la búsqueda y sustitución de materiales de envasado por otros más sostenibles. Rodilla se acoge al Plan empresarial de prevención con Ecoembes (2018-2020) dentro del marco jurídico actual y se ha adscrito al plan del siguiente periodo (2021-2023), ratificando así su compromiso con la prevención de residuos.

Generación de residuos en Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (t)	2020	2019
RTP ¹	0,00039	0,93
Residuos no valorizables	2,34	7,60
Residuos valorizables (cartón)	7,8	17,00

(1) Incluye el aceite vegetal de las conservas del Grupo Rodilla al consolidarse la correcta recuperación del dicho aceite en planta.

Generación de residuos en Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (kg/kg producidos)	2020	2019
RTP	0,0004	0,0005
Residuos no valorizables	0,0324	0,0045
Residuos valorizables (cartón)	0,0201	0,0101

2.2.2 Desperdicio alimentario

El Grupo Rodilla trabaja para contribuir a la reducción de las mermas de producto con medidas en distintos niveles:

- Ajuste de formatos de materias primas según las cantidades de ingredientes en cada receta.
- Establecimiento de caducidades tanto de productos elaborados como de ingredientes en función de los formatos y modos de conservación más adecuados.
- Uso de un mismo producto para diferentes recetas.
- Control de fechas de caducidad y correcta rotación.
- Estuchado de productos que permite aumentar su vida útil.
- Se han concedido varias ampliaciones autorizadas por las empresas proveedoras sobre el tiempo de consumo preferente en productos seguros, con lo que se han reducido mermas.

Asimismo, durante los primeros meses de 2020, el Grupo Rodilla ha mantenido su colaboración con los comedores sociales a través de la donación controlada de producto sobrante que aún es seguro para el consumo. Igualmente, les ha provisto de la logística a través de la empresa Hope Food.

Tras el periodo de la COVID-19, con el objetivo de comunicar a los clientes y clientas mayores medidas de seguridad del producto, se ha introducido un estuche en los sándwiches fríos (50 % del volumen total de la venta), la reducción de los surtidos y el foco total de las tiendas en la reducción de la merma de producto terminado, por lo que han disminuido las donaciones.

2.3 Uso sostenible de los recursos

2.3.1 Agua

(GRI 303) El agua es una de las materias primas esenciales para la producción de cerveza, agua mineral y refrescos, y proviene básicamente de manantiales y pozos (aguas subterráneas). Consciente de la necesidad de optimizar el consumo de agua, Damm ha iniciado un ambicioso proyecto para impulsar acciones de mejora que permitirán controlar y reducir el gasto de agua en todos los procesos de fabricación. Damm tiene activos distintos proyectos de investigación y desarrollo con el fin de reducir la ratio de consumo de agua por hectolitro de producto.

La apuesta por calcular la huella hídrica de cada unidad de producto refuerza el compromiso de la compañía con la sostenibilidad y convierte a Damm en una empresa pionera en la adopción de esta decisión dentro de la industria. Desde 2019 se realiza el cálculo de la huella hídrica y de agua de todos los centros de producción. En 2020 se ha calculado la huella de agua, según la ISO 14046, y la huella hídrica, según la Water Footprint Network, en la fábrica de El Prat de Llobregat.

Damm es miembro de la *Comunitat d'Usuaris del Delta del Llobregat*, que tiene como uno de sus objetivos potenciar entre los usuarios y usuarias la implantación de nuevos mecanismos de ahorro y racionalización del uso del agua.

Entre las acciones de mejora y control del consumo de agua implantadas durante el ejercicio 2020, destaca el proyecto de la fábrica de El Prat de Llobregat para mejorar el tratamiento del agua. En el marco del proyecto, se ha sustituido la planta de ósmosis inversa de mayor antigüedad (15 años) por una nueva de mayor volumen (de 90 m³/h a 200 m³/h) que garantiza el crecimiento de la capacidad de la fábrica. Además, está dotada de la mejor tecnología disponible en membranas de bajo consumo energético y elevado rechazo iónico, así como de un sistema de *turbocharger* de recuperación de energía del agua de rechazo, con lo que se reduce la presión del agua de alimentación de la fábrica. Todo ello repercute en un ahorro energético significativo, calculado en un 28 % aproximadamente.

Por su parte, en el 2020 la planta de Fuente Liviana ha conseguido una reducción de agua extraída sobre agua envasada del 14 % respecto a 2019 gracias a la optimización de las extracciones y a las mejoras en los sistemas de bombeo que se están llevando a cabo.

En la fábrica de Cervezas Victoria se instaló el pasado ejercicio un nuevo sistema de depuración (MBBR) para el tratamiento de las aguas residuales generadas. Durante el 2020 se han realizado varias mejoras en el diseño y las instalaciones para mejorar la calidad del agua de salida, reduciendo así el consumo de reactivos para su tratamiento. Con esta mejora se ha reducido la generación de residuos en 5.000 t anuales.

En 2020 el Grupo Rodilla ha implantado mejoras en la limpieza de equipos y ha realizado limpiezas *in situ* mediante satélites de espuma que consumen mucha menos cantidad de agua y productos químicos y, además, son más efectivos según los resultados microbiológicos realizados. El consumo registrado en 2020 ha supuesto un 50 % sobre el efectuado en el ejercicio

2015, en el que se realizó una producción muy similar; esto demuestra la efectividad de las medidas que se están llevando a cabo.

La planta de Veri continúa realizando el seguimiento y la mejora de los parámetros de vertido y llevando a cabo intervenciones programadas de mantenimiento preventivo, búsqueda de nuevas alternativas para la mejora en el rendimiento de la depuración e investigación en tecnologías alternativas como la electrocoagulación. En el resto de los centros de Damm se sigue mejorando el rendimiento de los procesos de depuración.

(303-1)

Consumo de agua según fuente (m ³)	2020	2019
Cerveza	5.686.755	5.892.641
Agua procedente del suministro municipal	83.483	83.588
Aguas subterráneas	5.603.272	5.809.053
Agua y refrescos	939.343	1.057.697
Agua procedente del suministro municipal	2.876	2.316
Aguas subterráneas y manantial	936.758	1.055.269
Malterías	542.114	522.949
Aguas superficiales (de canal)	381.443	444.550
Aguas subterráneas	159.402	76.895
Agua procedente del suministro municipal	1.269	1.504
Alfil Logistics	10.680	13.071
Agua procedente del suministro municipal	10.680	13.071
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra	4.971	4.983
Agua procedente del suministro municipal	4.971	4.983

Nota: El agua consumida en la sede social (C/ Rosselló, 515, 08025 Barcelona) ascendió a 6.384 m³ en 2019 y a 4.971 m³ en 2020.

En el ejercicio 2020 las fábricas de El Prat de Llobregat y Espinardo han reciclado un total de 143.403 m³ de agua. El Grupo Rodilla (excluyendo Hamburguesa Nostra) ha reutilizado 702 m³ del tratamiento de pasterización.

2.3.2 Materias primas y materiales

(GRI 301) Damm trabaja para conseguir la mejora permanente de los procesos industriales y la reducción del consumo de materias primas y materiales con una firme apuesta por los procesos de economía circular. Una de las actividades que lleva a cabo el Comité de Innovación de Cervezas es la mejora de los procesos industriales y de la eficiencia en el consumo de materias primas y materiales.

En el ejercicio 2020 las principales líneas de trabajo han sido: implantación a finales de año de un triturador de vidrio en la fábrica de Estrella de Levante, en Espinardo, actuación que ha permitido valorizar el vidrio lleno rechazado de las líneas de envasado. Con esta mejora se conseguirá tener una valorización por encima del 90 % en 2021. En la fábrica de El Prat de Llobregat se ha procedido a la sustitución de anillas y envoltorios de plástico retráctil por otros de cartón. Ésta última es una medida pionera en el sector, tal como se hará público en las campañas publicitarias a principios de 2021.

(301-1)

Materiales y materias primas utilizados (t)		2020	2019
Cerveza y refrescos	Materias primas para cerveza (malta, arroz, maíz, cebada en proceso y lúpulo)	138.950	233.125
	Materiales para cerveza y refrescos (vidrio, aluminio, acero, papel/cartón y plástico) ¹	151.150	189.243
Agua	Plásticos (PE y PET), papel/cartón	4.845	6.243
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra	Materias primas	1.404	2.775
	Materiales	25	31

(1) Los datos incluyen: Compañía Cervecería Damm, SA, Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Cervezas Victoria 1928, SL, y Font Salem, SL (El Puig y Salem).

2.3.3 Energía

Algunos de los objetivos de Damm son reducir el consumo de recursos naturales y generar energía de origen renovable mediante la cogeneración y trigeneración como el biogás, que proviene del proceso de depuración de aguas residuales, o la energía solar fotovoltaica. En 2020 la energía generada por la Compañía de Explotaciones Energéticas (CEE) es de 227.237 MWh.

La fábrica de El Prat de Llobregat ha generado mediante la trigeneración 2.323 MWh de energía eléctrica y 584 MWh de energía térmica en el ejercicio 2020. 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 2020 han generado 2.063 MWh de energía eléctrica.

La planta de Font Salem (El Puig) dispone de cogeneración, es decir, genera simultáneamente energía eléctrica y térmica útil a partir de biogás.

La fábrica de Estrella de Levante, en Espinardo, dispone de un sistema especial de iluminación a partir de luz solar en las naves de envasado con un consumo de energía cero y, además, genera energía eléctrica para su autoconsumo a partir del biogás generado durante la depuración. En el ejercicio 2020 entró en pleno funcionamiento la planta fotovoltaica instalada en la misma fábrica. Se trata de una planta de autoconsumo pionera en la región de Murcia, ya que cuenta con una potencia instalada de 500 kWp. Su producción ha alcanzado casi 650.000 kWh/año.

Entre las acciones para reducir el consumo de energía implantadas durante el ejercicio 2020 destaca el inicio del proyecto de instalación de placas fotovoltaicas en las plantas de Fuente Liviana (Huerta del Marquesado), Veri (El Run y Bisaurri) y Font Salem (El Puig y Salem), así como las auditorías energéticas llevadas a cabo en todos los centros de producción de Damm. En el Grupo Rodilla, actualmente, todos sus establecimientos utilizan iluminación LED y los establecimientos propios consumen energía de origen renovable. El centro de Alcantarilla Oeste (Murcia) de Alfil Logistics sigue con la implantación de carretillas con baterías de litio, más eficientes energéticamente y con una mayor vida útil.

El 100 % de la energía eléctrica comprada en todos los centros de producción y envasado, así como almacenes de Damm, cuenta con certificado de origen renovable. Acciona y Disa son las compañías suministradoras de energía de los almacenes y centros de producción Damm.

(302-1)

Consumo de energía (MWh)	2020	2019
Cerveza	384.546	381.696
Energía eléctrica	131.433	130.314
Energía térmica	253.113	251.382
Agua y refrescos	41.054	43.278
Energía eléctrica	22.346	23.882
Energía térmica	18.708	19.396
Malta	75.525	84.331
Energía eléctrica	11.974	13.589
Energía térmica	63.551	70.742
Alfil Logistics	9.929	10.128
Energía eléctrica	5.030	4.977
Energía térmica	4.900	5.151
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra	869	1.032
Energía eléctrica	763	886
Energía térmica ¹	106	146

(1) No hay consumo de energía térmica en Hamburguesa Nostra, SL.

Nota: La energía eléctrica consumida en la sede social (C/ Rosselló, 515, 08025 Barcelona) ascendió a 173.621 MWh en 2019 y a 170.595 MWh en 2020.

(102-13) Damm forma parte del [Grup de Gestors Energètics](#), una iniciativa encaminada a promover el intercambio de experiencias y de información entre las personas profesionales que trabajan en las áreas energéticas y medioambientales. Está formado por personal técnico y profesional de los diferentes sectores de actividad, tanto del sector industrial como del terciario, con una inquietud común: una óptima gestión de la energía y el máximo respeto por el medio ambiente.

2.4 Protección de la biodiversidad

(304-1) La fábrica de Fuente Liviana se encuentra ubicada dentro de la zona de protección de la avifauna contra la colisión y la electrocución en líneas eléctricas de alta tensión¹ y la zona de especial protección para las aves (ZEPA). Las dos plantas 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 tensión¹ y dentro del ámbito de aplicación del Plan de recuperación del quebrantahuesos (*Gypaetus barbatus*)².

La fábrica de El Prat de Llobregat (Barcelona) se encuentra dentro del ámbito de protección de la gaviota de Audouin (*Larus audouinii*), declarada especie en peligro de extinción.

¹ 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.

² 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.

Y, por último, la fábrica de Font Major, en Mallorca, se encuentra ubicada en la sierra de Tramuntana, declarada Patrimonio Mundial de la Unesco en la categoría de paisaje natural, por lo que se le aplica el plan de ordenación de recursos naturales de la zona. Esta zona es hábitat natural del anfibio *ferreret* (*Alytes Mulethensys*). El torrente del Gorg Blau alberga aproximadamente el 50 % de su población. Se trata de una especie endémica considerada en peligro de extinción por el Catálogo Español de Especies Amenazadas, aprobado por el Real Decreto 139/2011, que cuenta con un plan de recuperación en las Islas Baleares y que es una especie de interés comunitario prioritario del anexo II de la Directiva Hábitats. Dentro del Plan de recuperación del *ferreret* se determina que se debe mantener y/o incrementar su persistencia en los hábitats naturales donde vive la especie. Por último, por lo que se refiere a la vegetación, la fábrica debe tomar medidas para respetar el hábitat de interés comunitario de encinares (*Quercus ilex* y *Quercus rotundifolia*).

3 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Uno de los pilares fundamentales del desarrollo y crecimiento de Damm son las personas que forman la compañía. Por eso Damm fomenta la inclusión, promueve la igualdad 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. En el ejercicio 2020, a pesar de la situación generada por el impacto de la COVID-19, las fábricas de la compañía han seguido operativas para poder abastecer al mercado. Se han adoptado todas las medidas de prevención necesarias para que los colaboradores y colaboradoras puedan llevar a cabo su actividad con las máximas garantías de seguridad y salud. Por ello, se han suministrado materiales de protección y se han llevado a cabo diversas campañas de sensibilización, lo que ha supuesto un importante esfuerzo humano y económico. Además, también se ha promovido un uso intensivo de la tecnología y el teletrabajo 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 2019 se actualizaron y desarrollaron distintas políticas corporativas con impacto en las personas (otras iniciativas se mencionan a lo largo de este capítulo) que siguen vigentes:

- Política de viajes profesionales para SA Damm, Alfil Logistics, Cervezas Victoria, Corporación Económica Damm, Damm Distribución 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.
- 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.

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 datos que se presentan integran las siguientes sociedades: Agama Manacor 249, SL; Aguas de San Martín de Veri, SA; Alada 1850, SL; Alfil Logistics, SA; Artesanía de Alimentación, SL; Barnadis Logística 2000, SL; Bebidas Ugalde, SL; Bizkaiko Edari Komertzialak, SL; Cafés Garriga 1850, SL; Cafeteros desde 1933, SL; Cerbeleva, SL; Carbòniques Becdamm, SL; Cervezas Calatrava, SL; Cervezas Victoria 1928, SL; Comercial Mallorquina de Begudes, SL; Comercial Plomer Distribucions, SL; Comercializadora Distribuidora Cervezas Nordeste, SL; Compañía Cervecera Damm, SL; Corporación Económica Delta, SA; Damm Atlántica, SA; Damm Canarias, SL; Damm Restauración, SL; Dayroveli, SL; Dismenorca, SL; Distrialmo, SL; Distribuidora de Begudes Movi, SL; Distribucions de Begudes de Marina Alta, SL; Distridamm, SL; El obrador de HN, SL; Envasadora

Mallorquina de Begudes, SLU; Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU; Estrella del Sur Distribuciones Cerveceras, SL; Font Salem Portugal, SL; Font Salem, SL; Gasteiz Banaketa Integrala, SL; Gestión Fuente Liviana, SL; Hamburguesa Nostra, SL; Licavisa Moralarzaral, SL; Licavisa, 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; Representaciones Reunidas Ulbe, SL; Rodilla Sánchez, SL; Rumbosport, SL; Damm Distribución Integral, SL; SA Damm; SA Distribuidora Gaseosa; Setpoint Events, SA; Intercervecera, SL; y The Wine List, SL. Como novedad respecto a 2019, se incluyen los datos relativos a personal empleado en las empresas distribuidoras vinculadas a Damm Distribución Integral.

3.1 Empleo

3.1.1 Ocupación

(102-8)

Número total de colaboradores/as según país (a 31 de diciembre)	2020 ²	2019
España	4.378	3.632
Portugal	232	238
Estados Unidos	14	-
China	2	-
Chile	1	-
Total (plantilla en el alcance de este informe)¹	4.627	3.870

- (1) La plantilla total de la compañía (incluyendo SA Damm y las sociedades dependientes) es de 4.707 colaboradores y colaboradoras (4.378 España, 232 Portugal, 31 Reino Unido, 19 Estados Unidos, 2 Canadá, 32 China, 8 Australia, 2 Nueva Zelanda, 1 Chile, 1 Suecia y 1 Guinea Ecuatorial).
- (2) En 2020 se ha ampliado el alcance de los datos de plantilla reportados, incluyéndose el personal de Rumbosport, SL, Intercervecera, SL, The Wine List, SL y las distintas empresas distribuidoras de Damm Distribución Integral.

(405-1)

Número total de colaboradores/as según género (a 31 de diciembre)	2020	2019
Hombres	3.128	2.361
Mujeres	1.499	1.509
Total	4.627	3.870

(405-1)

Número total de colaboradores/as según grupo de edad (a 31 de diciembre)	2020	2019
< 25 años	378	483
26-35 años	1.034	1.160
36-45 años	1.611	1.325
46-55 años	1.128	677
56-65 años o más	476	225
Total	4.627	3.870

Número total de colaboradores/as según clasificación profesional (a 31 de diciembre)	2020 ¹	2019
Alta dirección	10	11
Dirección	49	1.403

Cargos intermedios y personal técnico	1.433	
Personal administrativo y comercial	942	557
Personal de soporte	2.193	1.899
Total	4.627	3.870

(1) En 2020 se ha pasado de cuatro a cinco categorías profesionales: alta dirección, dirección, cargos intermedios y personal técnico, personal administrativo y comercial y personal de soporte.

Número total y distribución de modalidades de contrato (a 31 de diciembre)		2020	2019
Contratación	Indefinida	4.156	3.191
	Temporal	471	679
	Total	4.627	3.870
Jornada	Completa	4.042	3.153
	Parcial	585	717
	Total	4.627	3.870

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad	2020	2019
Indefinida	3.944	3.205
Hombres	2.709	1.964
< 25 años	70	74
26-35 años	461	462
36-45 años	979	753
46-55 años	803	469
56-65 años o más	396	206
Mujeres	1.235	1.241
< 25 años	106	142
26-35 años	349	446
36-45 años	449	433
46-55 años	253	160
56-65 años o más	78	58
Temporal	566	822
Hombres	411	475
< 25 años	92	134
26-35 años	120	176
36-45 años	129	112
46-55 años	62	41
56-65 años o más	8	12

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad	2020	2019
Mujeres	155	347
< 25 años	48	141
26-35 años	68	151
36-45 años	28	38
46-55 años	10	11
56-65 años o más	1	4
Total	4.510	4.027

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según clasificación profesional	2020 ¹	2019
Indefinida	3.944	3.210
Alta dirección	10	11
Dirección	50	1.307
Cargos intermedios y personal técnico	1.345	
Personal administrativo y comercial	805	430
Personal de soporte	1.734	1.462
Temporal	566	834
Alta dirección	0	0
Dirección	0	118
Cargos intermedios y personal técnico	93	
Personal administrativo y comercial	126	121
Personal de soporte	347	595
Total	4.510	4.044

(1) En 2020 se ha pasado de cuatro a cinco categorías profesionales: alta dirección, dirección, cargos intermedios y personal técnico, personal administrativo y comercial y personal de soporte.

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género y grupo de edad	2020	2019
Tiempo completo	4.065	3.210
Hombres	2.997	2.200
< 25 años	111	112
26-35 años	532	521
36-45 años	1.100	851
46-55 años	858	501
56-65 años o más	396	215
Mujeres	1.068	1.010
< 25 años	57	66
26-35 años	297	342
36-45 años	401	392
46-55 años	240	152
56-65 años o más	73	58

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género y grupo de edad	2020	2019
Tiempo parcial	445	817
Hombres	123	239
< 25 años	53	95
26-35 años	49	119
36-45 años	8	15
46-55 años	7	9
56-65 años o más	8	1
Mujeres	322	578
< 25 años	97	217
26-35 años	119	257
36-45 años	77	80
46-55 años	23	19
56-65 años o más	6	5
Total	4.510	4.027

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional	2020 ¹	2019
Tiempo completo	4.065	3.211
Alta dirección	10	11
Dirección	50	1.393
Cargos intermedios y personal técnico	1.412	
Personal administrativo y comercial	910	548
Personal de soporte	1.683	1.259
Tiempo parcial	445	816
Alta dirección	0	0
Dirección	0	17
Cargos intermedios y personal técnico	26	
Personal administrativo y comercial	22	1
Personal de soporte	397	798
Total	4.510	4.027

(1) En 2020 se ha pasado de cuatro a cinco categorías profesionales: alta dirección, dirección, cargos intermedios y personal técnico, personal administrativo y comercial y personal de soporte.

(401-1)

Número de despidos según género y grupo de edad (acumulado anual)	2020 ¹	2019
Hombres	82	137
< 25 años	5	19
26-35 años	30	38
36-45 años	27	22
46-55 años	16	17
56-65 años o más	4	41

Número de despidos según género y grupo de edad (acumulado anual)	2020 ¹	2019
Mujeres	59	150
< 25 años	12	34
26-35 años	22	52
36-45 años	15	41
46-55 años	7	7
56-65 años o más	3	16
Total	141	287

(1) No se dispone del número de despidos de Intercervecera, SL.

Número de despidos según clasificación profesional (acumulado anual)	2020 ^{1,2}	2019
Alta dirección	0	0
Dirección	3	54
Cargos intermedios y personal técnico	38	
Personal administrativo y comercial	23	23
Personal de soporte	77	210
Total	141	287

(1) En 2020 se ha pasado de cuatro a cinco categorías profesionales: alta dirección, dirección, cargos intermedios y personal técnico, personal administrativo y comercial y personal de soporte.

(2) No se dispone del número de despidos de Intercervecera, SL.

3.1.2 Remuneraciones

Todas las personas que forman Damm están acogidas al convenio colectivo de aplicación. No obstante, las personas que forman parte del colectivo Talenta tienen condiciones retributivas *ad personam*.

La política retributiva de Damm viene marcada por el estricto cumplimiento de la legislación vigente y de la política retributiva marcada en el convenio colectivo que es de aplicación a cada sociedad.

Para el colectivo Talenta, los últimos datos disponibles (diciembre 2020) continúan con la misma tendencia de mejoría de la brecha salarial en la compañía, situándose por debajo de los valores promedios existentes en el territorio nacional.

Tras el estudio retributivo realizado, se ha detectado una brecha por género de 8,5 puntos porcentuales para el 2020.³ Es importante señalar que este fenómeno es enteramente atribuible a las relaciones laborales antiguas, como evidencia el hecho de que en el caso de los contratados durante los últimos 10 años la brecha laboral disminuye un 36 % y queda reducida a 5,4 puntos.

³ 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 le 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 102,7% de posicionamiento. La media entre todos los hombres es del 111,2% de posicionamiento. Por este motivo se ha considerado que la diferencia o brecha es de un 8,5%.

Este dato es especialmente trascendente si se tiene en cuenta que el 50 % de la plantilla tiene menos de 10 años de antigüedad.

Dicha política retributiva se complementa con una dirección por objetivos que tiene la vocación de dotarse de un marco de referencia que permita movilizar a la organización hacia la consecución de los objetivos estratégicos de Damm, compartiendo el éxito con cada una de las personas que conforman la organización y equilibrando las aspiraciones de desarrollo y crecimiento de cada una de ellas.

La filosofía de la política retributiva tiene como pilares:

- Vincular los objetivos de cada persona con los objetivos de negocio.
- Potenciar y premiar la contribución de cada persona al equipo y al negocio.
- Garantizar la equidad interna entre las remuneraciones de las personas a través de la aplicación de técnicas de valoración de puestos.
- Alinear las retribuciones con las prácticas del mercado utilizando como referencia las encuestas salariales de empresas de gran consumo y la industria en general.
- Asegurar la consistencia del modelo y fomentar una relación de confianza y objetividad en la aplicación de los procesos y criterios.

En definitiva, Damm practica una política retributiva de igualdad de oportunidades, independientemente del género, grupos minoritarios, personas con capacidades diferentes, etnia, religión y otros.

Remuneración media según grupo de edad (en euros)	2020	2019
< 25 años	16.334	17.728
26-35 años	21.889	24.696
36-45 años	29.623	29.045
46-55 años	32.010	37.502
> 65 años	36.342	38.305

Remuneración media según clasificación profesional (en euros)	2020	2019
Dirección	97.047	-
Personal técnico y mandos intermedios	36.056	39.553
Personal administrativo y comercial	26.973	28.040
Operarios	21.684	24.145

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 y promociones vinculadas a algunas colaboraciones de la compañía con otras organizaciones.

En abril de 2020 se reconoció el compromiso, la dedicación y la respuesta de todo el equipo humano durante la situación de excepcionalidad derivada de la pandemia y se aplicó una medida extraordinaria de apoyo que consistía en una asignación dineraria única a todo el personal de las fábricas Damm.

Por otro lado, también dentro de este ejercicio, se ha implantado la entrega de canastillas para todos los nacimientos de los colaboradores y colaboradoras registrados en todas las sociedades Damm, a excepción del Grupo Rodilla. En total se han entregado 69 canastillas.

Remuneración media de consejeros/as y alta dirección según género ¹ (en miles de euros)	2020	2019
Consejeros/as ²	860	1.300
Alta dirección ²	442	426

(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 ¹		2020	2019
Retribución frente al salario mínimo interprofesional	Hombres	1,57	1,59
	Mujeres	1,57	1,59

(1) El salario mínimo interprofesional tenido en cuenta para realizar el cálculo ha sido de 13.300 euros para el 2020, respecto al salario más bajo de entrada a la compañía durante el 2020 con un contrato indefinido.

3.1.3 Políticas de desconexión laboral

En el ejercicio 2017 el convenio colectivo de SA Damm pasó a regular 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.»

Igualmente, el convenio colectivo de Estrella de Levante, firmado en 2019, incluye en el 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.»

3.1.4 Personas con capacidades diferentes

(405-1) El compromiso de Damm con la integración del colectivo con capacidades diferentes es una prioridad para la compañía. Se 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 2019 se aprobaron las medidas alternativas en SA Damm y Compañía Cervecera Damm, SL para el período 2019-2021 y que, por tanto, siguen vigentes.

En el ejercicio 2019 el Grupo Rodilla ya estableció convenios de colaboración con diferentes fundaciones y asociaciones para la contratación de forma directa de personas con discapacidad. De esta manera, dentro del proceso estándar de selección se incluyeron personas con capacidades diferentes. En 2020 se ha contactado con dos nuevas fundaciones (Integra y Afaña) para preparar las contrataciones en el momento en que se puedan reactivar. Igualmente, continúa la colaboración con Eurofirms para la detección y el acompañamiento en el reconocimiento de capacidades diferentes en personas que ya pertenecen a la compañía.

Colaboradores/as con capacidades diferentes	2020	2019
Personal propio (contratación directa)	40	31

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 y Fundación Deixalles. Asimismo, durante el último año Damm ha continuado apostado por la publicación de ofertas de empleo en las que se discrimina de forma positiva al colectivo de personas con capacidades diferentes.

Desde el año 1999, Damm y el Grupo Social CARES mantienen un acuerdo de colaboración para trabajar conjuntamente por un objetivo común: crear y promover oportunidades laborales para las personas con capacidades diferentes y/o en riesgo de exclusión. Desde entonces, Alfil Logistics, Operador Logístico Integral Multimodal, ha integrado en su actividad de la Zona de Actividades Logísticas (ZAL) de El Prat de Llobregat a personas de la Fundación CARES y CODEC para la manipulación de producto.

La Fundación CARES también opera con Damm en otros proyectos llevando a cabo tareas como la reetiquetación de productos que no se producen de forma automática en fábrica, la clasificación de botellas, el transporte en camión y la gestión del material de publicidad en el lugar de venta (PLV), entre otras actividades. Además, desde el verano de 2019 el Grupo Social CARES gestiona el punto limpio de la fábrica de El Prat de Llobregat. En el ejercicio 2020, en línea con este compromiso, se adjudicó el servicio de reposición de botellas de agua Veri en las máquinas de *vending* de las zonas de descanso a Fundación CARES.

El Grupo Rodilla continúa de forma exitosa el proyecto iniciado en 2019 junto a la Fundación A LA PAR para la integración laboral de personas con discapacidad intelectual. El restaurante de la calle Arturo Soria, 166, de Madrid está gestionado por 15 personas de la Fundación (bajo la fórmula de franquicia) y tras más de un año operativo muestra un balance muy positivo.

Facturación de centros especiales de empleo	2020	2019
FEMAREC	161.033,38 €	156.099,99 €
Creación indirecta de puestos de trabajo	7,71	9,92
Fundación CARES	832.406,66 €	760.572,98 €
Creación indirecta de puestos de trabajo	25	23

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. 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.

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 al 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.

Estos regímenes horarios y turnos diversos se han visto afectados por la pandemia y las medidas de seguridad implantadas en los distintos centros de trabajo.

Con motivo de la situación causada por la crisis sanitaria de la COVID-19, durante 2020 se han implantado una serie de medidas excepcionales en materia de organización del trabajo con el objetivo de garantizar la máxima protección de los colaboradores y colaboradoras, tales como el trabajo a distancia regulado en los puestos de trabajo cuya naturaleza lo ha permitido, la ampliación de la flexibilidad de entrada y salida del centro de trabajo, la adecuación de procedimientos (como la compra de producto SPE en línea), el adelanto de vacaciones y la posibilidad de realizar cambios de turno de trabajo.

En el caso específico de SA Damm, a medida que se fueron flexibilizando las restricciones se fue implantando un programa de recuperación de la actividad que se ha mantenido hasta el final

del año, manteniendo la ampliación de la flexibilidad en el horario de entrada y salida y estableciendo un modelo de alternancia de la actividad presencial y el trabajo a distancia. En la Compañía Cervecera Damm, durante una parte del estado de alarma se llevó a cabo una reducción de la jornada a 7 horas de lunes a viernes como medida preventiva de la COVID-19, eliminando al máximo la concentración de personas a la entrada y la salida de los diferentes turnos de trabajo.

3.2.2 Absentismo

(403-2) El número total de horas de absentismo de Damm es de 442.078,50 horas en el ejercicio 2020¹ y de 201.043,23 horas en el ejercicio 2019.

(1) No se dispone de datos para Intercervecera, SL.

3.2.3 Conciliación

Un año más, Damm ha seguido trabajando para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de sus colaboradores y colaboradoras. En este sentido, se han mejorado los permisos retribuidos que establece la legislación y se lleva a cabo una política que trata de atender las necesidades personales de cada persona, con independencia del género y la edad.

SA Damm cuenta con la certificación EFR de empresa familiarmente responsable emitida por Fundación Másfamilia con el apoyo del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Este distintivo reconoce la labor de SA Damm en la promoción de medidas que favorecen el bienestar y el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de las personas que forman parte de la compañía.

El proyecto EFR cuenta con casi 40 medidas de conciliación ya implementadas con el fin de reforzar y satisfacer las necesidades, presentes y futuras, de las personas que forman parte de la compañía. Algunas de las medidas ya existentes son la flexibilidad horaria para la entrada y la salida de las oficinas y horarios intensivos por turnos en fábrica.

Durante el estado de alarma y a consecuencia de las restricciones establecidas tanto a escala nacional como autonómica para contener la pandemia de la COVID-19 (p. ej. el cierre de escuelas en Cataluña), la fábrica de El Prat de Llobregat puso a disposición de los colaboradores y colaboradoras determinadas medidas extraordinarias dirigidas a favorecer la conciliación, tales como el acomodo de la jornada a otros turnos, el adelanto de días de vacaciones del calendario anual publicado o la solicitud de días de descanso que recuperar con jornada de flexibilidad. Todos los centros de trabajo de la compañía cuentan con medidas específicas de conciliación para fomentar el ejercicio corresponsable de la maternidad y la paternidad.

(401-3)

Tasa de retención	2020 ¹	2019
Número de personas que se han acogido a permisos parentales	189	188
Hombres	130	112
Mujeres	59	76
Número de personas que han vuelto a ocupar su puesto de trabajo tras el permiso	189	181
Hombres	130	112
Mujeres	59	69
Número de personas que tras ocupar su puesto de trabajo continúan en la entidad después de 12 meses	182	173
Hombres	126	112
Mujeres	56	61
Tasa de retención	96 %	92 %
Hombres	97 %	100 %
Mujeres	95 %	80 %

(1) No se dispone de datos para Intercervejera, SL.

3.3 Salud y seguridad laboral

Gestión de la salud y la seguridad

(403-1) El compromiso con la seguridad de los colaboradores y colaboradoras queda recogido en la Política de seguridad y salud laboral de Damm, cuyo objetivo principal es preservar la salud de las personas en su trabajo y asumir las competencias preventivas a todos los niveles y para todos los procesos de la organización.

Damm promueve la prevención integral en todos los ámbitos de la seguridad. Cada compañía dispone de su plan de prevención, que detalla el modelo organizativo integrador en que se basan la gestión y el desempeño de la Política de seguridad y salud laboral de Damm. En el plan se concretan los procedimientos, las instrucciones y las prácticas de gestión para la prevención de riesgos laborales, y se fijan los objetivos específicos que cada sociedad se marca para evolucionar hacia una convergencia y homogeneización total en mejores prácticas y estándares.

Asimismo, en coherencia con cada plan de prevención, se traza el programa anual de actuación preventiva con la óptica legal que exige la protección de peligros y la reducción de riesgos laborales. Las personas responsables de seguridad y prevención de riesgos laborales, junto con el servicio de prevención adscrito a cada empresa, son quienes desarrollan y dan el soporte necesario a la organización para ejecutarlo, y en todos los casos cuentan con un servicio externo de vigilancia de la salud que verifica regularmente el estado y la aptitud del personal.

El sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo se estructura de acuerdo con las premisas de la norma ISO 45001. Estrella de Levante está certificada por esta norma desde 2019 (los años anteriores la compañía estaba certificada según la norma OHSAS 18001). Su sistema cubre a 170 colaboradores y colaboradoras (plantilla directa) y a aproximadamente 60 puestos

de trabajo indirectos (empresas contratistas). En el ejercicio 2020 se ha formalizado la auditoría de revisión y control.

La dinámica operativa que siguen las personas responsables de prevención se describe en diferentes procedimientos base, de manera que, en esencia, los aspectos y la sistemática de gestión y registro son similares en las distintas fábricas y homogéneos a los del sistema de gestión auditado.

Impacto de la COVID-19 en la gestión de la salud y la seguridad laboral

Durante el ejercicio 2020 la actividad del Área de Prevención de Riesgos Laborales se ha centrado prioritariamente en dar respuesta a las normativas y regulaciones extraordinarias que se han sucedido desde que, en el mes de marzo, se decretara el estado de alarma que prohibía la actividad social de las personas y las actividades, salvo las actividades productivas consideradas esenciales. Las directrices de seguridad sanitaria para evitar los contagios se han tratado en el plano preventivo, se han definido protocolos e instrucciones y se han modificado aspectos organizativos, tareas de limpieza y desinfección, actividades industriales de terceros y otros servicios en las distintas sociedades desde su inicio. En este sentido, cabe indicar que las plantas embotelladoras de agua de Fuente Liviana y Veri (Bisaurri y Run) han sido visitadas por personal de inspección de sanidad, que han verificado protocolos y medidas en mayo y diciembre, respectivamente, y han librado actas sin incidencias. En general, las medidas adoptadas para la gestión de la COVID-19 han sido gestionadas por personal propio dedicado a la prevención.

En cuanto al seguimiento y el control, las personas responsables de las áreas de prevención de riesgos laborales han llevado a cabo el seguimiento de las personas contagiadas y de los colaboradores y colaboradoras considerados contactos estrechos, que ha derivado en tareas de cribajes y pruebas de detección.

A continuación, se listan las acciones y medidas relacionadas con la gestión de la COVID-19 puestas en práctica en los centros de trabajo en varios ámbitos.

En el ámbito organizativo:

- Desarrollo de materiales de comunicación con el fin de ofrecer de forma detallada a toda la organización instrucciones sobre el autocontrol e indicaciones sobre la actuación frente a las diversas casuísticas.
- Adecuación de sistemas y distribución de equipos para la realización de trabajo en remoto para todas los colaboradores y colaboradoras de estructura administrativa, soporte y corporativo.
- Uso de las TIC para realizar reuniones de empresa. Adecuación de salas de reuniones para la realización de videoconferencias.
- Reestructuración de los horarios de entrada y salida del personal presencial por turnos, para no coincidir en los vestuarios.
- Ordenación de los sentidos de paso en los espacios donde sea posible.
- Señalización en todas las instalaciones.

- Ventilación continua de espacios comunes, evitando la recirculación de aire.
- Control de calidad del aire y el trabajo en espacios cerrados.
- Automatización de puertas para minimizar el contacto manual de elementos comunes.
- Restricción de viajes de empresa y prohibición en determinados periodos.
- Cancelación de todas las visitas comerciales a fábricas y eventos programados, así como cancelación del trabajo de empresas contratistas o el inicio de nuevos proyectos.
- Protocolos de gestión sanitaria por infecciones de contactos, etc., a fin de proteger y aislar al resto de grupos burbuja (grupos de trabajo).
- Restricción y limitación del aforo en salas de reuniones, comedores, vestuarios, etc.

En el ámbito operativo y/o funcional:

- Organización de servicios para el control de la temperatura corporal. Instalación de cámaras térmicas y otros dispositivos de lectura.
- Desinfección continua (turno) de los espacios de trabajo y de las instalaciones de forma periódica por atomización, fumigación o desinfección ambiental.
- Disposición de gel hidroalcohólico en todos los puntos potencialmente conflictivos.
- Confección y entrega de mascarillas textiles (en Font Salem) al inicio de la pandemia, cuando no estaban disponibles de forma general.
- Entrega de kits con mascarillas y gel hidroalcohólico a los colaboradores y colaboradoras y a sus familias para su bienestar.
- Entrega de uniformes extra, cuando procedía, para asegurar la frecuencia de lavado y la desinfección indicadas por la normativa (Grupo Rodilla).
- Entrega de información de riesgos y medidas preventivas que adoptar en los centros de trabajo a todo el equipo de personas profesionales de la organización, tanto a nivel interno como externo.
- Campañas de información preventiva mediante los canales de comunicación corporativos (intranet, correo electrónico, revista interna, etc.), así como cartelería y señalética en los centros de trabajo.
- Cursos en línea de formación preventiva para colaboradores y colaboradoras.
- Separación y reubicación de puestos de trabajo en oficinas.
- Realización de test rápidos de anticuerpos al personal que no ha acudido al centro de trabajo durante un periodo superior a 5 días (vacaciones, permisos, etc.) antes de su reincorporación.
- Planificación y pruebas diagnósticas de infección activa por SARS-CoV-2 (PDIA) para la detección del virus.

Procesos para la identificación y evaluación de riesgos y participación de la plantilla

(403-2) Damm tiene sistematizada la dinámica de diagnóstico y evaluación continua de riesgos, la planificación de medidas y el seguimiento de las actuaciones. Contractualmente, los servicios de prevención deben ejecutarla. El Comité de Seguridad y Salud de la empresa determina la

sistemática y la evaluación, y únicamente se aceptan metodologías reconocidas con criterios objetivos y plazos determinados.

Para garantizar la calidad de estos procesos, incluidas las competencias de las personas que los llevan a cabo, las personas responsables de la prevención de riesgos laborales tienen objetivos asignados que son objeto de un seguimiento interno por parte de la dirección del Área Corporativa y los propios comités de seguridad y salud de la empresa. Además, se llevan a cabo auditorías externas en los centros con sistemas de gestión de seguridad y salud laboral, y se mantiene un plan de formación constante y continuo en las competencias profesionales de su personal técnico.

A partir de las evaluaciones, se fija para cada peligro identificado una o diversas acciones cuantitativas o cualitativas con el fin de reducir el riesgo o controlarlo. Por parte del Departamento de Prevención, se efectúan evaluaciones de seguimiento sobre la eficacia del sistema de prevención y su integración en el proceso productivo.

Damm posibilita una comunicación directa y continua con el Área de Prevención para que todas las personas que aprecien un peligro potencial puedan comunicarlo directamente; el Comité de Seguridad y Salud también ejerce esta función de enlace y gestión para resolver los peligros. Por otro lado, para transmitir sugerencias de mejora se cuenta con buzones de sugerencias que ahora están en proceso de digitalización, además de canales de comunicación directa como el correo electrónico y los equipos o círculos de mejora.

Respecto a las situaciones de riesgo grave e inminente, tanto la política preventiva como la legislación permiten la decisión unilateral de interrumpir el trabajo, y es nuevamente el servicio de prevención quien determina la viabilidad de esta medida y/o de medidas preventivas. En todos los casos puede emplearse la vía jerárquica o el canal de comunicación del servicio de prevención para ponerlo en conocimiento de la organización. El personal sensible a situaciones que pueden provocar riesgos (lesiones, dolencias, etc.) debe informar de la situación a los servicios de vigilancia de la salud. Estos, por lo general, realizan una valoración objetiva de la aptitud de la persona ajustada a las demandas y los riesgos del puesto y se emite un informe del servicio de prevención para la organización, indicando los aspectos y las restricciones que deben considerarse en la organización del trabajo de esta persona.

Los procesos para investigar incidentes laborales, evaluar los riesgos y determinar acciones correctivas se inician con la notificación (accesible, transparente y abierta a toda la organización) de peligros e incidentes y, en última instancia, accidentes. Periódicamente (como mínimo de forma mensual) se publican los resultados de accidentabilidad y se informa de los que han resultado más relevantes. Este es un punto fijo en la orden del día de los comités de seguridad y salud.

(403-3) Para garantizar la calidad de los servicios de salud en el trabajo, estos disponen de información actualizada regularmente para ajustar los protocolos de revisiones a los riesgos identificados. Siempre que es preciso se visitan los puestos para conocer las funciones y los requerimientos de éstos de primera mano.

(403-4) Las evaluaciones de riesgos se realizan físicamente recorriendo la planta, siempre en presencia y con la participación de las delegaciones de prevención, y se atiende y consulta a los colaboradores y colaboradoras.

El control y las acciones contra la siniestralidad laboral adoptan diferentes formas. Así, en el Grupo Rodilla se ha establecido una metodología exhaustiva de análisis de causas y control de las acciones correctoras con un mayor enfoque a la concienciación y la sensibilización individual del personal de tiendas, mientras que en los centros productivos de la línea de negocio de bebidas se refuerza más la estructura intermedia de mandos.

(403-7) En lo que respecta a la prevención o mitigación de los impactos negativos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a las relaciones comerciales de la organización, una vez identificados los riesgos se presentan a la Dirección para su resolución (y se tramita la inversión o mejora cuando se trata de instalaciones o equipos) o se tratan directamente con los departamentos involucrados (calidad, producción, compras, etc.). Si se trata de productos químicos, sustancias o materias primas, se efectúa un estudio para determinar posibles sustancias sustitutivas o mejoras de seguridad que puedan generar un uso más seguro de dichos elementos. En el caso de los equipos de trabajo, se evalúan sus condiciones de seguridad para asegurar que se adecúan a la legislación vigente.

Comités de seguridad y salud

(403-8) En el ejercicio 2020 el 85,0 % de la plantilla estaba representada por comités de seguridad y salud en sus respectivos centros de trabajo (83,8 % bebidas y alimentación, 56,8 % logística y transporte, 88,2 % restauración y 0,0 % gestión de contenidos). Las responsabilidades de estos comités son las que determina la ley (artículo de la Ley 31/1995) y realizan reuniones ordinarias cuatro veces al año, si bien la frecuencia y el contacto para el seguimiento de proyectos y trabajos en curso es mayor, aproximadamente una vez al mes.

(403-4) Los temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos se detallan a continuación, especificando a modo de porcentaje en qué medida: Compañía Cervecera Damm (10 % equipos de protección personal, 15 % comités conjuntos colaborador y colaboradora - empresa de salud y seguridad, 20 % participación de los representantes de los colaboradores y colaboradoras en inspecciones, auditorías e investigaciones de accidentes de salud y seguridad, 10 % formación y enseñanza en salud y seguridad, 15 % mecanismos de reclamación, 5 % derecho a rechazar trabajos que no sean seguros y 25 % inspecciones periódicas) y Font Salem (10 % programas de formación, 10 % protocolos de actuación, 30 % máquinas y equipos, 20 % viales, circulación interna y pasillos peatonales, 20 % seguridad en instalaciones y 10 % equipos de protección individual y elementos de protección). En el Grupo Rodilla hay contacto diario con los delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales, ya que dos de los delegados de una de las sociedades forman parte del Departamento de Personas. Además, se llevan a cabo reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud y reuniones extraordinarias para tratar temas específicos como los estudios psicosociales.

En el ejercicio 2020 la Compañía Cervecera Damm ha desarrollado una evaluación de riesgos psicosociales con un alto nivel de participación (75 % de la plantilla) que ha superado el 60 % en

todas las categorías. La evaluación ha permitido tener un conocimiento de la realidad psicosocial y establecer un plan de acción que permita mejorar como organización y fortalecer una nueva cultura sociolaboral y empresarial basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo.

Los aspectos valorados de forma más positiva relacionados con las condiciones laborales que ofrece la empresa son la estabilidad y seguridad del empleo, el salario y la puntualidad en su pago, otros beneficios sociales, como el comedor de empresa, las condiciones físicas de trabajo y la prevención de riesgos laborales.

(403-9)

Indicadores de accidentabilidad		2020	2019
Número de accidentes de trabajo	Bebidas y alimentación	50	59
	Hombres	47	54
	Mujeres	3	5
	Logística y transporte	0	6
	Hombres	0	5
	Mujeres	0	1
	Restauración	49	88
	Hombres	13	33
	Mujeres	36	55
	Gestión de contenidos (SetPoint Events y Rumbosport)	1	0
	Hombres	1	0
	Mujeres	0	0
Índice de frecuencia	Bebidas y alimentación	11,7	13,53
	Hombres	14,8	16,83
	Mujeres	2,9	4,47
	Logística y transporte	0	16,03
	Hombres	0	20,48
	Mujeres	0	7,65
	Restauración	25,6	525,34
	Hombres	20,7	70,86
	Mujeres	28	45,24
	Gestión de contenidos (SetPoint Events)	18,5	0
	Hombres	23,9	0
	Mujeres	0	0
Índice de gravedad	Bebidas y alimentación	0,32	0,26
	Hombres	0,41	0,31
	Mujeres	0,02	0,13
	Logística y transporte	0	0,20
	Hombres	0	0,21
	Mujeres	0	0,17
	Restauración	0,17	0,37

	Hombres	0,02	0,42
	Mujeres	0,25	0,35
	Gestión de contenidos (SetPoint Events)	0,09	0
	Hombres	0,11	0
	Mujeres	0	0

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, Cafés 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, Damm Distribución Integral, SL, y Pumba Logística, SL), restauración (Rodilla Sánchez, SL, y Hamburguesa Nostra, SL) y gestión de contenidos (SetPoint Events, SA).

La pandemia ha afectado negativamente a la siniestralidad de los centros, pero no por falta de medidas de seguridad en las instalaciones. Se han registrado accidentes leves por descuidos o falta de atención que se relacionan con la situación de crisis sanitaria y el miedo a la COVID-19.

Formación en seguridad y salud laboral

(403-5) El plan de formación se propone a los diversos negocios teniendo en consideración la diversidad de las actividades inherentes a cada área. Sobre ello se priorizan y asignan las actividades de formación con la periodicidad adecuada para que esta sea continuada a lo largo de la vida laboral del colaborador y colaboradora y se centre en las actividades y los aspectos inherentes del puesto: riesgos, instrucciones y medidas preventivas generales o específicas. Por lo general, las medidas de seguridad y prevención se incorporan a los procesos de aprendizaje relativos a nuevos procesos, máquinas, servicios, etc., de modo que las empresas fabricantes o especialistas realizan una formación integrada y directa, mientras que el servicio de prevención supervisa los extremos que corresponda.

Vigilancia de la salud

(403-6) Damm, a través de sus servicios de prevención, organiza con periodicidad anual reconocimientos médicos que sobrepasan la vigilancia de la salud inherente a los riesgos laborales (analítica completa de sangre, colesterol, marcadores cancerígenos, etc.). Son reconocimientos voluntarios, a excepción de las posiciones en que el colaborador o colaboradora esté expuesta a riesgos, con protocolos médicos específicos.

En las empresas que cuentan con servicios asistenciales de salud más o menos permanentes, los colaboradores y colaboradoras tienen la posibilidad de extender sus consultas a temas no estrictamente laborales. A modo de ejemplo y en relación con la fábrica de El Prat de Llobregat, a fecha 15 de diciembre de 2020 se habían realizado 433 reconocimientos médicos. También se han registrado 1.762 visitas al servicio médico (151 derivadas de incidentes en el trabajo); 323 consultas no asistenciales de vigilancia de la salud (EPI, plantillas, entrega de informes); 17 *in itinere*, y 1.271 visitas y consultas de vigilancia de la salud por contingencias comunes.

Durante el 2020 en los servicios asistenciales internos de empresa se han realizado pruebas específicas relacionadas con la prevención y la salud a consecuencia de la COVID-19. En

concreto, hasta el 21 de diciembre de 2020 se han realizado 2.347 test COVID-19 (1.895 test rápidos, 364 serologías y 88 test de antígenos).

(403-6) Damm tiene contemplado en los convenios colectivos el acceso de los colaboradores y colaboradoras a los servicios médicos y de cuidado de la salud no relacionados con el trabajo. También facilita a los colectivos Talenta opciones de contratación de pólizas o mutuas médicas para la atención personalizada que resultan económicamente ventajosas.

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 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 y Absentismo, Comisión de Formación, Comisión de Igualdad, etc.

En el ejercicio 2020 las empresas con convenio colectivo propio son: SA Damm, Compañía Cervecera Damm, Maltería La Moravia, Font Salem (El Puig), Font Salem (Salem), Font Salem (Santarém), Rodilla, Grupo Rodilla, Fuente Liviana y Estrella de Levante.

En el caso concreto de SA Damm, la vigencia de su convenio colectivo ha terminado el 31 de diciembre de 2020. El pasado 18 de septiembre de 2020 quedó constituida la Comisión Negociadora y se iniciaron las negociaciones, que han dado como resultado la firma de un preacuerdo el día 18 de diciembre de 2020 para un nuevo convenio colectivo de 2 años de vigencia (2021-2022), que ha sido ratificado por los colaboradores y colaboradoras de la empresa.

En el caso específico del convenio colectivo de Compañía Cervecera Damm, SL su vigencia ha terminado el 31 de diciembre de 2020. El pasado día 28 de octubre de 2020 quedó constituida la Comisión de Negociación para la negociación de un nuevo convenio. Del mismo modo, en el caso del Grupo Rodilla se mantiene la prórroga establecida hasta el 31 de diciembre del 2019 de forma indefinida con las mismas condiciones vigentes hasta ahora, y la comunicación con agentes sociales para retomar las negociaciones está condicionada por la COVID-19. Asimismo, en Font Salem (El Puig) la representación de la empresa y de los colaboradores y colaboradoras firmaron un convenio colectivo de 4 años de vigencia (2020-2024).

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.

(102-41)

Colaboradores/as cubiertos por convenio colectivo por país	2020	2019
España	100 %	100 %
Portugal	100 %	100 %
Estados Unidos ¹	7 %	-
China	100 %	-
Chile	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».

Impacto de la COVID-19 en el empleo

El día 14 de marzo se promulgó el Real Decreto 463/2020, por el que se declaró el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 y se establecían limitaciones de servicios, el cierre de restauración y comercios y restricciones de la circulación de personas. Esta declaración del estado de alarma y el establecimiento de fuertes restricciones por parte de las autoridades han condicionado la actividad de la compañía, fundamentalmente en los negocios de distribución de bebidas al canal Horeca y de restauración, que han sufrido una limitación relevante de su actividad derivada de las medidas gubernativas indicadas que se han ido prorrogando a lo largo del ejercicio 2020 y que en la actualidad siguen vigentes.

Este hecho, imprevisible e inevitable, que ha limitado el desarrollo normal de la actividad durante 2020, implicó la necesidad de aplicar procedimientos de suspensión temporal de los contratos de trabajo, como se ha señalado, fundamentalmente en las distribuciones de bebidas de hostelería de Damm Distribución Integral y establecimientos de restauración del Grupo Rodilla, al no poder dar una total ocupación efectiva y a fin de equilibrar las pérdidas relevantes en la facturación.

Los procedimientos de suspensión señalados fueron presentados ante la autoridad laboral correspondiente, y todos ellos se resolvieron de forma favorable.

Durante este periodo, la actividad de la ocupación en estos negocios se ha ido adaptando a las diferentes medidas adoptadas por las autoridades, tanto de flexibilización como de nuevas restricciones, que han ido variando a lo largo del año en función de los indicadores sanitarios.

No obstante, durante el ejercicio 2020 la afectación en cuanto a ocupación en la plantilla de los expedientes de regulación temporal ha sido de un 13 % respecto al total de horas teóricas en Damm.

3.5 Formación

(404-2) El modelo de formación de Damm –en formato presencial, en línea o combinado– se basa en cuatro ejes: corporativo, que permite profundizar en la cultura, los procesos y el ámbito de actuación de Damm; digital, con el objetivo de acompañar y facilitar la transformación digital;

competencial, con el fin de desarrollar las habilidades necesarias para el óptimo desempeño de las funciones de los colaboradores y colaboradoras, y de negocio, encaminado a la búsqueda de la excelencia en todos los procesos del negocio y con aportación de valor y de mejora de resultados.

En 2020 Damm Academy, la plataforma en línea donde se ofrecen todas las propuestas formativas de Damm para el desarrollo personalizado de las carreras profesionales, ha continuado ampliando su oferta de contenidos y cursos y ha crecido en número de personas usuarias. Durante el confinamiento se lanzaron a través de Damm Academy programas de acompañamiento en temas de salud, estrés, teletrabajo y cooperación de equipos en red en los que participaron más de 550 personas.

En el ejercicio 2020 en Damm (sin incluir el Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra) se han realizado un total de 682 acciones formativas que han contado con la participación de 6.629 personas y que representan un total de 26.741 horas de formación. Las tres formaciones más realizadas han sido sobre ciberseguridad (897 finalizaciones), sobre consejos de salud ante el confinamiento (230) y sobre la aplicación Microsoft Teams (169). En conjunto, la puntuación de satisfacción dada ha sido de un 8,28 sobre 10.

También cabe destacar en este ejercicio la realización en la Compañía Cervecería Damm, SL de una formación de perspectiva de género y prevención de conductas de acoso, cuyo objetivo primordial es sensibilizar a las personas participantes en perspectiva de género para evitar incurrir en conductas de violencia laboral, además de conocer el protocolo de prevención de la empresa. Se han realizado 18 sesiones con 209 personas asistentes y un total de 418 horas impartidas.

En conjunto, en la compañía se ha realizado una inversión en formación de 505.345,57 €.⁴

Número total de horas de formación presencial según clasificación profesional de Damm ¹	2020	2019
Alta dirección y dirección	119	193
Personal técnico y mandos intermedios	4.409	14.342
Personal administrativo y comercial	3.102	5.065
Personal de soporte	9.913	15.634
Total	17.543	35.234

(1) No incluye el Grupo Rodilla ni Hamburguesa Nostra.

⁴ No se incluyen datos de Damm Distribución Integral, SL.

Número total de horas de formación según clasificación profesional del Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra	2020	2019
Alta dirección y dirección	8	0
Personal técnico y mandos intermedios	571	1.005
Personal administrativo y comercial	16	0
Personal de soporte	1.415	6.264
Total	2.010	7.269

3.7. 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 (de obligado cumplimiento para empresas de más de 250 colaboradores y colaboradoras) muy valioso para avanzar en materia de conciliación.

Los ejes fundamentales que construyen la visión de la cultura igualitaria de Damm y que promueven el plan de igualdad son:

- 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 de todas las personas de la empresa en 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.

En octubre de 2018 se firmó el II Plan de igualdad de SA Damm, cuyas principales líneas de actuación son:

- Seguir con las acciones de sensibilización.
- Participar activamente en el logro de una sociedad libre de violencia de género aprovechando el potencial de la empresa como agente de concienciación social.
- Ejecutar un amplio abanico de medidas, muchas de ellas con un claro carácter innovador.

Actuaciones realizadas en 2020 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 excepción de la igualdad retributiva, y ha consensuado el nuevo plan de acción para los próximos años.

Además, entre otras actividades, se han realizado o implantado las siguientes acciones en SA Damm:

- Primer [#DammTalksForEquality](#), mesa redonda que tuvo lugar en la Antigua Fábrica Estrella Damm con seis mujeres referentes que explicaron, a través de sus experiencias personales, su dificultad para desarrollarse en entornos masculinizados.
- Difusión de la pieza audiovisual [La mujer que admiro](#) mediante la colaboración de las personas de Damm con la finalidad de dar visibilidad a mujeres de referencia de la compañía.
- Participación de Damm en la jornada impulsada por la Fundación Sorli contra la violencia de género y en pro de la igualdad.
- Campaña de difusión y formación en la fábrica de El Prat de Llobregat sobre el protocolo de prevención del acoso bajo el lema «Tolerancia cero frente a situaciones de acoso y discriminación».

En 2020 Estrella de Levante ha obtenido el «Sello Distintivo de Igualdad», que reconoce su trabajo y esfuerzo en materia de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres de todas sus áreas y que concede la Región de Murcia a través de la Consejería de Mujer, Igualdad, LGTBI, Familias y Política Social.

En algunas empresas del grupo (Alfil Logistics, Compañía Cervecera Damm, Fuente Liviana y SA Damm) se ha renovado el Protocolo antiacoso. Las principales líneas de actuación en 2020 han sido:

- Seguir difundiendo el Protocolo entre sus colaboradores y colaboradoras; realizar campañas informativas y acciones de formación.
- Recordar que toda persona que considere que es objeto de cualquier tipo de conducta que se pueda calificar como acoso debe denunciar los hechos y que la compañía aplicará el procedimiento establecido.
- El procedimiento 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.

Grupo Rodilla cuenta con un procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de cualquier tipo de acoso en el trabajo, negociado con la representación legal de los colaboradores y colaboradoras con el fin de proteger la dignidad de las personas y mantener y crear un ambiente laboral respetuoso. Dicho protocolo contempla la garantía de los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad en todas sus fases, denuncia, comisión de la creación instructora, trámite de audiencia a las personas intervinientes, resolución y adopción de medidas.

(406) En cuanto a la discriminación, el Código de Conducta de Damm, 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 cualesquiera otras conductas intimidatorias u ofensivas para los derechos personales de sus colaboradores y colaboradoras.

Los colaboradores y colaboradoras deben denunciar cualquier tipo de acoso o discriminación del que tengan conocimiento, así como facilitar un trato respetuoso y de colaboración.

(406-1) En el ejercicio 2020 no se ha registrado ningún caso de acoso o discriminación en las sociedades de Damm.

3.6 Accesibilidad universal de personas con capacidades diferentes

En las empresas de Damm se tratan y acondicionan los puestos de trabajo, espacios, medios y 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, puedan desarrollar el trabajo sin agravar el riesgo que ciertos peligros pudieran causarles.

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 sea 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: Compañía Cervecería 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.

Así, entre la relación no exhaustiva de intervenciones y medidas identificadas se cuenta con: acondicionamiento de aceras (anchura y tratamiento superficial), rampas, eliminación de rejillas, instalación de salvaescaleras, ampliación de accesos y portones y creación de aparcamientos reservados (PMR, con un criterio de 1/40) 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 soporte necesario e individualizado a las personas.

4 INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

La prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos está contemplada en el sistema de prevención de riesgos penales de Damm. La compañía aplica los principios de trato honesto y respeto a los derechos humanos previstos en su Código de Conducta, por lo que las relaciones entre todos los colaboradores y colaboradoras y las empresas proveedoras de la compañía se deben caracterizar por el trato justo, educado y respetuoso.

En concreto, el Código de Conducta contempla principios referidos a los derechos humanos y laborales alineados con los principios de la Organización Mundial del Trabajo, y también sigue los principios de empresa familiarmente responsable, cuya certificación fue obtenida en 2019 y renovada en 2020. Todos estos principios son respetados allí donde se lleven a cabo las actividades de Damm y son de aplicación a todas las sociedades filiales (o participadas mayoritariamente) sobre las que, de forma directa o indirecta, Damm ejerza un control efectivo.

El canal de denuncia es el mecanismo de acceso a remedio, o canal de denuncia, que se prevé para atender todos los temas relacionados con el Código de Conducta y, en general, con el Modelo de Cumplimiento Normativo, así como para informar (o denunciar) situaciones de infracción o de riesgo en relación con las pautas y conductas reguladas en dicho Código o en el Modelo de Cumplimiento Normativo en su conjunto. Esta línea funciona como mecanismo de acceso, remedio o canal de denuncia sobre esta materia.

Asimismo, el Código de Conducta hace referencia a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil.

En el ejercicio 2020 Damm no ha registrado ninguna denuncia por casos de vulneración de los derechos humanos.

Damm es 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.»

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

(102-16) Damm dispone de un sistema de prevención de riesgos penales que cuenta con las siguientes herramientas: el Código de Conducta, la Normativa Reguladora del Canal de Denuncia, el Comité de *Compliance* y el Reglamento del Comité de *Compliance*. Adicionalmente, para una mejor gestión del riesgo en todas sus manifestaciones, incluyendo el de naturaleza penal, dispone del Departamento de Auditoría Interna. Tanto el Comité de *Compliance* como el Departamento de Auditoría Interna dependen de la Comisión de Auditoría y Control, que está formada por miembros del Consejo de Administración.

La Comisión de Auditoría y Control encarga al Comité de *Compliance* y al Departamento de Auditoría Interna la gestión activa de los riesgos existentes y la elaboración de un mapa global de riesgos y de otro específico de riesgos penales. La forma de proceder ante riesgos vinculados a la corrupción política se recoge en el Código de Conducta y en la Normativa Reguladora del Canal de Denuncia. La realización de auditorías es una función encomendada específicamente al Departamento de Auditoría Interna.

Con relación al blanqueo de capitales, Damm dispone de un protocolo para la prevención del blanqueo de capital, con especial incidencia en los pagos.

Por su parte, Font Salem España y Font Salem Portugal también disponen de su Código de Conducta, además del canal de denuncia.

En el ejercicio 2020 no se ha registrado ningún caso de corrupción en las sociedades que forman Damm.

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 5.736.173 € en el ejercicio 2020 y 5.286.961 € en el ejercicio 2019. La mayor aportación corresponde a la Fundación Damm, que en 2020 ha ascendido a 4.837 miles de euros y en 2019 fue de 4.427 miles de euros.

6 INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

5.3. Impacto de la actividad en la sociedad

El compromiso con la sociedad es uno de los valores que caracterizan a Damm desde sus orígenes. En este sentido, las distintas compañías, la Fundación Damm y la Antigua Fábrica Estrella Damm impulsan iniciativas que tienen un impacto positivo en el progreso económico, cultural, deportivo y social de las comunidades en las que está presente.

Durante el ejercicio 2020 la pandemia ha afectado la celebración de eventos, los patrocinios e incluso la firma de convenios, y se han tenido que cancelar y/o aplazar muchos de ellos. Sin embargo, cuando la normativa estatal vigente lo ha permitido, se han reanudado las actividades, todas con la aplicación de las medidas de prevención y salud aplicables según su naturaleza y lugar de celebración. En todo momento se ha contado con protocolos de actuación para garantizar la seguridad de las personas asistentes.

5.3.1. Fundación Damm

⁽⁴¹³⁻¹⁾ La Fundación Damm se implica en el desarrollo del país impulsando iniciativas deportivas, sociales y culturales que persiguen en todo momento la excelencia. Este año cabe destacar la respuesta de la Fundación Damm ante las necesidades que se han generado ante la situación provocada por la COVID-19. Entre las acciones impulsadas, destacan las siguientes:

- Reparto de 50.000 botellas de agua mineral a hospitales, centros sanitarios y entidades sociales.
- Donación de mobiliario para habilitar un edificio como residencia provisional.
- Colaboración con chefs y restaurantes para proveer de comida a personal sanitario.

El deporte es uno de los principales ejes de actuación de la Fundación, ya 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. A través de sus clubs (Club de Fútbol Damm y Club de Pádel Damm) y de la colaboración con instituciones y entidades deportivas, fomenta la práctica y el espíritu deportivos. Para más información, se puede consultar la última [Memoria de actividades](#) de la Fundación Damm.

Para la Fundación Damm es muy importante prestar su 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.

La Fundación Damm también apoya la cultura porque la considera imprescindible para el desarrollo y el crecimiento tanto social como personal de la sociedad. Así, pues, da apoyo a museos, auditorios, teatros, programaciones infantiles, exposiciones fotográficas y cine, entre otras cosas. En el ejercicio 2020, la Fundación Damm ha querido dar apoyo al sector cultural en

estos momentos tan complicados con la campaña «Si la cultura et toca, ara et toca a tu», que invita al público a hacerle partícipe de las razones por las que considera imprescindible la cultura.

5.3.2. Colaboraciones solidarias

(413-1) Además de la actividad de la Fundación Damm, las empresas del grupo tradicionalmente han participado en diferentes iniciativas solidarias. Este 2020 dichas colaboraciones han cobrado aún más relevancia y todas las empresas se han implicado en prestar ayuda y soporte en el ámbito social para paliar, en la medida de lo posible, las consecuencias directas e indirectas de la pandemia. Entre otras colaboraciones destacan las siguientes:

SA Damm	<ul style="list-style-type: none"> • Donación de 6.000 litros de alcohol al Hospital Clínic de Barcelona. • Donativo de 5.000 euros a la Cruz Roja, realizado por los colaboradores/as de Damm.
Calatrava	<ul style="list-style-type: none"> • Donación de más de 22.000 botellas de agua.
Alfil Logistics	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución gratuita, junto a Correos y al Grupo Social CARES, de los respiradores y bifurcadores de campaña que la alianza del Consorci de la Zona Franca de Barcelona fabricó a través de la impresión 3D.
Agama y Laccas	<ul style="list-style-type: none"> • Donación de 5.400 botellas de Laccas a la Fundación Aladina, destinado al consumo de niños y niñas de los hospitales Niño Jesús, Gregorio Marañón y 12 de octubre. • Donación de 18.000 litros de leche Agama a entidades sociales entre los que se encuentran los comedores sociales de la Iglesia de los Caputxins y de la Associació Tardor de Palma, así como Aldeas Infantiles, la Associació Altruista Es Refugi, la Asociación Inca - Mallorca Solidaria, los servicios sociales de los ayuntamientos de Felanitx y Santanyí, la Fundació Goethe per les Illes y la Fundació Sant Joan de Déu Serveis Socials Mallorca.
Cervezas Victoria	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de más de 70.000 botellas de agua mineral a través de la red de distribución de Cervezas Victoria.
Estrella de Levante	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución de material sanitario y agua mineral a transportistas y residencias. • Envío de una veintena de cámaras frigoríficas a Cruz Roja.
Font Salem	<ul style="list-style-type: none"> • Donación de 500 batas a la Consejería de Salud de la Generalitat Valenciana.
Grupo Rodilla	<ul style="list-style-type: none"> • Reparto de 4.000 sándwiches solidarios cada día. • Donación de 8.000 torrijas a residencias de Madrid en Semana Santa.
Pall-Ex Iberia	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de 25.000 kg de alimentos a Cáritas y al Ayuntamiento de Talavera de la Reina a través de Talaexpress, en colaboración con las empresas Logística Carosan, Grupo Talauto y Promociones Inmobiliarias Colpercol. • Colaboración en el transporte de un palé de pantallas de la asociación de empresas IBIAE hasta el Hospital Perpetuo Socorro, en Albacete.

5.3.3. Empleo juvenil e integración de colectivos en riesgo de exclusión social

(413-1) Es parte del compromiso social de Damm trabajar en favor de la inclusión laboral de personas en riesgo de exclusión social. En concreto, el Grupo Rodilla colabora en las iniciativas impulsadas por la Fundación ISOS (programa Opción 3) para la inserción laboral de jóvenes tutelados; la Cruz Roja Española, que ofrece prácticas laborales para jóvenes; la Fundación San Martín de Porres, para la formación e integración de personas en exclusión social, y el Ayuntamiento de Madrid, a través de la Agencia para el Empleo, para el reclutamiento y la contratación de jóvenes sin cualificación.

A consecuencia de las circunstancias excepcionales derivadas de la irrupción de la COVID-19 y la posterior crisis sanitaria, algunas de estas iniciativas se han visto interrumpidas. El deseo de Damm es recuperar la normalidad de estas en cuanto sea posible. Aun así, en 2020 se han llevado a cabo las siguientes iniciativas:

- **SA Damm.** Ha iniciado el proyecto de innovación en colaboración con universidades como IED, ESADE y UPC, donde el alumnado de diferentes grados aporta ideas relacionadas con retos lanzados por la compañía. También ha lanzado su proyecto de *recruitment* con videoentrevista. Además, ha participado en distintas ferias de empleo, celebradas en línea este año, como JOBarcelona, Jobmadrid, ETSEIB, UPD, IQS, ESADE o UPF.
- **Estrella de Levante.** En el marco de las medidas para promover el empleo, se ha firmado un convenio de colaboración con la Universidad Miguel Hernández (Elche), la Universidad de Alicante, la Cátedra de la Universidad de Murcia y la Universidad Politécnica de Cartagena, además de diferentes centros de formación profesional de la región de Murcia, para acoger estudiantes en prácticas y formación dual. En 2020, 12 alumnos y alumnas han realizado sus prácticas con la compañía.
- **Font Salem.** Ha colaborado con el ICEX España Exportación e Inversiones y la Fundación Formación Empresa a través de dos programas de becas. Así mismo, colabora activamente como miembro de EDEM, Escuela de Empresa, Negocios y Management, con fuerte arraigo en la Comunidad Valenciana, asistiendo a su junta anual de membresía y patronato. EDEM constituye asimismo una fuente de talento joven y preparado. Igualmente, ha continuado el programa de TNP (técnicos y técnicas de nuevos proyectos) mediante el cual se incorpora a recién licenciados y licenciadas sin experiencia con contrato en prácticas.

5.3.4. Promoción de una alimentación saludable

(102-11, 413-1) La colaboración de Rodilla con el plan para 2017-2020 de la Agencia Española de Consumo, Seguridad Alimentaria y Nutrición para la mejora de la composición de los alimentos y bebidas supone adoptar varias medidas: reducción en un 50 % en 2020 del contenido de azúcar y sal en los sobres monodosis, utilización de girasol alto oleico en los procesos de fritura, incremento de la oferta de platos para compartir, aumento de la oferta de cereales integrales, uso de leche baja en grasa o desnatada, utilización de especias para reducir la sal añadida, oferta de guarniciones de verduras y hortalizas, oferta de fruta como opción de postre y oferta de pan integral.

Rodilla participa en el Plan Havis incorporando en sus piezas de comunicación mensajes que animan a los consumidores y consumidoras a mantener hábitos de vida saludables. La empresa también impulsa proyectos de innovación para ofrecer productos más saludables que incorporan ingredientes sanos y asequibles para el consumidor y consumidora.

5.3.5. Voluntariado e iniciativas solidarias dirigidas a colaboradores y colaboradoras

(413-1) Damm, a pesar del contexto derivado de la COVID-19, continúa promoviendo el voluntariado entre sus colaboradores y colaboradoras. En el ejercicio 2020, además de crear su plan de voluntariado, ha iniciado una prueba piloto mediante voluntariado en línea de *mentoring* a jóvenes con riesgo de exclusión social con un resultado positivo, por lo que está prevista su extensión a más personas voluntarias de la compañía en 2021.

Igualmente, Damm facilita la participación de los colaboradores y colaboradoras en diversas acciones solidarias. En 2020 Damm participó con tres equipos, que representan un total de más de 60 personas, a la Magic Line 2020, iniciativa organizada por la Fundación Sant Joan de Déu que consiste en una caminata solidaria en favor de las personas más vulnerables.

Por otro lado, también este año se ha creado una plataforma para vehicular las donaciones a iniciativas de acción social por parte de los colaboradores y colaboradas y se ha realizado una campaña con la Cruz Roja cuyo objetivo ha sido dar cobertura a las necesidades básicas de los colectivos más vulnerables frente a la COVID-19. Además, Alfil Logistics ha lanzado la campaña social «Incluir es sumar, sumar es avanzar», en cuyo marco se promueve la acción solidaria mediante donaciones. En 2020 la primera asociación con la que Alfil Logistics ha colaborado ha sido la Asociación Catalana de Síndrome de Down, cuyas donaciones por parte de los colaboradores y colaboradoras de la compañía se han vehiculado a través de la nueva plataforma de donaciones.

5.3.6. Aprendizaje en las fábricas de Damm

(413-1) Las personas que quieran conocer el proceso de elaboración de las cervezas pueden visitar las fábricas de Estrella de Levante (Espinardo), Cervezas Victoria (Málaga) y Compañía Cervecería Damm (El Prat de Llobregat), además de la Antigua Fábrica Estrella Damm, en la cual se realiza un recorrido por sus diferentes salas durante el que se explica la función de cada una cuando estaban operativas.

La irrupción de la pandemia ha afectado de forma importante a la organización de este tipo de visitas guiadas. Cuando ha sido posible realizarlas, todas se han llevado a cabo siguiendo los protocolos sanitarios establecidos en la normativa vigente para garantizar la seguridad y la salud de las personas visitantes (toma de temperatura antes del acceso al espacio, acceso con mascarilla, habilitación de puntos de dispensación de gel hidroalcohólico en las salas, señalización para mantener una distancia de seguridad interpersonal, aforos reducidos, entrega de documentación con las medidas de seguridad, refuerzo de las tareas de limpieza y desinfección, etc.). En el ejercicio 2020 ha visitado las fábricas un total de 9.387 personas.

(GRI 413) **Visitas a las fábricas Damm en 2020**

Compañía Cervecería Damm (El Prat de Llobregat)	3.798
Cervezas Victoria (Málaga)	3.200
Estrella de Levante (Espinardo)	2.389

(203-1, 413-1) La Antigua Fábrica Estrella Damm continúa siendo un espacio de referencia para la ciudad de Barcelona que acoge múltiples eventos vinculados con el deporte, la cultura, la solidaridad, la gastronomía o la innovación, entre otros. Como novedad, en este 2020, a pesar de las restricciones derivadas de la pandemia, se han iniciado las visitas guiadas, proyecto en el que se llevaba trabajando varios años.

A raíz de la crisis sanitaria se han elaborado distintos protocolos de prevención que han permitido seguir la actividad con eventos semipresenciales en la Antigua Fábrica Estrella Damm, adaptándose en todo momento a la normativa vigente y reforzando los protocolos de acceso. Además, se ha utilizado la tecnología para potenciar la retransmisión de los eventos vía *streaming* (conciertos, ponencias, ruedas de prensa, etc.) y, así, permitir que más personas pudieran disfrutar de los mismos de forma virtual.

En el ejercicio 2020 se han organizado un total de 90 eventos (un 33 % de ponencias, un 30 % de conciertos, un 12 % de ruedas de prensa y un 4 % de eventos de gran formato).

Actos realizados en la Antigua Fábrica Estrella Damm según tipo: deportivos (Marnatón, Premios Panenka, Presentación Kilian Jornet y Premis Solidaris de la FCF), culturales (La Mercè, Art Battle, Fundació Catalunya Cultura, Blogos de Oro y Premis Gaudí), solidarios (SERES, Dones Visuals y Fundació Carulla), gastronómicos (GastroNadal, La Gran Calçotada, presentación de la nueva cerveza Equilater, Cook by Sagardi, Cata de Formatges MON.cat y Ruta del Bacalao) y otros (IQS Tech Fest y Mutek).

5.4. Acciones de asociación y patrocinio

(413-1) Damm está firmemente comprometida con la cultura, la gastronomía y el deporte, compromiso que se materializa a través de patrocinios y colaboraciones que refuerzan el vínculo con la sociedad y con los consumidores y consumidoras.

- **Ámbito cultural.** Impulsa actos culturales y artísticos que se celebran en los territorios donde está presente y que suponen una apuesta de valor.
- **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. Estrella Damm es el patrocinador oficial del torneo de tenis Mutua Madrid Open (desde 2008), y también del Banc Sabadell Trofeo Conde de Godó de Barcelona. La marca también patrocina el circuito internacional de pádel de mayor prestigio, el World Padel Tour. La continua 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 y el RCD Mallorca.

Todos estos patrocinios que Damm y sus sociedades han realizado tradicionalmente se han visto afectados por la COVID-19, con la cancelación de múltiples eventos musicales y deportivos.

5.5. Subcontratación y empresas proveedoras

⁽¹⁰²⁻⁹⁾ Uno de los requisitos del compromiso con la sostenibilidad de Damm es abastecer con recursos de proximidad y, al mismo tiempo, contribuir al desarrollo económico y social del país, además de minimizar el impacto ambiental derivado del transporte. Este compromiso ha llevado a Damm a impulsar diferentes iniciativas de colaboración con empresas proveedoras locales, principalmente del sector agrícola, colectivo con el cual lleva a cabo jornadas técnicas para mejorar su productividad y la rentabilidad de sus fincas. Además, impulsa medidas que van desde la supervisión de las labores del campo (siembra, selección de semilla, etc.) hasta la minimización del consumo de agua en el cultivo o la sustitución de fertilizantes químicos por orgánicos.

La COVID-19 ha afectado durante 2020 a toda la cadena de suministro, y el principal problema ha sido garantizar la entrega de todos los materiales y componentes necesarios para producir en las fábricas de las empresas proveedoras de Damm y, por tanto, en las suyas propias. El suministro se ha visto muy afectado por las limitaciones y restricciones de los flujos globales de mercancías, así como por restricciones locales, además de algún problema de disponibilidad de mano de obra en algunos centros en pleno pico de la pandemia.

La buena coordinación y colaboración del equipo de compras con las empresas proveedoras han sido clave para poder garantizar el suministro y la continuidad de las actividades en los centros productivos. Esto demuestra que la compañía tiene una buena red de empresas proveedoras con las que poder continuar creciendo en el futuro.

Igualmente, los equipos de compras de Damm, Rodilla y DISA han colaborado en la compra y la gestión del suministro de EPI y han contado además con una gran colaboración del equipo de Damm Export en China y de Alfil Logistics, gracias a la cual la compañía ha sido capaz de disponer de los equipos de protección necesarios en un mercado muy complicado y tensionado a nivel global.

En el ejercicio 2020 Damm (sin incluir el Grupo Rodilla ni Alfil Logistics, detallados a continuación) ha contado con 3.808 empresas proveedoras activas, el 89,4 % de las cuales están ubicadas en la península Ibérica (España y Portugal), mientras que el resto proviene mayoritariamente de Alemania, Francia y el Reino Unido. En cuanto al Grupo Rodilla, ha contado con 1.060 empresas proveedoras activas, un 97,7 % de ellas nacionales, y la red de empresas proveedoras activas de Alfil Logistics ha sido de 5.605, un 90,44 % de ellas nacionales.

Damm dispone de un sistema de homologación y seguimiento de empresas proveedoras que establece los requerimientos o estándares de comportamiento en función del tipo de servicio o producto requerido: calidad, servicio, logística, técnico, ambiental, financiero, etc. Además, anualmente lleva a cabo auditorías presenciales de dichas empresas proveedoras para asegurar la calidad, así como el cumplimiento de las normativas y los requisitos de calidad y laborales.

También dispone del Portal de Empresas Proveedoras, que facilita el proceso de homologación y el mantenimiento de datos a aquellas ya homologadas. El Departamento de Compras y el Departamento de Calidad llevan a cabo reuniones de seguimiento periódicas con las principales empresas proveedoras que tienen un papel estratégico en el desempeño de Damm y colaboran dando cumplimiento al Código de Conducta interno en la gestión de todas las negociaciones con las empresas proveedoras y con las personas interlocutoras internas.

En el caso específico del Grupo Rodilla, también se dispone de una política de compras y un procedimiento de evaluación de empresas proveedoras según la normativa ISO 9001-2008.

Alfil Logistics está desarrollando un proyecto para la homologación de empresas proveedoras. Se han definido una serie de documentos que estas deben firmar para ser homologadas. Entre esos documentos destacan el Compromiso de Calidad de las Empresas Proveedoras, donde se comprometen a:

- Conocer y cumplir la legislación vigente que les sea aplicable en función de la actividad que realicen.
- Respetar todas las políticas, los principios de actuación y los procedimientos de Alfil Logistics.
- Respetar las normas medioambientales de Alfil Logistics realizando una gestión adecuada de los residuos que se generen durante su actividad, controlando los vertidos peligrosos que pudieran darse por su actividad y cumpliendo la normativa de emisiones atmosféricas y de ruido ambiental.
- Identificar los aspectos ambientales significativos en las instalaciones y aplicar las medidas preventivas y/o correctivas para su reducción y control.

Fruto de la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Damm ha incorporado a los pedidos y contratos con empresas proveedoras el cumplimiento de los 10 principios que establece esta iniciativa.

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 responsabilidad social (ambientales, laborales, derechos humanos, ética y compras sostenibles).

Al cierre del ejercicio 2020, la compañía cuenta ya con 150 empresas proveedoras evaluadas mediante la metodología de Ecovadis. Se han evaluado las principales empresas proveedoras de materiales directos (material envasado y materia prima, que suponen el 80 % de la facturación). El resultado ha sido positivo, ya 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:

- Empresas proveedoras de Damm evaluadas con la metodología Ecovadis que disponen de electricidad 100 % renovable en 2020: 35 %.
- Empresas proveedoras evaluadas con la metodología Ecovadis con *reporting* de emisiones de CO₂: 33 %.

- Empresas proveedoras evaluadas con la metodología Ecovadis con planes de acción para reducir el consumo de energía y la emisión de gases contaminantes: 72 %.
- Empresas proveedoras evaluadas con la metodología Ecovadis con planes de acción documentados para reducir el consumo de agua: 37 %.

Proyectos destacados con empresas proveedoras en 2020

En el ejercicio 2020 se ha dado continuidad a los siguientes proyectos de colaboración con las empresas proveedoras:

- **Fomento del uso de energía renovable entre las empresas proveedoras de Damm** mediante su contratación a DISA, siempre que sea competitivo para ellas y con absoluta libertad en su decisión final. Al final del ejercicio se cuenta ya con 98 puntos de suministro y 8.924.000 kWh de energía suministrada, lo que supone más de 2.500 t de CO₂ no emitidas.
- **Contratos Digitales en Signaturit.** En 2020 se ha consolidado la firma electrónica para todos los contratos con empresas proveedoras y también para documentos internos en la gestión de compras. Con ello se elimina el uso del papel, las impresoras, la mensajería nacional e internacional para el envío de contratos, y también se consigue una gran mejora en la velocidad de firma de cualquier documento.

5.6. Consumidores y consumidoras

5.6.1. Salud y seguridad de los consumidores y consumidoras

⁽⁴¹⁶⁻¹⁾ Los procesos productivos y operativos de Damm se centran en alcanzar los máximos estándares de calidad y eficiencia. Para conseguirlo, están alineados con las principales normas internacionales y estándares en materia de calidad y seguridad alimentaria.

En materia de seguridad alimentaria, se dispone de las siguientes certificaciones: International Food Standard (IFS), versión 6.1, para el máximo nivel en todas las plantas de Font Salem y en Hamburguesa Nostra, empresa perteneciente al Grupo Rodilla; IFS Global Market Food en la fábrica de El Prat de Llobregat, y Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APPCC) en todos los centros productivos de productos de alimentación y bebidas de Damm.

⁽⁴¹⁷⁻¹⁾ De acuerdo con la normativa sobre el etiquetado de los productos comercializados, Damm dispone de las siguientes certificaciones:

- Certificación del Sistema de Licencia Europeo (ELS) 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, Daura Märzen, Daura Shandy, Estrella Damm Non Alcoholic, Free Damm, Free Damm Limón y Free Damm Tostada).
- Certificación Halal, concedida por el Instituto Islámico, para los productos Damm sin alcohol (Estrella Damm Non Alcoholic).

- Certificado Kosher, que otorga el reconocimiento de que es apta para ser vendida en el mercado judío (Estrella Damm, Daura Damm, Inedit Damm y Complot).
- Certificación de cerveza apta para personas veganas para Daura Damm, Daura Märzen, Estrella Damm, Estrella Barcelona, Free Damm, Free Damm Limón, Free Damm Tostada, Complot, Malquerida e Inedit (en 2020 se ha ampliado de 2 a 10 cervezas).
- Certificado Fairtrade para Cafès Garriga, que acredita que determinados cafés, en función de su procedencia, cumplen con los criterios de comercio justo.
- Certificación a Cafès Garriga para la producción y comercialización de café ecológico.

(102-12) Damm forma parte de la asociación Cerveceros de España, que ha elaborado el Código de Autorregulación Publicitaria de Cerveceros, en virtud del cual todas las comunicaciones comerciales sobre cerveza son legales, honestas, verídicas y acordes a los principios de justa competencia y buenas prácticas comerciales. Se elaboran con sentido de responsabilidad social, basándose en los principios de buena fe y equidad entre las partes implicadas. En ningún caso transgreden los límites de la ética, la dignidad o la integridad humana.

Además de las certificaciones de seguridad alimentaria y de productos, las empresas certificadas con la ISO 9001:2015 de gestión de la calidad son: SA Damm, Compañía Cervecera Damm, SL (en el ejercicio 2019 se ha ampliado el alcance de la certificación para incluir las cisternas y los tanques transportables), Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Aguas de San Martín de Veri, SA, Gestión Fuente Liviana, SL, Font Salem, SL, Alfil Logistics, SA, Artesanía de Alimentación, SL (perteneciente al Grupo Rodilla), Maltería La Moravia, SL, y Cervezas Victoria 1928, SL. En 2020 se ha ampliado esta certificación a Damm Canarias, SL, y Pall-Ex Ibérica, SL, y de cara a 2021 se ha previsto la certificación de Cafès Garriga. Igualmente, para 2021 está previsto que las seis granjas de Agama y todos los productos lácteos de Agama y Laccao que se comercialicen dispongan de la certificación de bienestar animal (Certificado Welfare).

El proyecto de expansión del Grupo Rodilla se desarrolla asegurando la calidad y la seguridad alimentaria, y para ello se llevan a cabo las siguientes actuaciones:

- Nueva operativa para la gestión de la calidad basada en la mejora continua.
- Acuerdo de colaboración con la Federación de Asociaciones de Celíacos de España (FACE) y trabajo con las empresas proveedoras para la concepción de productos aptos para el consumo por parte de la población celíaca.
- Consolidación del proyecto de eliminación de ingredientes cuyo origen sea grasa de palma y derivados.
- Implantación de medidas para el cumplimiento del convenio firmado con la Agencia Española de Seguridad Alimentaria y Nutrición (AESAN) para la mejora de la composición de alimentos y bebidas.
- Integración de Hamburguesa Nostra en el plan de auditorías de calidad y en los planes de análisis microbiológicos.

Cabe destacar que durante este 2020 se han incorporado al sistema de autocontrol APPCC las medidas higiénicas adicionales necesarias para la prevención de la COVID-19 con el fin de

garantizar el acceso de las personas consumidoras a alimentos seguros y de calidad y que lo hagan sin poner en riesgo su salud ni la del personal del Grupo Rodilla. Entre otras medidas, se ha ampliado al 100 % de los locales la presentación de los sándwiches fríos (producto principal) en estuches de cartón con ventana PLA, reduciendo así el riesgo de posibles contaminaciones durante su exposición en vitrina y servicio.

6.1.1 Sistemas de reclamación y quejas

Para Damm es importante conocer y adaptarse a las necesidades de un mercado cambiante y compartir con él el máximo de información posible. Una de esas fuentes de información son los diferentes *inputs* que recibe, ya sea en forma de consultas, sugerencias o reclamaciones. Con el objetivo de optimizar esta comunicación, se desarrolla un sistema de reclamaciones adaptado a los diferentes tipos de clientes como, por ejemplo, las grandes cuentas, las empresas distribuidoras o las personas consumidoras.

Cada uno de ellos dispone de mecanismos de comunicación diferenciados y adaptados a sus necesidades para satisfacer sus requerimientos y canales habituales. A partir de este *input*, para el seguimiento y resolución de cada uno, se coordinan las diferentes áreas implicadas con el fin de gestionar la recogida de muestras en caso de ser necesario, identificar la causa que ocasiona la reclamación y enviar la comunicación final a la persona reclamante.

Este sistema permite evaluar los principales motivos por los que cada persona reclamante muestra su preocupación y optimizar los procesos de la compañía para poder dar una respuesta adecuada a sus requerimientos.

Calidad de mercado

Los clientes que adquieren los productos y servicios de las sociedades Damm, así como los consumidores y consumidoras finales, disponen de canales específicos de atención:

- Servicio de Atención al Cliente, mediante el cual se dispone de un registro de incidencias que permite tipificarlas, realizar un análisis de sus causas e implantar medidas para que no se vuelvan a producir.
- Servicio de Atención al Consumidor y Consumidora. Canal directo de comunicación vía teléfono o web con el consumidor y consumidora final para atender las dudas o las incidencias que puedan tener.
- Servicio de Atención al Cliente de Exportación, que registra las incidencias y quejas vinculadas al proceso de internacionalización. El servicio también gestiona las propuestas y sugerencias recibidas a través de los sitios web de las diferentes marcas y que realizan clientes y personas consumidoras.
- Equipo de ventas de exportación.
- Equipo de gestión de puntos de venta (GpV).

En el 2020 se ha implementado un cambio en la introducción de los datos de contacto web para reclamaciones que permite la agilización del proceso y, por tanto, una mejor respuesta a la persona consumidora.

En las divisiones de cerveza, agua, café, lácteos y refrescos importados se realiza un análisis de datos pormenorizado y se determinan los *inputs* de mejora por referencia y/o por proceso.

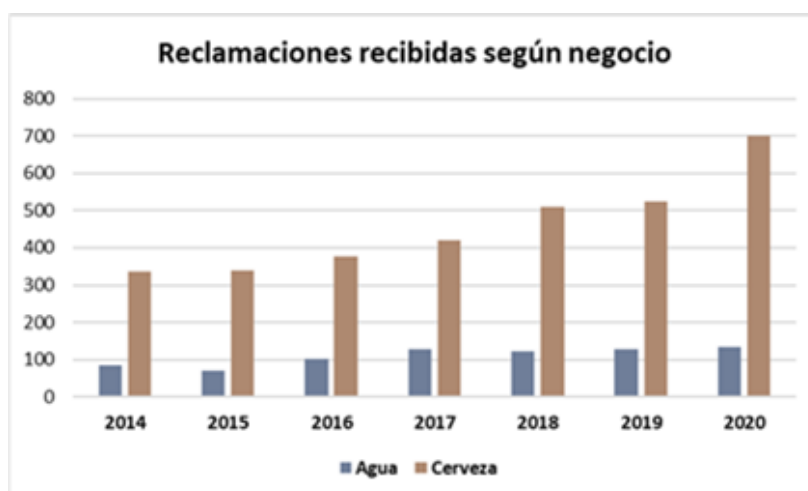
Se proponen acciones de mejora destinadas a reducir las incidencias por cada una de las causas y se realiza el seguimiento correspondiente mediante la evolución del número de incidencias debidas a cada una de estas causas, auditorías de mercado o coordinación con la fuerza de ventas.

En el ejercicio 2020 destaca el incremento en las reclamaciones recibidas principalmente en el negocio cerveza. En este se detecta una mayor predisposición del cliente a mantener una comunicación fluida con la compañía mediante la mejora de los canales de comunicación con el mercado. Además, se observa un incremento no solo de incidencias, sino también de consultas e incluso felicitaciones.

Los canales más activos durante el 2020 (grandes cuentas de alimentación, empresas de importación y personas consumidoras) son los que presentan un incremento porcentual más elevado de estas comunicaciones.

La ágil comunicación con los diferentes tipos de clientes, ya consolidada en años anteriores, ha permitido a Damm adaptarse de forma casi inmediata a las nuevas situaciones generadas en el mercado ante la situación pandémica sobrevenida en los diferentes mercados, tanto nacionales como internacionales. Entre estas acciones cabe mencionar la realización de acciones informativas y formativas en muchos de los mercados donde Damm está presente. Estas formaciones han incluido sesiones que detallan las características de la gama de productos, su proceso de elaboración, las materias primas utilizadas o, incluso, formaciones de maridaje y calidad de servicio en el punto de venta, todo ello poniendo el foco claramente en fomentar el conocimiento del producto y de la compañía y en mejorar la experiencia de las personas consumidoras en el punto de venta. Estos *webinars* han contado con más de 1.000 personas asistentes.

A continuación, se muestra la evolución interanual de reclamaciones en el negocio de cerveza y agua:



Por su parte, el Grupo Rodilla ha mantenido y reforzado sus estudios del consumidor y consumidora, teniendo como principal objetivo incrementar la satisfacción de sus clientes (en un año como este, con una caída tan drástica del tráfico, es imprescindible mejorar los ratios de satisfacción del cliente actual). Del mismo modo, se ha continuado trabajando con un sistema de recogida y gestión de reclamaciones de clientes mediante las redes sociales (75 % de reclamaciones recibidas por esta vía), teléfono, correo y correo electrónico. Actualmente se mantiene un total de 0,04 % de reclamaciones (3.313 incidencias en 2020) sobre la base de clientes anuales (8.281.208). Por tipo de incidencia, el 51,28 % se debe a la gestión de pedidos en comercio electrónico (total de 1.699 incidencias), el 5,12 % a incidencias en tienda y el 4,61 % a temas de producto.

Cabe destacar el proyecto realizado junto al equipo de Transformación Digital de Damm, en el que se ha desarrollado una nueva herramienta de seguimiento de reclamaciones del consumidor y consumidora (Service Cloud) con el objetivo de mejorar los tiempos de respuesta y el *reporting* correctivo a responsables de zona y tiendas.

Respecto a las reclamaciones manifestadas por clientes de Pall-Ex, estas se deben a fallos de servicio de la red. Del total de envíos realizados de enero a octubre (273.103), se han registrado 558 reclamaciones, lo que constituye un 0,20 % del total.

El Departamento de *Customer Support* de Alfil Logistics concentra la gestión de todas las reclamaciones de clientes en el ámbito operativo. De enero a noviembre se han recibido un total de 1.804 reclamaciones de 63 clientes distintos, lo que supone el 0,59% del total de expediciones.

5.7. 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 el ejercicio 2020 los beneficios han sido de 40,5 millones de euros, fueron de 120,2 millones de euros el año anterior.

<i>(miles de euros)</i>	2020	2019
Pagos por impuesto sobre beneficios corriente	10.661	27.663

<i>(miles de euros)</i>	2020	2019
Subvenciones públicas recibidas	649	433

7 PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME

Alcance y cobertura

A finales de 2018 se publicó en el BOE la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modificó el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante la Ley 11/2018), que sustituye el Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se traspuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

En este contexto, SA Damm incluye el estado de información no financiera consolidado en el presente documento, conforme a lo señalado en la tabla «Índice de contenidos de la Ley 11/2018 en materia 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 del 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. La información incluida en el estado de información no financiera, que forma parte del informe de gestión consolidado y que acompañará las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio 2020, está verificada por Deloitte en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, de conformidad con la nueva redacción dada por la Ley 11/2018 en el artículo 49 del Código de Comercio.

8 TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Páginas	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI	Verificación
Información general				
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo		102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	
			102-7 Tamaño de la organización	
			No GRI, contexto operacional (económico y sectorial)	
	Presencia geográfica		102-3 Ubicación de la sede	
			102-4 Ubicación de las operaciones	
			102-6 Mercados servidos	
Objetivos y estrategias de la organización		No GRI, objetivos y estrategias		
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades		
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		102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	
	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.		

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Páginas	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI	Verificación
Información sobre cuestiones medioambientales				
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		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	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		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
			103-3 Evaluación del enfoque de gestión	
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones		102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades		

	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			
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	En el ejercicio 2020 ninguna de las sociedades que forman Damm han sido sancionadas por el incumplimiento de la legislación y normativa ambiental, a excepción de la planta de Font Salem Portugal (Santarém) la cual ha recibido una sanción por incumplimiento de la legislación en seguridad nuclear y que lleva implícita la incorrecta gestión de residuos radiactivos.	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	
			308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		No GRI, evaluación o certificación ambiental	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		No GRI, inversiones ambientales	
	Aplicación del principio de precaución		102-11 Principio o enfoque de precaución	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		No GRI, inversiones ambientales	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluidos el ruido y la contaminación lumínica		No GRI, medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones	
			No GRI, medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica	
		Damm no lleva a cabo acciones específicas con relación a la contaminación lumínica.	No GRI, medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación lumínica	
Economía circular y prevención de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos		301-2 Insumos reciclados	
			306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino	
			306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		No GRI, acciones para combatir el desperdicio de alimentos	
Uso sosten			303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	

	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales		303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	
			303-3 Extracción de agua	
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	
	Consumo, directo e indirecto, de energía		302-1 Consumo energético dentro de la organización	
		No disponible.	302-2 Consumo energético fuera de la organización	
			302-3 Intensidad energética	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		302-4 Reducción del consumo energético		
Uso de energías renovables		302-1 Consumo energético dentro de la organización		

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		201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	
			305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	
			305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	
			305- 3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	
			305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	
	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		305-5 Reducción de las emisiones	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		No GRI, medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		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	

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Páginas	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI	Verificación
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal				
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		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	

	financieros pertinentes 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		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	
	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		102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	
Empleo	Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)		102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	
			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		102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		No GRI, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	
	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	
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	
	La remuneración media de los consejeros y alta dirección		No GRI, remuneración media de los consejeros y directivos	
	El pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Por nómina, Damm no tiene ningún sistema de previsión de ahorro.	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	
	Implantación de políticas de desconexión laboral		No GRI, políticas de desconexión laboral	
Empleados con discapacidad		405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados		
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo		No GRI, organización del tiempo de trabajo	
	Número de horas de absentismo		403-9 Lesiones por accidente laboral	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores		No GRI, medidas de conciliación	
Salud y	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	

			403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	
			403-3 Servicios de salud en el trabajo	
			403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	
		En el ejercicio 2018 SA Damm lanzó el Plan Saludable con el fin de promocionar los hábitos saludables entre los colaboradores y colaboradoras. En 2020 no se han llevado a cabo acciones en este sentido por el impacto del COVID-19. Para 2021 está prevista la certificación de Font Salem como Empresa Saludable por promover los hábitos saludables entre su equipo de personas profesionales.	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	
			403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados	
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	En los ejercicios 2019 y 2020 no se han registrado enfermedades profesionales en Damm.	403-9 Lesiones por accidente laboral	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con él		102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (equipo humano)	
			402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	
			403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	
			407 Enfoque de gestión (políticas que pueden afectar a la decisión de las personas trabajadoras de crear sindicatos o unirse a ellos, negociar colectivamente o participar en actividades sindicales)	

	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		102-41 Acuerdos de negociación colectiva	
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo		403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo 403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación		404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales		404-1 Media de horas de formación al año por empleado	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
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 entre mujeres y hombres	
	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		405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
	La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		No GRI, integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Páginas	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI	Verificación
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		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	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		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
			103-3 Evaluación del enfoque de gestión	

	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		102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida	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		102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto de 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; la abolición efectiva del trabajo infantil		414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	
			406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	
			414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Páginas	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI	Verificación
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno				
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		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	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		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
			103-3 Evaluación del enfoque de gestión	
	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		102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	

	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			
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	
			102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	
			205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		201-1 Valor económico directo generado y distribuido	

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Páginas	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI	Verificación
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		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	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		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	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		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	
Compro	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local		102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	
omiso			413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones	

			de impacto y programas de desarrollo		
			201-1 Valor económico directo generado y distribuido		
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio			411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	
				413-2 Operaciones con impactos negativos significativos —reales o potenciales— en las comunidades locales	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos			102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	
Acciones de patrocinio y asociación			413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo		
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales		308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales		
			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		
			414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales		
	Sistemas de supervisión y auditorías y sus resultados		308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		
			414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		
Consumidores/as	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores/as		416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios		
			417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios		
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y su resolución		416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios		
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país, los impuestos sobre beneficios pagados		201-1 Valor económico directo generado y distribuido		
			207-1 Impuestos pagados por país		
	Información sobre las subvenciones públicas recibidas			201-4 Asistencia financiera recibida del Gobierno	