

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL GRUPO DISA

ANEXO AL INFORME DE GESTIÓN DE LAS CUENTAS
ANUALES CONSOLIDADAS DE DISA CORPORACIÓN
PETROLÍFERA S.A Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO 2025

CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL GRUPO DISA

0.	SOBRE ESTE INFORME	3
1.	MODELO DE NEGOCIO	6
1.1.	SOCIEDADES Y PRODUCTOS	6
1.2.	CLIENTES Y MERCADOS	16
1.3.	PERTENENCIA A ASOCIACIONES DEL SECTOR Y EL ENTORNO	17
1.4.	OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS	21
1.5.	VALORES Y PRINCIPIOS	22
1.6.	GOBIERNO CORPORATIVO	24
1.7.	IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES PRINCIPALES	25
2.	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES.....	33
2.1.	CAMBIO CLIMÁTICO Y OTROS TIPOS DE CONTAMINACIÓN	38
2.1.1.	EVOLUCIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO	39
2.1.2.	HUELLA DE CARBONO	43
2.1.3.	PLAN DE REDUCCIÓN DE EMISIONES	44
2.2.	ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS	44
2.2.1.	RESIDUOS	44
2.2.2.	DESPERDICIO ALIMENTARIO	47
2.3.	USO SOSTENIBLE DE RECURSOS	47
2.3.1.	AGUA	47
2.3.2.	MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES	48
2.3.3.	ENERGÍA	49
2.3.4.	COMBUSTIBLE	51
2.4.	PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD	51
3.	FORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	54
3.1.	EMPLEO	54
3.1.1.	OCUPACIÓN	54
3.1.2.	REMUNERACIONES	71
3.1.3.	POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL	73
3.2.	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	75
3.2.1.	ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	75
3.2.2.	ABSENTISMO	77
3.2.3.	CONCILIACIÓN	77
3.3.	SALUD Y SEGURIDAD	80
3.4.	RELACIONES SOCIALES	82
3.5.	FORMACIÓN	83
3.6.	IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	88
3.7.	ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	90
4.	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	92
5.	INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	98
5.1.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITAL	98
5.2.	APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO	100

6.	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	101
6.1.	IMPACTO DE LA ACTIVIDAD EN LA SOCIEDAD	101
6.1.1.	FUNDACIONES	101
6.1.	ACCIONES DE ASOCIACIÓN Y PATROCINIO	107
6.2.	SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	110
6.4.	CLIENTES Y CONSUMIDORES	115
6.4.1.	SISTEMAS DE RECLAMACIÓN Y QUEJAS	115
6.5.	INFORMACIÓN FISCAL	119
	ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY11/2018 Y ESTÁDARES GRI	122
	ANEXO II: LISTADO CENTROS DE TRABAJO	130
	ANEXO III: ESTADO DE INFORMACIÓN FINANCIERA DAMM.....	147

0. SOBRE ESTE INFORME

(2-3)

En el presente informe se recoge la información no financiera de Disa Corporación, SA y Sociedades dependientes (en adelante Grupo DISA) durante el año 2025.

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 preparado considerando los Estándares GRI (Global Reporting Initiative) e incluyendo los contenidos GRI seleccionados que resultan materiales para la organización. De esta forma, los Administradores de la Sociedad Dominante han tenido en cuenta en la formulación del presente informe los Estándares GRI:2021 (que actualizan los Estándares GRI:2016). Para mayor comprensión, se puede consultar el [Anexo I](#) de este documento, que contiene una tabla con la relación de los requerimientos legales y los estándares GRI seleccionados.

Siguiendo los Estándares GRI seleccionados, los contenidos incluidos en el presente Estado de Información No Financiera se alinean con los requisitos de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia

- 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”.

(3-1, 3-2)

De acuerdo con el 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 el sector de la energía. El Grupo ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

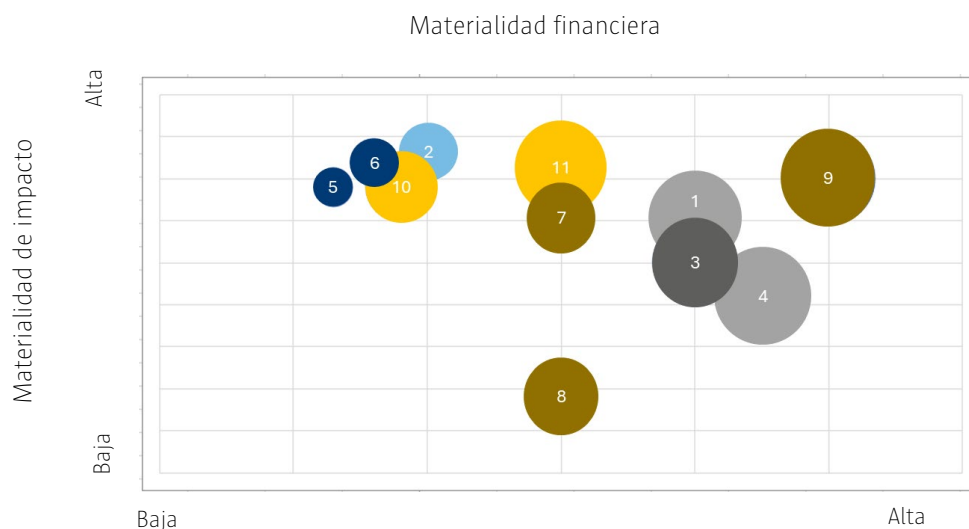
Así pues, se ha realizado un análisis considerando la materialidad desde la doble perspectiva "de dentro afuera" que se refiere el impacto del Grupo sobre el entorno, y "de fuera adentro", que se refiere a cómo el valor del Grupo se ve afectado por los aspectos no financieros.

En este sentido, mientras no se especifique lo contrario, toda la información analizada corresponde a las sociedades del Grupo incluidas en el mismo perímetro de consolidación que las Cuentas Anuales y consideradas materiales o significativas por sí mismas, que desarrollan actividades como: distribución mayorista y minorista de carburantes y lubricantes, gestión y explotación de estaciones de servicio y puntos de recarga eléctricos, distribución y comercialización mayorista y minorista de gases licuados del petróleo y aire propanado, generación de energía eléctrica con fuentes renovables. Además de: comercialización de electricidad de origen 100% renovable y de energía en proyectos de eficiencia energética, producción y comercialización de BioCombustibles, comercialización al por menor de todos los combustibles y de gas natural y trading, compraventa, importación y comercialización al por mayor de productos petrolíferos. Operando, además, en sectores como el logístico, el alimentario, de construcción y agroindustrial.

Los aspectos más relevantes identificados se han estructurado en base a los siguientes ámbitos: Ambiental, Laboral, Social, Económico, Gobierno Corporativo y Gestión del servicio.

ASPECTO MATERIAL	DESCRIPCIÓN
AMBIENTAL	
Gestión Eficiente de los Recursos	Gestión apropiada del consumo de energía, combustible y generación residuos peligrosos.
Economía Circular	Apuesta de la organización por la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos.
Cambio climático	Cumplimiento en materia medioambiental en el desarrollo de la actividad.
LABORAL	
Igualdad y Diversidad	Medidas implementadas en la organización para fomentar la diversidad, asegurar la igualdad de oportunidades, la inclusión y garantizar la proporción de una retribución justa a todas las personas empleadas.
Seguridad y Salud de los Empleados	Asegurar que las condiciones de los puestos de trabajo garantizan la seguridad y salud de nuestras personas empleadas.
SOCIAL	
Compromiso Social	Contribución al desarrollo sostenible de la comunidad en la que opera. 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 con el medio ambiente y comprometida con el cumplimiento de la normativa vigente.
Sostenibilidad del negocio a largo plazo	Medidas para asegurar la rentabilidad y la continuidad del negocio a largo plazo.
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, así como su operatividad.
Corrupción y Soborno	Medidas adoptadas para evitar situaciones de corrupción y 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.
GESTIÓN DEL 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.

La siguiente matriz de materialidad muestra la importancia asignada por el Grupo a cada uno de los mencionados aspectos materiales identificados:



Riesgo	Categoría	
Cambio climático	Ambiental	1
Compromiso social	Social	2
Sostenibilidad del negocio a largo plazo	Económico	3
Gestión Eficiente de los recursos	Ambiental	4
Igualdad y Diversidad	Laboral	5
Seguridad y Salud de los Empleados	Laboral	6
Transparencia, ética e integridad	Gobierno corporativo	7
Gestión del Riesgo	Gobierno corporativo	8
Cumplimiento regulatorio	Gobierno corporativo	9
Relación con clientes	Gestión del servicio	10
Seguridad y Salud de Clientes	Gestión del servicio	11

Durante 2025 se ha puesto en marcha la actualización del análisis de doble materialidad con el objetivo de cumplir los nuevos requisitos establecidos por la CSRD. Una vez finalizado, sus resultados servirán para fortalecer la estrategia de sostenibilidad de la compañía y consolidar la estructura de reporte de cara al cumplimiento futuro de dicha normativa.

1. MODELO DE NEGOCIO

1.1. SOCIEDADES Y PRODUCTOS

(2-1)

El Grupo DISA es un **grupo empresarial con carácter multisectorial** configurado, por una sociedad dominante (DISA Corporación Petrolífera, S.A.), 81 sociedades filiales controladas y 8 sociedades participadas con influencia significativa, que **desarrollan sus operaciones principalmente en el sector de la energía**. Adicionalmente, forma parte del grupo empresarial, el subgrupo DAMM (incluido en el Anexo III), del cual no se desglosa información en este documento en la medida que su actividad es muy diferente a la del resto del Grupo, de forma que, para mejor entendimiento, se elabora un informe separado.

Grupo DISA con más de 90 años de trayectoria, inició su actividad en España y mantiene una presencia histórica y especialmente relevante en las Islas Canarias, donde ha desarrollado una parte esencial de su crecimiento y consolidación. En línea con su estrategia de diversificación y crecimiento sostenible, en 2018 el Grupo inició su proceso de internacionalización, ampliando progresivamente su huella geográfica. En la actualidad, DISA desarrolla operaciones en Portugal, Uruguay, Chile y Paraguay, reforzando su posicionamiento como un operador energético de referencia en los mercados en los que está presente y avanzando en su objetivo de convertirse en un proveedor integral de soluciones energéticas a nivel internacional.

(2-1)

El domicilio social de la sociedad dominante, DISA Corporación Petrolífera, S.A, se encuentra en Santa Cruz de Tenerife, calle Álvaro Rodríguez López nº1. Esta sociedad matriz no tiene la condición de operador autorizado, pero sí que participa, a través de sus filiales, en el sector de la energía, así como en **otras actividades económicas como logística, transporte marítimo, construcción, restauración, inmobiliario y centros deportivos**.

(2-6)

El Grupo DISA es el primer operador independiente en España con una red de distribución de 558 estaciones de servicio en todo el país. Además, es líder en Canarias en la generación eléctrica con fuentes renovables y de la eficiencia energética con proyectos de ahorro energético, priorizando la sostenibilidad y el ahorro económico.

A nivel Internacional, Grupo DISA se posiciona como uno de los principales productores de Biocombustibles en Portugal, además de contar con una terminal de almacenamiento, y una red de 301 estaciones de servicio que incorporan puntos de recarga eléctrica. A esto se suma la segunda red de estaciones de servicio en Uruguay con 94 puntos de venta.

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

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

- DISA Red de Servicios Petrolíferos, S.A.U. (DIRE), con una red de estaciones de servicio con imagen comercial DISA en las islas Canarias.
- DISA Retail Atlántico, S.L.U. (DIAT), con una red de estaciones de servicio con imagen comercial Shell, como licenciatario oficial de esta marca, en las islas Canarias, Ceuta y Melilla.

- DISA Península, S.L.U. (DIPE), con una red de estaciones de servicio con imagen comercial Shell en el territorio peninsular español, Islas Baleares y Andorra, como licenciatario oficial de la marca Shell para la Península Ibérica y Baleares;
- DISA Gas: con 137 puntos de venta de AutoGas para vehículos en toda España al cierre de 2025.
- Prio Movilidad, S.L., con una red de dos estaciones de servicio en el territorio nacional peninsular español con imagen comercial PRIO.
- DISA Lusitania S.A., dedicada al desarrollo de una red de estaciones de servicio en Portugal como licenciatario oficial de la marca Shell para el país luso.
- Prio Energy, S.A., - dedicada al desarrollo de una red de estaciones de servicio en Portugal bajo marca Prio-
- CPCPC – Companhia Portuguesa de Comércio de Produtos Combustíveis, S.A - dedicada al desarrollo de una red de estaciones de servicio en Portugal bajo marca Prio y Shell. Esta compañía se ha incorporado al perímetro del Grupo a comienzos el ejercicio 2025 tras su adquisición por parte de Grupo PRIO.
- FulltankS.A.: Comercialización al por mayor y al por menor de combustibles líquidos, sólidos y gaseosos y lubricantes en Portugal. ¹
- DISA Montevideo, S.A., de distribución y comercialización de carburantes, lubricantes y fertilizantes en Uruguay, titular de la red de estaciones de servicio con imagen comercial DISA en Uruguay.

Gestión y explotación de estaciones de servicio:

- Prodalca España S.A.U., en las islas Canarias.
- Explotación Estación de Servicio, S.A.U. (EESSA), en el territorio peninsular español, Baleares, Ceuta y Melilla.
- Hidrógeno Santa Cruz, S.L.U.²
- PRIO Energy, S.A., dedicada a la explotación de la red de estaciones de servicio en Portugal bajo marca PRIO.
- DISA Lusitania, dedicada a la explotación de la red de estaciones de servicio en Portugal bajo marca Shell.
- PRIO Movilidad, S.L. dedicada a la explotación de estaciones de servicio en España abanderada con la marca PRIO.
- CPCPC – Companhia Portuguesa de Comércio de Produtos Combustíveis, S.A - dedicada a la explotación de estaciones de servicio en Portugal bajo marca Prio y Shell.
- Misurol, S.A., dedicada a la explotación de una red de estaciones de servicio en Uruguay abanderada con la marca DISA.

Gestión y explotación de puntos de recarga eléctricos y comercialización de electricidad para la movilidad eléctrica:

- Prio Recharge, S.L.U., en España con un total de 49 instalaciones en funcionamiento y 30 en tramitación.
- PRIO.E - Mobility Solutions, Lda., en Portugal con un total de 157 instalaciones en funcionamiento en Portugal.

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

¹ Actualmente sin actividad

² Actualmente sin actividad.

- 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 Energy, S.A.

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

- DISA Renovables, S.L.U.
- DISA Duna, S.L.U.
- Sistemas Energéticos Islas Canarias, S.L.U.
- DISA Solar El Bailadero, S.L.U.
- MAGUA Eólica, S.L.U.
- DISA Tenerife Eólica, S.L.U.
- Fotovoltaica Burguillos, S.L.U.
- Fotovoltaica San Jorge, S.L.U.
- Amber Solar Power 11, S.L.U.
- Amber Solar Power 13, S.L.U.
- Amber Solar Power 19, S.L.U.
- Luminora Solar 7, S.L.U.
- Energía Geotérmica de La Palma.
- Impulso Solar Las Lloysas Spa, Las Mollacas Spa, La Chapeana Spa (en Chile).

Comercialización de electricidad de origen 100% renovable:

- DISA Energía Eléctrica S.L.U. en España

Producción de energía eléctrica de origen térmico convencional.

- Disa Generación, S.L.U

Comercialización de energía en proyectos de eficiencia energética:

- DISA Servicios Energéticos S.L.U. en España

Producción y Comercialización de BioCombustibles en Portugal y exportación:

- PRIO BIO S.A.

Comercialización gas natural:

- DISA Energy, S.L.U, canal mayorista en península
- Explotación Estación de Servicio, S.A.U. (EESSA), canal minorista en península
- Prodalca España S.A.U., canal minorista en Canarias
- Disa Red de Servicios Petrolíferos, S.L., canal minorista en Canarias

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

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

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

- Distribuidora Marítima Petrogás, S.L.U.

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

- DISA Gestión Logística, S.L.
- DISA Gran Canaria, S.L.
- DISA Tenerife, S.L.
- DISA Lanzarote, S.L.
- DISA Fuerteventura, S.L.
- DISA La Gomera, S.L.
- DISA La Palma, S.L.U.
- DISA El Hierro, S.L.
- PRIO Supply, S.A. (Portugal)
- MECO Terminals, S.A. (Portugal) ³
- DISA Montevideo, S.A. (Uruguay)

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

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

Sector construcción, inmobiliario, servicios industriales y centros de atención al cliente:

- Syocsa-Inarsa, S.A.U.
- Syocsa-Inarsa Instalaciones y Servicios, S.L.U.
- DISA Capital S.A.U.
- Disa O&M Renovables, S.L.U.
- Disa Atención al Cliente, S.L.U.
- Favoritehome Inmobiliaria, S.A.
- Opisol S.A.

Explotación de centros deportivos:

- Nexsport Club Tede, S.L.
- Nexsport Club Adeja SL

Ambos desarrollan su actividad en España, y más concretamente en las Islas canarias:

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

- DISA Montevideo S.A.
- Distribuidora Industrial de Surtidores Americanos Paraguay S.A.

³ Sociedad actualmente inactiva.

Otras sociedades del Grupo:

DISA Financiación, S.A.U. DISA Valores Mobiliarios, S.L.U., DISA Inversiones Mobiliarias, S.L.U., que son tenedoras de participaciones y Nodo Energético Data Center, S.L.U., con actividad de criptominao.

Por último, dentro del Grupo DISA existen sociedades matrices cuya actividad principal es la tenencia y gestión de participaciones, actuando como entidades cabeceras de los distintos subgrupos que conforman la estructura corporativa. Estas sociedades pueden ejercer funciones de coordinación y supervisión estratégica. Entre estas sociedades se encuentran Disa Holding Energético, S.L.U, Disa Desarrollo Sostenible, S.L., Disa Energía Renovable, S.L.U, Disa División Internacional, S.L., Disa Portugal, S.A, PRIO, SGPS, S.A., Disa Uruguay S.A. y Disa Chile S.p.A.

Adicionalmente, el Grupo DISA mantiene participaciones en las que ejerce una influencia significativa en las sociedades siguientes:

- Hidrógeno Renovable Tenerife, S.L., en España (50%)
- Hidrógeno Renovable Gran Canaria, S.L., en España (50%)
- Atlántico Gas Natural, S.A. (50%)
- Sacyr, S.A., en España (12,90%)
- Renta Insular Canaria, S.A., en España (19,94%)
- PRIO Gás Porto, S.A. en Portugal (30%)
- TALOBRAS, S.A. en Uruguay (50%)

En 2025, el Grupo ha pasado de ostentar el control a ejercer una influencia significativa en la sociedad Energía Geotérmica de Canarias, S.L.U, tras incorporar nuevos accionistas en la fase de investigación, sondeos y validación técnica.

Otras participaciones que mantiene el Grupo al cierre del ejercicio son:

- CMD Aeropuertos Canarios, S.A. (15%)
- Sociedad Playa La Enramada, S.L., en España (34,89%) ⁴
- Archipelago Next, S.A. (5,0020%)

(2-1)

DISA Corporación Petrolífera, S.A. **tiene más de 200 accionistas**, sin que haya ningún accionista persona física que en último término posea o controle, directa o indirectamente, en un porcentaje superior al 25 por ciento del capital o de los derechos de Disa Corporación Petrolífera, S.A., o que a través de acuerdos o disposiciones estatutarias o por otros medios ejerzan el control, directo o indirecto, de dicha sociedad.

(2-6)

En 2019 el Grupo DISA **acometió una reestructuración corporativa** que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de DISA Corporación Petrolífera, S.A., celebrada en Tenerife el día 11 de junio de 2019 y en virtud de la cual se produjo la transmisión del activo esencial consistente en las participaciones del 100% del capital social de las 19 sociedades filiales de DISA Corporación Petrolífera, S.A., pertenecientes a las actividades de Oil&Gas y Renovables, a la sociedad unipersonal **DISA Holding Energético, S.L.U. (DIHE)**, filial de aquélla y también domiciliada en Santa Cruz de Tenerife, mediante la formalización y suscripción íntegra de un aumento de capital por aportación no dineraria, en los términos y condiciones acordados por el Consejo de Administración.

Esta reestructuración corporativa **supuso la creación de un subgrupo “Oil&Gas y Renovables”** que obedece a la creciente diversificación y complejidad de las actividades empresariales de las sociedades que integran el Grupo DISA y a la muy distinta naturaleza, perfil de riesgo y entorno regulatorio de unos y otros

⁴ Sociedad sin actividad.

negocios, teniendo como objetivos, según figura en el informe justificativo de la propuesta presentado por los Administradores en la citada Junta de Accionistas de fecha 11 de junio de 2019:

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

En 2020 se produjo en España la constitución de la sociedad filial **DISA División Internacional, S.L.U.**, como cabecera del subgrupo de la división internacional que es tenedora de la totalidad de las acciones y del control de las siguientes sociedades a cierre de 2025:

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

En 2025 las principales operaciones en el área corporativa del Grupo DISA han sido las siguientes:

- **Compraventa de acciones para autocartera** en:
 - DISA Corporación Petrolífera, S.A.
- **Ampliaciones de capital** de:
 - DISA Corporación Petrolífera, S.A., en ejecución de la política de dividendos flexible.
 - Disa División Internacional, S.L.,
- **Disolución y liquidación** de:
 - Disa Combustibles de Aviación, S.L.U.
 - Disa Alisios, S.L.

En 2025, se han producido los siguientes cambios en la red:

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

- **España**
 - Utrera, El Chorríco, Palau y San José
- **Portugal:**
 - Marca PRIO: Ria de Aveiro, Figueira da Foz, Cascais Torre, Paço D'Arcos, Pousada de Saramago, Meãs, Moreira da Maia, Marco, Azurém, Chaves 1, Donim, Pevideém, Roriz, Bustelo, Rio de Moinhos, Canidelo (Vila do Conde), Circunvalação, Prado, Vila Verde, Correlhã, Portela do Vade, Refoios, Ermal, Tabuaço, Samaiões, Arrifana, Celorico, Vieira do Minho, Coimbrões, Olival, Macedo de Cavaleiros, Queirã, Ribeirão, Baguim do Monte Cantanhede, Ovar (P), Ovar (S), Monção, Carregal do Sal, Marinhais, Cristelo, Atães, Elvas, Monforte, Santa Eulália, Galegos, Feiteira (P), Feiteira (S), Rio Mau.

- Marca Shell: Alfena, Águas Santas, Chaves 2, Amarante, Gualtar, Constituição, Moure, Cartaxo, Terrugem, Frades, Bouro Santa Maria, Pombal, Carreira Sequeiro, Vilar de Andorinho (P) y Vilar de Andorinho (S).

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

- **España:** Los Castros, Torre del Campo, La Heredad, Gines y El Retiro.
- **Portugal:** Figueira Castelo Rodrigo, Figueiró dos Vinhos, Serpins, Benavente, Alcochete, S. Pedro do Sul, Ribeira do Fárrio, Cascais Fontainhas, Vilar de Besteiros, Silgueiros, Silveira y S. Pedro da Cadeira.

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

- En Canarias: Planta fotovoltaica La Rosa (21 MW) en Fuerteventura. La primera fase (8 MW) se encuentra operativa desde septiembre de 2024 y la segunda fase (13 MW) estará funcionando el primer trimestre de 2026. En 2025 se produjo la puesta en funcionamiento de la Planta Fotovoltaica con Baterías ICOR II, en Tenerife de 8+8 MW.

(2-6)

El Grupo DISA, desde el punto de vista de su estrategia de negocio, evoluciona para convertirse en un **proveedor integral de productos y servicios energéticos**. Desde este concepto estratégico, **ha mejorado su oferta** con la consolidación de la comercialización de **electricidad de origen 100% renovable** y del **Gas Natural**. En el ejercicio 2024, y con el objetivo de seguir avanzando, el Grupo DISA procedió a la constitución de la sociedad DISA Generación, S.L.U., entidad destinada al desarrollo de actividades de generación de energía eléctrica de carácter convencional. A la fecha de cierre del ejercicio, la sociedad se encuentra inmersa en la ejecución de los trabajos asociados al despliegue de infraestructuras destinadas a la generación de energía en situaciones de emergencia en el ámbito territorial de las Islas Canarias. Asimismo, durante 2025, DISA Generación, S.L.U. resultó ser una de las empresas adjudicatarias del concurso promovido por el Ministerio de Transición Ecológica del Gobierno de España para reforzar a medio y largo plazo la potencia eléctrica firme en los territorios no peninsulares aislados. Esto permitirá a DISA promover en los próximos años la construcción de nuevas infraestructuras de generación convencional en Canarias.

Prio Bio, S.A. produce y comercializa biodiesel a partir de materias primas residuales, fomentando así la economía circular mediante la transformación de residuos en biocombustibles sostenibles. El diésel cero es un B100 comercializado para flotas dedicadas. Prio Supply, S.A también ofrece a sus clientes diversas soluciones para la transición energética, concretamente EcoDiesel y Ecobunkers que permiten una reducción efectiva de las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI). **Desde 2024, Prio Energy tiene a disposición del cliente final EcoDiesel en todas sus estaciones de servicio.**

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

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

Tanto en estaciones de servicio con imagen DISA como Shell, su comercialización se vehicula en España a través de DISA Red de Servicios Petrolíferos, S.A.U., DISA Retail Atlántico, S.L.U., DISA Península, S.L.U., Prodalca España, S.A.U., y Explotación Estación de Servicio, S.A.U; Adicionalmente, en península se encuentra también Prio Movilidad, S.L que comercializa sus productos a través de dos estaciones de servicio. En Portugal a través de DISA Lusitania, S.A., PRIO Energy S.A.; y CPCPC – Companhia Portuguesa de Comércio de Produtos Combustíveis, S.A; y en Uruguay a través de DISA Uruguay, S.A., DISA Montevideo, S.A. y Misuroil, S.A.

■ **Combustibles de automoción:**

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

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

■ **Combustibles y servicios industriales:**

- En Canarias: Gasóleo A, FuelOil, Betunes, Lubricantes (Distribuidor Shell para Canarias).
- En la península ibérica (España): Gasóleo A, Gasóleo B, Gasóleo C, Gasolina Sin Plomo 95, Gasolina Sin Plomo 98.

A través de DISA Servicios Energéticos, se comercializa la energía que mejor se adapta a las necesidades del cliente en los correspondientes proyectos de eficiencia energética: entre otros, GNL, Biomasa y electricidad.

A través de las áreas de Venta Directa de Prio Energy, S.A. y Grandes Cuentas de Prio Supply, S.A. en Portugal: Gasóleo, Gasóleo Aditivado (Top Diesel), Gasolina S/CH 95, Gasolina S/CH 95 Aditivada, Gasolina S/CH 98, Gasóleo Agrícola, Gasóleo de Calefacción y Eco Diesel.

En Uruguay: Super 95, Premium 97, Gasoil 10-S, Gasoil 50-S, Queroseno, Fueloil, Jet-A1, Gasoil Marino, Lubricantes Mobil y Fertilizantes Líquidos.

B. Gas Natural:

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

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

En relación con Portugal, Prio Energy S.A. vende GLP Auto en 25 estaciones de servicio Prio, 3 estaciones de servicio Shell operadas por Prio Energy S.A. y 1 en régimen de arrendamiento. También vende a estaciones gestionadas por terceros y estaciones de servicio marca blanca.

D. Energía para procesos y necesidades domésticas e industriales:

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

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

En Portugal Prio Energy, S.A. comercializa:

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

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

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

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

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

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

- Comedores de empresa en los edificios de la calle Álvaro Rodríguez López, n.º 1 de Santa Cruz de Tenerife; y de la Calle Rio Bullaque, número 2 de Madrid.

I. Construcción y explotación de centros deportivos a través de Nexsport Club Telde, S.L.U., y Nexsport Club Adeje, S.L.U.

J. Importación, distribución y comercialización de Fertilizantes Líquidos. En Uruguay, a través de DISA Montevideo, S.A., y en Paraguay a través de Distribuidora Industrial de Surtidores Americanos Paraguay S.A.

K. Actividad no financiera de criptominao en Tenerife (Canarias), a través de Nodo Energético Data Center, S.L.U.

(2-1)

Las sociedades del Grupo DISA se ubican en el domicilio social sito en la calle Álvaro Rodríguez López, n.º 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., DISA Capital, S.A.U., DISA Inversiones Mobiliarias, S.L.U., y DISA Valores Mobiliarios, S.L.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 Mármol, 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.
- PRIO Energy, S.A., DISA Lusitania, S.A, DISA Portugal, S.A, Share Motivation – Investimentos Imobiliários, L.D.A., Mediação Imobiliária e Administração de Imóveis, S.A., Prio Energy, S.A., Prio SGPS, S.A., Prio Bio, S.A., Prio Supply, S.A., Prio.E -SGPS, S.A., Prio Gás Lisboa, S.A., Prio.E Mobility Solutions, S.A., NCB2G - UM NOVO CONCEITO DE BIOCOMBUSTÍVEL DE 2ª GERAÇÃO, UNIPESSOAL, LDA., Fulltank, S.A, CPCPC - COMPANHIA PORTUGUESA DE COMÉRCIO DE PRODUTOS COMBUSTÍVEIS, S.A y Favoritehome – Imobiliária, S.A, domiciliadas en Terminal de Granéis Líquidos, Lote B, Porto de Aveiro, 38030-565 Gafanha da Nazaré, 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 calle Río Bullaque, 2, Madrid (España).
- Syocsa-Inarsa, S.A.U. y Syocsa-Inarsa Instalaciones y Servicios, S.L.U., Nexsport Club Telde, S.L.U. y Nexsport Club Adeje, S.L.U., domiciliadas en calle Moreiba s/n, Edif. Bellamar, Urb Acoran, 38111 Santa Cruz de Tenerife.
- DISA Uruguay, S.A., domiciliada en la calle Yamandú Rodríguez, 1321 de Montevideo (Uruguay).
- DISA Montevideo, S.A., domiciliada en la calle San Fructuoso, nº 927 de Montevideo (Uruguay).
- Misuro, S.A., domiciliada en San Fructuoso, 913 de Montevideo (Uruguay).
- Opisol, S.A., domiciliada en Yamandú Rodríguez, 1321 de Montevideo (Uruguay).
- Distribuidora Industrial de Surtidores Americanos Paraguay S.A., domiciliada en Av. Aviadores del Chaco, Edificio WTC, Torre 3, Piso 19, Asunción (Paraguay).

El Grupo DISA, a 31 de diciembre de 2025, dispone **de 492 Centros de Trabajo en España, 200 en Portugal y 6 en Uruguay.**

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

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

Adicionalmente al Subgrupo DAMM, cuya información se desglosa en el Estado de Información No Financiera adjunto mencionado ([Anexo III](#)), a lo largo de este informe se especifican al inicio de algunos apartados las sociedades que reportan la información, de forma que para el resto de las sociedades del

grupo no especificadas se ha considerado que la información sobre cada aspecto desglosado no es relevante en términos cuantitativos, cualitativos, así como de forma individual ni conjunta.

1.2. CLIENTES Y MERCADOS

(2-6)

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

ESPAÑA

Estaciones de Servicios	Consumidores finales de productos de automoción, recarga eléctrica de vehículos, 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 los comedores de las oficinas.
Servicios industriales	Empresas e Instituciones Públicas que contratan los servicios de mantenimiento industrial de Syocsa-Inarsa para sus instalaciones.

PORTUGAL

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

URUGUAY

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

(2-1, 2-6)

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

- **España:** en los sectores de comercialización de gasolinas y gasóleos de automoción, tanto al por mayor, como al por menor – el comercio al por menor se realiza a través de la red de estaciones de servicio que incluye servicios complementarios –, recargas eléctricas, gas licuado del petróleo, gas natural, energía eólica y fotovoltaica, electricidad de origen 100% renovable, servicios energéticos, servicios inmobiliarios, restauración, hostelería, logística y transporte.
- **Andorra:** en el sector de suministro y abastecimiento al por mayor de gasolinas y gasóleos de automoción a Estaciones de Servicio.
- **Portugal:** en el sector de suministro y abastecimiento al por mayor y al por menor de gasolinas y gasóleos de automoción a Estaciones de Servicio, gas, lubricantes y electricidad de origen 100% renovable, producción & venta de biocombustibles, almacenamiento, logística y transporte.
- **Uruguay:** en el sector de distribución de combustibles, lubricantes y fertilizantes y explotación de Estaciones de Servicio y de tiendas de conveniencia.
- **Paraguay:** en el sector de comercialización de fertilizantes y agroquímicos.
- **Chile:** en el sector de generación eléctrica con energías renovables, concretamente fotovoltaica.

1.3. PERTENENCIA A ASOCIACIONES DEL SECTOR Y EL ENTORNO

(2-28)

La implicación de DISA con distintas asociaciones y organizaciones permite a DISA sumar esfuerzos y contribuir con su conocimiento y experiencia al desarrollo económico y social del sector y de los territorios y sociedades en los que participa con su actividad económica. En el ejercicio 2025, las sociedades del Grupo DISA han formado parte de las siguientes entidades:

ESPAÑA

DISA Corporación Petrolífera, S.A., en:

- CEOE de Tenerife
- Asociación Española de Directivos
- Instituto de Estudios de Automoción
- Asociación Española del Hidrógeno
- Confederación Canaria de Empresarios
- Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)

DISA Holding Energético, S.A.U., en:

- Asociación Española para la Privacidad
- Asociación Española de la Economía Digital
- Instituto De Auditores Internos De España
- Asociación de Usuarios de SAP España
- Red empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI
- COASHIQ

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

- Unión de Petroleros Independientes (UPI)

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

- Asociación Gas Licuado

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

- ANAVE (Asociación de Navieros Españoles)
- OCIMF

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

- Asociación de Estaciones de Servicio de Baleares
- Asociación de Vendedores de Carburantes de Aragón
- Agrupación Española de Vendedores al Por Menor de Carburantes y Combustibles
- Agrupación e vendedores al por menor de carburantes y combustibles en Asturias
- Asociación Provincial de Estaciones de Servicio de Tarragona
- Agrupación Española de Vendedores al Por Menor de Carburantes y Combustibles de Castilla y León.
- Asociación Provincial de Estaciones de Servicio de Barcelona
- Asociación Empresarios de Estaciones de Servicio de la Comunidad Autónoma de Madrid

Prodalca España, S.A.U., en:

- Asociación Empresarial del Sebadal
- FEMETE

DISA Gran Canaria, S.L., en:

- Federación Canaria de Empresas Portuarias

- ATLIQ Asociación de Terminales Líquidos

DISA Tenerife, S.L., en:

- Asociación Española de Mantenimiento
- Bequinor Asociación Nacional de Normalización de Bienes de Equipo y Seguridad Industrial
- ASINCA

DISA Gestión Logística S.L. en:

- Clúster Canario Del Transporte Y La Logística
- Asociación Empresarial de Transportes

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

- Asociación Española Natural para la Movilidad
- Asociación de Distribuidores de Gasoil de Catalunya
- Asociación Española del Gas

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

- Asociación Eólica de Canarias A.E.C.
- Asociación Empresarial Eólica
- Asociación de Empresas de Energías Renovables
- Unión Española Fotovoltaica “UNEF”
- Federación Provincial de Empresas del Metal y Nuevas Tecnologías de Santa Cruz de Tenerife (FEMETE)
- Asociación Empresarial de Pilas, Baterías y Almacenamiento Energético

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

- Asociación de Empresas de Servicios Energéticos (ANESE)
- Asociación Empresarial del Sebadal
- Asociación de empresas de Eficiencia Energética A.3.E
- Asociación RE THINK TOURISM

DISA Energía Renovable, S.L.U.:

- Asociación de Empresas de Energías Renovables
- Unión Española Fotovoltaica (UNEF).

Energía Geotérmica de Canarias S.L.U.

- GEOENERGÍA. Asociación Española Geotermia

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

- Asociación Empresarial de Constructores y Promotores
- Asociación de Propietarios y Empresarios de Güímar
- FEPECO. Federación Provincial de Entidades de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife
- Enfermos Renales de Tenerife

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

- Asociación Empresarial de Instalaciones Eléctricas e Infraestructuras de Telecomunicaciones de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife (ASINELTE)
- Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Tenerife (FEMETE)
- Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas (FEMEPA)

Fundación DISA, en:

- Asociación Española de Fundaciones

Nexport Club Adeje, S.L.U., en:

- Federación Canaria de Padel

Nexport Club Telde, S.L.U., en:

- Federación Canaria de Padel

PORTUGAL

Prio Energy, en:

- EPCOL – Empresas Portuguesas de Combustíveis e Lubrificantes
- CODIPOR
- BATPOWER
- CPA – Comunidad Portuaria de Aveiro
- ANPME – Asociación Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa
- ITG – Instituto Tecnológico del Gas
- ANAREC – Asociación Nacional de Comercializadores de Combustibles
- GRACE

Prio Supply, en:

- AIDA CCI – Asociación Industrial de Aveiro
- Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Ilhavo
- Associação de Armadores da Marinha
- Confederação Empresarial da CPLP

Prio Bio, S.A, en:

- UPEI – Upei the Voice of Europe's
- EBB – European Biodiesel Board
- EWAB – Asociación Europea de Biocombustibles Avanzados y Basados en Residuos
- ABA – Asociación de Bioenergía Avanzada
- BCSD – Consejo Empresarial para el Desarrollo Sostenible
- ASSOC. SMART WASTE PORTUGAL
- APPB – Asociación Portuguesa de Productores de Biocombustibles
- ALU - ASSOC. DE LIMPEZA URBANA

PRIO E Mobility Solutions, en:

- APOCME - Asociación Portuguesa de Operadores y Comercializadores de Movilidad Eléctrica
- APVE - Associação Portuguesa do Veículo Elétrico

PRIO Recharge, en:

- AEDIVE - Asociación empresarial para el desarrollo e impulso de la movilidad eléctrica

CPCPC, en:

- ANAREC – Asociación Nacional de Comercializadores de Combustibles

URUGUAY

Distribuidora Montevideo S.A., en:

- CIU (Cámara de Industria del Uruguay)
- CAMACOES (Cámara Española de Comercio)
- CALU (Cámara de Lubricantes-Cámara Nacional de Comercios y Servicios)
- Asociación Civil Campo Limpio
- Cámara Uruguaya de Distribuidores de Combustibles del Uruguay
- CERES (Centro de Estudios de la Realidad Económica y Social)

1.4.OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

(2-22)

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

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

- 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.
 - La comercialización de combustibles más respetuosos con el medioambiente al contener más de un 15% de biocombustible avanzado procedente de materias primas residuales, producido en la planta de biodiésel en el puerto de Aveiro en Portugal: Eco Diésel B15, Zero Diésel B100 y Zero Diésel XTL (HVO), Eco Bunkers, B100 Bunkers y HVO Bunkers.

- **Una generación eléctrica 100% de origen renovable:**
 - DISA es la empresa privada líder de las Islas Canarias en Energías Renovables con 111 MW y una cuota de mercado de 12,33%. Además, cuenta con 48 MW en Badajoz y 9 MW en Chile. En total dispone de 168 MW. Con relación a la cartera de desarrollos, cuenta con 400 MW tanto de proyectos tradicionales como de otros tan novedosos como los de eólica marina, para lo cual se ha creado una JV con Ocean Winds.
 - En 2025 se continúan los proyectos de investigación de geotermia en las islas de Tenerife y la Palma, tras recibir 57 MM€ de fondos NextGenerationEU a través de la Convocatoria de Geotermia Profunda del IDAE, que financian el 50% de la inversión. En el caso de Tenerife, se ha firmado un acuerdo con el Cabildo de Tenerife y la empresa islandesa Reykjavik Geothermal (RG) y en la Palma, con RG para la ejecución de estos proyectos de forma conjunta.
 - Además, se están desarrollando los primeros proyectos renovables con almacenamiento en Canarias, para los que se han obtenido más de 6 MM€ de fondos NextGenerationEU a través del programa para instalaciones de generación de energía eléctrica en las islas a partir de fuentes de energía renovable del IDAE.
- **La eficiencia energética mediante:**
 - La prestación de servicios energéticos para el diseño de sistemas energéticos que generan ahorro energético y económico a particulares y empresas.
 - El consumo de electricidad 100% de origen renovable en todas las Estaciones de Servicio (EESS) propiedad DISA, Instalaciones Industriales y de Almacenamiento y en las sedes de Oficinas, edificios que también cuentan con sistemas de eficiencia energética instalados.
- **El consumo de electricidad 100% renovable mediante:**
 - La comercialización de electricidad con certificados de origen 100% renovable a precios económicos.

VISIÓN DEL ENTORNO

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

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

1.5. VALORES Y PRINCIPIOS

(2-23)

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

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

El Grupo DISA **dispone de un Código de Ética y Conducta** aplicable a toda la organización empresarial, aprobado por el Consejero Delegado de DISA Corporación Petrolífera, S.A., que detalla las pautas de conducta, integridad y comportamiento ético que deben presidir las actuaciones de DISA y de sus

empleados en el desempeño de sus funciones, y en sus relaciones comerciales y profesionales con terceros. El Código de Ética y Conducta es una norma interna de máximo rango, que se integra dentro de la política de buen gobierno corporativo de DISA y está detallado en el procedimiento interno AJ-CEC-04, accesible en el Portal del Empleado.

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

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

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

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

- **INTEGRIDAD**

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

- **RESPECTO**

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

- **CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA**

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

- **PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE**

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

- **SEGURIDAD**

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

- **COMPROMISO**

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

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

- **CALIDAD DE SERVICIO**

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

1.6. GOBIERNO CORPORATIVO

(2-9)

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

- Un Consejo de Administración en la sociedad matriz, DISA Corporación Petrolífera, S.A., **con un Consejero-Delegado.**
- Un Comité Ejecutivo de Auditoría y Control dependiente del Consejo de Administración, del que depende la dirección del área de Compliance, Auditoría y Salud, Seguridad y Medio Ambiente.
- Del Consejero Delegado dependen jerárquicamente:

Las Direcciones de Área de Negocios:

- Retail
- Gas, Renovables, Electricidad y Agencias
- Logística y Naviera
- Trading y Suministros
- División Internacional (exclusivamente Uruguay y Portugal)
- Director General

Un Director General del que dependen jerárquicamente:

Las Direcciones de Área de Servicios:

- Asesoría Jurídica
- Área Económico-Financiera
- Servicio Económico Corporación
- Sistemas de Información
- Compras
- Servicio Atención al Cliente
- Personas y Organización
- Desarrollo de Negocio y Diversificación
- Transformación Digital
- Desarrollo, Comunicación y Marketing

o Responsabilidad Social Corporativa

- Un Comité de Ética y Cumplimiento 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 Negocios en el que se coordinan las diferentes áreas de negocio
- 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 porque en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y se aplique el Plan de Igualdad.
- Un Comité de Ciberseguridad encargado de conocer de los Incidentes de seguridad que afecten a la confidencialidad, la disponibilidad y/o a la integridad de los datos personales.

1.7. IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES PRINCIPALES

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

Tipología del Riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
Demanda	A la persistencia del conflicto entre Rusia y Ucrania , que sigue sin resolución, se siguen sumando nuevos focos de inestabilidad en Oriente Medio , especialmente tras tensiones generadas entre Estados Unidos, Israel e Irán , cuyas operaciones militares generan riesgos directos sobre el Estrecho de Ormuz , por donde transita cerca del 20 % del petróleo y del GNL mundial , provocando incrementos inmediatos en los precios del crudo y del gas y un aumento de la volatilidad energética global.	El Grupo cuenta con equipos especialistas dedicados al seguimiento diario de la evolución en los precios de la energía, prestando atención a los conflictos geopolíticos e indicadores macroeconómicos, información clave para la definición y ajuste de las estrategias de compra.
	El fraude del IVA continúa distorsionando la competencia y desplazando las expectativas de parte del mercado hacia una orientación estrictamente basada en precio. Esta situación que inicialmente se encontraba localizada en el mercado español, se ha ido extendiendo a Portugal, donde actualmente están sufriendo sus consecuencias.	DISA ha sido reconocido como operador confiable en el marco de la nueva legislación aprobada en territorio español destinada a combatir el fraude en el sector de los hidrocarburos. Además, está trabajando en ser un reconocido como Operador Económico Autorizado. Con todo ello, DISA se compromete con reafirmar su papel como actor responsable y plenamente comprometido con la competencia leal, la seguridad jurídica y la sostenibilidad del mercado energético español. En el caso de Portugal, aún no existe una legislación en vigor, pero las compañías energéticas se encuentran en comunicación con el gobierno para implementar medidas tras la experiencia del fraude en el mercado español.

Tipología del Riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
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.
	Rapidez en los cambios tecnológicos puede conllevar: - Obsolescencia de los sistemas - Interrupciones de servicios en migraciones y automatizaciones - Dependencia de proveedores tecnológicos - Resistencia al cambio por parte de la organización.	Anticipación a los cambios tecnológicos, programas para empleados de formación y adaptación a nuevas tecnologías. Mantener relación con los principales partners tecnológicos y realizar un seguimiento continuo de las principales tecnologías asociadas a nuestra actividad.
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. Estos cambios derivan cambios en la demanda de algunos de los productos derivados del petróleo. El sistema eléctrico Canario está compuesto principalmente por equipos obsoletos que ponen en riesgo el suministro eléctrico y la estabilidad del sistema.	Seguimiento de los cambios normativos en los distintos ámbitos geográficos en los que tiene presencia DISA y análisis de su repercusión en el corto, medio y largo plazo para adopción de líneas estratégicas. Presentación a los concursos de generación eléctrica continua, convocados por el MITECO con nuevos proyectos que reducirían un 50% las emisiones de CO₂. Presentación a los concursos de generación eléctrica continua, convocados por el MITECO con nuevos proyectos que reducirían un 50% las emisiones de CO₂.

Tipología del Riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
T.D ⁵	Los rápidos cambios de la tecnología pueden llevar, por un lado, a la aparición de alternativas que puedan ser más eficientes que las adoptadas, y a la dificultad de acceder a un número suficiente de personas trabajadoras cualificadas en ciertas áreas, por ejemplo, en el área big data e inteligencia artificial.	La Compañía continúa impulsando iniciativas para modernizar plataformas tecnológicas, optimizar procesos comerciales y operativos, y escalar el uso de analítica avanzada e Inteligencia Artificial (IA). Dado nuestro perfil de retail energético, estas iniciativas implican el tratamiento de volúmenes relevantes de datos de clientes y el despliegue de capacidades digitales en entornos críticos para la continuidad del servicio. En consecuencia, se trabaja en un marco de gobierno y control entre varios equipos / dptos. que impactan en la gestión de riesgos tecnológicos, el cumplimiento en materia de protección de datos, la ciberseguridad y la implementación de IA Responsable (incluyendo IA generativa).
	Además, el rápido crecimiento y el avance en las capacidades de la IA con un entorno regulador en evolución pueden incrementar los impactos en áreas como la privacidad, la ciberseguridad, el cumplimiento normativo, las relaciones con terceros, las obligaciones legales y la propiedad intelectual.	Respecto del impacto de la IA, la compañía ha implementado medidas de seguridad y regulaciones adecuadas para proteger la privacidad de los datos en el uso de la misma, así como medidas formativas de concienciación y cumplimiento normativo. Adicionalmente, se está implementando la creación de equipos dedicados a gestionar la gobernanza de los datos.

⁵ Transformación Digital.

ESPAÑA

Tipología del riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
Demanda	El incremento de la oferta low-cost, potenciada por el fraude en el IVA en los últimos años en el sector de los hidrocarburos, ha conseguido distorsionar la competencia. Existe una parte de la demanda orientada estrictamente al precio, lo que supone que los distribuidores tradicionales deben saber reaccionar para competir en este nicho de mercado. Esta situación, primero concentrada en territorio peninsular y actualmente expandiéndose en territorio canario, exige que los distribuidores tradicionales reforcemos nuestra propuesta de valor y adaptemos nuestras estrategias comerciales ante un entorno donde la presión competitiva y la competencia desleal siguen siendo determinantes.	Proceso de reconversión de la red de estaciones de servicio distinguiendo distintos modelos de negocio de forma que todos los tipos de clientes encuentren estaciones acordes a sus expectativas. Potenciar las medidas de fidelización con especial impulso a aquéllas que canalizamos a través de la app “Mi Energía DISA” impulsando una estrategia basada en el conocimiento del cliente que permita construir una propuesta de valor más completa y coherentes y así satisfacer mejor las expectativas de los consumidores y reforzar la relación a largo plazo.
	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 diario de previsiones de cambio regulatorio, de anuncios de medidas paliativas por el Gobierno de España y modificaciones legislativas en el BOE, así como análisis del potencial impacto en la actividad. El Grupo Disa se configura como un proveedor integral de productos y servicios energéticos que pone a disposición de sus clientes múltiples opciones energéticas para poder satisfacer sus necesidades. Ofrece productos más sostenibles a sus clientes como pueden ser la electricidad 100% renovable, el autogas y ha incrementado la capacidad de almacenamiento para HVO en Canarias.
Mercado	Oscilación de precio de las materias primas y afección a sus derivados (gasolinas, gasóleos, GLP, etanol, biodiésel, pool etc.), atribuible principalmente a la volatilidad de los mercados, agudizado por las y la inestabilidad generada a nivel mundial.	Seguimiento diario de las cotizaciones internacionales y nacionales, 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. Traslado de los incrementos de costes a los precios de venta de productos no regulados.

Tipología del riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
Mercado	Variaciones en la climatología que afectan directamente al pool (borrascas, lluvias, mayor recurso eólico). Además, estas condiciones adversas pueden provocar incidencias en los sistemas eléctricos, llegando incluso a causar interrupciones en el suministro eléctrico.	Ejecución de proyectos de respaldo capaces de restablecer el sistema eléctrico en caso de apagones.
Marco impositivo	Continúa existiendo el riesgo por posible impacto negativo sobre la demanda por incrementos de los impuestos especiales sobre los combustibles fósiles o la electricidad (generación y venta) y los impuestos indirectos al consumo, en concreto, la equiparación de impuestos entre gasoil y gasolinas en la Península y Baleares. Lo que puede provocar una deslocalización de la demanda hacia los países limítrofes, Francia y Portugal.	Seguimiento de las modificaciones legislativas y tributarias en el BOE, en España y otras entidades equivalentes. El gravamen energético en 2024 ha sido objeto de reclamación judicial al Gobierno de España. La prórroga propuesta mediante Real Decreto Ley 10/2024 para este gravamen durante el año 2025, no ha sido convalidada en las Cortes.
	Actualmente continua vigente el impuesto a la producción de energía eléctrica que grava la producción renovable al 7%.	Se han efectuado las reclamaciones pertinentes a través de las asociaciones sectoriales para solicitar la supresión del gravamen del 7% por el Impuesto a la Producción de Electricidad Renovable. Este impuesto sobre la producción de electricidad, actualmente aplicado sin distinción entre tecnologías, no sólo impacta de forma negativa en el sector desincentivando las inversiones, sino que además es contrario a los intereses climáticos de la Unión Europea.
Regulación y marco normativo	Impacto del incremento del Fondo Nacional de Eficiencia Energética, que pasa de 20,4 MM€ en 2024 a 28 MM€ en 2025, y la oportunidad de convalidar hasta un 85% de la obligación de ahorro energético con los Certificados de ahorro energético con un ahorro potencial de casi 3 MM€.	Búsqueda activa de oportunidades de adquisición de CAEs a grandes ahorradores (Industrias y cadenas hoteleras) y a través de brókers.
	Déficit en la regulación de precios máximos para productos regulados que no cubren sobre costes en zonas ultraperiféricas como pueden ser las Islas Canarias, y que además no contemplan determinados cargos como el Fondo Nacional de Eficiencia Energética.	Sentencia del Tribunal Supremo, favorable a DISA GAS, que confirma que la ausencia de revisión quinquenal del sistema de precios regulados para el GLP envasado y que ha generado insuficiencias tarifarias estructurales. El Tribunal reconoce perjuicios económicos acreditados y refuerza la obligación del regulador de actualizar el marco normativo para garantizar:

Tipología del riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
Regulación y marco normativo		- Cobertura plena de los costes reales del suministro, - Neutralidad competitiva entre operadores y tecnologías, - Seguridad jurídica y cumplimiento de las obligaciones de servicio en territorios no peninsulares.
	Pérdida de reconocimiento del autogas como alternativa energética capaz de contribuir a la reducción de emisiones y de actuar como vector de apoyo en el cumplimiento de los objetivos climáticos establecidos por la Unión Europea.	El Anteproyecto de ley de la RED III en la primera consulta pública penalizaba el cómputo del autogas, que pasaba de ser reductor de emisiones a ser emisor, por imputarle el valor de emisiones de la media de los combustibles fósiles. Presentación de alegaciones la por parte de la Asociación de Gas Licuado (AGL) y Disa. La segunda consulta pública de la RED III considera las emisiones reales del autogas; y por lo tanto, este producto superará el objetivo de reducción de emisiones hasta 2032 y servirá de palanca al resto del grupo en el cumplimiento global.
	Modificaciones sobre la Normativa que regula la generación con fuentes renovables y sus modificaciones en cuanto a limitaciones de precios que pueden generar en el mercado pérdidas que impulsen a la desinversión y por tanto no apoyen los objetivos climáticos de la UE.	Contacto directo y constante con organismos públicos con el objetivo de desarrollar sistemas retributivos adecuados para las renovables y permita de este modo seguir fomentando la implantación de este tipo de energías que contribuyen de manera efectiva a los compromisos europeos en materia de clima.

PORTUGAL

Tipología del riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
Mercado	Entrada de nuevos competidores en el mercado de combustibles.	Afianzar nuestro posicionamiento diferenciado con campañas de marketing y acciones de comunicación para potenciar notoriedad.
Oferta	Dificultad de suministro de inputs y materias primas para la producción de biocombustibles.	Seguimiento del mercado, anticipación y diversificación de fuentes de suministros.
Marco impositivo	Impacto negativo sobre la demanda de posibles incrementos de los impuestos especiales sobre los combustibles fósiles y los impuestos indirectos al consumo (IVA e ISP y otros). Modificaciones sobre el marco impositivo que recae sobre los biocombustibles.	Seguimiento diario de las modificaciones legislativas y tributarias en el DRE, en Portugal, 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 en un contexto de cambio de gobierno.	Seguimiento regular de las previsiones de cambio regulatorio y de las modificaciones legislativas en el DRE, así como análisis del potencial impacto en la actividad. Contratación de servicios de alertas de alteraciones legislativas relacionadas con las diversas actividades. Participación en diferentes asociaciones sectoriales.
Cambios de tráfico	Modificaciones en tránsito del tráfico y el acceso de vehículos por tipología de consumo energético, en particular en las grandes ciudades, lo que puede afectar tanto a la demanda como al acceso a estaciones que estén en el casco urbano.	Reuniones con Ayuntamientos y otras entidades.

URUGUAY

Tipología del Riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
Demanda	Nuevas alternativas de fertilizantes sólidos en el mercado, en competencia a los fertilizantes líquidos comercializados por DISA. Guerra medio oriente: afectación de demanda de fertilizantes por aumento de precios no acompañada por precios de los granos. Incremento de automóviles eléctricos en el parque automotor.	Diversificar las ventas de fertilizantes líquidos en otras áreas/sectores. Diferenciación de productos con partners estratégicos. Redefinición logística a largo plazo con baja de costos. Seguimiento de indicadores de vehículos eléctricos y de venta de combustibles de origen fósil.
Oferta	Limitación de proveedores de materias primas para la producción de fertilizantes líquidos de origen ruso por el veto derivado del conflicto en Ucrania.	Desarrollo de nuevos proveedores de fertilizantes fuera de Rusia.
Marco Regulatorio	Cambios en el marco regulatorio de Distribución de Combustibles de URSEA: Plazo de 2 años para una nueva regulación del mercado que impacte en el negocio actual.	Participación de la Cámara en el Grupo de trabajo a ser creado para la nueva regulación.
	Incremento de inversiones para la adecuación de las EESS a requisitos legales cuyo incumplimiento podría conllevar sanciones.	Ejecución del Plan de Adecuación de EESS.

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, incrementando la rentabilidad y competitividad en el mercado 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

Los indicadores del presente capítulo se limitan a aquellas sociedades del Grupo DISA con impacto material en cuestiones ambientales, excluyendo al resto por su baja incidencia en los indicadores reportados.

ESPAÑA

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

PORTUGAL

PRIO Energy, S.A (EESS), Prio Bio,S.A, PRIO Supply, S.A (parque de almacenaje de combustibles), DISA Lusitânia, S.A., (se ha fusionado con DILU RED, S.A., que gestiona las Estaciones de Servicio bajo la marca Shell), PRIO.E - Mobility Solutions, Lda. y CPCPC (Antigua red de estaciones de servicio Q8 y tras su incorporación al grupo, abanderan Shell y Prio).

URUGUAY

DISA Montevideo, S.A y Misurol, S.A.

El Grupo Disa cuenta con numerosas instalaciones productivas, de almacenamiento, transporte y comercialización de productos energéticos en el desarrollo de sus actividades, las cuales cuentan con las licencias establecidas por la normativa aplicable para operar y que son objeto de revisiones que se realizan de forma constante y regular para 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, se han establecido mecanismos alineados con las siguientes normas, destinados a asegurar su adecuada gestión y seguimiento:

ESPAÑA

- Real Decreto 9/2005, de 14 de enero, por el que se establece la relación de actividades potencialmente contaminadoras del suelo y los criterios y estándares para la declaración de suelos contaminados, incluidas las últimas actualizaciones.
- Decreto 39/2014, de 15 de mayo, que modifica el Decreto 147/2007, de 24 de mayo, por el que se regula el régimen jurídico de los suelos contaminados en la Comunidad Autónoma de Canarias y crea el Inventario de Suelos Contaminados de Canarias.
- Real Decreto 2201/1995, de 28 de diciembre, por el que se aprueba la instrucción técnica complementaria MI-IP 04 «Instalaciones fijas para distribución al por menor de carburantes y combustibles petrolíferos en instalaciones de venta al público». Se deroga por Real Decreto 706/2017, de 7 de julio, por el que se aprueba la instrucción técnica complementaria MI-IP 04 "Instalaciones para suministro a vehículos" y se regulan determinados aspectos de la reglamentación de instalaciones petrolíferas.
- Real Decreto 706/2017, de 7 de julio, por el que se aprueba la instrucción técnica complementaria MI-IP 04 "Instalaciones para suministro a vehículos" y se regulan determinados aspectos de la reglamentación de instalaciones petrolíferas.

- Real Decreto 455/2012, de 5 de marzo, por el que se establecen las medidas destinadas a reducir la cantidad de vapores de gasolina emitidos a la atmósfera durante el repostaje de los vehículos de motor en las estaciones de servicio, incluidas las últimas actualizaciones.
- Real Decreto 840/2015, de 21 de septiembre, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
- Decreto 70/2012, de 26 de julio, por el que se regulan las entidades colaboradoras en materia de contaminación ambiental y se crea el correspondiente registro.
- Real Decreto 128/2022, de 15 de febrero, sobre instalaciones portuarias receptoras de desechos de buques.
- Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmósfera.
- Real Decreto 2102/1996, de 20 de septiembre, sobre el control de emisiones de compuestos orgánicos volátiles (COV) resultantes de almacenamiento y distribución de gasolina desde terminales a las estaciones de servicio.
- Ley 7/2022 de Residuos y Suelos Contaminados para una Economía Circular (Estatul).
- Ley 1/1999, de 29 de enero, de residuos de Canarias (Canarias).
- Real Decreto 553/2020, de 2 de junio, por el que se regula el traslado de residuos en el interior del territorio del Estado (Estatul).
- Decreto 51/1995, de 24 de marzo, por el que se regula el Registro de Pequeños Productores de Residuos Tóxicos y Peligrosos generados en las Islas Canarias (Canarias).
- Real Decreto 258/1989, de 10 de marzo, por el que se establece la normativa general sobre vertidos de sustancias peligrosas desde tierra al mar (Estatul).
- Real Decreto 1695/2012, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Sistema Nacional de Respuesta ante la contaminación marina (Estatul).
- Ley 1/2025 de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario.

Durante el ejercicio 2025, no se ha puesto de manifiesto ninguna incidencia significativa en el cumplimiento de la mencionada normativa, aunque existe una investigación en curso desde el año 2021 de la Capitanía Marítima de Huelva, pendiente de resolución de recurso de alzada, tal y como se explica más adelante.

PORTUGAL

- Decreto-Lei n.º 267/2002, de 26 de novembro – Regime jurídico aplicável às instalações de armazenamento e postos de abastecimento.
- Portaria n.º 131/2002, de 9 de fevereiro - Regras técnicas de construção, exploração e segurança;
- Decreto-Lei n.º 39/2018, de 11 de junho - Prevenção e Controlo das Emissões de Poluentes para o Ar.
- Lei n.º 58/2005, de 29 de dezembro – Lei da Água.
- Decreto-Lei n.º 226-A/2007, de 31 de maio - Regime da Utilização dos Recursos Hídricos.
- Decreto-Lei n.º 147/2008, de 29 de julho - Regime Jurídico da Responsabilidade por Danos Ambientais.
- Decreto-Lei n.º 127/2013, de 30 de agosto – Regime de Emissões Industriais.
- Decreto-Lei n.º 75/2015, de 11 de maio - Licenciamento Único Ambiental.
- Decreto-Lei n.º 151-B/2013, de 31 de outubro - Avaliação de Impacte Ambiental (AIA).
- Decreto-Lei n.º 150/2015, de 05 de agosto - Acidentes Graves (Seveso).
- Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro - Regime Geral da Gestão de Resíduos.

URUGUAY

- Ley N.º 16.466 – Evaluación de Impacto Ambiental - Regula el estudio de impacto ambiental que deben realizar proyectos antes de ejecutarse.
- Ley N.º 18.610 – Política Nacional de Aguas - Establece la gestión sostenible de los recursos hídricos.
- Ley N.º 17.234 – Sistema Nacional de Áreas Protegidas - Regula la creación y gestión de áreas naturales protegidas.
- Ley N.º 19.829 – Gestión Integral de Residuos - Regula la gestión de residuos en todo el país.
- Decreto 349/005 – Evaluación de Impacto Ambiental.
- Decreto 271/018 – Modificación del EIA.
- Decreto 253/979 – Calidad de aguas.
- Decreto 182/013 – Residuos industriales.
- Decreto 152/013 – Residuos sanitarios.

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, la Seguridad forma parte de uno de los indicadores que influir en la remuneración variable del Grupo.

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

La práctica de simulacros de seguridad es una de las mejores formas de combatir los riesgos, poniendo a prueba los recursos y protocolos de actuación ante posibles situaciones de emergencia. En España durante 2025, se organizaron un total de 1.792 simulacros, un 5% más que los 1.703 realizados en 2024⁶. (277 simulacros en Distribuidora Marítima Petrogás; 14 simulacros en Instalaciones de almacenamiento DISA; 2 simulacros en Syocsa-Inarsa Instalaciones y Servicios, S.L.U.; 4 simulacros en DISA Gestión Logística; 802 simulacros en Explotación de Estaciones de Servicios, 685 simulacros en Prodalca, 1 simulacro Gasificadora Regional de Canarias, 2 simulacros en plantas de producción renovable, 1 simulacro en la instalación de Mallorca propiedad de Disa Gas y 4 simulacros edificios de oficinas propiedad el grupo).

Todos ellos tienen el objetivo de poner en práctica los conocimientos adquiridos en la gestión de las emergencias, y detectar mejoras preventivas ante situaciones como incendios, derrames o contaminación de productos, primeros auxilios, etc.

ESPAÑA

El Grupo DISA invirtió en 2025 en Seguridad, Salud y Medio Ambiente más de 10 millones de euros.

Negocio	Inversión 2025 (miles de euros)	Inversión 2024 (miles de euros)
Disa Península	4.542	3.487
Instalaciones Disa Gas	1.054	283
Instalaciones de Almacenamiento ⁷	2.066	2.124
Red de estaciones en Canarias ⁸	2.075	3.579
Otros ⁹	826	750
Total	10.563	10.223

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, cuentan con la certificación ISO 45001:2018, un estándar internacional que establece los requisitos para los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, diseñado para ayudar a las organizaciones a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, previniendo lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo, así como mejorando continuamente su desempeño en este ámbito.

⁶ Se ha corregido el dato reportado en 2024 tras detectar una desviación.

⁷ Incluye las sociedades propietarias de las instalaciones de almacenamiento de combustibles en las islas canarias.

⁸ Incluye Disa Red de Servicios Petrolíferos y Disa Retail Atlántico

⁹ Principalmente incluye Distribuidora Marítima Petrogás, Gas y Progreso y Renovables.

Asimismo, cuentan con el estándar internacional ISO 14001:2015, que establece los requisitos para un sistema de gestión ambiental. Facilita un marco para identificar, gestionar y controlar los impactos ambientales y mejorar continuamente el desempeño ambiental.

A estas tres empresas del Grupo se suma DISA Gas S.A.U. con la certificación ISO 9001:2015, que establece los requisitos para un sistema de gestión de la calidad a través de un enfoque sistemático para garantizar la calidad de los productos y servicios y mejorar continuamente el desempeño del sistema de gestión.

(2-27)

La actividad del Grupo DISA se lleva a cabo dentro del marco jurídico vigente, incluyendo la legislación medio ambiental aplicable. Con el fin de adaptarse de forma rápida y eficaz a la normativa y sus cambios, los sistemas existentes están en constante revisión. Durante el ejercicio 2025, no se han registrado sanciones por incumplimiento de la legislación y normativa ambiental. En el ejercicio 2021, la Capitanía Marítima de Huelva abrió una investigación por un incidente acaecido en la zona, en el que se está analizando el papel del buque Herbania de Petrogás. A 31 de diciembre de 2025, este expediente se encuentra pendiente aún de resolución final.

PORTUGAL

En Portugal se han invertido 307 miles de euros en Calidad, Seguridad y Medioambiente (549 miles de euros en 2024).

Las Inversiones se han realizado principalmente en la red de estaciones con marca PRIO y Shell, así como en la fábrica de biocombustibles e instalaciones que posee el Grupo en el Puerto de Aveiro. de biocombustible situada en el Puerto Aveiro.

Negocio	Inversión 2025 (miles de euros)	Inversión 2024 (miles de euros)
Red de estaciones (PRIO Energy, Disa Lusitania, CPCPC*)	171	339
PRIO BIO	88	97
PRIO Supply	48	113
Total	307	549

URUGUAY

Por otro lado, en Uruguay, se invirtieron aproximadamente 134 miles de euros en Calidad, Seguridad y Medioambiente durante 2025, (35 miles de euros en 2024)

Inversión 2025 (en miles de euros)	Inversión 2024 (en miles de euros)
134	35

Las principales inversiones realizadas en Uruguay se han centrado en proyectos de eficiencia energética como el revestimiento de techos o cambios de aires acondicionados clase A, entre otros.

2.1. CAMBIO CLIMÁTICO Y OTROS TIPOS DE CONTAMINACIÓN

(3-3, 302-5)

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

(305-7)

En 2025 Disa emitió en total 31.549,6 toneladas de CO₂. Estas emisiones brutas proceden principalmente del transporte marítimo de hidrocarburos y de la fabricación de biocombustibles en Portugal, actividades que representan el 66 % del total. Además, la compañía evitó la emisión bruta de 121.275 toneladas de CO₂ gracias a la producción de energías renovables.

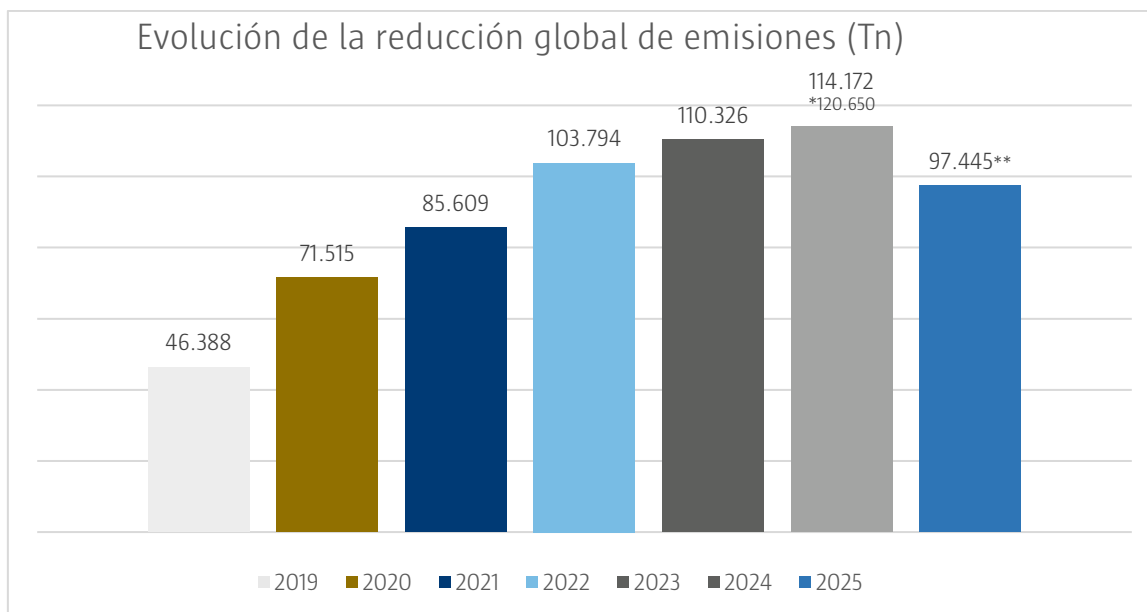
Por tanto, DISA, con su aportación a los sistemas energéticos como productor de energía eléctrica a través de fuentes 100% renovables contribuye al avance general de nuestra economía hacia el cumplimiento de los objetivos internacionales en la lucha contra el cambio con un resultado neto de 89.725 toneladas de CO₂ que no llegaron a emitirse a la atmósfera. Es decir, estas emisiones evitadas netas ya tienen descontadas las emisiones brutas de la compañía, a diferencia de las cifras del párrafo anterior, que se expresan en términos brutos.

ESPAÑA

En 2025 Disa emitió 22.758 toneladas de CO₂ (Alcance 1+2), principalmente por su actividad de transporte marítimo de hidrocarburos, la cual representa alrededor del 64,03% del total de las emisiones (23.886 tCO₂e.en 2024).

A su vez, la producción de energía a partir de la energía generada por fuentes renovables supuso que 120.204 toneladas de CO₂ no fueran emitidas a la atmósfera durante el ejercicio (138.059 t de emisiones de CO₂ en 2024).

Desde el comienzo de su inclusión en el informe de huella de carbono (2019) se ha conseguido aumentar la reducción global en un 110 %. Para calcular el porcentaje de incremento de la reducción global de emisiones desde 2019, se compara la cantidad de emisiones de CO₂ evitadas en 2025 con las evitadas en 2019, tomando este último año como base.



*Dato anterior que ha sido modificado en base a la actualización de los factores de emisión por parte del Ministerio de Transición Ecológica y el Reto Demográfico posterior a la publicación del informe del año 2024 y la actualización de los consumos eléctricos de la red de estaciones en Portugal.

**En 2025 se produjo una reducción de 8 p.p de la media histórica en el recurso eólico sumado a unas limitaciones de vertido del 7,6% (limitaciones impuestas por el operador del sistema). Por todo ello, la producción de renovables cerró en 295 GWh frente a los 327 GWh de 2024.

PORTUGAL

Durante 2025, las filiales lusas registraron emisiones de 8.614 toneladas de CO₂e en los alcances 1 y 2, frente a las 9.624¹⁰ toneladas contabilizadas en 2024.

URUGUAY

En el caso de los negocios uruguayos, las emisiones contabilizadas para el año 2025 fueron 177 tCO₂e para sus alcances 1+2, lo que supone unas emisiones de menos del 1% frente al total del Grupo Disa. Para el año 2024, las emisiones reportadas fueron de 236 tCO₂e.

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

2.1.1. EVOLUCIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO

Para comprender adecuadamente la evolución de la huella de carbono, es esencial conocer el año base de cálculo. Este año base, hace referencia al año cuya huella de carbono sirve como punto de referencia para analizar el progreso de las emisiones de la organización a lo largo del tiempo. En otras palabras, el año base establece la línea de base a partir de la cual se evalúa el impacto ambiental y se sigue la trayectoria de las emisiones.

¹⁰ La diferencia de emisiones se da principalmente por el cambio de los factores de emisión publicados por los diferentes suministradores energéticos, además de la actualización de los consumos eléctricos de la red de estaciones en Portugal para el ejercicio 2024.

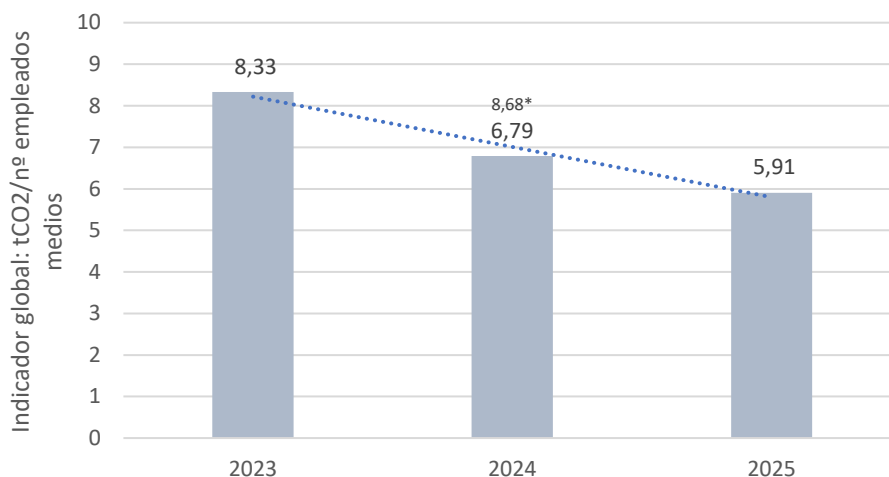
Aunque el cálculo se lleva realizando desde 2019, en 2023 se tomó la decisión de cambiar el año base de cálculo debido a los cambios sustanciales en materia de límites del informe y la organización.

Dada la gran diversidad de las actividades llevadas a cabo por las diferentes sociedades del Grupo Disa en conjunto con sus filiales internacionales, se ha optado por seleccionar un dato de actividad que sea representativo para todas las entidades: el número de empleados durante el año de cálculo. Por tanto, el indicador global se expresa en toneladas de CO₂ equivalente emitidas por n.º de empleados de las diferentes sociedades.

Indicador del Grupo DISA (t CO₂e/n.º empleados)

5,91

Evolución de la Huella de Carbono



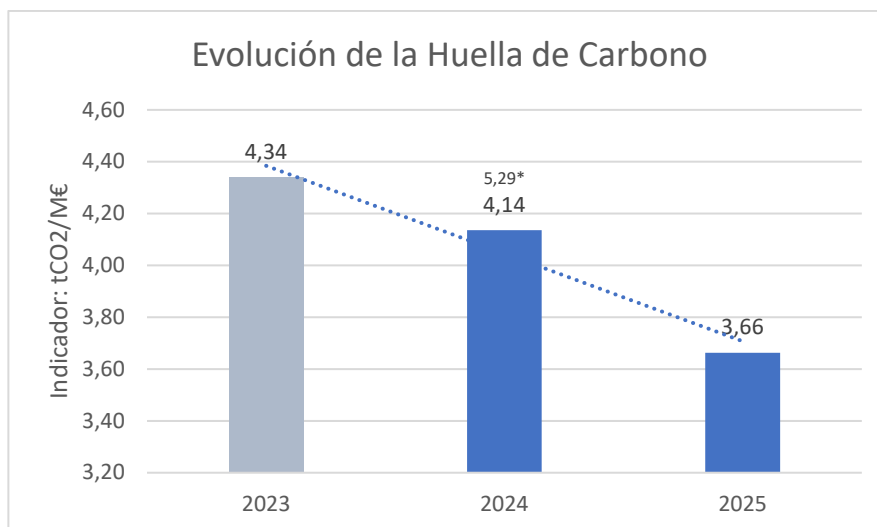
* Valor anterior antes de los cambios de factor de emisión por parte del MITECO

El personal medio ha aumentado durante 2025 en torno a un 7% respecto a 2024, mientras que las emisiones totales han experimentado un ligero descenso del 6% en comparación con el año anterior. Como consecuencia de esta evolución — mayor plantilla y menores emisiones —, el indicador continúa mostrando una tendencia decreciente.

Además, se ha calculado un indicador adicional que también parte de un dato de actividad genérico para todas las empresas, como es el importe neto de cifra de negocio (INCN). A pesar de que este dato pueda verse influenciado por los cambios en el precio de los servicios, si estos se mantienen relativamente estables, puede ser un indicador complementario de la actividad del Grupo. Este indicador se expresaría en toneladas de CO₂ equivalente emitidas por millones de € facturados por las diferentes sociedades.

Indicador del Grupo DISA (t CO₂e/M€ facturados)

3,66



***Dato anterior que ha sido actualizado debido a la actualización de los factores de emisión por parte del Ministerio de Transición Ecológica y el Reto Demográfico posterior a la publicación del informe.**

(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, aerotérmica, etc.).

Actualmente, DISA promueve investigaciones para la generación de energía geotérmica en Tenerife, a través del consorcio público privado Energía Geotérmica de Canarias, de la que es socia en un 25,5%, junto con el Cabildo de Tenerife y la empresa islandesa Reykjavik Geothermal. Esta investigación cuenta con ayudas públicas de los Fondos Europeos NextGeneration.

En 2026, se espera contar con los primeros resultados sobre la existencia real de recurso geotérmico para la generación eléctrica en el subsuelo de Tenerife. En caso afirmativo, la posible instalación de centrales geotérmicas en la isla podría incrementar la penetración de energías renovables en Canarias, actualmente muy por debajo de la media de España, contribuyendo al avance del Archipiélago al cumplimiento de los objetivos de reducción de emisiones previstos en el ordenamiento jurídico vigente.

(201-2)

El Grupo DISA aportó en el año 2025, la cantidad de 4,3 millones de euros al Fondo de Eficiencia de manera directa. El resto de la obligación (un 85%) se liquidó en forma de Certificados de Eficiencia Energética estimando un importe de 24 millones (En 2024, el pago supuso 7 millones de euros liquidando el 65% de la obligación en CAES). Desde la creación del Fondo de eficiencia, en el ejercicio 2014, hasta el cierre del año 2025, el Grupo DISA ha aportado más de 102,6 millones de euros al mismo. La Ley española 18/2014 de 15 de octubre, creó este Fondo, que tiene como misión apoyar los objetivos de la Unión Europea en promover un mercado sostenible de energía y de protección del clima.

El Grupo DISA, por sus actividades de comercialización de gas y electricidad y como operador de productos petrolíferos al por mayor, está obligado para contribuir al mantenimiento de este Fondo. El Grupo DISA considera relevante el diseño y ejecución de medidas adaptadas a cada territorio por parte de las instituciones públicas para invertir el dinero acumulado en este fondo en la mejora real de la eficiencia energética en España, de modo que contribuya eficazmente al cumplimiento de los compromisos internacionales.

El 24 de enero de 2023 se publicó el Real Decreto 36/2023 que estableció un marco regulatorio del Sistema de Certificados de Ahorro Energético (CAE). El objetivo de este Real Decreto es incentivar la inversión en tecnologías de eficiencia energética, permitiendo a los propietarios, monetizar los ahorros. En base a esto, en 2025, el Grupo DISA liquidó contra el fondo un total de 127 millones de CAEs cubriendo así el 85% de su obligación para dicho año.

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 330 kWp de potencia, las instalaciones serán capaces de generar 633 MWh/año, lo que equivale a una cobertura del 23,6 % de su demanda eléctrica y una reducción de 432 tCO₂ anuales, según el siguiente detalle:

Instalación	2025					
	Venta de energía (MWh/año)	Demanda red (MWh/año)	Total demanda (MWh/año)	Potencia inst. (kWp)	Cobertura Solar	Reducción emisiones tCO ₂
ES La Perdoma	26	33	59	12	44.5%	18
Shell Güímar	19	41	59	13	31.4%	13
DISA Puertito de Güímar	24	82	106	18	23.1%	17
ES km21 Gran Canaria	32	72	104	35	30.8%	22
Estación de Servicio Disa Yaiza	6	14	21	4	30.5%	4
ES DISA Taxistas Lanzarote	37	156	193	23	19.1%	25
ES DISA Barranco Grande	22	68	90	14	24.8%	15
ES Disa Tío Pino	23	84	107	14	21.6%	16
Finca Redondo	7	9	16	10	45.9%	5
H. Taoro Garden	287	907	1.193	73	24.0%	195
Oficinas DISA LP (PVR)	43	48	90	26	47.0%	29
DILO El Hierro	19	64	84	12	23.3%	13
DILO Fuerteventura	47	356	403	36	11.6%	32
DILO La Gomera	28	64	92	23	31.0%	19
DILO La Palma	13	54	68	17	19.6%	9
Total	633	2.052	2.685	330	23.6%	432

Para el año 2024, las instalaciones fotovoltaicas de Disa Servicios Energéticos generaron 477 MWh/año gracias a una cobertura solar media de 21,8%. Con esta generación, se estimó una reducción de emisiones de 325 toneladas de CO₂e.

Disa Península, S.L.U. como gestora de las estaciones de servicio de la red en península, cuenta con un gran número de instalaciones solares fotovoltaicas, sumándose a la apuesta por las renovables. Concretamente, cuentan con más de 2,1 MWp de potencia instalada en cerca de 140 estaciones de servicio, con una generación anual de 2.144 MWh.

Disa Red de Servicios Petrolíferos, S.A. y Disa Retail Atlántico S.L.U., cuentan en conjunto con 24 instalaciones fotovoltaicas sobre las marquesinas de sus estaciones de servicio de las islas canarias. En conjunto, estas instalaciones cuentan con 0,43 MWp de potencia instalada y una generación anual de 571 MWh de generación renovable.

2.1.2. HUELLA DE CARBONO

A continuación, se describen las emisiones de Alcance 1 y 2 y el Plan de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Grupo DISA tomando como referencia el Real Decreto 214/2025.

ESPAÑA

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

A continuación, se muestra el detalle de emisiones generadas por Distribuidora Marítima Petrogás, cuya actividad marítima supone más del 64% de las emisiones generadas de Alcance 1 y 2 en España:

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO ₂ e.)		2025	2024
Distribuidora Marítima Petrogás	Alcance 1	14.571,5	14.715,1
	Alcance 2	-	-*
Total		14.571,5	14.715,1

*Se ha modificado el valor para el 2024 debido a la actualización de los factores de emisión. El año pasado, el valor reportado ascendía a 1,36 t CO₂e. Estos consumos son market based y de origen renovable.

PORTUGAL

Se incluye a continuación el detalle de las sociedades más relevantes en el negocio de Portugal. Estas emisiones suponen el 89% del total de emisiones de Alcance 1 y 2 de PRIO.

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO ₂ e)	2025			Total
	Prio Supply, S.A	Prio Bio, S.A.	Prio Energy, S.A.	
Alcance 1	73	5.642	402	6.117
Alcance 2	108	544	884	1.536
Total	181	6.186	1.286	7.653

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO ₂ e)	2024			Total
	Prio Supply, S.A.	Prio Bio, S.A.	Prio Energy, S.A. ¹¹	
Alcance 1	73	6.111	380	6.564
Alcance 2	169	958	1.456	2.583
Total	242	7.069	1.836	9.147

¹¹ Se actualiza el dato conforme a la actualización de los consumos eléctricos de la red de estaciones en Portugal.

URUGUAY

Como se menciona anteriormente, las emisiones contabilizadas en Uruguay suponen menos del 1% del total de las emitidas por el Grupo DISA.

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO ₂ e)	2025		Total
	DISA Montevideo, S.A.	Misuro, S.A.	
Alcance 1	65	58	123
Alcance 2	13	41	54
Total	78	99	177

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO ₂ e)	2024		Total
	DISA Montevideo, S.A.	Misuro, S.A.	
Alcance 1	130	64	194
Alcance 2	13	30	43
Total	143	94	237

2.1.3. PLAN DE REDUCCIÓN DE EMISIONES

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo, Grupo DISA ha elaborado un Plan de Reducción de Emisiones correspondiente al periodo 2025-2030, tomando como referencia el año base 2024.

Dicho plan integra las medidas previstas para la disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero en todos los centros operativos situados en territorio español y contempla una meta de reducción del 40 % de las emisiones de Alcance 1 y 2 en 2030

Este plan de reducción de emisiones pretende ser coherente con los compromisos Internacionales en materia de transición energética, y alineado con el Acuerdo de París. Este plan podrá ser revisado con el objetivo de adaptar sus medidas a un nuevo contexto operativo, regulatorio y de evolución de la tecnología.

Entre las principales actuaciones contempladas en este Plan destacan el incremento del uso de biocombustibles en la flota de transporte titularidad del Grupo —tanto en su actividad terrestre como marítima—, la ampliación de instalaciones de paneles solares híbridos y la sustitución progresiva de los refrigerantes empleados en las Estaciones de Servicio.

2.2. ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

2.2.1. RESIDUOS

(3-3)

En el ámbito de la gestión de residuos, DISA se esfuerza por minimizar su generación, poniendo el foco en los que más genera, aunque su impacto no es significativo.

A continuación, se presenta el cuadro resumen de la generación de residuos, desglosado por países y sociedades.

(306-2)

Generación de residuos (Kg)	Residuos no peligrosos		Residuos peligrosos		Total	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Syocsa-Inarsa, Instalaciones y Servicios	9.835.570	6.223.326	8.216	8.663	9.843.786	6.231.989
Distribuidora Marítima Petrogás	-	-	6.706	6.734	6.706	6.734
Instalaciones de Almacenamiento*	1.544.440	1.669.815	1.274.881	834.760	2.819.321	2.504.575
DISA Gestión Logística	56.639	37.134	21.229	25.104	77.868	62.238
Red de Estaciones de Servicio**	2.332.600 ¹²	19.124.932(**)	977.010	865.364	3.309.610	19.990.296
Total	13.769.249	27.055.207	2.288.042	1.740.625	16.057.291	28.795.832

*Empresas propietarias de las instalaciones de almacenamiento en Canarias.

** (Disa Península, Explotación Estaciones de Servicio y Prodalca). En 2024 los residuos no peligrosos contenían residuos generados en las obras de la estación Empordá. Se incluyen para 2025 los residuos generados en la red de estaciones de Prodalca. Además, se han hecho obras extraordinarias en Estaciones de Servicio.

Generación de residuos (m3)	Residuos no peligrosos		Residuos peligrosos		Total	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Distribuidora Marítima Petrogás	439	415	-	-	439	415

* Los residuos no peligrosos de DIMA se reportan de forma separada del resto, ya que no se puede obtener el dato en Kilos, sino que estos se muestran en m³. Se corrigen los datos de la tabla anterior teniendo en cuenta esta consideración.

En relación con la variación que se produce entre la cantidad de residuos no peligrosos reportados en 2025 y 2024, se explica por las obras acometidas durante el ejercicio 2024 en una de las estaciones de la red de península.

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.

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)

Durante los ejercicios 2024 y 2025 no se han presentado derrames significativos.

¹² Se han incluido los residuos no peligrosos de la entidad PRODALCA en 2025 y ajustando la cifra comparativa en 2024.

PORTUGAL

A continuación, se muestra el detalle de la generación de residuos no peligrosos y peligrosos en el negocio de Portugal.

Generación de residuos (Kg)	Residuos no peligrosos		Residuos peligrosos		Total	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Fábrica de Biocombustibles	20.266.529	20.975.380*	57.581	56.220	20.324.110	21.031.600
Almacenamiento	27.330	13.414	202.496	279.080	229.826	292.494
Red de Estaciones de Servicios	49.247	49.389	330.183	471.073	379.430	520.462
Total	20.343.106	21.038.183	590.260	806.373	20.933.366	21.844.556

*Modificado el comparativo para incluir el dato de residuos de jabones que se generan durante el proceso de producción de biodiésel. Según el Reglamento MTR: Movimiento Transfronterizo de Residuos, los jabones resultantes de la producción de biodiésel vendidos fuera de Portugal son considerados como residuos no peligrosos.

En Portugal, tanto la generación de residuos peligrosos como no peligrosos ha experimentado una reducción, destacando especialmente la mejora registrada en la fábrica de biocombustibles situada en el puerto de Aveiro. Durante el ejercicio 2025, el proceso de producción de biodiésel generó 14.665.740 kg de residuos de jabones, frente a los 16.753.080 kg producidos en 2024. Esta disminución es resultado de diversas optimizaciones implementadas a lo largo de los años, orientadas a mejorar la eficiencia de los procesos y a reforzar la correcta separación de los residuos generados.

Es relevante señalar que en 2024 se realizaron labores de limpieza de tanques en las instalaciones de almacenamiento propiedad de PRIO, lo que incrementó de manera puntual el volumen de residuos de ese ejercicio, así como numerosas operaciones de limpieza en uno de los pozos absorbentes en la red de estaciones de servicio en Portugal.

Todas estas actuaciones específicas contribuyeron a que los valores de generación de residuos de dicho año fuesen significativamente superiores a los habituales.

URUGUAY

En el caso de Uruguay, el volumen de residuos generado es sensiblemente menor que en España y Portugal,

La información que se muestra a continuación corresponde a la Planta Bella Vista y a las estaciones de servicio propiedad del grupo en Uruguay.

Generación de residuos (Kg)	Residuos no peligrosos		Residuos peligrosos		Total	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Uruguay	58.779	53.243	22.332	35.016	81.111	88.259
Total	58.779	53.243	22.332	35.016	81.111	88.259

En Uruguay existe un único proveedor encargado de la gestión integral de los residuos.

En 2025 se llevó a cabo una limpieza en una de las plantas, que consistió en el retiro de elementos no utilizados, objetos obsoletos, entre otros en las instalaciones.

2.2.2. DESPERDICIO ALIMENTARIO

(3-3)

DISA aplica medidas específicas para prevenir el desperdicio alimentario, impulsando sistemas y prácticas orientadas a una mejor gestión de las compras de productos. Así, los comedores para el personal DISA en las sedes de oficina prevén un sistema de preselección de menú por cada usuario que permite al equipo de cocina planificar los encargos y compras a proveedores, ajustado a las necesidades reales de las raciones solicitadas con una semana de antelación.

Respecto a los productos perecederos de venta en las tiendas de conveniencia de la red de estaciones, tanto en Portugal como en España, se está introduciendo el servicio "Pack Sorpresa" de Too Good To Go. A través de esta aplicación, los clientes pueden adquirir alimentos del día o con fecha de caducidad próxima, en perfecto estado, a un mejor precio, en horas próximas al cierre de tienda, evitando así su desperdicio.

2.3. USO SOSTENIBLE DE RECURSOS

2.3.1 AGUA

(303-1)

Durante el año 2025, se ha registrado un ligero aumento del consumo de agua en todas las sociedades pertenecientes al grupo DISA salvo la red de estaciones de Canarias (Prodalca).

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 partes por millón).

ESPAÑA

Consumo de agua (m³)	2025	2024
Prodalca	95.922	114.914
EESSA	345.902	324.397
Instalaciones de Almacenamiento	22.945	26.731
Distribuidora Marítima Petrogás*	3.663	3.834
DISA Gestión Logística	720	686
Syocsa-Inarsa	370	467
Total	469.522	471.029

*Se incluye el dato de Distribuidora Marítima Petrogás que no se reportaba en anteriores ejercicios.

N.º de EESS	2025	2024
Prodalca	121	127
EESSA	282	285
Total	403	412

Consumo medio (m³/EESS)	2025	2024
Prodalca	792	905
EESSA	1.227	1.138
Total	2.019	2.043

Extracción de agua (m³)	2025	2024
Agua superficial	-	-
Agua subterránea	8.115	6.823
Agua marina	-	3.325
Agua producida	-	-
Total	8.115	10.148

Durante el ejercicio 2025 no se realizó extracción de agua marina en ninguna de las instalaciones del Grupo.

PORTUGAL- URUGUAY

Consumo de agua (m3)	2025	2024
Prio Supply, S.A.	3.002	2.242
Prio Bio, S.A.	1.839	2.398
Prio Energy, S.A.	64.565	46.262
DISA Uruguay	6.334	6.035
Total	75.740	56.937

Extracción de agua subterránea (m3)	2025	2024
Prio Bio, S.A.	152.311	147.632
Prio Energy, S.A.	33.595	24.546
DISA Uruguay	65	65
Total	185.971	172.243

2.3.2 MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES

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

ESPAÑA

Los envases utilizados por DISA Gas para la venta de sus productos son 100% reutilizables y están diseñados para ofrecer una elevada durabilidad. Además, estos envases son completamente reparables, contando la compañía con un taller especializado donde se llevan a cabo las labores de inspección, mantenimiento y reparación necesarias para garantizar su correcto estado y seguridad. De cara al futuro, DISA Gas contempla la ampliación de dicho taller con el objetivo de aumentar su capacidad operativa y poder realizar internamente la reparación de un mayor número de modelos de bombonas, reforzando así la eficiencia del proceso y el control sobre la calidad.

PORTUGAL

PRIO cuenta con un Centro de Producción de Biocombustibles ubicado en la zona del Puerto de Aveiro. Las principales materias primas consumidas en los ejercicios 2025 y 2024 en su producción son las siguientes:

Materias Primas Consumidas (Tn)	2025	2024
Aceite de Soja	4.016	9.630
Aceite de colza	–	2.567
Aceite ácido de pasta oleosa	1.423	1.162
Aceite de cocina usado	26.359	21.291
Residuos de alimentos	23.573	10.992
Tierra decolorante usada	2.451	9.920
Residuos y desechos	38.929	37.384
Aguas residuales del transporte marítimo	882	1.080
Lodos de depuración	539	325
Residuos de almacenamiento industrial	4.038	1.199
Total	102.210	95.550

PRIO está disminuyendo el consumo de Soja y Aceite de Colza par a la producción de Biocombustibles e incrementando el aceite de cocina usado, así como residuos de alimentos.

2.3.3. ENERGÍA

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

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

ESPAÑA

(302-1)

Consumo de electricidad (kWh)	2025	2024
Prodalca	7.787.875	8.143.871
EESSA	16.610.935	17.545.323
Syocsa-Inarsa, S.A.U.	46.944	57.091
DISA Gestión Logística	107.235	104.281
Instalaciones de almacenamiento	2.716.835	2.746.575
Total	27.269.824	28.597.141

N.º medio de EESS	2025	2024	Variación 2025-2024
Prodalca	122	127	-5 EE.SS.
EESSA	287	285	+2 EE.SS.
Total	409	412	-3 EE.SS¹³.

¹³ Estaciones de Servicio

Consumo kWh/EESS	2025	2024	Variación 2025-2024
Prodalca	63.835	64.125	-0,45%
EESSA	57.878	61.563	-5,99%
Total	121.713	125.688	-3,16%

(302-4)

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

PORTUGAL-URUGUAY

Consumo de ELECTRICIDAD (kWh)	2025	2024
Prio Bio, S.A.	3.890.924	4.222.326
Prio Supply, S.A.	782.586	757.455
Prio Energy, S.A. ¹⁴	5.628.843	5.453.950
Disa Lusitania (*)	1.127.400	1.025.188
DISA Uruguay	966.762	755.836
Total	12.396.515	12.214.755

*Se incluye por primera vez los datos de Consumo para Disa Lusitania.

(302-3)

Tras la red de estaciones de servicio, las instalaciones de almacenamiento son los centros de trabajo que más consumo energético requieren. El siguiente cuadro resume la evolución interanual del consumo en cada instalación, directamente relacionada con la evolución de su actividad.

Intensidad energética	2025	2024
Energía eléctrica (kWh)		
Fuerteventura	360.350	345.898
Granadilla	585.657	557.960
Salinetas	1.076.687	1.087.800
Gomera	63.190	79.058
Lanzarote	406.730	423.076
La Palma	160.627	170.114
El Hierro	63.595	82.669
Syocsa-Inarsa, S.A.	46.944	57.091
Total energía eléctrica (kWh)	2.763.780	2.803.666

¹⁴ Se ha modificado el dato correspondiente a consumos en 2024 conforme a una mejora en el sistema de reporting.

2.3.4. COMBUSTIBLE

ESPAÑA

Dentro del Grupo, la actividad con consumo de combustible más relevante corresponde al transporte marítimo. El consumo total para 2025 ha sido de 4.612 t entre fuel y gasóleo marítimo. Respecto al año anterior (4.675 t), este valor se ha mantenido más o menos estable.

PORTUGAL

En DISA Portugal registró un consumo de 2.358.669 m³ de gas natural utilizados en el proceso de fabricación de biocombustibles por la sociedad Prio Bio, S.A., siendo esta la actividad con consumo más relevante dentro del subgrupo portugués. Por otro lado, el conjunto de sociedades lusas ha arrojado un consumo de 334 m³ de diésel y combustibles de automoción.

URUGUAY

En DISA Uruguay, se ha producido un consumo de combustible de 32 m³ (Disa Montevideo) y 26 m³ (Misuroil) en 2025 compuesto por GLP, Gasoil Automoción y Gasoil eléctrico.

2.4. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

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

ESPAÑA

El Grupo ha implantado un conjunto de actuaciones destinadas a garantizar la preservación de la biodiversidad en el desarrollo de sus proyectos. Entre ellas, se incluyen la realización de estudios de impacto ambiental previos con participación de expertos, el estricto cumplimiento de los requisitos establecidos en las Declaraciones de Impacto Ambiental y la selección de emplazamientos que eviten áreas protegidas. Asimismo, se lleva a cabo un seguimiento ambiental continuo durante la construcción y operación de las instalaciones, así como la restauración de hábitats en caso de afecciones.

En materia de fauna, todos los parques eólicos cuentan con sistemas de disuasión de aves y con programas de seguimiento de colisiones, reportando cualquier incidencia que afecte a especies amenazadas o vulnerables.

Adicionalmente, en diversos proyectos se han incorporado medidas complementarias como pantallas vegetales y cajas nido, destinadas a favorecer la fauna local y mejorar las condiciones del entorno natural.

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 Disa tiene un impacto bajo en contaminación acústica o lumínica.

PORTUGAL

En Portugal el Grupo cuenta con cinco instalaciones situadas dentro o en las proximidades (hasta 2 km) de áreas protegidas o de alto valor de biodiversidad. Estas ubicaciones incluyen el Parque Natural Sintra-Cascais, la Ría de Aveiro, la Ría Formosa, el Estuario del Tajo y nuevamente la Ría de Aveiro en el caso de la terminal de graneles líquidos del Puerto de Aveiro.

En todas las instalaciones, la organización no tiene control sobre las actividades desarrolladas en el subsuelo. En la mayoría de los casos, las instalaciones se encuentran adyacentes a las áreas protegidas, excepto la terminal de graneles líquidos, que se sitúa en el interior de una zona protegida.

Las dimensiones de las instalaciones varían entre 1.630 m² y 703.459 m², abarcando ecosistemas tanto terrestres como marinos, según la localización.

Todas las áreas identificadas poseen un estatuto de protección según la clasificación de la UICN, variando entre la Categoría V – Paisaje Protegido y la Categoría VI – Áreas Protegidas.

Iniciativa Biodiversidad

El proyecto SEAREST-BC, iniciado en 2023, resulta de una asociación estratégica entre PRIO y el Centro de Estudios del Ambiente y del Mar (CESAM) de la Universidad de Aveiro. Esta iniciativa piloto surge de la preocupación por preservar la biodiversidad y los ecosistemas de la Ría de Aveiro, con especial énfasis en el Carbono Azul y su potencial para aumentar el secuestro de carbono a medio y largo plazo.

El proyecto se desarrolló con un alto rigor científico, avanzando por varias fases, como la identificación de las áreas prioritarias para intervenir y la medición del carbono orgánico presente en esas zonas. Hasta la

fecha, el proyecto ha permitido restaurar una zona piloto de 100 m² de praderas marinas en la Ría de Aveiro. En 2025, los trabajos se centraron en la monitorización de las cuatro áreas intervenidas y se recogieron nuevas muestras para cuantificar el stock de carbono un año después de la restauración.

SEAREST-BC sigue en curso, con un elevado potencial de expansión, consolidando el compromiso de la empresa con la sostenibilidad y la regeneración de los ecosistemas costeros.

3. FORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

(2-25, 3-3)

Los datos que se presentan integran todas las sociedades del Grupo DISA, -incluidas las vinculadas a DISA Internacional. No están integrados los datos relativos a personas y cuestiones sociales del Subgrupo Damm, que tienen su desarrollo en el anexo IV de este informe.

3.1. EMPLEO

La plantilla media ¹⁵ consolidada del Grupo DISA se presenta a continuación:

Plantilla Media Total	2025	2024
Grupo DISA (sin subgrupo Damm)	5.307	4.941
Subgrupo Damm	5.656	5.582
Total	10.963	10.523

3.1.1 OCUPACIÓN

Las personas que componen el equipo del GRUPO DISA son el eje sobre el que gira su actividad. La plantilla media del Grupo DISA ascendió a 5.307 personas, lo que supone un aumento del 7,4%. La tendencia positiva se registró en los tres países, destacando especialmente el crecimiento en Portugal, gracias a la incorporación de 50 nuevas estaciones de Servicio a la red PRIO/Shell con todo su personal.

(2-7, 405-1)

Total Empleados/as según país	2025	2024
España	3.656	3.646
Portugal	1.453	1.124
Uruguay	198	171
Total	5.307	4.941

Total Empleados/as según país y sexo	Mujeres		Hombres	
	2025	2024	2025	2024
España	1.599	1.571	2.057	2.075
Portugal	878	686	575	438
Uruguay	97	85	101	87
Total	2.574	2.342	2.733	2.600

¹⁵ Todos los datos de esta sección reflejan valores en Equivalente a Tiempo Completo (FTEs), es decir plantilla media, y no a cierre de año (31 de diciembre). Este criterio se adopta teniendo en cuenta que la plantilla media resulta un indicador más representativo para DISA dada la naturaleza de sus actividades, en los que cada ejercicio se produce un elevado número de contrataciones para cobertura de bajas y, especialmente, turnos de vacaciones que se producen en la red de estaciones de servicio, principal actividad del Grupo, que ocupa a más de la mitad del personal DISA en todo el mundo.

ESPAÑA

Continúa la tendencia de crecimiento de la plantilla media en España, una vez que en 2025 se ha estabilizado la nueva política de gestión de personal aplicada para los buques de la Naviera, un proceso ejecutado durante el ejercicio 2024 para adaptarla a la realidad del mercado laboral de España y la Unión Europea en dicha rama de actividad.

El número de contratos registrados alcanzó los 1.637 (1.602 en 2024), de los que 894 fueron a mujeres y 743 a hombres. La cobertura de bajas de personal y vacaciones en la red de estaciones de servicio es la actividad que genera el mayor número de contrataciones cada año.

Es importante resaltar que **entre 2007 y 2017 el Grupo DISA duplicó su plantilla en España**, pese a la coincidencia con la mayor crisis económica del país. Desde entonces, ha mantenido una tendencia creciente, en coherencia con el convencimiento del Consejo de Administración del Grupo de que **la creación de empleo es la mejor contribución que una empresa puede realizar para contribuir al progreso social general de los territorios en los que opera**.

La mayoría de las incorporaciones en la plantilla de DISA en España son personas que se han inscrito previamente en DISA Empleo, plataforma específica integrada en la web del Grupo DISA, a través de la cual los interesados en formar parte del Grupo, puede hacer llegar su datos curriculares y profesionales directamente al equipo de Selección.

Actualmente, DISA Empleo sigue siendo nuestra fuente principal de difusión de ofertas y de reclutamiento de candidatos/as. Pero, en el último año, la cuenta oficial del Grupo DISA en LinkedIn, se ha posicionado como una herramienta indispensable para llegar a perfiles de alto interés para el grupo y también ha aumentado la importancia de la plataforma Infojobs.

El número de ofertas publicadas en DISA Empleo fue de 695, mientras que en LinkedIn se tramitaron 135 y en Infojobs 560.

Durante el 2025, se registraron 9.770 nuevas personas en la plataforma.

DISA IMPULSA

DISA continúa comprometido con el talento joven a través del programa DISA Impulsa. Con él, canalizamos la colaboración con aquellas personas que aún están realizando sus estudios y quieren complementarlos con una experiencia práctica-laboral o con aquéllas recién tituladas que, a través de una beca de inserción, quieren mejorar su empleabilidad e incrementar sus conocimientos y capacidad técnica.

El objetivo es ofrecer la oportunidad de aplicar lo aprendido durante la etapa formativa y completarla con una experiencia práctica en el mundo laboral. La diversidad de áreas profesionales que ofrece el Grupo, sus herramientas y sistemas de trabajo innovadores, así como el poder formar parte de una empresa líder en su sector, convierten a DISA en la mejor opción para una primera experiencia laboral.

En 2025, 70 personas participaron en el programa DISA Impulsa de DISA España. 37 personas en la modalidad de alumnos en prácticas, para culminar su titulación oficial, mientras que otras 33 lo hicieron con una beca de inserción laboral.

Durante el 2025, 19 personas que anteriormente habían participado en DISA Impulsa finalmente se incorporaron a la compañía, formando parte de la plantilla

(405-1b)

Número total de Empleados/as según Grupo de edad	2025	2024
< 25 años	148	153
26-35 años	629	613
36-45 años	1.019	1.054
46-55 años	1.211	1.213
56-65 años	636	600
> 66 años	13	13
Total	3.656	3.646

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

(405-1b)

Total Empleados/as según genero	2025	2024
Mujeres	1.599	1.571
Hombres	2.057	2.075
Total	3.656	3.646

La integración de mujeres en el Grupo en España registra una tendencia positiva en las últimas dos décadas, tendencia que continúa en 2025, ya que el ligero crecimiento de la plantilla media se concentra en mujeres, en coherencia a la realidad del mercado laboral. Hace 20 años, de las 562 personas que formaban el equipo DISA solo 32 eran mujeres (5,6%). En la actualidad, el 44% del equipo DISA son mujeres, un punto porcentual más que en el ejercicio 2024.

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

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

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

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

El total de mujeres en mandos intermedios es casi cuatro veces mayor en los últimos años, pasando de 49 mujeres en 2017, a un total de 213 en 2025. La tendencia continua al alza y progresivamente se iguala el número de mandos intermedios mujeres y hombres.

DISATalenta

DISATalenta es el modelo corporativo de Gestión y Desarrollo de Personas del Grupo DISA. Un proceso digital que sitúa a las personas en el centro y orienta su crecimiento al cumplimiento de la estrategia del Grupo. Este modelo nos permite adaptarnos a la diversidad, la complejidad y la dispersión geográfica de nuestras actividades, garantizando una gestión del talento transversal, cercana y coherente con nuestra cultura.

A lo largo de más de diez años, DISATalenta ha contribuido al desarrollo sostenible de nuestros equipos, integrando elementos clave como la evaluación anual del desempeño, el cuestionario de expectativas y motivaciones, la identificación de talento interno, el impulso del liderazgo y el bienestar, así como el análisis sistemático de la información aportada por más de 3.000 personas del Grupo.

En 2025, y por primera vez, incorporamos dentro del Cuestionario de Expectativas y Motivaciones un bloque específico sobre Igualdad, Diversidad e Inclusión. Su finalidad es conocer la percepción de la plantilla respecto a cómo fomentamos estos valores en la organización y garantizar que todas las personas se sientan valoradas, aceptadas y con las mismas oportunidades de desarrollo, independientemente de sus características personales, culturales o sociales.

En coherencia con nuestro compromiso con el talento interno, en 2025 se llevaron a cabo 161 movimientos organizativos, entre ellos, 98 promociones (cambios organizativos verticales) y 63 cambios horizontales, reforzando el desarrollo profesional y la movilidad interna como palancas estratégicas del Grupo.

Programas de desarrollo del talento

En DISA seguimos fortaleciendo el desarrollo del talento interno, eje clave en la consolidación de un equipo diverso, preparado y alineado con nuestros valores corporativos. A lo largo de estos años, hemos impulsado iniciativas que permiten mejorar las competencias y la visión global de nuestra organización, consolidando una cultura en la que el talento interno actúa como motor de evolución.

En este contexto, el **programa *Evoluciona tu energía*** ha continuado su recorrido, integrando a perfiles multidisciplinares de España, Portugal y Uruguay, con el propósito de potenciar su crecimiento profesional y su comprensión transversal del Grupo.

Durante 2025 avanzamos en este programa formativo con el programa “Agentes del Cambio”, impartido junto a ESADE Executive Education. La formación, desarrollada en tres jornadas en el nuevo campus de Madrid, combinó contenidos comunes orientados al análisis del entorno y la innovación, junto con itinerarios especializados en Comercial, Rentabilidad e Innovación, elegidos por cada participante según su perfil y objetivos de desarrollo.

Esta edición refuerza la apuesta del Grupo por preparar a sus equipos para anticiparse a los retos, impulsar el pensamiento estratégico y fomentar una cultura de innovación que acompañe nuestra transformación empresarial.

(405-1b)

Empleados/as según clasificación profesional y género	2025	2024
Alta dirección	29	26
Mujeres	6	5
Hombres	23	21
Mandos intermedios	523	523
Mujeres	213	209
Hombres	310	314
Resto del personal	3.104	3.097
Mujeres	1.380	1.357
Hombres	1.724	1.740
Total	3.656	3.646

Plantilla según categoría laboral y grupo de edad	2025	2024
Alta Dirección	29	26
< 25 años		-
26-35 años	3	-
36-45 años	3	2
46-55 años	6	5
56-65 años	15	15
>66 años	2	4
Mandos intermedios	523	523
< 25 años	1	-
26-35 años	37	46
36-45 años	147	141
46-55 años	224	227
56-65 años	112	108
>66 años	2	1
Resto de la plantilla	3.104	3.097
< 25 años	147	152
26-35 años	589	567
36-45 años	869	911
46-55 años	981	982
56-65 años	509	477
>66 años	9	8
Total	3.656	3.646

La **estabilidad en el empleo** es un valor dentro de las políticas de personal del Grupo DISA. En España, casi el **90 % de los contratos tienen carácter indefinido**, manteniendo la tendencia al alza de los últimos años, prueba de la apuesta de las empresas de DISA por dotar al servicio con personal con experiencia y aumentar la certidumbre sobre la continuidad en los puestos de trabajo.

(102-8)

Número total y distribución de modalidades de contrato		2025	2024
Contratación	Indefinida	3.275	3.226
	Temporal	381	420
	Total	3.656	3.646
Jornada	Completa	3.421	3.403
	Parcial	235	243
	Total	3.656	3.646

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad	2025	2024
Indefinida	3.275	3.226
Hombres	1.900	1.901
< 25 años	47	46
26-35 años	260	243
36-45 años	469	491
46-55 años	672	689
56-65 años	445	423
>66 años	7	9
Mujeres	1.375	1.325
< 25 años	36	32
26-35 años	247	232
36-45 años	452	449
46-55 años	473	463
56-65 años	163	146
>66 años	4	3
Temporal	381	420
Hombres	157	174
< 25 años	27	33
26-35 años	47	48
36-45 años	36	48
46-55 años	25	21
56-65 años	21	23
>66 años	1	1
Mujeres	224	246
< 25 años	39	42
26-35 años	75	89
36-45 años	62	65
46-55 años	41	41
56-65 años	7	8
>66 años	-	1
Total	3.656	3.646

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según clasificación profesional	2025	2024
Indefinida	3.275	3.226
Alta Dirección	29	26
Mandos intermedios	523	523
Resto de la plantilla	2.723	2.677
Temporal	381	420
Alta Dirección	-	-
Mandos intermedios	-	-
Resto de la plantilla	381	420
Total	3.656	3.646

PORTUGAL

El equipo de DISA en Portugal ha crecido en 2025, sumando 329 personas en la plantilla media, lo que significa un incremento del 30% respecto a 2024. Este aumento se concentró en la red de estaciones, gracias a la operación de adquisición de activos que cerró DISA durante el ejercicio y que supuso la entrada de 50 estaciones de servicio más a la red PRIO/Shell, propiedad de DISA. El mantenimiento del personal que venía trabajando en dicha red con anterioridad demuestra que DISA, en su proceso de internacionalización, apuesta por el impulso al crecimiento económico, la expansión de sus negocios y la creación de empleo asociada a estos factores, ya que desde su entrada en el país con la incorporación de los negocios de PRIO la tendencia de crecimiento del equipo es continua. En cuanto a la distribución de empleo por género, en Portugal, 6 de cada 10 personas son mujeres, incrementando su número de 686 en 2024 a 878 en 2025, lo que significa que 192 de los 329 puestos de trabajo de crecimiento interanual de la plantilla media han sido ocupados por mujeres.

La creciente complejidad del mercado laboral en Portugal nos impulsó a diseñar e implementar una estrategia integral para afrontar el desafío que supone detectar, integrar y fidelizar talento para cubrir el constante aumento del equipo PRIO desde que forma parte del Grupo DISA. En este sentido, hemos intensificado nuestra presencia en canales digitales, destacando LinkedIn como herramienta clave para la atracción de talento, junto con los principales portales de empleo del país. Gracias a estas iniciativas, logramos captar 27.731 candidaturas. Paralelamente, apostamos por la valorización del talento interno como eje estratégico para la cobertura de posiciones. Este enfoque no solo facilita la movilidad, sino que refuerza nuestro compromiso con el desarrollo, la retención y el crecimiento de nuestros equipos.

Programa de pasantías: TrainUP

El desarrollo del talento joven se mantiene como una prioridad estratégica para PRIO. En este contexto, hemos consolidado nuestra apuesta por las pasantías profesionales y curriculares mediante la creación del programa TrainUP. Esta iniciativa busca ofrecer una experiencia transversal en nuestras diversas áreas de negocio, permitiendo a los estudiantes complementar su formación académica en un entorno real. Durante 2025, incorporamos a 21 estudiantes en prácticas curriculares y a 10 recién titulados en prácticas profesionales. Asimismo, reforzamos nuestra estrategia de employer branding mediante la participación en siete ferias de empleo, acciones que nos permitieron difundir nuestra propuesta de valor y canalizar eficazmente el potencial joven hacia las distintas unidades de la compañía.

(405-1b)

Total Empleados/as según género	2025	2024
Mujeres	878	686
Hombres	575	438
Total	1.453	1.124

Número total de Empleados/as según Grupo de edad	2025	2024
< 25 años	279	216
26-35 años	552	442
36-45 años	372	305
46-55 años	187	130
56-65 años	54	30
> 66 años	9	1
Total	1.453	1.124

Empleados/as según clasificación profesional y género	2025	2024
Alta Dirección	6	6
Mujeres	1	1
Hombres	5	5
Mandos intermedios	206	175
Mujeres	93	76
Hombres	113	99
Resto del personal	1.241	943
Mujeres	784	609
Hombres	457	334
Total	1.453	1.124

Plantilla según categoría laboral y grupo de edad	2025	2024
Alta Dirección	6	6
< 25 años	-	-
26-35 años	-	-
36-45 años	3	3
46-55 años	2	2
56-65 años	1	1
>66 años	-	-
Mandos intermedios	206	175
< 25 años	3	1
26-35 años	49	39
36-45 años	96	90
46-55 años	49	38
56-65 años	7	6
>66 años	2	1
Resto de la plantilla	1.241	943
< 25 años	276	215
26-35 años	503	404
36-45 años	273	211
46-55 años	136	90
56-65 años	46	23
>66 años	7	-
Total	1.453	1.124

Número total y distribución de modalidades de contrato		2025	2024
Contratación	Indefinida	1.081	791
	Temporal	372	333
	Total	1.453	1.124
Jornada	Completa	1.446	1.117
	Parcial	7	7
	Total	1.453	1.124

En Portugal, el 75% de los contratos tienen carácter indefinido, cinco puntos porcentuales más que el registrado en 2024. Continúa así la tendencia con la que se espera igualar este dato con el de España, que roza el 90%, en el medio plazo, gracias a los esfuerzos que el Grupo realiza para atraer y fidelizar talento humano.

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad	2025	2024
Indefinida	1.081	791
Hombres	444	318
< 25 años	53	24
26-35 años	137	111
36-45 años	143	117
46-55 años	73	51
56-65 años	30	14
>66años	8	1
Mujeres	637	473
< 25 años	82	48
26-35 años	261	205
36-45 años	183	146
46-55 años	91	60
56-65 años	19	13
>66años	1	1
Temporal	372	333
Hombres	131	120
< 25 años	50	53
26-35 años	57	46
36-45 años	17	13
46-55 años	5	7
56-65 años	2	1
>66años	-	-
Mujeres	241	213
< 25 años	94	91
26-35 años	97	80
36-45 años	29	28
46-55 años	18	12
56-65 años	3	2
>66años	-	-
Total	1.453	1.124

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según clasificación profesional	2025	2024
Indefinida	1.081	791
Alta Dirección	6	6
Mandos intermedios	200	169
Resto de la plantilla	875	616
Temporal	372	333
Alta Dirección	-	-
Mandos intermedios	6	6
Resto de la plantilla	366	327
Total	1.453	1.124

URUGUAY

Desde que el Grupo DISA inició su actividad en Uruguay, ha venido aplicando su plan de generación de empleo, estabilización e impulso a la promoción interna, alcanzando este año 198 personas de plantilla media.

Apostando una vez más por el talento joven, este es el segundo año en el que la organización incorpora a su equipo a estudiantes que buscan complementar sus estudios con una experiencia práctica y laboral.

Además, hacia finales del año se firmó un nuevo acuerdo con la Universidad Católica del Uruguay, en el marco de un plan de desarrollo dirigido a estudiantes que se encuentran en las etapas finales de sus carreras. En una primera instancia, este programa se implementará en el área tecnológica, pudiéndose posteriormente evaluar otras áreas. El objetivo principal de dicho programa es seleccionar estudiantes que cumplan ciertos requisitos, formarlos durante seis meses y, posteriormente, facilitar su inserción laboral con una experiencia sólida y significativa.

El programa contempla que, durante los primeros tres meses, los estudiantes reciban formación junto al equipo de España. Luego, regresarán a Uruguay durante los siguientes tres meses, donde podrán aplicar los conocimientos adquiridos brindando soporte a las distintas empresas del Grupo. Los participantes en este programa no están contabilizados en los datos referidos a 2025, fase de formación, ya que su contratación se formalizará para el ejercicio 2026.

En cuanto a la distribución por género, las mujeres representan un 49% del equipo DISA en este país, manteniendo los dos puntos porcentuales respecto a 2023 y 2024.

(405-1b)

Total Empleados/as según genero	2025	2024
Mujeres	97	85
Hombres	101	86
Total	198	171

Número total de Empleados/as según Grupo de edad	2025	2024
< 25 años	41	23
26-35 años	64	55
36-45 años	46	47
46-55 años	38	37
56-65 años	9	9
> 66 años	-	-
Total	198	171

Empleados/as según clasificación profesional y genero	2025	2024
Alta Dirección (*)	-	-
Mujeres	-	-
Hombres	-	-
Mandos intermedios	31	26
Mujeres	12	11
Hombres	19	15
Resto del personal	167	145
Mujeres	85	74
Hombres	82	71
Total	198	171

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

Plantilla según categoría laboral y grupo de edad	2025	2024
Alta Dirección	-	-
< 25 años	-	-
26-35 años	-	-
36-45 años	-	-
46-55 años	-	-
56-65 años	-	-
>66 años	-	-
Mandos intermedios	31	26
< 25 años	-	-
26-35 años	5	3
36-45 años	8	6
46-55 años	14	14
56-65 años	4	3
>66 años	-	-
Resto de la plantilla	167	145
< 25 años	41	23
26-35 años	59	53
36-45 años	38	40
46-55 años	24	23
56-65 años	5	6
>66 años	-	-
Total	198	171

En Uruguay, crecieron un 13% los contratos indefinidos y un 24% los contratos temporales respecto a 2024. Y aparecen por primera vez los contratos de jornada parcial, esto es debido a pasantes de 6 horas diarias.

Número total y distribución de modalidades de contrato		2025	2024
Contratación	Indefinida	157	138
	Temporal	41	33
	Total	198	171
Jornada	Completa	196	171
	Parcial	2	-
	Total	198	171

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad	2025	2024
Indefinida	157	138
Hombres	81	69
< 25 años	13	7
26-35 años	19	16
36-45 años	21	19
46-55 años	22	21
56-65 años	6	6
>66años	-	-
Mujeres	76	69
< 25 años	12	6
26-35 años	28	24
36-45 años	21	23
46-55 años	12	13
56-65 años	3	3
>66años	-	-
Temporal	41	33
Hombres	20	17
< 25 años	8	3
26-35 años	7	9
36-45 años	1	1
46-55 años	4	4
56-65 años	-	-
>66años	-	-
Mujeres	21	16
< 25 años	8	8
26-35 años	10	6
36-45 años	3	2
46-55 años	-	-
56-65 años	-	-
>66años	-	-
Total	198	171

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según clasificación profesional	2025	2024
Indefinida	157	138
Cargos Directivos	-	-
Mandos intermedios	31	26
Resto de la plantilla	126	112
Temporal	41	33
Cargos Directivos	-	-
Mandos intermedios	-	-
Resto de la plantilla	41	33
Total	198	171

ESPAÑA

El promedio anual de los contratos a tiempo completo en España es del 93,6%, dejando constancia del compromiso de DISA para generar condiciones adecuadas para sus trabajadores y sus proyectos de vida.

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género y grupo de edad	2025	2024
Tiempo completo	3.421	3.403
Hombres	1.980	1.998
Mujeres	1.441	1.405
Por grupo de edad	3.421	3.403
< 25 años	137	140
26-35 años	594	577
36-45 años	929	959
46-55 años	1.143	1.151
56-65 años	607	563
>66años	11	12
Tiempo parcial¹⁶	235	243
Hombres	77	77
Mujeres	158	166
Por grupo de edad	235	243
< 25 años	11	13
26-35 años	35	36
36-45 años	89	94
46-55 años	69	62
56-65 años	29	37
>66años	2	1
Total	3.656	3.646

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional	2025	2024
Tiempo completo	3.421	3.403
Alta Dirección	29	26
Mandos intermedios	507	507
Resto de plantilla	2.885	2.870
Tiempo parcial	235	243
Alta Dirección	-	-
Mandos intermedios	16	15
Resto de plantilla	219	228
Total	3.656	3.646

¹⁶ Se ajusta el comparativo al detectar un error de asignación.

PORTUGAL

El promedio anual de los contratos a tiempo completo en Portugal roza el 100%. La contratación a tiempo completo cubre a la práctica totalidad de su plantilla, combatiendo la precariedad y procurando la estabilidad económica del personal.

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género y grupo de edad	2025	2024
Tiempo completo	1.446	1.117
Hombres	572	433
Mujeres	874	684
Por grupo de edad	1.446	1.117
< 25 años	277	211
26-35 años	550	441
36-45 años	370	304
46-55 años	186	130
56-65 años	54	30
>66 años	9	1
Tiempo parcial	7	7
Hombres	4	5
Mujeres	3	2
Por grupo de edad	7	7
< 25 años	2	5
26-35 años	2	1
36-45 años	2	1
46-55 años	1	-
56-65 años	-	-
>66años	-	-
Total	1.453	1.124

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional	2025	2024
Tiempo completo	1.446	1.117
Alta dirección	6	6
Mandos intermedios	206	174
Resto de plantilla	1.234	937
Tiempo parcial	7	7
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	-	-
Resto de plantilla	7	7
Total	1.453	1.124

URUGUAY

En Uruguay, se aplican contratos a tiempo parcial únicamente a los estudiantes en modalidad de pasantía, el día de hoy son únicamente tres jóvenes que representan dos puntos de la nómina, el resto del personal cuenta con contratos a tiempo completo.

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según- grupo de edad	2025	2024
Tiempo completo	196	171
Hombres	98	86
Mujeres	98	85
Por grupo de edad	196	171
< 25 años	39	23
26-35 años	64	55
36-45 años	46	47
46-55 años	38	37
56-65 años	9	9
>66años	-	-
Tiempo parcial	2	-
Hombres	2	-
Mujeres	-	-
Por grupo de edad	2	-
< 25 años	2	-
26-35 años	-	-
36-45 años	-	-
46-55 años	-	-
56-65 años	-	-
>66años	-	-
Total	198	171

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional	2025	2024
Tiempo completo	196	171
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	31	26
Resto de plantilla	165	145
Tiempo parcial	2	-
Resto de plantilla	2	-
Total	198	171

ESPAÑA

El número de despidos en España durante el 2025 asciende a 91 personas, registrándose mayor concentración en hombres que en mujeres.

(401-1)

Número de despidos según género y grupo de edad	2025	2024
Hombres	56	63
< 25 años	10	4
26-35 años	13	18
36-45 años	11	17
46-55 años	16	15
56-65 años	6	9
>66 años	-	-
Mujeres	35	68
< 25 años	3	7
26-35 años	10	25
36-45 años	6	22
46-55 años	12	13
56-65 años	4	1
>66 años	-	-
Total	91	131

Durante el ejercicio 2024 incrementaron los despidos con motivo del cierre de las cafeterías que el Grupo tenía ubicadas en las islas.

Número de despidos según clasificación profesional	2025	2024
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	5	11
Resto de la plantilla	86	120
Total	91	131

PORTUGAL

En 2025, sólo se produjeron 2 despidos, una mujer y un hombre.

(401-1)

Número de despidos según género y grupo de edad	2025	2024
Hombres	1	2
< 25 años	-	-
26-35 años	-	1
36-45 años	1	-
46-55 años	-	1
56-65 años	-	-
>66 años	-	-
Mujeres	1	
< 25 años	-	-
26-35 años	-	-
36-45 años	-	-
46-55 años	1	-
56-65 años	-	-

Número de despidos según género y grupo de edad	2025	2024
>66años	-	-
Total	2	2

Número de despidos según categoría	2025	2024
Cargos Directivos	-	-
Mandos intermedios	-	1
Resto de la plantilla	2	1
Total	2	2

URUGUAY

El número de despidos en Uruguay durante el 2025 fue de 12 personas: 5 hombres y 7 mujeres, esto se dio en el marco de cambios en la red propia con apertura de más puntos de venta y cierre de otros.

(401-1)

Número de despidos según género y grupo de edad	2025	2024
Hombres	5	10
< 25 años	-	-
26-35 años	2	6
36-45 años	2	2
46-55 años	1	-
56-65 años	-	2
>66años	-	-
Mujeres	7	11
< 25 años	2	5
26-35 años	1	6
36-45 años	3	-
46-55 años	1	-
56-65 años	-	-
>66años	-	-
Total	12	21

Número de despidos según clasificación profesional	2025	2024
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	2	-
Resto de la plantilla	10	21
Total	12	21

El número de despidos totales resultó muy inferior al de 2024, ya que, en dicho ejercicio se inició el proceso de reestructuración de la red con el objetivo de mejorar su eficiencia. Este proceso supuso el cierre de una estación propia a finales de 2024, con la consecuente salida del personal que en ella trabajaba. En 2025, se procedió a la apertura del nuevo punto de venta, en una localización más adecuada para las necesidades del mercado y los clientes.

3.1.2 REMUNERACIONES

ESPAÑA

A continuación, se detallan las remuneraciones medias en bruto anual de los trabajadores de DISA en euros¹⁷.

(GRI 2-19)

Remuneración media según género en euros	2025	2024
Mujeres	22.368	21.742
Hombres	26.195	25.754

Remuneración media según grupo de edad en euros	2025	2024
< 25 años	18.627	18.414
26-35 años	21.674	21.191
36-45 años	22.864	22.356
46-55 años	25.013	24.474
56-65 años	29.522	19.130
>66años	70.907	80.327

Remuneración media según clasificación profesional en euros	2025	2024
Alta dirección	152.532	161.708
Personal técnico y mandos intermedios	33.422	33.335
Resto de la plantilla	21.796	21.283

(405-2)

La brecha salarial entre hombres y mujeres en DISA España en el año 2025 es de 14,6% (15,6% en 2024 con los ajustes de convenio aplicados). La tendencia de los últimos 10 años ha sido de reducción paulatina de la brecha, al pasar del 22% en 2015 al actual 14,6%, 7,4 p.p. menos. DISA continúa trabajando en la aplicación de políticas que permitan seguir reduciendo esta brecha y que son reflejo de la firme apuesta del Grupo por la igualdad.

(202-1)

En España, el 1,2% de la plantilla tiene como referencia en sus convenios sectoriales un salario inicial de entrada igual al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que se sitúa en 15.876 € en 2024. De media, para el resto del Grupo, los salarios iniciales de entrada se encuentran por encima del 13% de esta referencia.

La mediana del sueldo en España, excluyendo la Alta Dirección, se sitúa en 26.730€, suponiendo un 18% sobre el salario medio más alto.

Remuneración media de consejeros (*)	2025	2024
Consejeros/as	323	321

Cifras en miles de euros.

(*) Incluye asignaciones estatutarias y seguros.

¹⁷ Las remuneraciones medias de 2025 incorporan los importes provisionados asociados a los incrementos de convenio, que se aplicarán una vez se formalicen los acuerdos. Además, tras una revisión detallada de la información comparativa, se han actualizado determinados importes para reflejar los datos más precisos disponibles.

PORTUGAL

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

Remuneración media según género en euros	2025	2024
Mujeres	14.014	13.760
Hombres	17.272	17.338

Remuneración media según grupo de edad en euros	2025	2024
< 25 años	12.533	11.927
26-35 años	13.666	13.248
36-45 años	17.898	18.039
46-55 años	18.446	19.146
56-65 años	16.874	19.074
>66años	22.321	*

* En la categoría de empleados mayores de 66 años, durante el ejercicio 2024 se contó únicamente con un empleado. Por razones de confidencialidad y para evitar su identificación individual, no se publica la remuneración media correspondiente a dicho grupo.

Remuneración media según clasificación profesional en euros	2025	2024
Alta dirección	123.581	116.107
Personal técnico y mandos intermedios	24.588	24.172
Resto de la plantilla	13.206	12.846

En Portugal, el salario mínimo interprofesional se sitúa en 870 euros/mes lo que equivale a 11.760 euros anuales en 14 pagas.

El salario medio en DISA Portugal en 2025 para mujeres es de 14.014 euros y para hombres de 17.272 euros. La brecha salarial en DISA Portugal es del 18,8% en 2025, reduciéndose en 1,8 puntos porcentuales, respecto a 2024 (20,6%), lo que confirma una tendencia hacia la equiparación que se mantiene en los últimos años.

Los consejeros de DISA Portugal no perciben remuneración.

URUGUAY

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

En Uruguay, el salario de categoría inicial estándar de DISA equivale a \$432.120 anuales (9.423 € anuales) y el salario mínimo local se sitúa en \$283.248 anuales (6.176 € anuales).

Remuneración media según género en euros*	2025 (pesos uruguayos)	2025 (euros)	2024 (pesos uruguayos)	2024 (euros)
Mujeres	999.916	21.804	960.760	20.950
Hombres	1.209.771	26.380	1.173.516	25.589

*Tipo de cambio medio (45,86 \$/€) según valores de compra (43,18 \$/€) y venta (48,53 \$/€) al 31.12.2025 aplicado a las remuneraciones medias en pesos uruguayos.

En 2024, se aplicó el tipo de cambio medio (45,86 \$/€) según valores de compra (43,35 \$/€) y venta (48,36 \$/€) al 31.12.2025.

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística de Uruguay](#)

Remuneración media según grupo de edad en euros*	2025 (pesos uruguayos)	2025 (euros)	2024 (pesos uruguayos)	2024 (euros)
< 25 años	545.249	11.889	444.870	9.701
26-35 años	803.721	17.526	660.055	14.393
36-45 años	1.415.608	30.868	1.295.174	28.242
46-55 años	2.254.418	49.159	1.982.811	43.236
56-65 años	2.477.395	54.021	3.250.850	70.886
>66años	-	-	-	-

*Tipo de cambio medio (45,86 \$/€) según valores de compra (43,18 \$/€) y venta (48,53 \$/€) al 31.12.2025 aplicado a las remuneraciones medias en pesos uruguayos.

En 2024, se aplicó el tipo de cambio medio (45,86 \$/€) según valores de compra (43,35 \$/€) y venta (48,36 \$/€) al 31.12.2025.

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística de Uruguay](#)

Remuneración media según clasificación profesional en euros*	2025 (pesos uruguayos)	2025 (euros)	2024 (pesos uruguayos)	2024 (euros)
Alta dirección	-	-	-	-
Personal técnico y mandos intermedios	3.657.155	79.746	3.745.702	81.677
Resto de la plantilla	776.855	16.940	703.072	15.331

*Tipo de cambio medio (45,86 \$/€) según valores de compra (43,18 \$/€) y venta (48,53 \$/€) al 31.12.2025 aplicado a las remuneraciones medias en pesos uruguayos.

En 2024, se aplicó el tipo de cambio medio (45,86 \$/€) según valores de compra (43,35 \$/€) y venta (48,36 \$/€) al 31.12.2025.

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística de Uruguay](#)

El salario medio en DISA Uruguay para mujeres equivale a 21.804 euros y para hombres 26.378 euros. La brecha salarial en DISA Uruguay es del 17,3%, descendiendo levemente (0,78%) respecto de 2024 donde se ubicaba en 18,1%.

El sueldo medio en Uruguay es sensiblemente superior al de España y Portugal, circunstancia que está vinculada a que la proporción de personal de baja cualificación en este país es mucho menor que en el resto.

No existen consejeros para DISA Uruguay.

3.1.3 POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL

ESPAÑA

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

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

Asimismo, dentro de DISA Concilia y dentro de las medidas de Gestión del Tiempo, se contempla el Código de Buenas Prácticas: Desconexión Digital, que reúne pautas generales de acción para ayudar a limitar las comunicaciones de trabajo fuera de horario laboral, tanto para la persona que las emite como para la persona que las recibe. Del mismo, para reforzar estas pautas, a las personas trabajadoras les aparecerá una notificación automática en su correo electrónico cuando vaya a enviar un correo fuera de los tramos horarios identificados por DISA de conciliación laboral, apelando con ello a la responsabilidad individual de cada una de las personas trabajadoras del Grupo DISA.

DISA asume el compromiso de garantizar el derecho a la desconexión digital para que todas las personas disfruten de su tiempo de descanso. Para ello, ha desarrollado medidas como limitación de las notificaciones automáticas durante un horario concreto (7:30 a 17:30).

PORTUGAL

En el caso de Portugal, en 2025, PRIO cuenta con un área denominada Responsabilidad Social Interna (RSI) que tiene como objetivo promover:

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

La conciencia por una vida más activa y saludable.

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

Para desarrollar estos objetivos, RSI desarrolla un conjunto de iniciativas:

- Semana de la Salud: durante una semana se realizan acciones con el objetivo de promover el conocimiento de buenas prácticas y un estilo de vida más activo y saludable.
- Programa de Becas al Mérito: diseñado para reconocer a estudiantes de segundo y tercer ciclo de Educación Básica, Educación Media y Educación Superior, que se destaquen por sus excelentes resultados académicos y su participación en el desarrollo de iniciativas socialmente relevantes.
- Oferta Kit Escolar: Oferta de material escolar para hijos de empleados que se matriculen, entre el 1er y 4to año del 1er ciclo de educación básica.
- Programa de Becas Prácticas Curriculares: dirigido a estudiantes universitarios, mediante la atribución de una beca, que puede potenciar un recorrido con una duración igual o mayor a 3 (tres) meses y hasta 9 (nueve) meses.
- Oferta de canasta natal a todas las madres y padres de PRIO por el nacimiento de un niño.
- Identificación de situaciones de riesgo con los empleados y canalización para su resolución.
- Visitas presenciales a estaciones de servicio, con el objetivo de promover una mayor proximidad con los empleados, el contacto directo con la central y un mayor conocimiento de PRIO.
- Firma de Protocolos con distintas entidades, que atiendan las necesidades de los empleados, en la adquisición de bienes y servicios. Podemos destacar descuentos en acceso a gimnasios, farmacias, ópticas, apoyo a la gestión económica, clínicas dentales y actividades de ocio para toda la familia.
- Realización de diversos talleres orientados a la protección de la salud mental.
- Realización de varias clases para fomentar el mindfulness.
- Realización de diversas consultas con nutricionista, promoviendo la salud física y hábitos de vida más equilibrados.
- Promoción de talleres de nutrición.
- Poner a disposición el personal para las distintas frutas en las instalaciones centrales.

- Organización periódica de diversas actividades “Prio a Mexer” (clase de gimnasia), Gimnasia Laboral, masajes terapéuticos y clase de pilates.
- Celebraciones de días especiales como: Día de la Libertad, Día Mundial de la Actividad Física, Semana Santa y Navidad.
- Organización periódica de consultas de psicología online y presenciales para todo el personal del grupo; Oferta de consultas de fisioterapia y medicina general y familiar;
- Promoción de diversos talleres para fomentar la educación en salud y bienestar;
- Promoción de los “PRIO Champions”: un torneo interdepartamental para fomentar el trabajo en equipo.

URUGUAY

En DISA Uruguay no hay vigentes medidas concretas de desconexión laboral más allá de los que contempla la propia legislación aplicable, dónde el descanso mínimo obligatorio entre jornadas de trabajo es de 12 horas consecutivas.

Sin embargo, es el segundo año consecutivo luego de la prueba piloto que se realizó en 2023, que se aplica jornada flexible durante el mes de enero, temporada de verano. La jornada flexible refiere a la posibilidad de retirarse del lugar de trabajo a las 15 horas, 2 horas antes de la finalización de su jornada habitual. Esto sin dudas permite una mejor conciliación laboral-profesional.

3.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

3.2.1. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

ESPAÑA

La duración de la jornada laboral es de 8 horas, respetando el descanso de 12h entre el fin de la jornada y el inicio de la siguiente. En las sedes de oficinas, existe una política de flexibilidad horaria, a los efectos de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

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

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

Puestos de trabajo en Sedes: Medidas de flexibilización

1º Jornadas Flexibles de Trabajo: La finalidad que persigue la medida de Jornadas Flexibles de Trabajo es dotar a las personas trabajadoras de una mayor flexibilidad en sus horarios, en aras a facilitarles una mejor compatibilización de su vida laboral, familiar y personal. Dicha medida se realiza usando el sistema de Gestión Horaria utilizado en las empresas del Grupo.

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

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

Esta medida resulta de aplicación a las personas cuyo puesto de trabajo se encuentre físicamente en alguna de las oficinas de DISA en España: 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.

2º Trabajo a distancia: Adicionalmente y desde 2024, se da la posibilidad al personal de oficina de beneficiarse de jornadas de Trabajo a distancia. Concretamente, esta medida habilita una bolsa de 20 días de trabajo a distancia para aquellos puestos que no requieren presencialidad, o no son de atención al público con el objeto de mejorar la conciliación laboral, personal y familiar, la cual se podrá utilizar desde el domicilio habitual de la persona trabajadora o desde un segundo domicilio.

3º Teletrabajo: En determinados colectivos — como Transformación Digital, Sistemas de Información y DISA Atención al Cliente— cuya actividad permite el desempeño de funciones en remoto, se ha establecido la posibilidad de acogerse voluntariamente a la modalidad de teletrabajo.

4º: Cierre anticipado en días especiales: En el sector de estaciones de servicio, desde el año 2017, aplicamos el cierre anticipado de nuestras estaciones en Navidad y Noche Vieja para garantizar a todas las personas de nuestra red de estaciones la posibilidad de compartir con familiares y amistades esas dos noches de tradicional reunión y fiesta. Para ello, nuestra red deja de prestar servicio desde las 20 horas en Nochebuena y desde las 22 horas en Noche Vieja.

PORTUGAL

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

URUGUAY

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

Planta Aviación opera todos los días del año las 24 hrs., y nuestros colaboradores trabajan en régimen de turnos rotativos. Cada empleado trabaja 5 días y descansa 2 a la semana. Los turnos son de 8 horas 45' con descanso de 1 hora: 5:15 a 14 hrs., 6:15 a 15 hrs., 7:45 a 16:30 hrs., 13:30 a 22:15 hrs. y 22:00 a 06:45 hrs.

En nuestras estaciones de servicio propias también operan todos los días del año las 24hs. Cada colaborador trabaja 5 días de la semana en un turno de 8 horas (con 30 minutos de descanso) y 4 horas adicionales el sexto día, teniendo como descanso semanal 1 día y medio. Se distribuyen en tres turnos de trabajo de 8 horas, con 30 minutos de descanso: 7 a 15 hrs., 15 a 23 hrs., y 23 a 7 hrs.

3.2.2. ABSENTISMO

(403-2)

ESPAÑA

Respecto al número de horas de absentismo en el 2025, en España se evidencia un aumento generalizado donde se superaron en dicho ejercicio el millón de horas totales, alcanzando las 1.105.896 horas (1.103.583.616 horas en 2024).

PORTUGAL

En Portugal, en 2025 las horas totales de absentismo llegaron a 163.310 (132.061 en 2024). El incremento está asociado al aumento de plantilla general registrado en el ejercicio, un 30% más que en 2024.

URUGUAY

El absentismo en 2025 descendió 3% respecto al año 2024, al pasar de 22.381 horas a 21.756 en 2025.

3.2.3. CONCILIACIÓN

(3-3, 2-25)

ESPAÑA

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

DISA dispone de una aplicación, DISAConcilia, que aúna todas las gestiones sobre conciliación en DISA. La herramienta incluye un Manual de Política de Conciliación del Grupo y ha ido incrementando sus medidas, pasando de tener 15 medidas en 2017 y principio de 2018, momento de su lanzamiento, a finalizar el año 2025, manteniendo 26 medidas.

- **Familia:**
 - Prolongamos el cuidado del lactante.
 - Tiempo adicional para tu bebé: una semana más al permiso por nacimiento establecido legalmente, que además permite reducir su jornada durante 6 meses conservando el 100% de su salario.
 - Excedencia por cuidado de menor de 3 años, aumentando el tiempo mínimo legal de reserva del puesto, estipulado en 1 año, en un año más (pudiendo acumular dos años completos).
 - Excedencia por cuidado de familiares.

- Reducción de jornada para el cuidado de menores.
- Reducción de jornada para el cuidado de familiares.
- Descanso el último mes de embarazo.
- Trabajo 100% remoto en el último trimestre de embarazo.
- Tu tiempo en Adopciones Internacionales.
- Tiempo Adicional para adopciones y acogimiento familiar.
- Acompaña a tu hijo/a el primer día de cole (de 3 a 5 años).
- Ayuda económica por hijos/as con discapacidad.
- Acumulación en jornadas completas reducción de jornada por cuidado de menores/familiares.

■ **Plan Flexible:**

- Plan de trabajo flexible.
- Conoce tus turnos en un Click.
- Puestos de trabajo a turnos.
- Puestos de trabajo en sedes.
- Te acercamos a tu hogar.
- Excedencias voluntarias.
- Excedencias forzosas.
- Bolsa de días de trabajo a distancia.

■ **Bienestar y salud:**

- Cobertura por contingencias comunes.
- Cero estrés en tu salud.
- Seguro Salud en Retribución Flexible.
- Cheque Guardería en Retribución Flexible.

■ **Gestión del tiempo:**

- Código de buenas prácticas: Desconexión digital.
- Sensibilización y formación sobre la gestión del tiempo.

■ **Navidad:**

- Elige tu Navidad junto a los tuyos.
- Este año las uvas en casa.

(401-3)

Tasa de retención	2025	2024
Número de personas que se han acogido a permisos parentales en el año	90	86
Mujeres	42	36
Hombres	48	50
Número de personas que han vuelto a ocupar su puesto de trabajo tras el permiso	90	67
Mujeres	42	25
Hombres	48	42
Número de personas que continúan en la entidad después de 12 meses tras su reincorporación del permiso	72	54
Mujeres	29	18
Hombres	43	36
Tasa de retención al trabajo*	84 %	80 %

(*) Se ha modificado el dato comparativo para mostrar la tasa de retención de aquellas personas que al cierre del ejercicio comparativo se habían incorporado al puesto de trabajo.

PORTUGAL

El Grupo DISA tiene como objetivo promover una mejor calidad de vida de sus empleados y familias, buscando conciliar la vida profesional, familiar y personal.

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

- Oferta de Seguro de Salud para todos los empleados permanentes, con posibilidad de extenderlo a los familiares, con pago de prima reducida.
- Obsequio de un regalo a los hijos de los empleados para celebrar el Día del Niño.
- Firma de Protocolos con diferentes entidades, que atiendan las necesidades de los trabajadores y sus familias, en la adquisición de bienes y servicios.
- Organización de una Fiesta de Navidad para los hijos de los empleados.
- Las gasolineras cierran más tiempo en Nochebuena para que todos puedan disfrutar de la Cena de Navidad en familia.
- Posibilidad de adoptar el régimen de teletrabajo, en funciones administrativas.
- Elaboración de cronogramas anuales para gasolineras, que permitan el conocimiento previo de los horarios y organización de sus responsabilidades personales.
- Formación en gestión del tiempo.
- Descuento en combustible y gas previa presentación de la tarjeta de empleado.
- Ofrecer la vacuna contra la gripe a todos los empleados que estén interesados.
- Ofrecer un obsequio a todos los empleados en el Día de la Madre y el Día del Padre.

(401-3)

Tasa de retención	2025	2024
Número de personas que se han acogido a permisos parentales	94	84
Mujeres	42	59
Hombres	52	25
Número de personas que han vuelto a ocupar su puesto de trabajo tras el permiso	79	73
Mujeres	60	59
Hombres	19	25
Número de personas que continúan en la entidad después de 12 meses tras su reincorporación del permiso	64	58
Mujeres	46	38
Hombres	18	20
Tasa de retención al trabajo*	76 %	83 %

(*) Se ha modificado el dato comparativo para mostrar la tasa de retención de aquellas personas que al cierre del ejercicio comparativo se habían incorporado al puesto de trabajo.

URUGUAY

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

- Reintegro de gastos de salud para todo el núcleo familiar (valor mensual de \$9.000 por empleado y de \$5.400 por cada integrante del núcleo familiar, así como una partida única de \$12.500 al momento del nacimiento).
- Pago del 50% de la cuota mensual de clubes deportivos con convenio con la empresa.
- Ausencia por enfermedad: La empresa abona el 100% del salario al empleado por el período de ausencia, debiendo el empleado reintegrar a la empresa lo que el Banco de Previsión Social (BPS - órgano estatal) le abone. Sin este beneficio el empleado cobraría solamente el 70% del promedio de los últimos 6 meses de su salario.

- Vacaciones: Los días se contabilizan de lunes a viernes y de acuerdo con la ley, se podrían contabilizar los sábados y festivos laborables.
- Festivos laborables: Son asueto, se trabaja según guardia establecida por las gerencias de cada sector involucrado.
- Organización de una Fiesta de Navidad para los hijos de los empleados.
- Oferta de una Canasta de nacimiento a todas las madres y padres, al nacer un hijo, así como una partida monetaria única al momento del nacimiento.

(401-3)

Tasa de retención	2025	2024
Número de personas que se han acogido a permisos parentales	9	12
Mujeres	6	4
Hombres	3	8
Número de personas que han vuelto a ocupar su puesto de trabajo tras el permiso	8	11
Mujeres	5	3
Hombres	3	8
Número de personas que continúan en la entidad después de 12 meses tras su reincorporación del permiso	10	7
Mujeres	3	5
Hombres	7	2
Tasa de retención*	91 %	70 %

(*) Se ha modificado el dato comparativo para mostrar la tasa de retención de aquellas personas que al cierre del ejercicio comparativo se habían incorporado al puesto de trabajo.

3.3. SALUD Y SEGURIDAD

(3-3, 2-25)

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

(403-10)

Durante el 2025, todo el Grupo continuó reforzando las medidas de prevención de riesgos laborales para contener la siniestralidad.

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 2025, no se registran fallecimientos por accidentes laborales.

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

ESPAÑA

Indicadores de accidentabilidad	2025	2024
Número de accidentes de trabajo con baja	40	21
Mujeres	15	8
Hombres	25	13
Índice de incidencia*	10,62	5,86
Mujeres	9,19	5,31
Hombres	11,72	6,25
Índice de frecuencia**	4,93	2,78
Mujeres	4,36	2,52
Hombres	5,36	2,97
Índice de gravedad***	0,20	0,13
Mujeres	0,24	0,18
Hombres	0,18	0,11
Enfermedades profesionales registradas	-	-

*(N.º total de accidentes/N.º medio de personas expuestas) *10000

** (N.º total de accidentes/N.º total de horas trabajadas) * 1.000.000

*** (N.º de jornadas perdidas por accidente/N.º total de horas trabajadas) * 1.000

En el ejercicio 2025, 80,6% de la plantilla total del Grupo DISA estaba representada por comités de seguridad y salud (DISA Holding Energético, DISA Red, Prodalca, Estaciones de Servicio S.A., DISA Gran Canaria, DISA Gestión Logística, SYOCSA-Inarsa, Distribuidora Marítima Petrogas, DISA Red de Servicios petrolíferos).

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.
- Identificación de situaciones que requieren instrucciones y/o procedimientos.
- Presentación de iniciativas y propuestas de mejora en seguridad y negocio.

PORTUGAL

PRIO se ve a sí mismo como un socio activo de las familias y de la comunidad en la que opera. Su principal objetivo es contribuir a mejorar la calidad de vida de nuestros empleados. Por ello, en casos de enfermedad o accidente, ofrecen apoyo durante todo el proceso de recuperación, evolución y reinserción laboral, ayudando siempre que sea posible en su reinserción laboral.

Durante el ejercicio, se registraron 17 accidentes laborales.

Indicadores de accidentabilidad	2025	2024
Número de accidentes de trabajo con baja	17	13
Mujeres	10	8
Hombres	7	5
Índice de incidencia*	11,7	31,05
Mujeres	11,37	11,66
Hombres	12,21	11,42
Índice de frecuencia**	6,09	5,97
Mujeres	6,01	6,02
Hombres	6,22	5,88
Índice de gravedad***	0,05	0,13
Mujeres	0,05	0,19
Hombres	0,05	0,05
Enfermedades profesionales registradas	-	-

*(N.º total de accidentes/N.º medio de personas expuestas) *1000

** (N.º total de accidentes/N.º total de horas trabajadas) * 1.000.000

*** (N.º de jornadas perdidas por accidente/N.º total de horas trabajadas) * 1000

URUGUAY

Por tercer año consecutivo, DISA Uruguay cumplió el objetivo “Accidentes 0”, manteniendo en cero los índices de frecuencia y gravedad. Asimismo, no se registraron enfermedades profesionales durante el período.

3.4. RELACIONES SOCIALES

(102-41)

Empleados/as cubiertos por el convenio colectivo, según país	2025	2024
España*	98,01%	95,99%
Portugal	100%	100%
Uruguay	100%	100%

*No se incluye el personal con “acuerdos de empresa/política de empresa”.

ESPAÑA

Las entidades de Grupo DISA que disponen de Convenio Colectivo propio son 12:

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

9. DISA Tenerife S.L.
10. DISA Fuerteventura S.L.
11. DISA Lanzarote S.L.
12. DISA Península S.L.

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

PORTUGAL Y URUGUAY

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

3.5.FORMACIÓN

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

ESPAÑA

En DISA mantenemos la convicción de que el desarrollo de las personas que forman nuestro equipo es un elemento esencial para el éxito de la Compañía. Por ello, impulsamos iniciativas que fomenten su crecimiento profesional y personal, situando la formación como una herramienta estratégica para evolucionar al ritmo de los cambios del entorno.

La formación continua constituye una de nuestras principales líneas de actuación, ya que permite adaptar y fortalecer las capacidades y perfiles profesionales para garantizar un desempeño seguro, eficiente y orientado a la excelencia. Esta apuesta contribuye, tanto a responder a las exigencias del mercado, como a afrontar los retos cotidianos de cada rol y área de actividad.

Nuestro objetivo es promover la motivación, la seguridad y la confianza de las personas que integran el Grupo, asegurando que sus competencias se actualizan de forma permanente y que los programas formativos se encuentran plenamente alineados con la estrategia corporativa y con los valores que nos definen.

(404-1)

Número total de horas de formación según clasificación profesional	2025	2024
Alta Dirección	477	506
Mandos intermedios	13.770	20.993
Resto de la plantilla	61.801	73.570
Total	76.048	95.069
Horas de media de formación por empleado/a	20,6	26

Durante el 2025, DISA impartió más de 76.000 horas de formación, con una media de 20,6 horas por persona. La diferencia respecto a 2024 se produce, en su mayor parte, por el proceso de repescas de acciones formativas realizadas en dicho año y que no habían sido cursadas por los convocados en años anteriores. Estas repescas de convocatorias de formación antiguas sumaron unas 14.500 horas en 2024. Sin tener en cuenta estas horas de 2024 generadas por la repesca, el diferencial interanual restante en horas de formación respecto a 2025 es de 4.521.

DISA está convencida de que la formación es una palanca clave para el desarrollo de las personas y la consecución de los objetivos del Grupo. DISA cuenta con un Plan de Formación Anual. Este plan se configura cada año partiendo del análisis de las necesidades reales de cada área o negocio.

El Plan de Formación Anual constituye uno de los ejes estratégicos de la Compañía, al integrar tanto las necesidades formativas indispensables asociadas a cada puesto —definidas a partir de la ficha de descripción del puesto— como las necesidades transversales de carácter estratégico. Su elaboración se renueva cada año mediante un análisis actualizado de las necesidades reales de cada área y negocio de DISA.

Para la identificación de estas necesidades, el Área de Formación trabaja de forma coordinada con las personas responsables de equipos, las Direcciones de cada área y, en línea con el compromiso de reforzar la cultura de seguridad, con el Departamento de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Esta colaboración permite asegurar que el Plan de Formación integre tanto los requisitos operativos como las prioridades estratégicas en materia de desarrollo, competencias y seguridad.

(403-6) **HITOS 2025**

En 2025 hemos orientado nuestros esfuerzos formativos a tres ejes fundamentales: sensibilizar a la organización en la integración responsable de la IA Generativa, reforzar las capacidades comerciales de nuestra Red de Estaciones de Servicio y priorizar la seguridad de nuestros profesionales mediante formaciones especializadas. Estas líneas de actuación se enmarcan en nuestro compromiso continuo de desarrollar las competencias que demanda el negocio y asegurar un aprendizaje alineado con los retos presentes y futuros del Grupo

- **1º Inteligencia Artificial Generativa:**

Conscientes del cambio cultural que su integración en el Grupo puede suponer para las personas, en 2025 se llevó a cabo un proyecto estratégico que incorporó sensibilización y formación a la organización sobre el papel estratégico de la IA Generativa y su adopción responsable.

Se celebraron sesiones introductorias de la mano de LiquidLab y Microsoft para abordar sus potenciales riesgos y el valor práctico de Copilot en las tareas diarias.

Posteriormente, se trabajó con los negocios para identificar oportunidades reales, dando lugar a workshops presenciales con 162 participantes, donde se generaron propuestas orientadas a ingresos y eficiencias. Estas conclusiones se integraron en un informe transversal de casos de uso.

En paralelo, se desplegó Copilot en el Grupo, habilitando la versión gratuita para toda la plantilla con Office365 y asignando 240 licencias corporativas a perfiles estratégicos. Estas personas recibieron formación en uso responsable y seguridad digital, complementada con sesiones prácticas y recursos en Campus DISA.

La iniciativa continuará en 2026, profundizando en los casos de uso prioritarios y consolidando una cultura de adopción segura y consciente de la IA Generativa.

- **2º Formación Comercial para la Red de Estaciones de Servicio:**

Lanzamos la formación “Acciones comerciales con tarjetas”, diseñada específicamente para la Red de Estaciones de Servicio, con el objetivo de mejorar la interacción comercial y transformar cada contacto con el cliente en una oportunidad de venta.

El programa combinó técnicas de comunicación persuasiva, habilidades comerciales de alto impacto y dinámicas vivenciales orientadas a reforzar la seguridad, la escucha activa y la capacidad de conectar y convencer.

Se desarrollaron sesiones en Canarias y Península con una participación de 280 personas procedentes de 236 Estaciones de Servicio.

■ 3º Conducción Segura

En el Grupo DISA, la seguridad de nuestras personas es una prioridad, y la formación es clave para actualizar y reforzar conocimientos y habilidades en este sentido.

Durante el 2025 se han llevado a cabo sesiones formativas de Conducción segura, con dos enfoques principales, según el tipo de vehículo:

- Conducción de camiones cisterna. En esta edición pudimos contar con la presencia de 71 profesionales, orientada a reforzar la profesionalización del perfil conductor/a y a reducir riesgos en carretera. El programa se centró en dos objetivos clave: anticipar y evitar situaciones de riesgo, y actuar con eficacia ante imprevistos para disminuir la accidentabilidad.

Uno de los elementos más destacados fue el uso de un simulador de conducción, que permitió analizar la telemetría de cada participante para identificar patrones de riesgo y áreas de mejora. Al finalizar, cada conductor/a recibió un informe personalizado con recomendaciones concretas para mejorar su técnica, lo que facilita la adopción de prácticas más seguras y la prevención de accidentes en su actividad diaria.

- Conducción de turismos. La misma contó con una participación de 220 personas y su objetivo fue reforzar la conciencia de las personas conductoras y la importancia de las medidas de seguridad al volante; fomentando un estilo de conducción segura y eficiente.

Para quienes desempeñan sus funciones en carretera, pasar horas al volante forma parte del día a día. Esta exposición a riesgos hace que la formación especializada sea esencial para anticiparse, prevenir y actuar con eficacia, garantizando que cada trayecto sea seguro y eficiente.

■ 4º La seguridad y salud siempre una prioridad:

Muestra de ello es la estructura de nuestros planes de formación si los clasificamos por categorías.

	Convocatorias %	Asistentes %	Horas %
Competencias Técnicas	27 %	15 %	41 %
Corporativos	13 %	53 %	13 %
Habilidades	9 %	5 %	4 %
Idiomas	2 %	0 %	2 %
Informática	3 %	5 %	3 %
SSMA	46 %	22 %	37 %

PORTUGAL

PRIO formación

La Escola PRIO es la estructura responsable de planificar, desarrollar y evaluar la formación profesional dentro del Grupo PRIO, garantizando que las acciones formativas contribuyan de forma efectiva al desarrollo técnico y comportamental de los colaboradores.

Desde octubre de 2021, la Escola PRIO cuenta con la certificación de la Dirección General de Empleo y de Relaciones de Trabajo (DGERT), lo que valida la calidad del proyecto formativo y la solidez de sus procesos.

En 2025, la Escola PRIO amplió su alcance al obtener la certificación DGERT en dos nuevas áreas de formación (comercio y ciencias informáticas), consolidándose como un pilar estratégico en la gestión del talento y en la preparación de los empleados para los desafíos actuales y futuros del sector.

En 2025, PRIO invirtió aproximadamente 552.000 euros en acciones formativas. Este esfuerzo refleja la importancia que la empresa otorga al desarrollo continuo de sus colaboradores, promoviendo un entorno de trabajo más cualificado, seguro e inclusivo.

■ Principales ejes de la estrategia formativa 2025

A lo largo de 2025, PRIO consolidó una estrategia de formación combinando iniciativas internas y externas, con foco en los siguientes ámbitos:

- Competencias técnicas y especializadas
- Desarrollo comportamental y liderazgo
- Seguridad y salud en el trabajo
- Informática y ciberseguridad
- Diversidad, inclusión y bienestar
- Compliance, ética e integridad

■ Refuerzo del compromiso con la diversidad e inclusión

En 2025, reforzamos nuestras iniciativas en diversidad e inclusión mediante la formación presencial InCulture, dirigida a los colaboradores de la oficina de Aveiro. A lo largo de 9 sesiones, más de 100 participantes exploraron distintas dimensiones de la diversidad, incluyendo los diferentes tipos de incapacidad, la clarificación de ideas erróneas frecuentes y estrategias prácticas para promover la inclusión en el día a día. Estas sesiones promovieron espacios de reflexión y diálogo, destacando cómo los equipos diversos potencian la innovación y contribuyen al éxito organizacional, consolidando el posicionamiento de PRIO como marca inclusiva.

■ Finalización del nivel secundario – Proceso RVCC

En 2025, trece colaboradores de distintas áreas finalizaron el nivel secundario (12.º año) a través del proceso de Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias (RVCC), con el acompañamiento de la Escola PRIO y en colaboración con AIDA – Associação Industrial do Distrito de Aveiro.

Este logro refuerza el compromiso de PRIO con la valorización personal y profesional de sus empleados, apostando de forma continuada por el talento interno como base para un futuro más sólido, cualificado y sostenible.

■ Seguridad, salud y bienestar

Las formaciones en el área de seguridad contribuyeron al refuerzo de la prevención de riesgos laborales y a la adopción de prácticas más seguras en el entorno de trabajo.

En el ámbito de la salud y el bienestar, destacaron:

- **Salud musculoesquelética en el trabajo**, sensibilizando sobre la importancia de adoptar posturas correctas y prevenir lesiones.
- **Soporte vital básico**, dotando a los colaboradores de conocimientos esenciales para actuar adecuadamente en situaciones de emergencia.

■ **Desarrollo comportamental**

Las formaciones comportamentales en inteligencia emocional, comunicación asertiva, programación neurolingüística y gestión del estrés fueron fundamentales para el desarrollo de competencias personales y relacionales, facilitando la adaptación a distintos contextos profesionales y mejorando el desempeño global.

■ **Informática y ciberseguridad**

En el área de informática y ciberseguridad, se realizó un workshop de ciberseguridad que reforzó los conocimientos sobre protección de datos y uso seguro de los sistemas informáticos. Asimismo, la formación específica sobre OPTS y TPAS, dirigida a las estaciones de servicio, contribuyó a una utilización más eficaz y segura de las herramientas tecnológicas.

■ **Compliance, ética e integridad**

En el marco del compromiso de PRIO con la ética, la integridad y las buenas prácticas, en 2025 se reforzaron las formaciones en el área de Compliance para toda la organización, con cuatro módulos obligatorios:

- **Compliance I** – Código de Ética y Conducta y Canal de Denuncias
- **Compliance II** – Políticas de Conflictos de Intereses
- **Compliance III** – Política de Regalos y Gratificaciones
- **Compliance IV** – Política contra la Corrupción, el Soborno y el Fraude y Código de Buena Conducta para la Prevención del Acoso

Estas formaciones reflejan políticas internas actualizadas y son esenciales para prevenir riesgos legales, reputacionales y operativos, reforzando la responsabilidad individual y colectiva de cada colaborador.

Número total de horas de formación según clasificación profesional	2025	2024
Alta dirección	139	113
Mandos intermedios	14.213	17.482
Resto de la plantilla	52.369	41.425
Total (*)	66.721	59.020
Horas de media de formación por empleado/a	46	53

*El número de horas total incrementa en coherencia con el aumento general de la plantilla media registrado durante el ejercicio 2025

URUGUAY

En lo que respecta al plan de formación durante el año 2025, además de lo habitualmente planificado, dónde se contemplan las evaluaciones de desempeño, las sugerencias de necesidad de cada área y el análisis de cada perfil de cargo con cada ocupante e identificando “gaps”; se trabajó fuertemente en tres pilares fundamentales: Foco en el Cliente, Digitalización y Transversalidad.

Las formaciones en estos pilares se dan en el marco de un plan estratégico de 2025 a 2029 de crecimiento y transformación de la empresa.

En lo referente a foco en el cliente se buscó una consultora con vasta experiencia en acompañamiento a equipos comerciales, dicha consultora tomo como insumo entrevistas personales a diferentes áreas de la empresa, dónde le permitió identificar debilidades del proceso, apalancar fortalezas y buenas prácticas. Con

todo ello, se trabajó en una nueva forma de negociar con el cliente, uniendo diferentes líneas de negocios para brindar una propuesta de valor integral.

En lo referente a Digitalización y Transversalidad se trabajó con formaciones internas, dónde colaboradores brindaron a toda la empresa formaciones como por ejemplo en Herramientas digitales disponibles para agilizar tareas y/o procesos diarios, conocimiento técnico contable, Excel, entre otros. Lo fundamental de estas instancias ha sido la cercanía y la interacción de las diferentes áreas.

El plan este año alcanzó las 4.793 horas totales. 4.577 en DISA Montevideo y 396 en la Red Propia. En 2025 se han incrementado las horas de formación para impartir formaciones especializadas por categorías.

Número total de horas de formación según clasificación profesional	2025	2024
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	1.546	768
Resto de la plantilla	3.427	1.556
Total	4.973	2.324
Horas de media de formación por empleado/a	25	14

3.6.IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

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

ESPAÑA

En el Grupo DISA avanzamos de manera decidida hacia una cultura basada en la igualdad, la diversidad y el respeto, integrando estos principios en nuestra estrategia corporativa y en la gestión diaria de nuestras personas. La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres forma parte de nuestro ADN y se aplica en todas las fases del ciclo laboral: selección, desarrollo profesional, formación, retribución, conciliación y prevención del acoso.

Actualmente contamos con 13 Planes de Igualdad vigentes, negociados con la representación legal y agentes sociales, y varias de nuestras empresas ya han implantado su segundo Plan, consolidando un modelo de mejora continua en esta materia.

Los Planes de Igualdad aprobados hasta la fecha son:

- II Plan de Igualdad de Explotación de Estaciones de Servicio
- II Plan de Igualdad de Prodalca España
- II Plan de Igualdad de Syocsa-Inarsa Instalaciones y Servicios
- II Plan de Igualdad de DISA Gestión Logística
- II Plan de Igualdad de DISA Red
- I Plan de Igualdad de DISA Atención al Cliente
- I Plan de Igualdad de DISA Holding Energético
- I Plan de Igualdad de DISA Gran Canaria
- I Plan de Igualdad de DISA Península
- I Plan de Igualdad de DISA Tenerife
- I Plan de Igualdad de DISA Gas
- I Plan de Igualdad de DISA Restauración
- I Plan de Igualdad de Gas y Progreso

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

Estas medidas se complementan con una Guía de protección integral para mujeres víctimas de violencia de género, de aplicación en todo el Grupo.

Asimismo, es importante indicar nuestro compromiso con formación permanente en lenguaje inclusivo, sensibilización en igualdad y protocolos de actuación, accesibles en Campus DISA.

Para facilitar el acceso a recursos y reforzar la transparencia, se ha creado en DISA Contigo el Espacio de Igualdad, donde cualquier persona puede consultar su Plan de Igualdad aplicable, los mecanismos de prevención, las comisiones de seguimiento, agentes de igualdad y contenidos relevantes.

En 2025, nuestro compromiso fue reconocido con la concesión del Distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) por parte del Ministerio de Igualdad, otorgado a DISA Holding Energético. Este reconocimiento avala la solidez de nuestras políticas y nos impulsa a seguir construyendo entornos equitativos y sostenibles.

Ese mismo año, el Grupo DISA formalizó su adhesión a REDI, la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI, reforzando nuestra apuesta por entornos laborales seguros, respetuosos y libres de discriminación, donde el talento puede desarrollarse con independencia de la identidad, orientación o expresión de género.

Avanzamos hacia una cultura en la que la igualdad y la diversidad no solo se regulan, sino que se viven, guiando nuestras decisiones y contribuyendo al progreso de la sociedad a través de empresas inclusivas, innovadoras y socialmente responsables.

PORTUGAL

DISA Portugal aplica la normativa general vigente en el país en materia de igualdad, acorde a la Ley n.º 60/2018, en vigor desde el 21 de febrero de 2019, que aprueba medidas para promover la igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un trabajo igual o de igual valor y establece la existencia de un informe anual sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

URUGUAY

De acuerdo con lo establecido por las normas y leyes locales, DISA Uruguay cuenta desde el inicio de sus actividades en el año 2021 con un Protocolo de Prevención y Actuación ante casos de acoso sexual o moral, que cada colaborador se forma en el Campus al incorporarse al equipo.

Dentro del Campus DISA, se impartieron para el personal de DISA Montevideo S.A. formaciones sobre lenguaje inclusivo y en materia de Igualdad.

3.7. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

(2-25,405-1)

ESPAÑA

El Grupo DISA actúa convencido de que la diversidad enriquece, por lo que continúa incluyendo en su equipo a personas con capacidades diferentes. En 2025, DISA España cuenta con 128 personas con discapacidad en nuestro equipo, un 3,5% sobre la plantilla total con el que continuamos superando el mínimo establecido por la Ley General de Discapacidad (LGD) (*Real Decreto 1/2013, Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de inclusión social*).

(405-1b)

Empleados/as con discapacidad por clasificación profesional	2025	2024
Empleados/as totales con alguna discapacidad	128	125
Cargos directivos	1	1
Mandos intermedios	9	8
Resto de la plantilla	118	116

De igual modo, las instalaciones y centros de trabajo DISA en España cuentan con medidas físicas que garantizan su accesibilidad a todas las personas (rampas, ascensores para personas con discapacidad, reserva de plazas de parking, baños específicos, entre otras).

PORTUGAL

Compromiso con la Diversidad e Inclusión

En el marco de nuestros procesos de reclutamiento, PRIO dispone de diversas áreas profesionales preparadas para la integración de personas con discapacidad igual o superior al 60%, acompañadas de acciones de formación específicas para tal fin. En 2025, mantuvimos activas las alianzas con el Centro de Rehabilitación de Vila Nova de Gaia mediante la oferta de prácticas, con el objetivo de promover la inclusión de este colectivo en el mercado laboral. Adicionalmente, para optimizar la identificación de candidatos, mantenemos una presencia activa en plataformas de empleo especializadas gracias a las colaboraciones con la Asociación Salvador y la Asociación Novamente.

A través de estas sinergias, promovemos procesos de selección dirigidos y desarrollamos acciones de prospección específicas para fomentar la empleabilidad y la igualdad de oportunidades.

(405-1b)

Empleados/as con discapacidad por clasificación profesional	2025	2024
Empleados/as totales con alguna discapacidad	21	12
Cargos directivos	1	1
Mandos intermedios	1	1
Resto de la plantilla	19	10

En 2025, Portugal ha reforzado su normativa para garantizar la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. En consecuencia, PRIO ha realizado un esfuerzo en dicho ejercicio para aumentar el número de personas con discapacidad legal reconocida, de ahí el notable incremento.

Las instalaciones y centros de trabajo PRIO cuentan con medidas físicas que garantizan su accesibilidad a todas las personas (rampas, ascensores para personas con discapacidad, reserva de plazas de parking, baños específicos, entre otras).

URUGUAY

En DISA Uruguay no ha habido personas con discapacidad incorporadas en plantilla durante 2025 y 2024. Se está empezando a evaluar su incorporación, acorde a la Ley n.º 19.691 (Promoción del Trabajo Para Personas con Discapacidad).

4. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

(3-3)

ESPAÑA

DISA aplica los principios de integridad y comportamiento ético previstos en su Código de Ética y Conducta a los derechos humanos, por lo que las relaciones con sus colaboradores, con clientes o proveedores o con la Sociedad en general se deben caracterizar por un trato justo 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 una serie de 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, siendo de obligado cumplimiento con independencia de su ubicación geográfica, área de actividad o nivel profesional.

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

19.3. Con los clientes

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

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

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

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

veraz, oportuna y adecuada. Bajo ningún concepto se podrán facilitar a los clientes informaciones equivocadas, ambiguas o poco rigurosas que puedan inducirles a error.

19.4 Con los proveedores, contratistas y empresas colaboradoras

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

DISA promueve entre sus proveedores, contratistas y empresas colaboradoras el conocimiento de este Código de Ética y Conducta y la adopción de pautas de conducta coherentes con el mismo. 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. [Codigo Etica Y Conducta.pdf](#).

(412-2)

Formación específica para personal DISA: Dentro de la formación para el personal DISA calificada de "obligado cumplimiento", está incluido 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.

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

- El Director de Compliance.
- La Directora de Asesoría Jurídica.
- El Director de Auditoría Interna.
- La Directora de Personas y Organización
- La Directora de Económico-Financiero
- El Director General de DISA Corporación, Petrolífera, S.A como invitado
- El Consejero Delegado de DISA Corporación Petrolífera, S.A. como invitado.

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

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

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

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

Para garantizar la naturaleza confidencial de los datos, el acceso a la información de las denuncias recibidas en el Canal se encuentra estrictamente limitado a los miembros del Comité de Ética y Compliance, que cuenta con un Reglamento de Funcionamiento.

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 Canal de Denuncias de DISA cumple los términos de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, aprobada en febrero del año 2023.

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

Número de denuncias/Año	Nuevas	Cerrada	Descartada	En curso (*)	Total
2025	1	102	27	7	137
2024	-	104	25	12	141
2023	-	65	20	4	89
2022	-	65	15	18	98
2021	5	84	14	6	109
2020	2	79	19	10	110

(*) a 31 de Dic de cada año

Las denuncias que figuran como:

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

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

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

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

b. Canal de Prevención y Actuación "acoso laboral, sexual y/o relación de sexo", que ha sido detallado en el apartado 3.6. Igualdad y no discriminación.

c. Buzón del Comité de Ética y Compliance: comite.etica@disagrupo.es.

d. Por escrito: a través de correo postal, sito Calle Álvaro Rodríguez López, n.º 1, 38003, Santa Cruz de Tenerife, a la atención del director de Compliance de DISA.

Por último, como se recoge en la Política de Cumplimiento Penal, bajo el Modelo de Prevención y Detección de Delitos (MPDD), los controles de actuación determinan la información que se precisa y el modo de actuar frente a situaciones en las que concurran incumplimientos o malas prácticas contrarias a nuestros valores y principios.

Para mejorar la coherencia dentro del Grupo en esta materia, tanto los negocios y servicios de Portugal como de Uruguay están integrados dentro del Modelo de Cumplimiento Penal de DISA Corporación Petrolífera, S.A., como filiales de la misma. Este proceso de integración se concluyó durante el ejercicio 2025.

PORTUGAL

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

PRIO, desde noviembre de 2023, está plenamente adherida al Código de Ética y Conducta de DISA Corporación Petrolífera, S.A.

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

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

Proveedores

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

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

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

Prohibición del Acoso

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

Canal de denuncias

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

URUGUAY

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

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

DISA Uruguay promueve la igualdad de trato y la no discriminación de todos los clientes, la prestación de un servicio de calidad y una actuación llevada a cabo siempre con eficacia, profesionalismo, diligencia y neutralidad, velando por la seguridad y salud de todos sus colaboradores, y por el cuidado del medio ambiente. DISA Uruguay dispone con un Sistema de Gestión Integrada, que cuenta con certificados de

acuerdo con nuestras auditorías internas y externas, certificadas bajo las Normas ISO 9001:2015; ISO 14001:2015; ISO 45001:2018 e ISO 50001:2018. Estos sistemas integrados pueden identificar riesgos y elaborar medidas que contribuyen al respeto de los Derechos Humanos.

La Política Integrada de Gestión de DISA Uruguay toma como punto de partida y contempla las citadas Certificaciones.

Proveedores

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

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

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

Asimismo, DISA Uruguay vela por el cumplimiento de la Ética y buena fe comercial, mediante contratos justos y no abusivos, el cumplimiento de las obligaciones laborales, tributarias y de seguridad social, así como también la apelación a la erradicación del Nepotismo y Corrupción, exigiendo dichos extremos en toda relación contractual sin excepción (proveedores, agentes, asesores, contratistas, servicios, etc.).

Prohibición del Acoso

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

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

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

Canal de Denuncias

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

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

- a) Canal de denuncias habilitado vía web;
- b) A través del Centro de Atención al Cliente (CAC) por vía telefónica al +598 22009920 o vía correo electrónico (cac.uruguay@disagrupo.uy).

c) En forma presencial en las oficinas de DISA Uruguay en forma verbal o escrita: San Fructuoso 927, Montevideo. Uruguay.

(406-1, 411-1)

No se ha registrado ninguna denuncia por casos de vulneración de los derechos humanos en DISA, PRIO ni DISA Uruguay durante los ejercicios 2025 y 2024.

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

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

(3-3, 2-26)

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

En el eje *personas*, se cuenta con un Órgano de Cumplimiento Penal colegiado cuyos componentes son los mismos que conforman el Comité de Ética y Compliance:

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

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

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

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

Dentro del Área de “Compliance”, se encuentra el Departamento de Auditoría Interna, que depende y reporta al Comité de Auditoría Interna, único órgano delegado del Consejo de Administración.

Se cuenta con un Certificado de Sistemas de Gestión de “Compliance Penal” UNE-19601 y con la ISO 37001 de Sistema de “Gestión Antisoborno”.

Dichas certificaciones aumentan las garantías y la transparencia de cara al entorno y sus agentes económicos, políticos y sociales, sobre el respeto del Grupo DISA al ordenamiento jurídico vigente en el ámbito penal.

(3-3)

Precisamente, el sistema de medición, análisis y evaluación establecido en la UNE-19601 permite evaluar anualmente la efectividad de las políticas implantadas con relación a la lucha contra la corrupción, a través de la elaboración del Informe de Supervisión. La ISO 37001 se integra dentro del sistema de Compliance, recogiendo las mejores prácticas internacionales.

Con relación al blanqueo de capitales, el Grupo DISA dispone de un Manual para la Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, según se recoge en el artículo 2 de la Ley 10/2010 de 28 de abril, que está adaptado a los cambios normativos establecidos en los RD 11/2018, y RD 07/2021 de capitales

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

Conscientes de la importancia de mantener al día a la organización y tomar las medidas necesarias para prevenir la corrupción y el soborno, **DISA aprobó la Política de Corrupción, Soborno y Fraude**, en 2019. En octubre del mismo año, fue aprobada la Política de Conflicto de Intereses entre Empleados y entre Empleados y Proveedores. En el 2024 se aprobó la correspondiente a Empleados y Clientes.

(205-2)

En 2025 el Grupo DISA ha ofrecido formación especializada en materia de Política contra la Corrupción, Soborno y Fraude, beneficiando a un total de 3.446 personas. Este esfuerzo formativo ha supuesto un incremento de 782 participantes en comparación con los 2.664 del año anterior.

(205-3)

En los ejercicios 2025, 2024, 2023, 2022-2017 **no se ha registrado ningún caso confirmado de corrupción** en las sociedades del Grupo DISA.

PORTUGAL

PRIO tiene como uno de sus objetivos el cumplimiento con lo establecido en la legislación aplicable en Portugal para estas materias, no habiendo recibido ninguna denuncia por el incumplimiento de estas normas durante los ejercicios 2025 y 2024.

URUGUAY

DISA Uruguay tiene como uno de sus objetivos el cumplimiento con lo establecido en la legislación y está comprometida con la lucha contra la corrupción y el nepotismo, previendo cláusulas específicas de obligado cumplimiento en todos nuestros Contratos con particulares, exigiendo prácticas anticorrupción y anti-nepotismo. Asimismo, en Julio de 2023 se implementó la Política contra la Corrupción, Soborno y Fraude,

realizándose a través de Campus DISA la píldora formativa correspondiente a todos los colaboradores de DISA en Uruguay.

DISA Uruguay no ha recibido ninguna denuncia por el incumplimiento de estas normas en el ejercicio 2025, así como tampoco en 2024.

5.2. APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

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

Desde hace catorce años, el Grupo DISA ha apostado por dar forma a una Responsabilidad Social Corporativa seria, comprometida y con una fuerte vocación de servicio a través de Fundación DISA. De esta forma, la Fundación DISA ha experimentado un continuo crecimiento y profesionalización trabajando para dar vida a proyectos y colaboraciones que contribuyan a una mejora y transformación real del entorno en el que desarrolla su actividad. La aportación del Grupo a la Fundación fue de 3.000.000 euros en el ejercicio 2025.

En 2021, Disa inicia su actividad en Uruguay como el segundo distribuidor de combustibles más importante del país. Un año más tarde, y con el propósito de crear un nexo entre Disa y la sociedad, crea su Fundación en Uruguay. Su primer proyecto ha sido la creación de La Escuelita de Fútbol, a través de la cual Disa busca transmitir a niños los valores del deporte: respeto, autoestima, solidaridad, trabajo en equipo y disciplina.

6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

6.1. IMPACTO DE LA ACTIVIDAD EN LA SOCIEDAD

6.1.1. FUNDACIONES

(3-3)

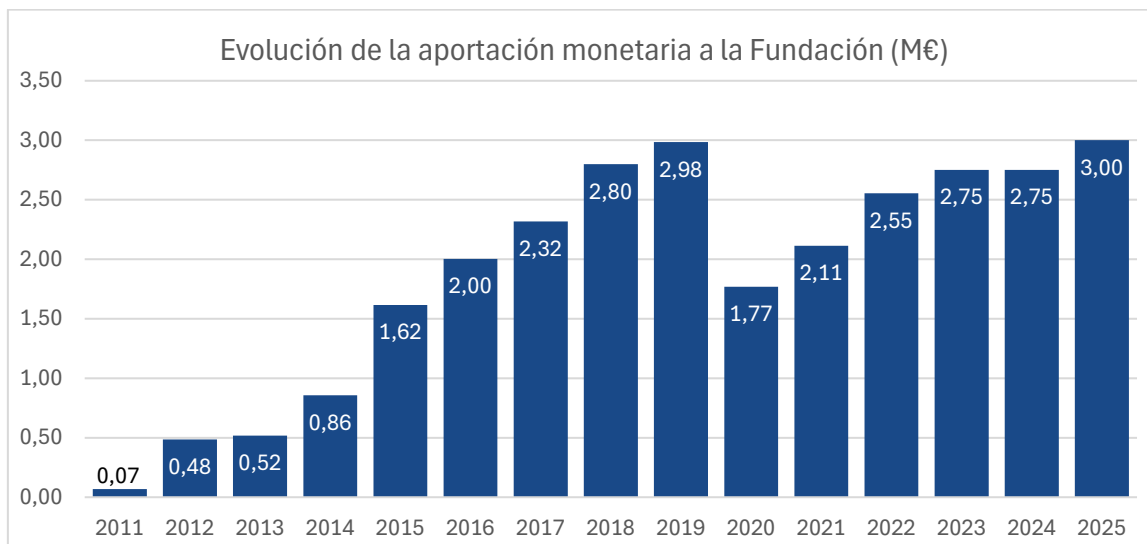
DISA canaliza parte de su compromiso con los entornos y las sociedades en las que opera a través de sus fundaciones: Fundación DISA y Fundación DISA Uruguay. Con ellas, DISA promueve iniciativas sociales que van más allá de la mera cobertura de las obligaciones legales que le corresponden en materia de Responsabilidad Social Corporativa. En Portugal, las iniciativas sociales se llevan a cabo a través de acciones de Responsabilidad Social Interna.

El objetivo de todas estas iniciativas persigue impulsar el progreso de los lugares en los que Grupo DISA actúa, desde la igualdad de oportunidades y la inclusión, prestando especial atención a los colectivos más vulnerables en cada zona geográfica.

Fundación DISA ESPAÑA

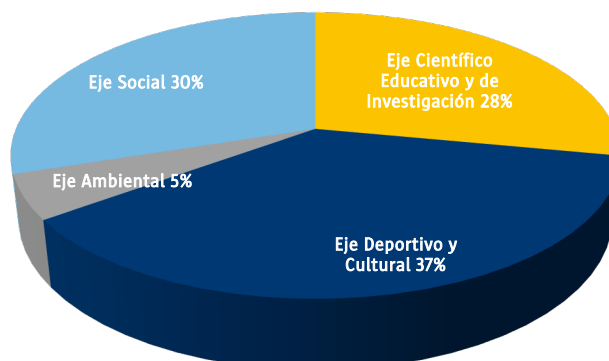
Siguiendo la tendencia histórica del Grupo DISA (evolución tan sólo rota en el año 2020 a consecuencia de la crisis de la COVID), en el año 2025, se realizó una donación a su fundación en España, superior a la del ejercicio 2024 (9%). Esta realidad es un fiel reflejo del compromiso del Grupo con su entorno y con el apoyo de proyectos que contribuyen a la transformación social y la mejora de las condiciones de los colectivos vulnerables.

Gracias a este compromiso continuado, la suma de las donaciones monetarias y no monetarias realizadas desde el nacimiento de la Fundación en el año 2011 supone una aportación acumulada de más de 32,4 M€



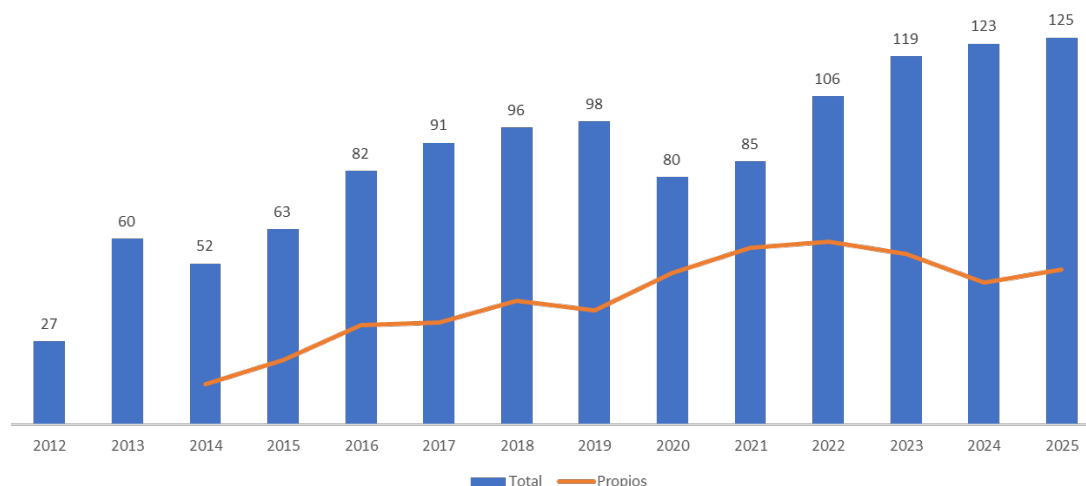
En el 2025, la Fundación DISA recibió del Grupo una aportación económica de 3.000.000 € que, junto con las aportaciones no dinerarias (246.847,44 €), posibilitaron la ejecución de 36 nuevos proyectos con respecto al año anterior. La aportación en 2025 confirma la tendencia de crecimiento interanual registrada en los últimos ejercicios post-Covid, siendo en 2024, de 2.755.000€.

En total, en 2025 fueron 125 los proyectos ejecutados. Una parte considerable de los mismos tiene un componente social importante, por estar dirigidos a colectivos vulnerables entre los que destacan las acciones orientadas a la infancia y a las personas con discapacidad.



La Fundación trabaja con la vocación de dar respuesta a las necesidades de su entorno de forma ágil. Para ello, es fundamental su apuesta por el desarrollo de proyectos propios, ideados y gestionados de forma directa por su equipo. Cada año se lleva a cabo un exhaustivo trabajo de valoración de necesidades, iniciativas, alianzas, entre otros aspectos, con el objetivo de adaptar su funcionamiento y las acciones que lidera a la realidad de los colectivos y entidades con los que trabaja de forma estrecha. Este compromiso de adaptación conlleva la puesta en marcha de proyectos nuevos, así como a la adaptación e incluso al cese de muchas otras iniciativas que pierden su utilidad o impacto real, o requieren de un ajuste a las nuevas situaciones de los colectivos para los que se desarrolla.

Evolución del número de proyectos



Si bien, en los estatutos de la Fundación se establecen tan sólo cuatro ejes prioritarios de actuación (Deportivo-cultural, Social, Ambiental y Científico-Educativo e investigación), el día a día de la entidad, las necesidades del entorno, así como las particularidades de cada ámbito de actuación, requieren de un abordaje individualizado y especializado. De esta forma, las prioridades y líneas maestras de actuación establecidas en año 2025 se han desarrollado en base a las siguientes áreas de trabajo:

- **Área deportiva (ODS 4, 16, 17):** fueron dos las principales líneas de trabajo en esta área:
 - **Deporte como fuente de educación en valores:** A través de proyectos gestionados de la mano de entidades de referencia como el Comité Olímpico Español, federaciones

deportivas y grandes clubes, se han trabajado de forma directa con menores, familias, entrenadores, etc. con el firme objetivo de contribuir a reafirmar el deporte como fuente de educación, salud y buena convivencia.

- **Deporte inclusivo:** Multitud de proyectos y colaboraciones orientadas a aumentar las posibilidades y recursos disponibles para que las personas con discapacidad desarrollen hábitos deportivos y se inicien en el ámbito de la competición. Asimismo, de la mano del Comité Paralímpico español, se realiza un especial esfuerzo por formar a profesorado de educación física de toda Canarias para que hagan sus sesiones más inclusivas.
- **Área cultural (ODS 4, 11, 17):** La Fundación ejecuta los proyectos del área cultural con la premisa de que contribuyan a acercar la cultura a todos los colectivos con especial incidencia sobre el público escolar y familiar, así como entre los colectivos más vulnerables.
- **Área social (ODS 1, 2, 3, 4, 5, 10, 11, 16, 17):** Apoyando o desarrollando de forma directa proyectos destinados a los colectivos más vulnerables y con necesidades especiales. Es en esta área se engloban, además, las acciones vinculadas a situaciones de emergencia inmediata tales como las derivadas de la crisis migratoria que está padeciendo Canarias.
- **Área ambiental (ODS 4, 6, 7, 12, 14, 17):** Dando forma a proyectos que contribuyan a la sensibilización del público escolar y general, en especial en lo que a las energías renovables o las vocaciones científicas vinculadas al conocimiento y protección del medio natural se refiere.
- **Área científica y de investigación (ODS 3, 4, 17):** Apoyando la consolidación del tejido investigador de Canarias, así como apostando por proyectos que contribuyan al fomento de las vocaciones científicas entre los escolares de las islas.
- **Área educativa (ODS 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 16, 17):** Mediante iniciativas orientadas de forma directa a la comunidad educativa entendida en su sentido más amplio, con la vocación de aportar herramientas y metodologías innovadoras que contribuyan a la mejora de la enseñanza, así como a la detección y prevención de situaciones de riesgo para los menores.

	Total proyectos	Proyectos propios	Proyectos Nuevos	ODS que desarrollan
Área deportiva	23	13	8	  
Área Cultural	36	9	13	  
Área Social	37	14	6	        
Área Ambiental	5	3	2	     
Área científica y de investigación	6	1	1	  
Área educativa	18	10	6	         

La labor de la Fundación ha permitido asimismo que ésta pase a formar parte de entidades de referencia como el Consejo Social de la Universidad de La Laguna o del Consejo Asesor de la Orquesta Comunitaria de Gran Canaria. Asimismo, con el objetivo de seguir mejorando su capacidad de actuación y de atención a las necesidades sociales, sin perder de vista la actualización de contenidos, identificación de tendencias en el ámbito del mecenazgo, etc. La Fundación DISA forma parte activa de diversos grupos de trabajo de la Asociación Española de Fundaciones, entidad en la que está integrada desde su nacimiento.

PORTUGAL

En Portugal, La Responsabilidad Social Corporativa se basa en cuatro pilares:

- Medio ambiente y sostenibilidad
- Personas y comunidad
- Innovación y educación
- Cultura y deporte

La actividad se proyecta mucho más allá de la producción, distribución y comercialización de combustibles.

Existe una ideología basada en el impulso de buenas ideas que puedan contribuir al avance hacia un mundo más eficiente, basado en una energía inteligente y asequible que promueva la movilidad sostenible y un futuro mejor. Consideramos que el motor que nos impulsa a hacer más y mejor por las personas, es la propia energía humana y de ahí, el lema inspirador que impulsa la Responsabilidad Social Interna en Portugal “Contigo moveremos el futuro”.

Las líneas maestras de actuación que se han desarrollado durante el año 2025 en torno a los cuatro pilares estratégicos de la RSC en Portugal son las siguientes:

- **Medio ambiente y sostenibilidad** (enmarcados en los ODS 6, 7, 14): La preocupación medioambiental está en el centro del pensamiento estratégico de PRIO. Es por ello por lo que, a día de hoy, el Grupo invierte en una economía circular y de buenas prácticas operativas diarias que ayudan a minimizar la huella ecológica y contribuyen a un futuro más sostenible.

Iniciativas:

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

- **Personas y Comunidad** (enmarcados en el ODS 1, 3, 10, 11, 17): Es en la adversidad y ante causas mayores que los portugueses se unen con el objetivo de ayudar a quienes más lo necesitan. PRIO hace suyas las causas de otros, cerca de las comunidades que más necesitan la energía PRIO. Durante los últimos 19 años, PRIO ha estado con bomberos e instituciones de solidaridad social para apoyar colectivos más vulnerables y con necesidades especiales en un compromiso a largo plazo, potenciando el trabajo y la dedicación de quienes mejor conocen y apoyan estas causas.

Iniciativas:

- Apoyo a la Asociación Just a Change, una asociación sin ánimo de lucro que reconstruye viviendas para personas necesitadas en Portugal. Con esta asociación, PRIO también tiene un protocolo de voluntariado y en 2025 un grupo de empleados pasó una jornada de

voluntariado ayudando a mejorar las condiciones de un asilo de ancianos, Centro Social Santa Joana Princesa.

- A la Asociación Just a Change, también le brindamos apoyo con combustible, permitiendo la continuidad de las actividades de promoción de vivienda digna y la inclusión social, acciones de voluntariado corporativo.
 - Apoyo a Calioasis, una asociación que apoya a niños y jóvenes con cáncer. Un grupo de empleados de Prio se ofreció como voluntarios durante un mes para difundir el trabajo de esta asociación en la comunidad.
 - Apoyo con combustible en el Banco del Bebé, contribución que permite apoyar la continuidad de esta Asociación de Ayuda al Recién Nacido, en las actividades desarrolladas, especialmente en los Proyectos Banco Alimentario, Banco de Leche Humana y Apoyo Domiciliario.
 - Apoyo con combustible a los Bomberos, en la lucha contra los incendios rurales de gran magnitud o gravedad, que asolaron Portugal en julio y agosto de 2025. PRIO siempre que se verifica una situación de emergencia está presente, cerca de la comunidad. Un ejemplo de esto es el apoyo regular a las Corporaciones de Bomberos siempre que se produce una situación de catástrofe, donando género como combustible, agua y alimentos.
 - Mantenemos el apoyo a la Fundación Ronald McDonald, que continúa desempeñando un papel esencial en el apoyo a familias con niños y jóvenes enfermos o que necesitan tratamiento hospitalario, proporcionando servicios esenciales que fortalecen a las familias y promueven la mejora de la salud cuando los niños y jóvenes requieren atención médica. Un apoyo que permite que 120 familias puedan alojarse durante 1 año en una habitación.
 - Apoyo con combustible, la Asociación Palhaços d'Opital, con Intervención Artística en Hospitales, que desarrolla programas de intervención artística dedicados a personas mayores en contexto hospitalario. Con enfoque en el bienestar emocional de los pacientes, en colaboración con los profesionales de la salud, cuidadores y familiares.
- **Innovación y Educación** (enmarcados en los ODS 4, 8, 7, 9, 17): Nos mueve el compromiso y la visión de un futuro mejor, un futuro construido entre todos. Estamos continuamente buscando nuevas soluciones, invirtiendo en jóvenes emprendedores y nuevos talentos en Portugal con quienes compartimos este ideal de un futuro más sostenible.

Iniciativas:

- Participación en varias Ferias de Empleo.
 - Apoyo a un proyecto, escuela de la región de Aveiro, en un proyecto de robótica, fomentando el compromiso con la educación, la innovación y el futuro de las nuevas generaciones.
 - Apoyo a la Asociación para la Innovación en Medicina, cátedra “Innovación en Oncología”, para la investigación de nuevas estrategias para combatir el cáncer y otras enfermedades asociadas, fortalecer la capacidad de aplicar conocimiento innovador en el área de biomedicina así como iniciativas de innovación en salud.
- **Cultura y Deporte** (enmarcados en los ODS 3, 10, 11, 12): La cultura y el deporte desempeñan un papel esencial en la cohesión social, en el desarrollo humano y en la promoción de valores. Impulsar el bienestar, la inclusión y la igualdad de oportunidades, el conocimiento y el desarrollo de competencias. Apoyamos proyectos que transformen vidas, promuevan el acceso a la cultura e incentiven la práctica deportiva.

Iniciativas:

- Apoyo al deporte, en la región de Aveiro, Vela Adaptada el proyecto “Ría Sin Límites”, destinado a proporcionar a personas con movilidad reducida una experiencia de contacto con la ría y con el arte de navegar a vela, con combustible sostenible.

URUGUAY

Fundación DISA en Uruguay sigue creciendo en el 2025, incrementando las actividades y alcance del proyecto de las Escuelitas de Fútbol, e incorporando un nuevo proyecto en el ámbito cultural para Escuelas Rurales del país.

■ Escuelitas de Fútbol

Durante el 2025, y con el objetivo de enriquecer la actividad deportiva y educar a nuestros jugadores en los valores de una competencia sana, la Escuelita de Fútbol de la Fundación DISA inició su participación en la Liga Confraternidad.

Esta Liga tiene como propósito fomentar el deporte y los valores fundamentales como el respeto, la amistad y la convivencia armónica entre todos los participantes. En la actualidad, las dos Escuelitas cuentan con una participación de más de 110 niñas y niños. Además, se realizan actividades extraordinarias en donde se integra a las familias de los niños, a través de talleres para padres y/o tutores, visitas a centros culturales (cine, museos de arte) y otras que complementan las actividades centrales de las escuelitas.

■ Teatro en Acción

En el 2025, se incorporó un nuevo proyecto a la Fundación DISA en Uruguay, llamado “Teatro en Acción”.

Es una iniciativa artística y pedagógica que recorrió 16 escuelas rurales en 6 departamentos del país, alcanzando a más de 300 niños y niñas del interior. El proyecto anual finaliza con una jornada en el Moviecenter (Teatro de la Ciudad de Montevideo), donde los estudiantes disfrutaron de la obra “Los hábitos que habitan en Vito”, en la que habían trabajado previamente junto a las actrices en sus escuelas. Los niños participan activamente de la obra, convirtiéndose en actores por un día, llevando toda la energía y creatividad del teatro a la vida real. Para muchos niños/as, esta actividad significa una valiosa oportunidad de conocer Montevideo y asistir a un teatro, una experiencia inédita para algunos/as. Este proyecto reafirma el compromiso de la Fundación DISA con la educación, el juego y el desarrollo integral de la infancia, sumando arte y hábitos saludables como herramientas para aprender y crecer.

■ Fundación Teletón

Por otra parte, desde DISA Uruguay continuamos con el apoyo al proyecto de la Fundación Teletón. Dicha Fundación fue constituida con el fin de crear, poner en funcionamiento y mantener centros de rehabilitación pediátrica al alcance de todo el país. El objetivo técnico de los mismos es la rehabilitación integral del niño y joven (hasta 18 años) portador de una discapacidad de origen neuro-musculoesquelética, con el fin de favorecer su inclusión familiar, escolar, laboral y social.

Para sustentarse y lograr su cometido, la Fundación realiza un evento anual llamado “Teletón”, que consiste en un programa televisivo transmitido en cadena nacional por los canales de

televisión abierta y radioemisoras de todo el país, de 24 horas ininterrumpidas, durante el cual se concientiza sobre la problemática de la discapacidad, se promueve la inclusión de la persona con discapacidad y se solicita la colaboración de la ciudadanía.

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

6.1. ACCIONES DE ASOCIACIÓN Y PATROCINIO

Colaboración y patrocinios de DISA

(2-28, 413-1, 203-1, 203-2)

Además de la acción de sus fundaciones, DISA contribuye a mejorar los entornos en los que opera, apoyando económicamente eventos y actividades culturales, deportivos y sociales que contribuyen al progreso y la construcción de una sociedad cívica, culta y saludable.

ESPAÑA

El Grupo DISA continúa concentrando su contribución a través de patrocinios en el apoyo al deporte canario, con especial atención, al deporte femenino.

DISA mantuvo en 2025 las colaboraciones con los principales equipos masculinos y femeninos de fútbol, baloncesto, deportes autóctonos, vóley y rallys de asfalto.

- **Fútbol y baloncesto de alta competición**

DISA continúa apoyando a los dos equipos de baloncesto canarios que juegan en la ACB: el Club Baloncesto Gran Canaria y Club Baloncesto Canarias, y a los dos equipos de fútbol masculino que más afición reúnen: la UD Las Palmas y el CD Tenerife. Nuestro compromiso con las aficiones de estos equipos se refuerza al mantener nuestro patrocinio, pese a la bajada de categoría de los dos clubes de fútbol en la temporada 24/25.

Los abonados de estos equipos siguen disfrutando de ventajas al repostar en la red de estaciones de servicio DISA y Shell de Canarias.

- **Motor**

El automovilismo es una de las disciplinas deportivas con mayor número de aficionados en las Islas Canarias, especialmente, en la modalidad de rallys. Por ello, sigue siendo una de las principales apuestas de DISA en sus acuerdos de patrocinio, manteniendo en 2025 la relación como patrocinador principal del equipo DISA Copi Sport.

Asimismo, mantenemos la promoción “Escuela de Pilotos Tu Club DISA Copi Sport”, un programa de formación de nuevos pilotos en el que todos los socios y socias de Tu Club DISA tienen una oportunidad para cumplir el sueño de ser piloto o pilota de rallys por un año, formándose en uno de los mejores equipos de competición a nivel nacional: el equipo DISA Copi Sport.

La mecánica de esta promoción está formada por dos fases de clasificación. La primera de ellas consiste en la captación de puntos a través de los consumos en la red de estaciones de servicio DISA/Shell. La segunda se celebra cada año con la Fiesta del Motor, un evento en el que los semifinalistas que surgen de la primera fase deben superar una serie de pruebas de conducción y teoría, evaluados con criterio profesional por el equipo de DISA y de DISA Copi Sport. El año 2025 ha batido todo un récord con más de 1.050 clientes inscritos.

- **Deporte femenino**

En DISA, continuamos con nuestro apoyo al deporte femenino canario con el objetivo de facilitar su participación en competiciones autonómicas, nacionales e internacionales desde una región ultraperiférica y aportarle visibilidad en diferentes disciplinas y competiciones.

Con el programa Mujer y Motor de DISA Copi Sport fomentamos la integración de mujeres en el automovilismo de competición. Para ello, organizamos formación específica para mujeres, impartidas por nuestro equipo de competición DISA Copi Sport, que transmite así todo su conocimiento y experiencia en áreas técnicas y de gestión en esta disciplina deportiva.

Con el apoyo a los clubes de baloncesto femenino CB Clarinos y CB Islas Canarias y de vóley Club Vóley Haris, contribuimos a que puedan sobrellevar los sobrecostes económicos que les supone participar en la liga femenina de primera división nacional desde Canarias.

En nuestro deporte autóctono por excelencia, la lucha canaria, cabe destacar el impulso que hemos dado a la participación femenina, con un importante incremento de equipos de mujeres en la Liga regional de Lucha Canaria DISA Gobierno de Canarias durante el año 2025, con una participación de 12 equipos femeninos.

Otro eje estratégico en nuestra política de patrocinios consiste en el impulso a eventos deportivos que actúan como motores económicos en Canarias, proyectando la imagen internacional de nuestras Islas a través de la organización de grandes eventos deportivos. En 2025, hemos vuelto a patrocinar el Torneo Internacional de Tenis Femenino ITF, que sitúa a las islas en el mapa mundial del deporte de élite; y la tradicional Carrera de Empresas, una carrera multitudinaria que reúne a más de 5.000 participantes de las distintas empresas del archipiélago.

- **Deportes autóctonos**

El equipo de vela lantina DISA Roque Nublo y la Liga DISA Gobierno de Canarias de Lucha Canaria siguen siendo nuestros principales apoyos al deporte autóctono. Un año más han disputado sus competiciones con la imagen DISA en dos disciplinas deportivas con las que el Grupo comparte, además de su origen canario, valores como el esfuerzo, la superación personal, la constancia, la tradición y el trabajo en equipo.

PORTUGAL

En 2025, dimos continuidad a la estrategia de activación y proximidad de la marca PRIO, manteniendo una mayor inversión en las áreas del deporte y la música, con especial enfoque en los jóvenes, la formación, la sostenibilidad y la responsabilidad social.

A lo largo del año, la marca reforzó su posicionamiento mediante alianzas con surfistas, escuelas de surf y eventos que reflejan los valores de PRIO, asegurando una presencia consistente a nivel nacional, sin perder la conexión con las comunidades locales.

- **Deporte**

En 2025, mantuvimos estructurado el apoyo de PRIO al deporte en iniciativas de carácter formativo y social, con especial dedicación al surf. Esta disciplina continuó siendo una de las principales apuestas de PRIO, por su conexión natural con el océano, la preservación ambiental y el estilo de vida activo.

- **Surf**

- Reforzamos nuestra presencia en esta modalidad mediante el patrocinio a atletas, escuelas y eventos de referencia.

- **Atletas patrocinados**

Renovamos el apoyo a los surfistas Yolanda Hopkins y Bruno Amado (Bubas) y consolidamos un nuevo patrocinio con la atleta júnior Miriam Julião, reforzando el compromiso con el desarrollo del surf nacional, tanto a nivel de alta competición como en la formación de nuevos talentos.

Estos apoyos permitieron acompañar a atletas en diferentes fases de la carrera, promoviendo la excelencia deportiva, la consistencia competitiva y la proyección del surf portugués a nivel nacional e internacional.

- **Escuelas de surf**

PRIO mantuvo igualmente el apoyo a escuelas de surf distribuidas por todo el país en las regiones de Viana do Castelo, Póvoa de Varzim, Porto, Espinho, Aveiro, Figueira da Foz, Nazaré, Carcavelos y Sesimbra, contribuyendo a la promoción del acceso a la modalidad y a la formación de niños y jóvenes. Este apoyo permitió a las escuelas desarrollar su actividad de forma más sostenible e inclusiva.

- **Eventos de surf**

En 2025, PRIO volvió a asociarse a eventos emblemáticos de la modalidad, como la Miss Quebramar Cup, que se celebra en la Playa de Costa Nova en Aveiro, y el PRIO Softboard Heroes, reforzando el carácter solidario de estas iniciativas.

El PRIO Softboard Heroes volvió a destacarse como un evento solidario y diferenciador, reuniendo surfistas invitados en una competición original, con el objetivo de apoyar asociaciones sin fines lucrativos y promover causas sociales relevantes.

- **Baloncesto**

Continuamos apoyando con nuestra marca PRIO al CB Ovarense, en esta modalidad deportiva con fuerte implantación local. Contribuimos así al desarrollo deportivo y formativo de los atletas.

- **Trail Running**

En 2025, nos asociamos a la 3.ª edición del Sunset São Bento Trail, organizada por Move - Asociación de Deporte y Cultura de Santo Tirso. Este evento de deporte outdoor refleja los valores de bienestar y contacto con la naturaleza. El apoyo prestado asumió un carácter local, encuadrándose en la presencia de la marca en la región a través de su red de estaciones y reforzando el compromiso de PRIO con las comunidades donde está presente.

- **Música**

En 2025, tuvimos una fuerte presencia en la música, reforzando nuestra conexión con los públicos más jóvenes mediante showcases íntimos y experiencias exclusivas concebidas para crear momentos memorables y únicos.

Durante el año, promovimos 2 showcases íntimos con los artistas Bárbara Bandeira y DAMA, en lugares remotos, en plena naturaleza, siendo el acceso limitado a los ganadores de los sorteos, donde solo ellos conocían el lugar, proporcionando una experiencia de proximidad con los artistas.

El PRIO Like a Bus con el artista Pedro Sampaio reflejó los valores de innovación, energía e irreverencia de la marca, reforzando su asociación con la música. En el marco de esta iniciativa, PRIO ofreció entradas para el concierto del artista, complementadas por un showcase íntimo a bordo de un autobús, que incluyó un meet & greet con el artista y transporte hasta el lugar del concierto para los ganadores del sorteo en redes sociales. Esta acción permitió conjugar exclusividad, interacción directa con los artistas y una experiencia de marca diferenciadora, contribuyendo a aumentar el engagement con los consumidores y reforzando la notoriedad y afinidad emocional de PRIO con los públicos más jóvenes.

- **11ª Regata Solidaria - Rotary Club Aveiro**

El 20 de septiembre, la Ría de Aveiro volvió a recibir uno de los mayores eventos deportivos y solidarios de la región, organizado por el Rotary Club de Aveiro, en colaboración con el Sporting Clube de Aveiro, Clube dos Galitos y AVELA.

PRIO apoyó esta iniciativa en la modalidad Plata, proporcionando también biocombustible hecho a partir de residuos para las embarcaciones de apoyo, reduciendo la huella de carbono y promoviendo la economía circular.

Este evento contó además con una acción de limpieza costera, uniendo así sostenibilidad, inclusión y solidaridad, y destinando fondos para apoyar a niños y jóvenes en situaciones vulnerables.

URUGUAY

Por segundo año consecutivo, DISA es Sponsor Oficial de la Selección Uruguaya de Fútbol y con un acuerdo vigente hasta diciembre de 2026.

Este acuerdo es de suma relevancia, siendo el fútbol el deporte por excelencia en el país y la región. En particular, la selección cuenta con valores comunes a DISA, tanto en lo que respecta a su cercanía, al compromiso y a su calidad. También, al igual que DISA, la selección tiene una cobertura homogénea a nivel nacional y con altos grados de engagement en los diferentes segmentos socioeconómicos.

6.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

(204-1)

Gestión y control de proveedores

ESPAÑA

En el año 2025, DISA en España tuvo 4.093 proveedores activos de los que 3.899 son locales, lo que representa, en términos relativos el 95%, manteniendo el mismo porcentaje en cifras similares a los de 2024, muestra el compromiso de DISA con la contratación de proveedores locales.

El Grupo DISA cuenta con implantación territorial en toda España, debido a la alta dispersión geográfica de sus 492 centros de trabajo. Para este informe en lo relativo a la actividad del Grupo en España, consideramos como proveedor local a todas las empresas radicadas en este país.

Teniendo en cuenta los datos relativos al domicilio fiscal de las diferentes empresas que proveen de productos y servicios al Grupo DISA, el 46% están ubicados en el Archipiélago Canario y un 54% en el resto del territorio español.

PORTUGAL

A pesar de que PRIO está preparando una herramienta de gestión centralizada de proveedores, este año se realizó un levantamiento en SAP de todos los proveedores con actividad en 2025. A continuación, se identificaron los proveedores nacionales.

PRIO tuvo 2.253 proveedores activos de los que 1.925 son locales, lo que supone un 85%.

URUGUAY

DISA Uruguay cuenta con 2.498 proveedores activos, considerando a DISA Montevideo y Misurol.

Para el caso de DISA Montevideo, se consideran como activos aquellos proveedores (1.591) con los cuales la compañía ha operado en los últimos 6 años.

Para el caso de Misurol, son todos proveedores locales (907) con los que la empresa opera desde el 2010 representa, en términos relativos, un 97 % del total de proveedores.

Durante el 2025 fueron dados de alta 277 proveedores, lo que representa un aumento del 12% respecto a los últimos 6 años.

(2-12, 2-24, 414-1, 308-1, 3-3)

Gestión y control de compras

ESPAÑA

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

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

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

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

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

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

PORTUGAL

En Portugal no existe una gestión centralizada de los proveedores que permita describir de forma homogénea la actividad de todos los centros. El objetivo para el ejercicio 2026 es establecer los mecanismos que permitan homogeneizar los procedimientos actuales con los del resto del Grupo.

Particularmente, en Prio Energy, la política de evaluación de proveedores incluye dentro de sus indicadores de valoración, la reducción de emisiones.

URUGUAY

DISA URUGUAY cuenta con tres procedimientos para la Gestión de sus proveedores, abarcado desde un Plan de Calidad para la gestión de estos, evaluación de proveedores y un procedimiento único para la gestión de compras generales.

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

Por otra parte, dicha Gestión se basa principalmente en los siguientes principios para la contratación de Bienes y Servicios.

- Legalidad: La Empresa cumple la legislación aplicable, reconociendo derechos y obligaciones acordadas contractualmente, así como prácticas locales.
- Moralidad: La conducta de los empleados y proveedores tiene que ser, además de lícita, compatible con la moral, la ética, la buena fe, las mejores prácticas del mercado y los procedimientos del Código de ética y conducta de DISA.
- Impersonalidad: La visión corporativa y no la visión personal nortea las acciones de los empleados involucrados en los procesos de contratación de Bienes y Servicios, alejando condiciones o discriminaciones que afecten la competitividad.
- Igualdad: Los invitados a participar de proceso de contratación tienen igual tratamiento.
- Transparencia: Todos los participantes tienen acceso a las informaciones relevantes y necesarias del proceso de contratación, respetada la política de seguridad de la información.
- Economía: Se buscan los mejores resultados económicos en la contratación, a través de procesos competitivos.
- Vinculación a la solicitud de cotización: En la elección de la propuesta vencedora, se respetan las condiciones establecidas en la solicitud de cotización y en las modificaciones en ella realizadas.
- Juzgamiento objetivo: La selección de las propuestas es realizada según criterios objetivos y adecuados al tipo de contratación.

Generación de Instrumento Contractual

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

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

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

Control y Archivo del Instrumento Contractual

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

Definición de proveedores

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

Proveedor Crítico: Aquel que pueda colocar en riesgo:

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

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

(3-3, 308-1)

Cadena de suministro

ESPAÑA

DISA cuenta con una plataforma de homologación de Proveedores externa que vela por identificar y evaluar los riesgos de la cadena de suministro asociados a los proveedores y aumentar la confianza en los procesos de compras, considerando criterios financieros y no financieros orientados a garantizar la sostenibilidad de los negocios (ambientales, seguridad, relativos al personal, entre otros).

La Plataforma de Homologación de Proveedores se contrató durante el ejercicio 2025 y está en fase de implementación en España. Desde el área de compras se está trabajando en la actualización del procedimiento de homologación de proveedores para incorporar y adaptar los procedimientos de la compañía a la nueva plataforma.

Esta plataforma además permite cuantificar y realizar un seguimiento adecuado a los proveedores, así como identificar los riesgos ambientales y relativos a los derechos humanos. Todo ello se basa en un criterio de homologación recomendado según la experiencia del proveedor de la plataforma y práctica habitual de sus usuarios.

La metodología empleada para la aplicación del procedimiento es a través de una plataforma web, con la colaboración de los departamentos y negocios competentes.

Los criterios empleados para la homologación referidos a medio ambiente, prácticas laborales y derechos humanos son los siguientes:

- Ambientales: se miden por las certificaciones y políticas de buenas prácticas en esta materia que tiene implantadas en su compañía el proveedor a homologar.
- 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 Responsabilidad Social Corporativa.

(414-1)

550 proveedores han sido sometidos al procedimiento de homologación en 2025 (67 en 2024). De ellos, 357 han obtenido ya la homologación correspondiente al superar en el conjunto de los criterios analizados los 45 puntos mínimos exigidos para ello. Todos los proveedores que han sido homologados deben cumplimentar y acreditar mediante certificados su Sistema de Gestión RSC, siendo este uno de los criterios del cuestionario de Homologación.

(308-2)

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

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

(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.

PORTUGAL

En Portugal existe una evaluación de proveedores. Aunque su gestión aún no se encuentra centralizada en una sola área. La evaluación se centra, principalmente, en criterios medioambientales, valorando la existencia o no de un plan de reducción de emisiones. En 2026, PRIO estudiará cómo integrar el sistema de homologación del Grupo para así poder homogeneizar procesos y reforzar el sistema de gestión sostenible de su cadena de valor.

URUGUAY

Evaluación de proveedores

El proceso de evaluación del proveedor consta de dos etapas:

- Evaluación Inicial
- Evaluación Continua

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

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

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

La valoración es registrada por CBS en el catálogo de proveedores críticos.

Es un objetivo del área de CBS junto con GSMS para el año 2026, trabajar en la ampliación del Procedimiento de Evaluación de Proveedores, tratando de incorporar la misma metodología y criterios de Casa Matriz tales como criterios de elección de proveedores de acuerdo a sus Políticas ambientales, de Responsabilidad laboral y de derechos humanos mediante la implementación de un Portal de Proveedores a través de la WEB con el objetivo de optimizar la relación con los mismos en todos los aspectos.

La idea también es incorporar dentro del sistema de gestión de calidad de GSMS, la evaluación de proveedores, catálogo de proveedores, etc., esto implicará una mejora en el archivo de información y reducción sustancial de correos y papeles.

6.4. CLIENTES Y CONSUMIDORES

6.4.1. SISTEMAS DE RECLAMACIÓN Y QUEJAS

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

ESPAÑA

En DISA, existe una política de reclamaciones que figura publicada en su página web corporativa <https://www.disagrupo.es/conoce/atencion-al-cliente/la-voz-del-cliente/politica-reclamaciones.aspx>. En concreto, se vehiculan en su mayoría a través de DISA Atención al Cliente que cuenta con un equipo especializado que pretende conocer la experiencia en los diferentes servicios que ofrece, con el objetivo de hacer de esa vivencia un recorrido exclusivo, generando una relación de confianza y cercanía que conlleve la satisfacción y el cumplimiento de las expectativas de cada cliente.

El Grupo DISA considera que las reclamaciones deben gestionarse de una forma rápida y eficaz, facilitando a la clientela el mayor número de canales posibles para comunicarlas, 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 de los buzones de atención al cliente que se encuentran publicados en <https://www.disagrupo.es/conoce/atencion-al-cliente/>
- Por escrito dirigido a: DISA Atención al Cliente, Área de Reclamaciones, Calle Álvaro Rodríguez López N.º 1, 38003 – Santa Cruz de Tenerife, o a través del apartado de correos 8.
- En las líneas telefónicas de atención al cliente publicadas en <https://www.disagrupo.es/conoce/atencion-al-cliente/>

Las hojas de reclamación están a disposición de los clientes consumidores en todas y cada uno de los puntos de atención y venta al público existentes en el Grupo DISA.

Nuestro compromiso de gestión es el siguiente:

- Una vez recibida una queja o reclamación a través del formulario web, en las direcciones de correo electrónico o los teléfonos del servicio de atención al cliente, publicadas <https://www.disagrupo.es/conoce/atencion-al-cliente/>, se procede a registrarla asignándole un número de referencia, que se comunicará a través de la dirección de correo electrónico facilitada para esta gestión y/o por SMS.
- La reclamación registrada se responderá en el plazo más breve posible y en todo caso en el plazo máximo de treinta días desde su presentación.
- Para conocer el estado de su queja o reclamación puede contactar con el servicio de atención al cliente en el 900 818 411 o en la dirección atencionclientes@disagrupo.es.
- A los efectos de lo previsto en el artículo 21.4 del Texto Refundido 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias, así como del artículo 40 de la Ley 7/2017, de 2 de noviembre, por la que se incorpora al Ordenamiento Jurídico Español la Directiva 2013/11/UE, del Parlamento Europeo y del

Consejo, de 21 de mayo de 2013/11/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de mayo de 2013, relativa a la resolución alternativa de litigios en materia de consumo, se informa de que ninguna de las Empresas del Grupo DISA se encuentra adheridas a entidad acreditada en España o la Unión Europea para la Resolución de Conflictos en materia de Consumo.

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

Concretamente, en el año 2025, se recibieron un total de 1.710 reclamaciones y quejas. En el año 2024, se recibieron un total de 1.275 reclamaciones. El aumento interanual de reclamaciones y quejas se concentra en las que tienen su origen en llamadas telefónicas, que han aumentado de 306 a 696 en el último año. Se trata en su mayoría de incidencias que los clientes trasladan vía telefónica, procediendo a su registro para análisis, resolución y respuesta. En cambio, las hojas de reclamación formales presentadas por nuestros clientes se han reducido de 353 a 269 en el último año. De las quejas y reclamaciones recibidas en el año 2025, un total de 962 (56%) se concentran en operaciones de las estaciones de servicio. En términos relativos, sólo se registraron reclamaciones en el 0,002% del número total de operaciones de venta realizadas en este negocio.

Del total de las reclamaciones/quejas recibidas en 2025 en las que constaban los datos de contacto para la remisión de respuesta por parte de DISA, a la fecha de emisión de este informe, se han cerrado el 99%. De las 1.710 reclamaciones registradas, sólo 26 no aportaron datos de contacto para el envío de respuesta.

PORTUGAL

En Portugal existen varios canales para presentar reclamaciones:

1. **Libro de reclamaciones (físico y online), con soporte físico disponible en puntos de venta (gasolineras) e instalaciones de la empresa.**

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

- Reclamaciones
- Puntos de red de venta directa
- Atención para clientes de tarjeta PRIO
- Estaciones de red de gestión propia
- Atención corporativa

El departamento QSA de PRIO analiza las denuncias formalizadas en el libro de denuncias, incluyendo diversos temas como infraestructura, servicio, auto medición, entre otros. Todas las quejas se analizan y se da una respuesta al cliente.

Presencialmente, se recibieron las siguientes reclamaciones:

- PRIO Energy registró un total de 479 reclamaciones. De estas quejas, un total de 53 quejas fueron aceptadas. Un número inferior al de 2024, ejercicio en el que se registraron 605.
- DISA Lusitania registró un total de 83 reclamaciones, 13 más que en 2024. De estas quejas, un total de 11 quejas fueron aceptadas.
- Las 50 nuevas estaciones adquiridas durante el ejercicio y que han estado gestionadas por CPCPC registraron un total de 116 reclamaciones. De estas quejas, un total de 33 quejas fueron aceptadas.

En el libro de reclamaciones online se recibieron 50 quejas, de las cuales 10 fueron aceptadas. Un año antes el número total fue de nueve reclamaciones.

2. SAC (“Serviço de Apoio ao Cliente”) - línea de atención al cliente

PRIO ofrece un servicio de atención al cliente con los siguientes canales de comunicación:

- Teléfono - 234 390 010 – (54% sobre el total de reclamaciones)
- Correo electrónico - apoiocliente@prio.pt – (29% sobre el total de reclamaciones)
- Formulario de contacto a través del sitio web de PRIO - https://www.prio.pt/pt/sobre-nos/contactos_488.html – (9% sobre el total de reclamaciones)
- Calificaciones y comentarios en Google Business – (2% sobre el total de reclamaciones)
- Redes sociales - META (IG + FB) – (6% sobre el total de reclamaciones)
- Portal de Quejas - <https://portaldaqueixa.com/brands/prio-e> – (No se registraron reclamaciones)
- VOC - encuesta de satisfacción (incluido en los correos electrónico)

Todas estas solicitudes se registran a través de la plataforma CRM y se siguen desde la apertura de la solicitud hasta su conclusión. Además, es posible consultar todo el historial de la solicitud del cliente a través del CRM y ver si ha habido más de una interacción por diversos canales de comunicación.

Para PRIO en 2025, verificamos que el 35% de las quejas recibidas se relacionan con la calidad del servicio, el 17% se relacionan con el combustible y un 10% con el autoservicio.

En total SAC registró 168 reclamaciones, (149 en 2024), y 37 fueron aceptadas (22%).

Del total de reclamaciones que fueron aceptadas, el 57% se relacionaban con la atención al cliente, el 11% con la calidad; 8%; Instalaciones/Infraestructuras: y un 3% con el funcionamiento de la bomba de autoservicio.

En DISA, los canales de comunicación son los siguientes:

- Teléfono - 234 030 500
- Correo electrónico - clienteshell@disagrupo.pt
- Redes sociales - Sprinklr (IG + FB)
- Calificaciones y comentarios en Google Business
- Portal de Quejas - <https://portaldaqueixa.com/brands/shell>

Al igual que en PRIO, todas las solicitudes DISA se registran en la misma plataforma. El agente de atención al cliente debe garantizar su conclusión y se permite saber si las solicitudes son aceptadas o no aceptadas por las respectivas organizaciones.

URUGUAY

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

1. Recepción de las reclamaciones /Contacto inicial con el cliente
2. Acciones Inmediatas
3. Análisis de Causas
4. Acciones Correctivas /Preventiva
5. Evaluación Eficacia, contacto final con el cliente y evaluación de la conformidad

El canal por donde pueden recibirse las reclamaciones/quejas de clientes es directamente en el área de Gestión Comercial, por la web de DISA URUGUAY, al e-mail uruguay@disagrupo.uy, por la web de DISA ESPAÑA o llamando directamente a DISA URUGUAY.

En el caso de que el Reclamo /Queja no sea recibida por el área de Gestión Comercial, cualquier persona que detecte el mismo, debe comunicarlo vía mail a la anterior y al Representante de la Dirección en forma inmediata. Luego, el Asesor Comercial correspondiente o el Representante de la Dirección se pone en contacto con el cliente para tomar conocimiento de este y tramitar la reclamación en el sistema ENAXIS.

Si el cliente no está conforme con las acciones inmediatas, se evalúa tomar nuevas medidas.

Contacto final con el cliente y evaluación de la conformidad:

El Asesor Comercial o el Representante de la Dirección se comunica nuevamente con el cliente para evaluar su conformidad con respecto a la solución del reclamo. Esta comunicación será realizada antes de transcurridos 7 días desde que se solicitó el cierre del reclamo.

El Asesor Comercial o el Representante de la Dirección se comunica con el cliente para transmitirle las nuevas acciones. Esta comunicación se realizará antes de los 7 días desde que intentó cerrar el reclamo.

En el ejercicio 2025 se registraron 51 reclamaciones, 20 más que en 2024. Este incremento ha sido fruto del esfuerzo de DISA Uruguay por aplicar medidas y procedimientos que faciliten a los clientes trasladar sus opiniones con el propósito de mejorar los servicios y productos DISA desde la escucha directa al cliente. El desglose de reclamaciones es el siguiente:

- 7 de estaciones de servicio operadas por DISA en MISUROL 1, MISUROL 2 y MISUROL 4, (3 en 2024).
- 43 de otras estaciones de servicio de la red (27 durante 2024).
- 1 de clientes directos de DISA, similar al registro del año 2024.

Del total de las reclamaciones/quejas recibidas en 2025, a la fecha, se han cerrado el 100%.

6.5. INFORMACIÓN FISCAL

(207-1)

En los ejercicios 2025 y 2024, los beneficios atribuidos a la sociedad dominante fueron de 176 millones de euros y 201 millones de euros, respectivamente. Este beneficio es el resultante de la consolidación por integración global de todas las sociedades dependientes del Grupo DISA.

En el año 2025, la contribución a la financiación pública a través de tributos y cotizaciones a la seguridad social del Grupo DISA, sin considerar el efecto del subgrupo Damm, sigue concentrándose principalmente en España, donde superó los 860 millones de euros. Concretamente, cerca de 834 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 36 millones de euros.

No obstante, en la última década, el Grupo DISA, como muestra de su compromiso con la creación de empleo y el estado de bienestar, ha duplicado su coste laboral y sus aportaciones a la Seguridad Social.

Refiriéndonos solo a la Contribución Tributaria realizada en el ejercicio 2025 por las sociedades que forman parte del Grupo DISA en España, esta cifra presenta un incremento del 18% respecto a 2024, pasando de 688 millones de euros a 834 millones. El incremento está directamente vinculado con el aumento de volúmenes de combustible vendidos. De los 834 millones de euros tributados, 285 corresponden a la recaudación por la imposición indirecta sobre el consumo (IGIC, IVA y similares) y 483 millones al Impuesto Especial sobre Hidrocarburos. Adicionalmente, se muestran datos idénticos relativos a la actividad de las sociedades del Grupo DISA en Portugal y Uruguay.

ESPAÑA

Balance Fiscal: importes ingresados	2025 (Miles de euros)	2024 (Miles de euros)
Impuesto Especial Combustibles	483.298	398.036
IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES	26.211	19.434
CUOTAS SEGURIDAD SOCIAL (cuota empresa+trabajador)	35.548	34.577
IRPF (empleados y profesionales)	14.098	14.702
IBI y otros impuestos locales	6.826	4.988
IRPF, IRNR e IS (otras retenciones)	6.256	5.273
Impuesto sobre el Valor de la Producción de Energía Eléctrica (IVPEE)	1.565	902
TOTAL COSTE POR PAGO DE IMPUESTOS Y SEGURIDAD SOCIAL	573.801	477.912
% s/Cifra de Negocios	9 %	21,15%
Saldo neto de IVA ingresado en Hacienda	278.960	227.332
Exacción combustibles Canarias	6.363	6.528
Saldo neto de IGIC ingresado en Hacienda	5.714	6.875
Otros Impuestos Especiales (gas natural y electricidad)	4.885	3.443
Otros tributos	40	24
TOTAL CONTRIBUCIÓN GRUPO DISA A INGRESOS FISCALES Y SEGURIDAD SOCIAL	869.764	722.115

(201-1,201-4)

	2025	2024
Impuesto sobre beneficios pagados (miles de euros)	26.211	19.434

	2025	2024
Subvenciones públicas recibidas (miles de euros)	70	-

PORTUGAL

Balance Fiscal: importes ingresados	2025 (Miles de euros)	2024 (Miles de euros)
Impuesto Especial Combustibles	338.575	331.522
Impuesto sobre Sociedades	13.567	1.296
Cuota Seguridad Social	9.121	7.240
IRPF (empleados y profesionales)	4.596	3.914
Impuesto Municipal de Bienes Inmuebles (IMI)	182	218
IRPF, IRNR e IS (otras retenciones)	-	-
Impuesto sobre el Valor de la Producción de Energía Eléctrica (IVPEE)	53	22
Total coste por pago de impuestos y seguridad social	366.094	344.211
% s/Cifra de Negocios	21,35%	21,14%
Saldo neto de IVA ingresado en Hacienda	184.952	191.387
Contribución Extraordinaria del Sector Energético (CSE)	367	398
Total contribución grupo DISA a ingresos fiscales y seguridad social	551.412	535.997

URUGUAY

Balance Fiscal: importes ingresados en el ejercicio 2025	2025 (Miles de euros)	2024 (Miles de euros)
Impuesto Especial Combustibles	2.675	4.067
Impuesto sobre Sociedades	401	296
Cuota Seguridad Social	591	582
IRPF (empleados y profesionales)	777	1.015
Otros impuestos locales	1.003	928
Retenciones de impuestos	814	1.093
Total coste por pago de impuestos y seguridad social	6.264	7.980
% s/Cifra de Negocios	1,15 %	-
Saldo neto de IVA ingresado en Hacienda	505	479
Total contribución grupo DISA a ingresos fiscales y seguridad social	6.769	8.459

	2025 (Miles de euros)	2024 (Miles de euros)
Impuesto sobre beneficios pagados ¹⁸	-	-

¹⁸ En Uruguay los conceptos por el impuesto sobre beneficios en el ejercicio 2025 y 2024 fueron pagos en su totalidad con créditos fiscales y compensaciones de estos.

ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY11/2018 Y ESTÁDARES 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	GRI 2-2	1.1 Sociedades y Productos	
	GRI 2-6	1. Modelo de negocio. 1.1. Sociedades y productos 1.2. Clientes y mercados	
	GRI 2-1	1. Modelo de negocio 1.1. Sociedades y productos 1.2. Clientes y Mercados	
	GRI 2-22	1. Modelo de negocio 1.4. Objetivos y estrategias	
	GRI 2-23	1. Modelo de negocio 1.5. Valores y principios	
	GRI 2-9	1. Modelo de negocio 1.6. Gobierno corporativo	
	GRI 2-23, 2-12, 201-2	1. Modelo de negocio 1.7. Impactos, riesgos y oportunidades principales	

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
Políticas		GRI 3-3	2. Información sobre cuestiones ambientales 2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación
Principales riesgos		GRI 2-23	1.7. Impactos, riesgos y oportunidades principales
		GRI 2-12	1.7. Impactos, riesgos y oportunidades principales
		GRI 201-2	1.7. Impactos, riesgos y oportunidades principales

	particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			
General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad.	GRI 2-12	2. Información sobre cuestiones ambientales	
		GRI 2-27	2. Información sobre cuestiones ambientales	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 3-3	2. Información sobre cuestiones ambientales 2.2. Economía Circular, prevención y gestión de residuos	
		GRI 2-12	2. Información sobre cuestiones ambientales	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 2-12	2. Información sobre cuestiones ambientales	
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 2-27	2. Información sobre cuestiones ambientales	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 3-3	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
		GRI 302-4	2.3.3 Energía	
		GRI 302-5	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
		GRI 305-7	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
		GRI 305-5	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 3-3	2.2. Economía circular, prevención y gestión de residuos	
		GRI 306-2	2.2.1. Residuos	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 3-3	2.2.2. Desperdicio alimentario	
Usos sostenibles de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 303-1	2.3.1 Agua	
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 3-3	2.3.2 Materias primas y materiales	
		GRI 301-1	2.3.2. Materias primas y materiales	
		GRI 301-2	2.3.2. Materias primas y materiales	
		GRI 301-3	2.3.2. Materias primas y materiales	
		GRI 2-6	2.3.3 Energía	
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables.	GRI 302-1	2.3.3 Energía	
		GRI 3-3	2.3.3 Energía	
		GRI 302-3	2.3.3 Energía	

		GRI 302-4	2.3.3 Energía	
		GRI 302-5	2.3.3 Energía	
Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.	GRI 305-1	2.1 Cambio Climático y otros tipos de contaminación 2.1.2. Huella de carbono	
		GRI 305-2	2.1 Cambio Climático y otros tipos de contaminación 2.1.2. Huella de carbono	
		GRI 305-3	2.1 Cambio Climático y otros tipos de contaminación 2.1.2 Huella de carbono	
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.	GRI 3-3	2.1 Cambio climático y otros tipos de contaminación	
		GRI 201-2	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación 2. Información sobre cuestiones ambientales	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 3-3	1.7. Impactos, riesgos y oportunidades principales	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 304-3		
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 304-1	2.4. Protección de la biodiversidad	
		GRI 304-2		

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-25, 3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
		GRI 2-19	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Se ha realizado un análisis de políticas general para la elaboración del Estado de Información no Financiera. Como beneficios sociales, tanto para los empleados/as de DISA a jornada completa como el resto pueden disfrutar de seguro de vida, seguro médico, cobertura por incapacidad o invalidez, baja por maternidad o paternidad, fondo de pensiones (sólo para empleados a jornada completa) y acciones (sólo para cargos Directivos).

Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			Grupo DISA no considera ningún riesgo relevante en este aspecto.
		NO GRI	3.3 Salud y seguridad	Los riesgos y los procesos de personal son los incorporados en la prevención de riesgos laborales.
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 2-7	3.1. Empleo 3.1.1. Ocupación	
		GRI 405-1b	3.1. Empleo 3.1.1. Ocupación	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	GRI 2-7	3.1. Empleo 3.1.1. Ocupación	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 2-7	3.1. Empleo 3.1.1. Ocupación	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1b	3.1. Empleo 3.1.1. Ocupación	
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	GRI 405-2	3.1.2 Remuneraciones	
	Brecha Salarial.	GRI 405-2	3.1.2 Remuneraciones	
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 202-1	3.1.2 Remuneraciones	
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	GRI 2-19	3.1.2 Remuneraciones	
	Implantación de medidas de desconexión laboral.	NO GRI	3.1.1. Ocupación 3.1.3 Políticas de desconexión laboral	
Organización del trabajo	Empleados con discapacidad.	GRI 405-1. b)	3.7. Accesibilidad universal de personas con discapacidad	
	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 2-7	3.3.1 Ocupación	
		Cualitativo	3.2.1. Organización del tiempo de trabajo	
	Número de horas de absentismo.	GRI 403-2	3.2.2. Absentismo	
Salud y Seguridad	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	
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 3-3 GRI 2-25	3.3. Salud y Seguridad	
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	GRI 403-2 GRI 403-9		
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	GRI 403-3 403-10		

Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-30	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.
		GRI 403-4		
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	3.4. Relaciones Sociales	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4	3.4. Relaciones Sociales	Los temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos son aquellos establecidos en el convenio de la normativa vigente aplicable.
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3 GRI 2-25	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	NO GRI	3.7. Accesibilidad universal de personas con discapacidad	Para promover la accesibilidad, los accesos a los puestos de trabajo están habilitados y acondicionados tal y como lo estipula la ley vigente.
		GRI 405-1	3.7. Accesibilidad universal de personas con discapacidad	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	GRI 3-3	3.6. igualdad y no discriminación	
	Planes de igualdad.	GRI 406-1	3.6. Igualdad y no discriminación	
	Medidas adoptadas para promover el empleo.	GRI 404-2	3.5. Formación	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 2-23	3.6. Igualdad y no discriminación	
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 2-25	3.7. Accesibilidad universal de personas con discapacidad	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 406-1	3.6. Igualdad y no discriminación	

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	
		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			Grupo DISA no considera ningún riesgo relevante en este aspecto.
				Grupo DISA no considera ningún riesgo relevante en este aspecto.

	se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos.	GRI 3-3	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 3-3	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	No se han recibido denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	GRI 3-3 GRI 406-1 GRI 411-1	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	No se han recibido denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 3-3	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	

INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3, 2-26	5.1. Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	Personal formado en políticas anticorrupción.
		GRI 205-2		
		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.			La Compañía no ha considerado riesgo fuera de lo normal en este aspecto. Sin embargo, cuenta con mecanismos de prevención.
		GRI 205-3		No se ha registrado ningún caso confirmado de corrupción en las sociedades que forman DISA.
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 3-3	5.1. Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 3-3	5.1. Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 3-3	5.2. Aportaciones a fundaciones y	

		GRI 201-1 203-2	entidades sin ánimo de lucro	
		GRI 203-2		
		GRI 415-1		La sociedad no realiza gastos en este aspecto.

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3	6.1. Impacto de la actividad en la sociedad 6.3. subcontratación y proveedores	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			El Grupo no ha considerado ningún riesgo relevante en este aspecto.
				El Grupo no ha considerado ningún riesgo relevante en este aspecto.
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 203-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
		GRI 203-2		
		GRI 204-1	6.3 Subcontratación y proveedores	
		GRI 413-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
		GRI 413-2		El Grupo DISA no realiza actividades con impactos negativos significativos en las comunidades locales.
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 203-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
		GRI 203-2		El Grupo no ha contabilizado los impactos económicos indirectos.
		GRI 413-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
		GRI 413-2		La organización no realiza operaciones con impactos negativos significativos en las comunidades locales.
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.	GRI 413-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
	Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 2-28	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
		GRI 203-1 GRI 203-2	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	

Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 3-3	6.3. Subcontratación y proveedores	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 308-1	6.3. Subcontratación y proveedores	Cadena de suministro.
		GRI 308-2	6.3. Subcontratación y proveedores	
		GRI 407-1		No se han identificado.
		GRI 409-1		No se han identificado.
		GRI 414-1	6.3. Subcontratación y proveedores	
		GRI 414-2		La sociedad no ha experimentado impactos sociales negativos en la cadena de suministro.
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 308-1	6.3. Subcontratación y proveedores	
		GRI 308-2		No ha habido impactos ambientales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas.
		GRI 414-2	6.3. Subcontratación y proveedores	
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 416-1	6.4.1 Salud y Seguridad de los Consumidores	
		GRI 416-2		No se contemplan casos de incumplimiento de salud y seguridad.
		GRI 417-1	6.4.1 Salud y Seguridad de los Consumidores	
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 2-26	6.4.2. Sistemas de reclamación y quejas	
		GRI 418-1		
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país.	GRI 207-1		
	Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4	6.5 Información fiscal	
	Impuestos sobre beneficios pagados.	NO GRI 201-1		

ANEXO II: LISTADO CENTROS DE TRABAJO

ESPAÑA

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
DISA Suministros y Trádin	AGRU	Of. Barcelona	Barcelona
DISA Suministros y Trádin	AGRU	Río Bullaque	Madrid
DISA Suministros y Trádin	AGRU	Of. Fomento	Santa Cruz
Convenien Distribucion SL	CODI	CODI Chil	Las Palmas
Convenien Distribucion SL	CODI	Acorán	Santa Cruz
DISA Capital	DICA	Río Bullaque	Madrid
DISA Corporación Petrol.	DICO	Paseo La Habana	Madrid
DISA Corporación Petrol.	DICO	Río Bullaque	Madrid
DISA Corporación Petrol.	DICO	Of. Fomento	Santa Cruz
DISA Energía Eléctrica	DIEL	Párroco V.Reina	Las Palmas
DISA Energía Eléctrica	DIEL	Of. Fomento	Santa Cruz
DISA Servicios Energético	DIEN	Párroco V.Reina	Las Palmas
DISA Servicios Energético	DIEN	Of. Fomento	Santa Cruz
Fundación DISA	DIFU	Tomás Morales	Las Palmas
DISA Gas S.A.U.	DIGA	Lanzarote	Las Palmas
DISA Gas S.A.U.	DIGA	Párroco V.Reina	Las Palmas
DISA Gas S.A.U.	DIGA	Río Bullaque	Madrid
DISA Gas S.A.U.	DIGA	Of. Fomento	Santa Cruz
DISA Generación S.A.U.	DIGE	Of. Fomento	Santa Cruz
DISA Holding Energético	DIHE	Lab. Salinetas	Las Palmas
DISA Holding Energético	DIHE	Párroco V.Reina	Las Palmas
DISA Holding Energético	DIHE	Río Bullaque	Madrid
DISA Holding Energético	DIHE	A. Rguez. López	Santa Cruz
DISA Holding Energético	DIHE	Lab. Costa Sur	Santa Cruz
DISA Holding Energético	DIHE	Of. Fomento	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Dácil new	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Herbaní new	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Hespérides	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Mencey new	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Tinerfe	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	Of. Fomento	Santa Cruz
Disa Nexsport Adeje	DINA	Nexsport Adeje	Santa Cruz
DISA Renovables	DINO	Fomento	Santa Cruz
DISA O&M Renovables	DIOM	Las Eras	Santa Cruz
DISA O&M Renovables	DIOM	Fomento	Santa Cruz
DISA O&M Renovables	DIOM	Rosa la Arena	Las Palmas
DISA Península SLU	DIPE	Río Bullaque	Madrid
DISA Península SLU	DIPE	Ofic. Barcelona	Barcelona

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
DISA Península SLU	DIPE	Fomento	Santa Cruz
DISA Red de Serv. Petr.	DIRE	Fomento	Santa Cruz
DISA Red de Serv. Petr.	DIRE	Párroco V.Reina	Las Palmas
DISA Restauración y Ocio	DIRO	Río Bullaque	Madrid
DISA Restauración y Ocio	DIRO	A. Rguez. López	Santa Cruz
DISA Atención Cliente SLU	DITE	A. Rguez. López	Santa Cruz
DISA Atención Cliente SLU	DITE	Párroco V.Reina	Las Palmas
DISA División Internac.SL	DIVI	Río Bullaque	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Rivabellosa	Alava
Expl. Estación Servicio	ESSA	Rabassa	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	Elche	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	Armillá	Granada
Expl. Estación Servicio	ESSA	Univ.de Jaen	Jaen
Expl. Estación Servicio	ESSA	Villalba	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Los Viñedos	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Casarrubios II	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	Villaverde	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Ciempozuelos	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Moraleja	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Torremolinos	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Benalmadena	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	R. Higuero	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	El Tarajal	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Muguiro	Navarra
Expl. Estación Servicio	ESSA	Pizarro	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Osuna	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Palmete	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Vistazul	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Los Palillos	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Alcalá Guadaira	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Pal. Congreso	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Gelves	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	San Nicolas	Almería
Expl. Estación Servicio	ESSA	Alfonso XIII	Melilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Puente Triana	Melilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Carlos V	Melilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Makro Badalona	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Baix Llobregat	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Canvinyalets	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Illa Sabadell	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Makro Z. Franca	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Antequera	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Plaza Mayor	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Guadalobon	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	CEE Santa Marta	Salamanca

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Godella	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Cristo de la Fe	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Tablantes	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Far de L'Ampurd	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Junquera	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Almazara	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	Parque Forestal	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Los Castillos	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Serrería	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Estepona	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Tremañes	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	Iradier Terré	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Puerto Banús	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Humanes	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Azuqueca Henar	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	Parla	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	V. Complutense	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Cabopino	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Encuentro	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Aerosevilla	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Valdemorillo	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Sancti Spiritus	Salamanca
Expl. Estación Servicio	ESSA	Villalpando	Zamora
Expl. Estación Servicio	ESSA	Villanueva	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Bormujos	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Baeza	Jaen
Expl. Estación Servicio	ESSA	Fuente El Saz	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Polaris Murcia	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Manga	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Soto Henares	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Alcalá Henares	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	El Quema	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Azucarera	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	El Mirador	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Pedreguer Norte	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	Montico Golf	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Salt	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Las Monjas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Vinyols i Arcs	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	San Lucas	Jaen
Expl. Estación Servicio	ESSA	Bujalmoro	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Alcanar	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Arriaundi	Vizcaya
Expl. Estación Servicio	ESSA	Alhendín	Granada
Expl. Estación Servicio	ESSA	CEE Las Tablas	Madrid

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Pedreguer Sur	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	Palencia	Palencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Muela	Zaragoza
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Isla	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	L. A. S. Rafael	Segovia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Loma Verde	Granada
Expl. Estación Servicio	ESSA	CEE Las Tejas	Leon
Expl. Estación Servicio	ESSA	Betoño	Alava
Expl. Estación Servicio	ESSA	El Corredor	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	Olías del Rey	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	Molins de Rey	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Getafe	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Alcorcón	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Torrejón Rey	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	Rana Chica	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Trapiche	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Serna	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Trafalgar	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	Alcoy	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	Valdepeñas	Ciudad Real
Expl. Estación Servicio	ESSA	Santiga	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Caballo Blanco	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Beniparrell	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	El Marquesado	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Victoria	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Parquesol	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Laguna Duero	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Illescas	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	Cúllar	Granada
Expl. Estación Servicio	ESSA	Fontanar	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	Guadarrama	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Jarrio I	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	Calafell	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	CEE Corredoria	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	San Agustín	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	Arroyo Leganés	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Altorreal	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Juan de Borbon	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Cambrils	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Pineda	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Riudoms	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Canonjía	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Autovía Salou	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Borges Blanques	Lleida
Expl. Estación Servicio	ESSA	Vázquez y Castr	Asturias

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Casablanca	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Los Palacios	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Cartaya	Huelva
Expl. Estación Servicio	ESSA	Lepe	Huelva
Expl. Estación Servicio	ESSA	Sanlúcar de Bar	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Portichuelos	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Lucena	Córdoba
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Liebre	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Giralda	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Dulce Nombre N	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Estepa	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Dulce Nombre S	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Los Prados	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Coín	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Mercamurcia	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Marchena	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Alcobendas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	CEE Cerillero	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	Las Cabezas	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Toledo	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	Valparaíso	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	Alcarrás	Lleida
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Roca Store	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Bóvila	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Talavera La Rea	Badajoz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Puerta Levante	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Vilafranca	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Muelle Dato	Ceuta
Expl. Estación Servicio	ESSA	D. Pto. Ceuta	Ceuta
Expl. Estación Servicio	ESSA	Av. de Gijón	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Torres Alameda	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Seseña	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	Valdebebas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Valdoviño	A Coruña
Expl. Estación Servicio	ESSA	Av. Orihuela	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	Villalegre	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	Aerorejerez	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Anglés	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Montesa	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Elda	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	Petrer	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	Capmany	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Las Fuentes	Zaragoza
Expl. Estación Servicio	ESSA	Makro Valencia	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	D. Varadero	Ceuta

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Av. Cataluña	Zaragoza
Expl. Estación Servicio	ESSA	Igollo	Cantabria
Expl. Estación Servicio	ESSA	L. Concepción	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Makro S. María	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Urduliz	Vizcaya
Expl. Estación Servicio	ESSA	Makro Barajas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Makro Bilbao	Vizcaya
Expl. Estación Servicio	ESSA	Granollers	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Makro Murcia	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Machupichu	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Collado Mediano	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Rivas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Puerta Madrid	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Ávila	Ávila
Expl. Estación Servicio	ESSA	Altapeña	Cantabria
Expl. Estación Servicio	ESSA	Denia	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	Fuentidueña	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Las Cumbres	Badajoz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Rincon Victoria	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Torrent	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Jérica	Castellón
Expl. Estación Servicio	ESSA	Ronda	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	San Pedro de No	A Coruña
Expl. Estación Servicio	ESSA	CEE JR Jiménez	Huelva
Expl. Estación Servicio	ESSA	Coslada	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Nijareña	Almería
Expl. Estación Servicio	ESSA	Almansa	Albacete
Expl. Estación Servicio	ESSA	Celrá	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Tona	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Dorada	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	C. del Vallés	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Son Valentí	Baleares
Expl. Estación Servicio	ESSA	Makro Palma	Baleares
Expl. Estación Servicio	ESSA	Merida	Badajoz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Badajoz Expres	Badajoz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Francoli	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	Cazalegas	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	Salinas	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	Martos	Jaen
Expl. Estación Servicio	ESSA	Av. Burgos	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Lozoyuela	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	La Cabrera	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Segovia	Segovia
Expl. Estación Servicio	ESSA	San Cristobal	Segovia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Alberto Aguiler	Madrid

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Plaza Elíptica	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	M40	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Tomelloso	Ciudad Real
Expl. Estación Servicio	ESSA	Goya	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Manzanares	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Vista Giralda	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	Colmenar	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Makro Leganés	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Redován	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	El Dorado	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Puente Praga	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Guadalajar Nudo	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	Algete	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Vallecas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Av. Andalucía	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Viña de Tomillo	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Fraga	Huesca
Expl. Estación Servicio	ESSA	CEE Góngora	León
Expl. Estación Servicio	ESSA	Urnieta	Guipúzcoa
Expl. Estación Servicio	ESSA	Benavente	Zamora
Expl. Estación Servicio	ESSA	Navalmoral	Cáceres
Expl. Estación Servicio	ESSA	CEE Los Majuelo	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Valldemoss	Baleares
Expl. Estación Servicio	ESSA	Región Murciana	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	Boiro	A Coruña
Expl. Estación Servicio	ESSA	Gualdalhorce	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Catena	Ceuta
Expl. Estación Servicio	ESSA	Punta Almina	Ceuta
Expl. Estación Servicio	ESSA	Padul	Granada
Expl. Estación Servicio	ESSA	Herrera Oria	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	Marratxi	Baleares
Expl. Estación Servicio	ESSA	Lugo	Lugo
Expl. Estación Servicio	ESSA	Villaescus	Cantabria
Expl. Estación Servicio	ESSA	Archidona	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Makro Santander	Cantabria
Expl. Estación Servicio	ESSA	Plasencia	Cáceres
Expl. Estación Servicio	ESSA	Av. Aviación	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Pozoblanco	Córdoba
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alhaurín	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Montoro	Córdoba
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. AGUILAR	Córdoba
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. ALMODOVAR	Córdoba
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. IPONUBA	Córdoba
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Ecija	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. FAEMER	Córdoba

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. LA RAMBLA	Córdoba
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Badalotosa	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. RUTE	Córdoba
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Arunda	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	Oloki	Navarra
Expl. Estación Servicio	ESSA	Palau	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	El Chorríco	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	San José	Murcia
Expl. Estación Servicio	GAPO	El Sauzal Trans	Santa Cruz
Expl. Estación Servicio	GAPO	Montañeta	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Arrecife	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Maspalomas	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	La Laguna	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Telde	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Salinetas	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Ingenio	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Santa Cruz	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	La Cuesta	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Icod	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Firgas	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Güímar	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Guia	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Granadilla	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Los Campitos	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	La Vera	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Chio	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Fomento	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GARE	Fomento	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	INSC	Acorán	Santa Cruz
Gasificadora Regional Can	INSC	Güímar	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Nave La Hondura	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	El Goro – Telde	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Salinetas	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Tall.Granadilla	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	LFUE	Fuerteventura	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	LGOM	La Gomera	Santa Cruz
DISA Fuerteventura, S.L.	LGRA	Salinetas	Las Palmas
DISA Gomera, S.L.	LHIE	Valverde	Santa Cruz
DISA Gran Canaria, S.L.	LLAN	Lanzarote	Las Palmas
DISA El Hierro, S.L.	LPAL	Breña Baja	Santa Cruz
DISA La Palma, S.L.	LPAL	Breña Alta	Santa Cruz
DISA La Palma, S.L.	LTEN	Fomento	Santa Cruz
DISA La Palma, S.L.	LTEN	Granadilla	Santa Cruz
DISA Tenerife, S.L.	LTEN	Salinetas	Santa Cruz
DISA Tenerife, S.L.	LTEN	Melilla	Santa Cruz

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
DISA Tenerife, S.L.	LTEN	Párroco V.Reina	Santa Cruz
DISA Tenerife, S.L.	LTEN	Lab. Costa Sur	Santa Cruz
DISA Tenerife, S.L.	LTRA	Distribución	Santa Cruz
DISA Gestión Log., S.L.	LTRA	Salinetas	Santa Cruz
DISA Gestión Log., S.L.	LTRA	Lanzarote	Santa Cruz
DISA Gestión Log., S.L.	LTRA	Fuerteventura	Santa Cruz
DISA Gestión Log., S.L.	LTRA	Breña Alta	Santa Cruz
DISA Gestión Log., S.L.	LTRA	La Gomera	Santa Cruz
DISA Gestión Log., S.L.	LTRA	Río Bullaque	Santa Cruz
DISA Energy S.L.U	PELI	Barcelona	Barcelona
DISA Energy S.L.U	PELI	Río Bullaque	Madrid
Prio Movilidad SLU	PMOV	Madrid	Madrid
Prio Movilidad SLU	PMOV	Fresno	León
Prio Movilidad SLU	PMOV	Rueda	Valladolid
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Bañaderos	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Agüimes	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Guía	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. La Laguna	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. El Sebadal	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Tamaraceite	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. El Roque	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. T.Morales	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Vegueta	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Ofra	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Tío Pino	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. V. Penetraci	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Icod	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. P. Anchieta	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Aracayú	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. El Chorrillo	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. El Ramonal	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Arucas	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Tarahales I	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Alcaravanera	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Mogán	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Nva Ingenio	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. San Miguel	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Puerto Rico	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Bj Gigantes	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Candelaria	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Ofra	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. C. Blancas	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Arinaga Aut.	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. La Matanza	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. La Victoria	Santa Cruz

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Dehesas	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. La Perdoma	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. El Águila	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Los Barros	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Balneario I	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	CEE D. Pardilla	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Náutico	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Güímar	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Tres de Mayo	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Sobradillo	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Sta Úrsula	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Chumberas	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Los Majuelos	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Gáldar	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. San Mateo	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Tijoco	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Playa S. Juan	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Realejos	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Dragón Canar	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Rehoyas	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Escaleritas	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Bocabarranco	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	CEE D. Caletill	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. La Oliva	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Las Chafiras	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Río Cabras	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Fañabe	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Balneario II	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	CEE D. Delicias	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Arucas	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Juan XXIII	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Icod	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Chil	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Ravelo	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Bco Grande	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Valverde	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. Teror	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	CEE D. Chil	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Nva Aéroport	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Tegui Golf	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Aeropuerto	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. C. Tegui	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Arrecife	Las Palmas

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Circunv I	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Flick Lanza	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Maspalomas	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Los Mármolés	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Valterra	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	CEE.D. Pto L Luz	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Arona	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. El Caracol	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. El Mayorazgo	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Bajamar	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Costa Calma	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Valle G. Rey	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Vallehermoso	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Fomento	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Corralejo	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Telde	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. El Charco	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. P del Carmen	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Puntallan	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Secundino	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. El Matorral	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Jinámar	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Sta Lucia	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Granadilla	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Ingenio	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Tejina	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Juan Grande	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Balos	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. El Sauzal	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Tacoronte	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Autopista	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Cr. Melenara	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. 4 Puertas	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Carrizal	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	S. Arinaga	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Los Silos	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. San José	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Punto Fiel	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Hermigua	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Muelle Gome	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Taco	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. La Aldea	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Pto. La Luz	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Circun II	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. El Socorro	Santa Cruz

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Agaete	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	D. Jandia	Las Palmas
Renta Insular Canaria S.A	RINC	Río Bullaque	Madrid
Syocsa-Inarsa & Fitness.	SYIF	Nexport Telde	Las Palmas

PORTUGAL

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
Prio Energy, S.A.	2ENE	Aveiro – Escritórios	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	Gafanha - Parque De Tanques	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 004 Oliveira De Frades	Viseu
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 005 Vale De Cambra	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 006 Pacos De Ferreira	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 007 Maia Pedroucos	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 009 Maia Diagonal	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 010 Povia De Varzim	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 011 Vagos	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 012 Coimbra Taveiro	Coimbra
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 013 Braga Fojo S	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 016 Santo Tirso	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 017 Vila Das Aves	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 018 Fiaes	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 019 Porto Zi	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 020 Vila Nova Gaia N222	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 021 Alverca	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 022 Gafanha Da Nazare	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 023 Avanca	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 024 Estarreja	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 026 Damaia Amadora	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 027 Alenquer	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 030 Obidos	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 032 Trajouce	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 033 Grandola**	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 034 Canelas	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 036 Amares	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 037 Entroncamento	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 038 Faro	Faro
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 042 Guia	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 043 Caxinas	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 044 Portalegre	Portalegre
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 045 Lisboa Av. Roma	Lisboa

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 050 Fernao Ferro	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 054 Viseu	Viseu
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 055 Altura	Faro
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 056 Arroja	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 057 Castanheira Ribatejo	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 058 Coimbra Parque Verde	Coimbra
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 059 Guimaraes	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 060 Leiria Circular	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 061 Borba S	Évora
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 064 A16e Sintra Cascais	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 065 A16o Sintra Cascais	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 066 Famoses	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 067 Lisboa Eixo N-S	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 068 Vialonga	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 069 Alvide	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 070 Matosinhos** (Norauto)	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 072 Castanheira Trucks	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 074 Aveiro Verdemilho	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 075 Alfovelos	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 076 Carcavelos	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 077 A25 Aveiro Praias	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 078 A25 Praias Aveiro	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 079 Canidelo	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 080 Palhais Barreiro	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 083 Alfena Zi	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 085 A13 Alvaizere Este	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 086 A13 Alvaizere Oeste	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 087 Setubal Centro	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 088 Moita**	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 094 A8 Obidos Este	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 095 A8 Obidos Oeste	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 096 A-Dos-Cunhados	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 097 Famalicao	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 098 Evora Zi	Évora
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 100 Porto-Fabrica Cobre	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 101 Trofa	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 103 Guarda	Guarda
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 104 Arroios	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 105 Lourinha	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 106 Lisboa Campo Grande	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 107 Lisboa Expo	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 108 Parede	Lisboa

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 109 Gondomar	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 110 Maia Via Ardegaes	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 111 Sao Mamede De Infesta	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 112 Sao Felix Da Marinha	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 113 Figueira Foz	Coimbra
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 114 Palmela	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 115 Fanzeres - Gondomar	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 116 Nogueira Da Maia	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 117 Moreira Da Maia	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 125 Arrancada Do Vouga	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 801 Oeiras	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 803 Trafaria	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 804 Alcantarilha	Faro
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 805 Amora	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 806 Montijo	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 807 Vila Amelia N	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 808 Vila Amelia S	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 809 Vila Cha	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 811 Rio Maior O	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 812 Fao	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 813 Barqueiros	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 814 Barroselas	Viana do Castelo
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 815 Porto Alto N	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 816 Porto Alto S	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 819 Braga Real	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 820 Portela Padeiras	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 821 Vila St Andre	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 823 Torres Novas S	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 824 Marco Do Grilo	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 825 Lagoa N	Faro
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 827 Albergaria-A-Velha E	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 828 Albergaria-A-Velha O	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 830 Benavente O	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 832 Tremoceira O (Porto Mos)	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 833 Mealhada E	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 835 S Joao Ver E (Feira)	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 836 S Joao Ver O (Feira)	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	Pa 837 Vilar Formoso N	Guarda
Prio Energy, S.A.	2BIO	Pa 840 Covilha O	Castelo Branco
Prio Energy, S.A.	2SUP	Pa 841 Alfeizerao	Leiria
PRIO BIO, S.A.	2GLI	Gafanha – Fábrica	Aveiro
PRIO SUPPLY, S.A.	PMOV	Gafanha - Parque De Tanques	Aveiro

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
Prio.E Mobility Solutions	LURE	Aveiro – Escritórios	Aveiro
PRIO GÁS LISBOA, S.A.	LURE	Lisboa - Parque Gás	Lisboa
DISA LUSITANIA, S.A.	LURE	Aveiro – Escritórios	Aveiro
DISA LUSITANIA, S.A.	LURE	Es 102 Gondomar	Porto
DISA LUSITANIA, S.A.	LURE	Es 103 Recarei	Porto
DISA LUSITANIA, S.A.	LURE	Es 104 Tavira	Faro
DISA LUSITANIA, S.A.	LURE	Es 105 Aguada De Baixo E	Aveiro
DISA LUSITANIA, S.A.	LURE	Es 106 Aguada De Baixo O	Aveiro
DISA LUSITANIA, S.A.	LURE	Es 107 Alges	Lisboa
DISA LUSITANIA, S.A.	LURE	Es 108 Braga Maximinos E	Braga
DISA LUSITANIA, S.A.	LURE	Es 109 Braga Maximinos O	Braga
DISA LUSITANIA, S.A.	LURE	Es 110 Nazare	Leiria
DISA LUSITANIA, S.A.	LURE	Es 111 A16 Mira Sintra N	Lisboa
DISA LUSITANIA, S.A.	LURE	Es 112 A16 Mira Sintra S	Lisboa
DISA LUSITANIA, S.A.	LURE	Es 113 Seixal	Setúbal
DISA LUSITANIA, S.A.	LURE	Es 114 Guimaraes Creixomil	Braga
DISA LUSITANIA, S.A.	LURE	Es 117 Perafita	Porto
DISA LUSITANIA, S.A.	LURE	Es 118 Infantado Loures	Lisboa
DISA LUSITANIA, S.A.	LURE	Es 120 Estoril	Lisboa
DISA LUSITANIA, S.A.	LURE	Es 121 Argoncilhe	Aveiro
DISA LUSITANIA, S.A.	LURE	Es 124 Aguas Santas	Porto
DISA LUSITANIA, S.A.	LURE	Es 125 Alfena	Porto
DISA LUSITANIA, S.A.	LURE	Es 127 Lagos Meia Praia	Faro
CPCPC, S.A.		Aveiro – Escritórios	Aveiro
CPCPC, S.A.		Cp 101 Marco	Porto
CPCPC, S.A.		Cp 102 Azurem	Braga
CPCPC, S.A.		Cp 103 Chaves 1	Vila Real
CPCPC, S.A.		Cp 105 Donim	Braga
CPCPC, S.A.		Cp 106 Pevidem	Braga
CPCPC, S.A.		Cp 107 Roriz	Braga
CPCPC, S.A.		Cp 109 Bustelo	Aveiro
CPCPC, S.A.		Cp 110 Rio De Moinhos	Porto
CPCPC, S.A.		Cp 111 Canidelo V. Conde	Porto
CPCPC, S.A.		Cp 112 Circunvalacao	Porto
CPCPC, S.A.		Cp 114 Prado	Braga
CPCPC, S.A.		Cp 115 Vila Verde	Braga
CPCPC, S.A.		Cp 116 Correlha	Viana do Castelo
CPCPC, S.A.		Cp 117 Portela Do Vade	Braga
CPCPC, S.A.		Cp 118 Refoios	Viana do Castelo
CPCPC, S.A.		Cp 119 Ermal	Braga
CPCPC, S.A.		Cp 122 Tabuaco	Viseu
CPCPC, S.A.		Cp 123 Samaioes	Vila Real

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
CPCPC, S.A.		Cp 124 Arrifana	Aveiro
CPCPC, S.A.		Cp 125 Celorico	Braga
CPCPC, S.A.		Cp 126 Vieira Do Minho	Braga
CPCPC, S.A.		Cp 127 Coimbroes	Porto
CPCPC, S.A.		Cp 128 Olival	Porto
CPCPC, S.A.		Cp 129 Macedo De Cavaleiros	Bragança
CPCPC, S.A.		Cp 131 Queira	Viseu
CPCPC, S.A.		Cp 132 Ribeirao	Braga
CPCPC, S.A.		Cp 133 Baguim Do Monte	Porto
CPCPC, S.A.		Cp 141 Cantanhede	Coimbra
CPCPC, S.A.		Cp 143 Ovar P	Aveiro
CPCPC, S.A.		Cp 144 Ovar S	Aveiro
CPCPC, S.A.		Cp 145 Moncao	Viana do Castelo
CPCPC, S.A.		Cp 146 Carregal Do Sal	Viseu
CPCPC, S.A.		Cp 150 Marinhais	Santarém
CPCPC, S.A.		Cp 152 Cristelo	Porto
CPCPC, S.A.		Cp 154 Ataes	Porto
CPCPC, S.A.		Cp 155 Elvas	Portalegre
CPCPC, S.A.		Cp 156 Monforte	Portalegre
CPCPC, S.A.		Cp 157 Santa Eulalia	Portalegre
CPCPC, S.A.		Cp 158 Galegos	Porto
CPCPC, S.A.		Cp 159 Feiteira P	Porto
CPCPC, S.A.		Cp 160 Feiteira S	Porto
CPCPC, S.A.		Cp 163 Rio Mau	Porto
CPCPC, S.A.		Cp 204 Chaves 2	Vila Real
CPCPC, S.A.		Cp 208 Amarante	Porto
CPCPC, S.A.		Cp 213 Gualtar	Braga
CPCPC, S.A.		Cp 221 Constituicao	Porto
CPCPC, S.A.		Cp 230 Moure	Braga
CPCPC, S.A.		Cp 234 Cartaxo	Santarém
CPCPC, S.A.		Cp 235 Terrugem	Lisboa
CPCPC, S.A.		Cp 248 Frades	Braga
CPCPC, S.A.		Cp 249 Bouro Santa Maria	Braga
CPCPC, S.A.		Cp 251 Pombal	Leiria
CPCPC, S.A.		Cp 253 Carreira Sequeiro	Porto
CPCPC, S.A.		Cp 261 Vilar De Andorinho P	Porto
CPCPC, S.A.		Cp 262 Vilar De Andorinho S	Porto

URUGUAY

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
DISA Montevideo S.A. / Misurol S.A.	DIUR	Planta Bella Vista	Uruguay
DISA Montevideo S.A.	DIUR	Planta Aviación	Uruguay
DISA Montevideo S.A.	DIUR	Planta Ancap La Tablada	Uruguay
Misurol S.A.	DIUR	Oficinas centrales	Uruguay
Misurol S.A.	DIUR	Misurol 1	Uruguay
Misurol S.A.	DIUR	Misurol 2	Uruguay
Misurol S.A.	DIUR	Misurol 3	Uruguay
Misurol S.A.	DIUR	Misurol 4	Uruguay
Misurol S.A.	DIUR	Misurol Wordl Trade Center	Uruguay
Misurol S.A.	DIUR	Misurol 6	Uruguay



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
2025

1	MODELO DE NEGOCIO	3
1.1	Sociedades y productos*	3
1.2	Clientes y mercados	9
1.3	Objetivos y estrategia	13
1.4	Órganos de gobierno	18
1.5	Visión del entorno	19
1.6	Impactos, riesgos y oportunidades principales	20
1.7	Análisis de materialidad	23
2	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES	24
2.1	Gestión ambiental	24
2.2	Cambio climático y contaminación.....	26
2.3	Economía circular, prevención y gestión de residuos	33
2.4	Uso sostenible de los recursos	38
2.5	Protección de la biodiversidad	48
3	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	51
3.1	Empleo.....	52
3.2	Organización del trabajo.....	62
3.3	Salud y seguridad laboral	68
3.4	Relaciones sociales	77
3.5	Formación y desarrollo profesional.....	79
3.6	Igualdad y no discriminación	84
3.7	Accesibilidad universal de personas con capacidades diferentes	87
4	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	88
5	INFORMACIÓN RELATIVA AL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE	90
5.1	Sistema de prevención de riesgos penales.....	90
5.2	Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	91
5.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	91
6	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	92
6.1	Impacto de la actividad en la sociedad	92
6.2	Acciones de asociación y patrocinio	102
6.3	Subcontratación y empresas proveedoras	103
6.4	Consumidores y consumidoras.....	107
6.5	Información fiscal	112
7	PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME	113
8	TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	114

1 MODELO DE NEGOCIO

1.1 Sociedades y productos*

(2-1, 2-6) Damm está formada por SA Damm, como sociedad principal, y una red de empresas dependientes pertenecientes a diferentes sectores: fabricación y envasado de cervezas, aguas, refrescos y otras bebidas; servicios de distribución capilar; restauración; y organización y gestión de eventos.

(2-6, 2-1) Las sociedades más relevantes del grupo son:

- **SA Damm.** Elaboración y venta de cerveza, subproductos y sus derivados.
- **COCEDA, SL.** Producción, envasado y venta de cerveza, bebidas refrescantes y agua mineral natural.
- **COCEDA PORTUGAL, SA.** Producción, envasado y venta de cerveza, bebidas refrescantes y agua mineral natural.
- **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.
- **Maltería La Moravia, SL.** Fabricación de malta.
- **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.
- **Corporación Económica Delta, SA.** Tenencia de todo tipo de valores mobiliarios, títulos-valores y activos financieros.
- **Envasadora Mallorquina de Begudes, SLU.** Sociedad dedicada a la industria de aguas minerales, gaseosas y otras bebidas.
- **Distribución Directa Integral, SL.** Empresa de servicios especializada en distribución.
- **Estrella Damm Trading (Shanghai) Co, LTD.** Sociedad de Damm en China que importa y comercializa algunas de las marcas de cerveza de la compañía al por mayor en este país.
- **Damm Brewery (Australia) PTY. LTD.** Sociedad de Damm en Australia que presta servicios de carácter comercial para potenciar la exportación de cerveza por parte de Damm en el país de destino.
- **Brasserie Estrella Damm Quebec Inc.** Sociedad de Damm en Quebec (Canadá) que importa y comercializa algunas de las marcas de cerveza de la compañía al por mayor en este país.
- **Estrella Damm Services Canada Inc.** Sociedad de Damm en Canadá que presta servicios de carácter comercial para potenciar la exportación de cerveza por parte de Damm en el país de destino.
- **Estrella Damm Chile SPA.** Sociedad de Damm en Chile que presta servicios de carácter comercial para potenciar la exportación de cerveza por parte de Damm en el país de destino.
- **Estrella Damm US Corp.** Sociedad de Damm en Estados Unidos que presta servicios de carácter comercial para potenciar la exportación de cerveza por parte de Damm en el país de destino.

- **Setpoint Events, SA.** Organización de toda clase de competiciones y eventos deportivos y culturales.
- **Rumbo Sport, SL.** Organización de competiciones y acontecimientos deportivos o culturales, tales como el Circuito de Pádel Estrella Damm.
- **Rodilla Sánchez, SL (Grupo Rodilla).** Grupo de restauración compuesto por tres marcas: Rodilla, Jamaica Coffee Shop y Café de Indias.
- **A Padaria Portuguesa, Lda.** Explotación y gestión de una cadena de panaderías y cafeterías, dedicada a la elaboración y venta de productos de panadería, pastelería y restauración rápida en Portugal.
- **Hamburguesa Nostra, SL.** Marca *premium* reconocida por sus ingredientes de primera calidad y pionera en el sector de la hamburguesa *gourmet*.
- **Nennisiwok, SLU.** Consultoría especializada en inteligencia artificial y realización de proyectos de creatividad tecnológica, *streaming*, conectividad y movilidad. Formación en formatos multimedia, producción de software y proyectos de internet.
- **Damm 1876 LTD.** Sociedad de Damm en Reino Unido que importa, elabora y comercializa algunas de las marcas de cerveza de la compañía al por mayor en este país.
- **Damm Brewery Sweden AB.** Sociedad de Damm en Suecia que presta servicios de carácter comercial para potenciar la exportación de cerveza por parte de Damm en el país de destino.
- **Estrella Damm Guinea Ecuatorial, SL.** Sociedad de Damm en Guinea Ecuatorial que presta servicios de carácter comercial para potenciar la exportación de cerveza por parte de Damm en el país de destino.
- **Rodilla US LLC.** Sociedad de Rodilla en Estados Unidos dedicada a la restauración y la venta de sándwiches.
- **Damm Panamá, SA.** Sociedad de Damm en Panamá que presta servicios de carácter comercial para potenciar la exportación de cerveza por parte de Damm en el país de destino.
- **Damm Italia S.R.L.** Presta servicios de carácter comercial para potenciar la venta y promoción de bebidas (cerveza, bebidas alcohólicas y no alcohólicas) por parte de Damm en la red de ventas en Italia y en el extranjero.
- **Damm Senegal S.A.S.U.** Fabrica, envasa, vende, distribuye, e importa/exporta todo tipo de bebidas, así como la realización de servicios o actividades auxiliares necesarias para llevar a cabo estas operaciones.
- **Damm Morocco S.A.S.U.** Presta servicios de carácter comercial para potenciar la venta y promoción de bebidas (cerveza, bebidas alcohólicas y no alcohólicas) por parte de Damm en el país de destino.

*Durante el ejercicio 2025 se han producido ciertos ajustes que afectan la comparabilidad interanual de la información no financiera, relacionados con la evolución de sociedades como Alfíl Logistics y Cafés Garriga. Estos cambios explican la evolución de los indicadores respecto al ejercicio anterior, permitiendo una representación más precisa de la estructura actual de la compañía y, por tanto, de la información incluida en este informe.

Asimismo, en 2025 Damm ha incorporado al perímetro a A Padaria Portuguesa, una cadena portuguesa fundada hace más de 15 años, especializada en la elaboración y comercialización de productos de panadería, pastelería y menús de calidad, y con obradores propios que producen diariamente sus productos. Desde su incorporación, la información correspondiente a esta sociedad se ha integrado en el EINF siguiendo los criterios de consolidación financiera y metodologías habituales de la compañía.

Los indicadores del presente informe se presentan segregados por empresas para reflejar con mayor precisión la realidad de sus actividades y sectores. Asimismo, el alcance de ciertos capítulos se limita a aquellas sociedades con impacto material, excluyendo al resto por su baja incidencia en los indicadores reportados.

(2-6) **La cartera de productos y líneas de negocio de Damm están formadas por:**

CERVEZAS

- **Damm:** Estrella Damm, Voll-Damm, Damm Lemon, Complot, Complot Session IPA, Inedit, Inedit Rosé, Free Damm, Free Damm Limón, Free Damm Tostada, Daura, Daura Märzen, Bock Damm, A.K. Damm, Xibeca y Cerveza de Navidad.
- **Estrella de Levante:** Estrella de Levante, Estrella de Levante 0,0, Estrella de Levante 0,0 Tostada, Estrella de Levante IPA, Estrella de Levante Negra, Estrella de Levante Punta Este, Estrella de Levante Reserva 60 Aniversario, Estrella de Levante Verna, Estrella de Levante Trigo y Estrella de Levante Sin Filtrar.
- **Cervezas Victoria:** Victoria, Victoria Pasos Largos, Victoria Marengo, Victoria 0,0 %, Victoria 0,0 % tostada, Victoria Malacatí, Victoria Vendeja, Victoria Diez.
- **Otras:** Keler, Keler 0,0 Tostada, Oro, Turia, Turia 0,0, Turia Stark, Rosa Blanca, Estrella del Sur, Estrella del Sur 0,0 Tagus, Radeberger y Schofferhofer Grapefruit, Skol, Skol 0,0, Skol Shandy, Skol Especial, Carlsberg, Grimbergen Blonde y Grimbergen Double Ambrée, y Grimbergen Blanche.

AGUAS MINERALES Y OTRAS BEBIDAS

Veri, Fuente Liviana, Pirinea, Font Major, Font Major amb gas, Nestea (Limón, Limón sin azúcar, Melocotón, Mango-Piña, Maracuyá), Fever-Tree (Premium Indian Tonic Water, Mediterranean Tonic Water, Raspberry & Rhubarb Tonic Water, Elderflower Tonic Water, Refreshingly Light Indian Tonic Water, Premium Ginger Beer, Premium Ginger Ale, Sicilian Lemonade, Premium Soda Water y Pink Grapefruit), Sureo, Olde English (sidra) y Parkour (Original, Piña y coco, Mango Rush, Sandía).

RESTAURACIÓN

Grupo Rodilla (Rodilla, Jamaica Coffee Shop y Café de Indias), Hamburguesa Nostra, Vaca Nostra y Zeta.

LOGÍSTICA Y DISTRIBUCIÓN CAPILAR

Distribución Directa Integral, Pall-Ex Iberia y Alfil Logistics.

ORGANIZACIÓN DE EVENTOS

SetPoint Events y Rumbo Sport.

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Nennisiwok.

(2-1) Los centros de trabajo de Damm se ubican en:

CATALUÑA

Sociedad Anónima Damm. C/ Rosselló, 515.
08025 Barcelona.

Damm Global Barcelona, SL. C/ Rosselló, 515.
08025 Barcelona.

Damm Restauración, SL. C/ Rosselló, 515. 08025
Barcelona.

Distribución Directa Integral, SL. C/ Rosselló, 515.
08025 Barcelona.

Compañía de Explotaciones Energéticas, SL. C/
Rosselló, 515. 08025 Barcelona.

Nennisiwok, SL. C/ Rosselló, 515. 08025
Barcelona.

COCEDA, SL. C/ de la Màquina, 31. 08850 Gavà.
Fábrica de El Prat de Llobregat. Ronda de Ponent,
41. 08820 El Prat de Llobregat. (La fábrica es
propiedad de COCEDA, SL.)

Alfil Logistics, SA. ZAL II – El Prat. C/ Cal Lluquer,
38-48. 08820 El Prat de Llobregat.

Maltería La Moravia, SL. C/ Rosselló, 515. 08025
Barcelona. (Maltería sita en ctra. N-II, km 480.
25220 Bell-lloc d'Urgell.)

CASTILLA-LA MANCHA

Gestión Fuente Liviana, SL. Ctra. de Cañete, s/n.
16316 Huerta del Marquesado.

ANDALUCÍA

Cervezas Victoria 1928, SL. Polígono Azucarera.
Av. Velázquez, 215. 29004 Málaga.

ASTURIAS

COCEDA, SL, tiene fábrica en ctra. nacional 634,
km 397,7. 33199 Meres.

REGIÓN DE MURCIA

Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SA. C/
Mayor, 171. 30100 Espinardo.

COMUNIDAD VALENCIANA

COCEDA, SL, tiene fábrica en Partida El Frontó,
s/n. 46843 Salem.

COCEDA, SL, tiene fábrica en El Puig. Camí de la
Mar, s/n. 46540 El Puig.

ISLAS CANARIAS

Damm Canarias, S.L. Calle Federico Garcia Lorca 7,
local D, 35011 Las Palmas de Gran Canarias.

ARAGÓN

Aguas de San Martín de Veri, SA. Ctra. del Pont de
Suert, s/n. 22470 Bisaurri.

Aguas de San Martín de Veri, SA. Ctra. N-260, km
387. 22465 El Run - Castejón de Sos.

PORTUGAL

COCEDA PORTUGAL, SA. Quinta da Mafarra, Várzea.
2009-003 Santarém. (Fábrica de Santarém.)

Damm International SGPS, Unipessoal Lda. Quinta
da Mafarra, Várzea. 2009-003 Santarém.

REINO UNIDO

DAMM 1876 LTD, domiciliada en 5a Bear Lane,
Southwark, Londres, Inglaterra, SE1 0UH. (Fábrica
«Eagle Brewery» en Havelock St, Bedford MK40
4LU.)

SUECIA

Damm Brewery Sweden AB. Svalner Skatt &
Transaktion KB, box 16115, 103 23 Estocolmo,
condado de Estocolmo.

ITALIA

Damm Italia, S.R.L.: Via del Carmine, 2 Torino, Italia.

MARRUECOS

Damm Morocco, S.A.S.U. 3 rue Bab el Mansour,
Immeuble C, 1st floor, 20050 Casablanca, Morocco.

ESTADOS UNIDOS

Estrella Damm US Corp. 350 Lincoln Road, Miami
Beach, FL 33139

Rodilla US LLC. 282 - 284 NW 27th Street, Miami, FL
33127.

COMUNIDAD DE MADRID

Plataforma Continental, SL. Polígono industrial Las Mercedes. C/ Samaniego, 3. 28022 Madrid.

Rodilla Sánchez, SL. C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.

Hamburguesa Nostra, SL. C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.

Hamburguesa Nostra Franquicia, SL. C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.

Nostra Restauración, SL. C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.

El Obrador de Hamburguesa Nostra, SL. C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.

PallEx Iberia, SL. C/ Cerrajeros, 23-31-33, manzana M-4. 28830 San Fernando de Henares.

SetPoint Events, SA. C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.

RumboSport, SL. C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid. Oficina: Av. de Manoteras, 38, edificio D, planta 2, oficina 204-205. 28050 Madrid.

Artesanía de la Alimentación, SL. C/ Duquesa de Tamames, 75-77. 28044 Madrid.

Corporación Económica Delta, SA. Paseo de la Habana, 172. 28036 Madrid.

ISLAS BALEARES

Agama Manacor 249, SL. C/ Manacor, 249. 07007 Palma de Mallorca.

Envasadora Mallorquina de Begudes, SL. C/ Calçat, 11. 07011, Palma de Mallorca. Explota las siguientes fuentes: Font Major AMN. C/ Son Nebot, s/n. 07315 Escorca.

Font de Sa Senyora AMN. C/ Son Canals, s/n. 07179 Deià.

Damm continúa invirtiendo para incrementar la capacidad de producción y mejorar sus instalaciones. En 2025 se han aprobado 17,29 millones de euros de los 18,43 previstos. Asimismo, se han recepcionado inversiones por valor de 40,25 millones de euros.

Algunas de las actuaciones destacadas de 2025 son la rehabilitación y ampliación de la nueva planta de producción de cerveza y refrescos en Bedford (UK), consistente en la rehabilitación del cocimiento, la implantación y puesta en marcha de la siropería y la nueva línea de latas de 90.000 bph. Además, se han realizado otros proyectos para el mantenimiento/reposición y cumplimiento normativo en varias plantas.

CANADÁ

Brasserie Estrella Damm Quebec Inc. 223 rang du Bas-de-la-Rivière S Saint-Césaire (Québec) J0L1T0 Canadá. Estrella Damm Services Suite 1700, Park Place 666 Burrard Street, Vancouver, BC V6C 2X8, Canadá.

CHILE

Estrella Damm Chile, SpA. C/ Encomenderos, 260, oficina 51, comuna de Las Condes, Santiago de Chile.

PANAMÁ

Damm Panamá, SA. C/ 43, edificio PH Colores de Bella Vista, piso 17, Bella Vista del Distrito, Ciudad y República de Panamá.

AUSTRALIA

Damm Brewery (Australia) Pty. Ltd. 'AMP CENTRE' Level 27, 50 Bridge Street, Sídney NSW 2000, Australia.

GUINEA ECUATORIAL

Estrella Damm Guinea Ecuatorial, SL. Edificio Da Vinci, ctra. al Aeropuerto, km. 5, bajo. Malabo II, Bioko Norte, Guinea Ecuatorial.

CHINA

Estrella Damm Trading (Shanghai) Co. Ltd.

Jingan distrit Shimen Yi Road 211, Floor 16, Room 1601-1 Want Want Building

Shenhe distrit, Qingnian Avenue Numbers 125, Kerry Plaza B, Floor 9, Room 912

(2-1) Las distribuidoras propias de Damm se ubican en:

ANDALUCÍA

- DDI Sevilla. C/ San Nicolás, calle 1, nave 6. 41500 Alcalá de Guadaira.
- DDI Cádiz. C/ Curtidores, 3. Polígono industrial El Palmar. 11500 El Puerto de Santa María.
- DDI Córdoba. C/ Imprenta de la Alborada, parc. 243. Polígono industrial Las Quemadas. 14014 Córdoba.
- DDI Málaga. C/ Gaspar Cassadó, 19. Polígono industrial Trevéñez, Campanillas. 29590 Málaga.

ANDORRA

- DDI Andorra. C/ Naus Marfany, 4-5-6. Borda del Germà. Sant Julià de Lòria AD600 (Principado de Andorra).

ISLAS BALEARES

- DDI Menorca. C/ Sabaters, 16. Polígono industrial de Ciutadella. 07760 Ciutadella de Menorca.
- DDI Mallorca. Mallorca Sur. C/ Camp de Déu, 8. Polígono de Llevant. 07007 Palma.
- DDI Mallorca. Mallorca Norte. Ctra. Sa Pobla a Muro, km 1. Polígono industrial Sa Vileta. 07420 Sa Pobla.
- DDI Mallorca. C/ Calçat, 11. 07011, Palma.

ISLAS CANARIAS

- DDI Intercavecera. C/ de los Pescadores, 2. 38108 Taco (Tenerife Norte).
- DDI Intercavecera. Av. Lucio Díaz-Flores Feo, 95. Polígono industrial Llano del Camello. 38639 San Miguel de Abona (Tenerife Sur).
- DDI Intercavecera. C/ El Paredón Blanco, carretera Arrecife-Yaiza, km 0,5. 35550 San Bartolomé (Lanzarote).
- DDI Intercavecera. C/ Los Pajeros, 12. Polígono industrial El Matorral. 35600 Puerto del Rosario (Fuerteventura).
- DDI Intercavecera. C/ Delineante, s/n, nave. Polígono industrial Las Salinetas. 35219 Telde (Gran Canaria).

CASTILLA-LA MANCHA

- DDI Ciudad Real. C/ Carlos Morales, s/n. 13195 Poblete.
- DDI Cieza. Polígono industrial El Mugrón. 3.ª fase. C/ Ronda Sur, 11. 02640 Almansa (Albacete).

CATALUÑA

- DDI Mollet. Polígono industrial Can Magarola. C/ Molí de Can Bassa, 1. 08100 Mollet del Vallès.
- DDI Barcelona. C/ Enric Prat de la Riba, 13-15. 08830 Sant Boi de Llobregat.
- DDI Garraf. C/ Camí de Capellades, s/n. 08800 Vilanova i la Geltrú.
- DDI PROVEA. C/ del Rosselló, 515. 08025 Barcelona.

COMUNIDAD DE MADRID

- DDI Madrid. C/ Samaniego, 3. Polígono industrial Las Mercedes. 28022 Madrid.
- DDI Madrid. C/ Guadarrama, 30. Polígono industrial La Encinilla, 28411 Moralzarzal, Madrid (Sierra).

COMUNIDAD VALENCIANA

- DDI Valencia. Polígono industrial El Oliveral, s/n, fase 2, parcela 10B, nave 4. 46190 Ribarroja de Túria.
- DDI Mascarell. Partida Saladar, s/n. 03570 Vila Joiosa (Benidorm).
- DDI Distrialmo. C/ Daya Nueva, 10, polígono industrial. 03187 Los Montesinos (Alicante).
- DDI Disglop. C/ dels Ferrers, s/n. 46780 Oliva (Valencia).

PAÍS VASCO

- DDI Bizeko. Polígono industrial Torrelarragoiti, P5-E1. 48170 Zamudio.
- DDI Araba. Zuazobidea Kalea, 30. 01015 Vitoria-Gasteiz.
- DDI Gipuzkoa. Polígono industrial Guardi, 39-40. 20213 Idiazábal.

REGIÓN DE MURCIA

- DDI Cerbeleva Lorca. Polígono industrial Saprelorca. C/ Río Ebro, parcela 33. 30817 Lorca.
- DDI Cerbeleva Mar Menor. Polígono industrial Los Camachos. C/ Bario, 27. 30369 Cartagena.
- DDI Cerbeleva Murcia. Av. Fábrica de la Cerveza, nave M5. 30820 Alcantarilla.
- DDI Cieza. Polígono industrial Ascoy. Av. del Progreso, parcela B2. 30530 Cieza.

1.2 Clientes y mercados

Tipología de clientes

(2-6) Debido a la diversidad de negocios, los sectores servidos y los tipos de clientes son distintos en cada caso:

Sectores de actividad	Tipología de clientes
Bebidas (cervezas, aguas y refrescos) y alimentación (productos lácteos)	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, existen dos categorías de consumo: alimentación para consumo fuera del establecimiento y hostelería para consumo en el propio establecimiento. Estas categorías se subdividen en dos tipos de clientes: independientes (la mayoría de los establecimientos en España) y organizados (clientes del canal de grandes cuentas de hostelería). Consumidores/as. Personas consumidoras finales de los productos.
Restauración	Franquicias. Personas físicas o jurídicas que obtienen 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 eventos	Clientes. Empresas u organizaciones que deseen organizar competiciones y acontecimientos deportivos o culturales de cualquier clase.

Para adaptarse mejor a las necesidades de los clientes, Damm cuenta con tres unidades estratégicas: la Unidad de Negocio Alimentación (UNA), orientada al canal de *retail* y supermercado; la Unidad de Negocio Horeca (UNHO), centrada en el canal de hostelería, y la Unidad de Negocio Internacional (UNI), dedicada a la expansión global de las marcas.

La **Unidad de Negocio Alimentación (UNA)** agrupa todo el negocio de cervezas y refrescos comercializados en el canal de alimentación, principalmente en supermercados y grandes superficies de España y Portugal. Esta unidad gestiona tanto las marcas propias de la compañía como las marcas de terceros que fabrica y distribuye, y tiene el objetivo principal de maximizar la cuota de mercado en este canal y consolidar la posición de liderazgo de Damm como fabricante de cerveza en España. El equipo de la UNA trabaja en estrecha coordinación con otras áreas para garantizar una operativa eficiente y alineada con los objetivos corporativos.

La **Unidad de Negocio Horeca (UNHO)** es el área dedicada a maximizar la presencia de las marcas en el canal Horeca —hoteles, bares, restaurantes y cafeterías— mediante la gestión integral de los puntos de venta. Sus funciones abarcan la actividad comercial, el servicio técnico para instalaciones de barril, el soporte administrativo y la analítica avanzada a través del equipo de Business Intelligence, que interpreta el mercado para segmentar ofertas y optimizar resultados. La UNHO se orienta a cumplir los objetivos del plan anual, dando prioridad a la rentabilidad y el margen sin perder de vista la cuota de mercado, y reflejando la evolución hacia un modelo más estratégico y adaptado a la complejidad del sector.

La **Unidad de Negocio Internacional (UNI)**, creada para potenciar la expansión global de la compañía, gestiona todo el portfolio de cervezas y refrescos, tanto de marca propia como de distribución, en más de 130 países con Estrella Damm como referencia internacional. Con un equipo de personas distribuidas por todo el mundo —con presencia destacada en el Reino Unido y China, además de estructuras en Estados Unidos, Australia, Chile, Guinea Ecuatorial y Suecia— la UNI combina un modelo híbrido de exportación e implantación local, e incluye unidades productivas y equipos comerciales. Su objetivo principal es consolidar el crecimiento internacional y aumentar el volumen de negocio en los próximos años, apostando por un desarrollo sostenible en todos los mercados.

En 2025 se ha reforzado la presencia internacional de Damm gracias a la consolidación de mercados estratégicos como el Reino Unido y China. Además, la compañía abrió oficinas en Panamá, Marruecos e Italia y entró en nuevos mercados. Para más información, consulte el apartado «Internacionalización» en el punto *1.3 Objetivos y estrategias*.

También en 2025, se han impulsado varias iniciativas clave dentro de la empresa, comenzando con el despliegue de August Coco, que ha permitido gestionar las condiciones comerciales y la facturación en un entorno más eficiente, y que ya alcanza el 85 % de la distribución integrada. El barril de 20 litros, que destaca por su facilidad de manejo y almacenamiento, ha seguido consolidándose con la incorporación de más especialidades. Por otro lado, el proyecto Beer Drive continúa su expansión por la península, incorporando nuevas provincias con un formato más ecológico. La digitalización ha avanzado con la implementación de cartas digitales, y se han superado los 10 millones de escaneos en establecimientos Horeca.

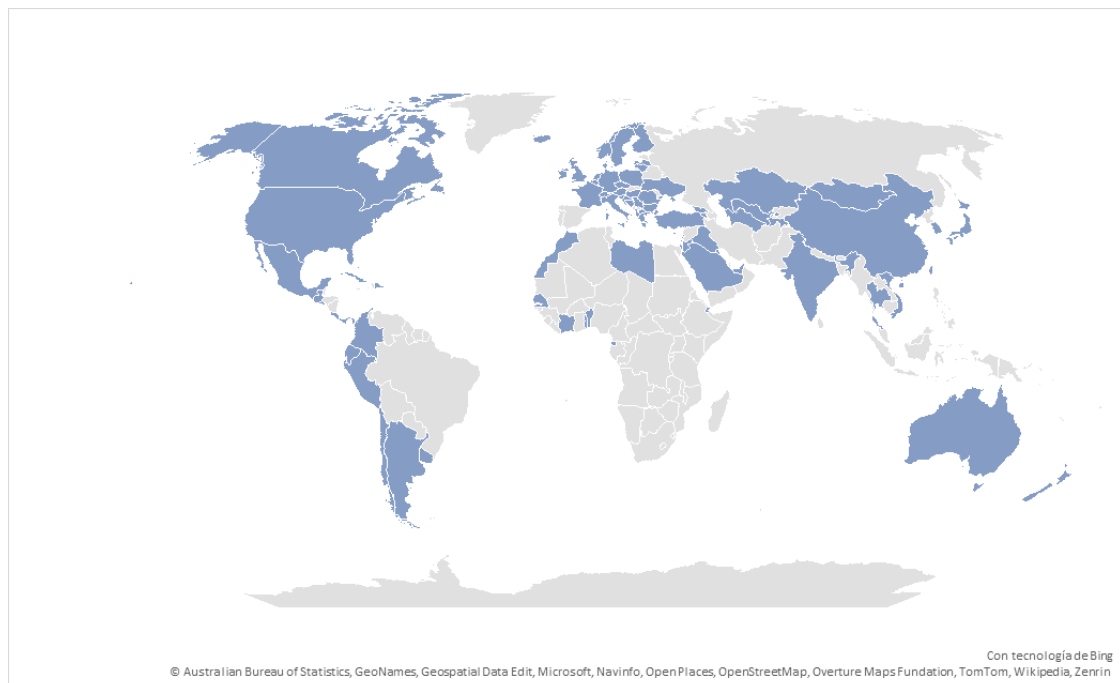
Además, se ha optimizado la gestión de terrazas a través del proyecto Segunda Vida Terrazas con la recuperación de más de 30.000 unidades de materiales que incluyen mesas, sillas, parasoles y pies de parasoles. Esto ha generado un ahorro de 845.000 euros y la reducción de nuevas compras. Esta iniciativa se extenderá a escala nacional en 2026. Por último, Nestea ha tenido un lanzamiento exitoso, ya que ha superado los 200.000 hectolitros comercializados en su primer año y ha alcanzado una cobertura nacional significativa.

Presencia internacional

(2-1, 2-6) En el mercado de las cervezas, Damm sigue avanzando en el proceso de expansión y, actualmente, sus marcas están presentes en más de 130 países y exporta con marca propia a 88. En 2025 la marca propia Damm ha entrado en nuevos mercados como Mongolia, Brasil, Vietnam, Mozambique, Irak, Paraguay, Isla de la Reunión, Turkmenistán, Bahamas e Islas Caimán.

Estrella Damm continúa siendo la referencia del porfolio de cervezas, con presencia en todos los continentes, y consolida así su posición como la cerveza española más internacional.

Países a los que Damm exporta cerveza con marca propia:



(2-28) En 2025 las empresas de Damm han formado parte de diversas asociaciones, fundaciones y/o entidades en los sectores y los territorios en los que operan con el fin de contribuir a su desarrollo social y económico:



1.3 Objetivos y estrategia

Damm tiene como principal objetivo ser un grupo global de bebidas que comercialice y distribuya sus productos a escala internacional con un crecimiento constante y rentable, que garantice la sostenibilidad y el compromiso con todos sus grupos de interés (equipo humano, clientes y personas consumidoras, accionistas, empresas proveedoras y la sociedad en general), y que realice una clara acción de protección del medio ambiente.

A fecha de cierre de 2025, Damm cuenta con 6.393 colaboradores y colaboradoras y comercializa y distribuye sus productos en más de 130 países, de los cuales España es su principal mercado. El año 2025 se cerró con un volumen comercializado de bebidas (cerveza, agua y refrescos) de alrededor de 20 millones de hectolitros.

Estrategia

Damm orienta su acción a través de los siguientes ejes estratégicos para lograr sus objetivos de negocio:

a. Innovación y diferenciación

En 2025 Damm ha mantenido su actividad de innovación con una apuesta clara y continua que se centra fundamentalmente en:

- Nuevos productos y desarrollos.
- Mejoras en los envases que contribuyan a su sostenibilidad.
- Eficiencia en los consumos.

Algunos de los nuevos desarrollos y lanzamientos realizados en 2025 en el Área de Investigación Cervecera han sido el lanzamiento de nuevas cervezas —incluidas Turia Stark (*lager* 5,5%), Turia Tostada 0,0%, una cerveza estilo *shandy* y una *brown ale* de obsequio corporativo—, el desarrollo de la Bohemia 150 aniversario, y cervezas *session lager* bajas en alcohol para terceros. Además, también se han elaborado nuevas recetas de bebidas refrescantes, energéticas, sidras, zumos de manzana, té y una gama de *kombucha*.

También se ha trabajado en la mejora y la optimización de recetas existentes para su adaptación al cambio de tendencias y gustos de los consumidores y consumidoras, incluyendo las recetas de sangría y tinto de verano, el ajuste del grado alcohólico de cervezas *lager* para hostelería y la reformulación de bebidas carbonatadas y no carbonatadas.

En cuanto a los proyectos de nuevos desarrollos y modificaciones de los envases, durante 2025 destacan las nuevas botellas y formatos (como la botella de 1 l de Victoria y la Inedit Magnum), las ediciones especiales (selección española de fútbol, Real Sociedad, RCD Espanyol, RCD Mallorca, gira de Rels B), las ampliaciones de gama (Turia Stark y Turia Tostada 0,0%), los productos 0,0% y bajos en alcohol para mercados internacionales (cervezas 0,0% y Victoria baja en alcohol en UK), las mejoras de visibilidad en punto de venta (25 nuevos desarrollos de *box palet*), los *restylings* de marca (Damm Lemon, Oro, Rosa Blanca, Veri), las implantaciones industriales en Bedford (nuevos formatos y mayor volumen de producción) y la distribución de nuevas bebidas (+Más by Messi).

Además, se han adaptado los envases de la compañía a las nuevas normativas y a los compromisos del sector cervecero con consumidores y consumidoras (Código de Autorregulación Publicitaria 2025) y se ha seguido trabajando para optimizar los envases, incluyendo mejoras en la reciclabilidad del *packaging* semielaborado, reducciones de vidrio en botellas, ajustes industriales de manipulación, la optimización de materiales de cartón, el aumento de la visibilidad del producto, la simplificación de referencias y una reducción significativa del uso de plásticos (menos plástico en agrupaciones de 24 latas, eliminación de protecciones internas, reducción del espesor del film estirable y optimización del film en paletizados).

En el negocio de aguas, se ha continuado trabajando en distintos proyectos enfocados en la minimización del impacto ambiental de los productos, como por ejemplo el *restyling* del etiquetado en todos los formatos de vidrio y PET.

Grupo Rodilla ha seguido colaborando con el Basque Culinary Center (BCC) para impulsar la innovación durante el periodo 2023-2025, diseñando nuevos productos a partir de las recetas elaboradas por este prestigioso centro gastronómico.

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. La aplicación de herramientas digitales (riego por goteo, fertirrigación, electricidad verde para el bombeo de agua, etc.) hace posible un análisis de precisión de la operativa de agricultura y se promueve el cultivo sostenible, lo cual es clave para la reducción de insumos.

En 2025 Damm ha consolidado su hoja de ruta de aprovisionamiento sostenible mediante iniciativas que fortalecen la trazabilidad, la calidad y la reducción de emisiones en origen, al tiempo que impulsan la innovación agronómica y la resiliencia frente al cambio climático. Este enfoque incluye proyectos de digitalización, la homologación de variedades adaptadas, prácticas regenerativas, protocolos de auditoría y la colaboración activa con agricultores, todo ello orientado a garantizar un modelo de suministro responsable y alineado con los objetivos de descarbonización. Estas acciones se detallan en profundidad a lo largo del presente informe.

c. Tecnología, Data e Innovación

La transformación digital es un factor esencial para seguir impulsando la competitividad de Damm. Los cambios en la forma en que los consumidores y consumidoras interactúan con los productos y servicios, junto con el impacto de la digitalización en los métodos de trabajo y la gestión de las relaciones humanas, están transformando radicalmente la forma de operar de las empresas. En este contexto, es fundamental redefinir la estrategia de comunicación para adaptarse a estas nuevas realidades y mantener una relación cercana y efectiva con los grupos de interés. La incorporación de la tecnología digital posibilita la mejora de la eficiencia en la toma de decisiones y el aumento notable de la productividad.

En 2023 Damm adquirió el 60 % de la *startup* Nennisiwok, especializada en inteligencia artificial, como parte de una estrategia de incubación orientada a acelerar el desarrollo de proyectos tecnológicos internos. La integración de Nennisiwok y de su equipo en la organización ha supuesto un hito relevante, ya que ha reforzado las capacidades tecnológicas y el talento interno.

Esta operación no solo ha ampliado la capacidad técnica de la compañía, sino que también ha propiciado la convergencia de distintas culturas y metodologías de trabajo, combinando el dinamismo propio de una *startup* con la solidez estructural de una corporación. Gracias a ello, se ha logrado desarrollar el 70 % de los proyectos de forma interna, favoreciendo la generación de conocimiento propio y promoviendo un entorno de innovación, autonomía y autogestión.

En 2025 Damm ha impulsado iniciativas estratégicas desarrolladas en las distintas unidades de negocio y programas transversales, diseñadas para impulsar la transformación digital, la optimización comercial, la gestión de datos, la inteligencia artificial y la mejora de la productividad interna, con un enfoque orientado a resultados, eficiencia operativa y generación de valor tanto para los clientes como para los equipos internos. Entre ellas destacan el programa August, que integra la gestión comercial en una plataforma única conectada a SAP y Salesforce; Revenue Growth Management (RGM), que aplica análisis avanzado y *machine learning* para optimizar precios y promociones, y la sincronización de bases de datos de puntos de venta, que mejora la calidad y el uso de datos. Además, se ha incorporado IA generativa con Copilot Workplace para automatizar tareas y aumentar la productividad; se han desarrollado agentes inteligentes con Copilot Studio para funciones específicas, y se han adoptado herramientas de IA generativa como Freepik, OpenAI y GitHub para potenciar la creatividad, la eficiencia y el desarrollo tecnológico.

Por otro lado, Damm ha reforzado su apuesta por la innovación abierta a través de la plataforma global LAB1876, impulsando proyectos estratégicos que fomentan la creatividad y la tecnología. Entre ellos destaca HackIamm, un hackathon orientado a desarrollar soluciones basadas en IA para mejorar el consumo en el punto de venta y la experiencia del cliente con propuestas como recompensas gamificadas, campañas geolocalizadas e integraciones con apps de *delivery*. Asimismo, se celebró la 4.ª edición de LAB1876 Talent, programa de innovación abierta dirigida al talento interno que potenció la ideación con metodologías como *design thinking* con IA y premió a los equipos ganadores con incentivos económicos y un viaje a Silicon Valley: el proyecto ganador, AIFLOW, permite detectar defectos en etiquetas. Además, se aceleraron tres iniciativas clave: Filling Good, vaso inteligente y conectado para pagos directos; Dammian, evolución de la carta digital con IA y funcionalidades multilingües, y los Pilotos DDI, con soluciones como Drop and Roll para facilitar la descarga de barriles y una paleta automática para optimizar la logística en establecimientos.

Por último, Damm, en su apuesta por la digitalización, dispone desde 2021 de la aplicación móvil Bar Manager, un canal que facilita la comunicación y el diálogo directos con los clientes y ayuda a la gestión del día a día de su negocio. Bar Manager permite gestionar los consumos, los objetivos, los pedidos, la asistencia técnica de los equipos de frío y el soporte comercial, además de ofrecer noticias relevantes sobre la hostelería o facilitar recomendaciones para mejorar su negocio. Al cierre de 2025, Bar Manager cuenta con 34.955 clientes activos registrados, con un promedio de 4.538 personas usuarias cada mes.

d. Desarrollo sostenible y protección del medio ambiente

El compromiso con la sostenibilidad forma parte de la hoja de ruta de Damm y se refleja en iniciativas orientadas a reducir el impacto medioambiental y a generar un impacto social positivo a lo largo de su cadena de valor. Este enfoque integral ha contribuido a reforzar su posicionamiento en materia de sostenibilidad.

En el plano ambiental, Damm impulsa proyectos de circularidad y eficiencia hídrica, calcula y define planes de reducción de la huella de carbono y avanza en la transición energética hacia el uso de energías más sostenibles, integrando asimismo iniciativas orientadas a la protección y la preservación de la biodiversidad.

Al mismo tiempo, la compañía impulsa el impacto social positivo a través de su plan de voluntariado corporativo e iniciativas solidarias. Estas acciones se complementan con la actividad de la Fundación Damm y la Fundación Estrella de Levante, que promueven iniciativas culturales, sociales, gastronómicas, deportivas y ambientales en los territorios donde opera la compañía.

Asimismo, la compañía promueve prácticas responsables entre sus grupos de interés y empresas proveedoras integrando criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en los procesos de compras y en la gestión de la cadena de suministro, y asegurando su alineación con las líneas de actuación de la compañía en materia de sostenibilidad.

Para dar respuesta al aumento de los requerimientos normativos en materia de sostenibilidad y al mayor alcance de la compañía en el ámbito ESG, Damm cuenta con dos órganos corporativos: el ESG Office y el ESG Desk, de los que depende el Sustainability Task Force, conformado por las personas clave en materia ESG.

El ESG Office corresponde al área de Sostenibilidad y ESG, cuya dependencia funcional recae en la Comisión de Auditoría, Sostenibilidad y Control. Por su parte, el ESG Desk está vinculado al área legal de la Secretaría General Técnica (SGT) y depende del Consejo de Administración de Damm. Ambos órganos desempeñan funciones específicas de coordinación y supervisión de las acciones en materia de ESG y sostenibilidad, favoreciendo su capilaridad a lo largo de la organización y asegurando su alineación con las líneas de actuación de la compañía.

En 2025 Damm ha trabajado en una hoja de ruta de sostenibilidad basada en tres pilares (medio ambiente, social y gobernanza) y ha integrado los criterios ESG como un factor clave para la creación de valor y para avanzar en el propósito corporativo, reforzando así el compromiso de la compañía con la sostenibilidad.

e. Internacionalización

La internacionalización del negocio es una de las grandes bazas para asegurar el potencial de crecimiento de la compañía. A finales de 2024 se definió la estrategia de los próximos años para crecer de forma sostenible y rentable, lo que convirtió a la UNI en el motor de crecimiento de la compañía. La estrategia se basa en tres pilares y se ha ido aplicando y consolidando durante todo el año 2025:

- Crecimiento y consolidación en los mercados más relevantes.
- Desarrollo de nuevos negocios a escala, incluyendo la entrada en nuevos países.
- Implementación de un modelo de negocio que permita ser rentable a largo plazo en todos los mercados.

Respecto a los mercados más relevantes, en 2025 Damm ha consolidado su presencia en los mercados estratégicos, entre los que destaca el Reino Unido, donde reinauguró The Damm Eagle Brewery, su primera fábrica fuera de la península ibérica, duplicando la capacidad productiva y reforzando un mercado que ya representaba el 30 % del negocio internacional.

En China, la compañía ha registrado un crecimiento notable gracias al aumento de las ventas de Inedit, la expansión a nuevas provincias y el impulso de innovaciones como Inedit Rosé, la botella mágnium y las ediciones limitadas.

Año tras año, Damm abre nuevos mercados en los que se posiciona como una marca de referencia vinculada con la gastronomía y el estilo de vida mediterráneo, con un claro enfoque *premium*. En cuanto al desarrollo de nuevos negocios a escala internacional, la compañía ha continuado ampliando su presencia global y ha reforzado su estrategia mediante equipos locales en mercados clave. Durante 2025 ha abierto nuevas oficinas comerciales en Panamá, Marruecos e Italia (que se suman a Canadá, Estados Unidos, Chile, Guinea Ecuatorial, Reino Unido, Suecia, China, Taiwán y Australia) que han contribuido significativamente al incremento del negocio. Los productos Damm se han comercializado en más de 130 países y la empresa ha entrado en nuevos mercados como Mongolia, Brasil, Vietnam, Mozambique, Irak, Paraguay, Reunión, Turkmenistán, Bahamas e Islas Caimán, mientras que Estrella Damm ha mantenido su posición como la cerveza española más internacional, con ventas en más de 88 países y presencia en todos los continentes.

En relación con la rentabilidad futura, en 2025 Damm ha implementado diversas medidas destinadas a asegurar un crecimiento sostenible y rentable en todos los mercados. Tras análisis exhaustivos por país y cliente, la compañía ha aplicado acciones específicas para mejorar la rentabilidad, avanzando así hacia un modelo de negocio capaz de sostener su expansión internacional a largo plazo.

f. Personas

El éxito de Damm se basa en el talento de un equipo profesional y comprometido formado por 6.393 colaboradores y colaboradoras. La igualdad de oportunidades, la integración de la diversidad y el desarrollo constante del talento interno son pilares básicos en la práctica de los valores corporativos #LIVE (*Loyalty, Innovation, Customer Value y Energy*). Dicho compromiso se ve reflejado en las políticas y las actuaciones que se implementan para promover el bienestar de las personas de Damm, así como para garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable que permita el desarrollo profesional y personal.

1.4 Órganos de gobierno

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE SA DAMM

Presidente ejecutivo

D. Demetrio Carceller Arce, en representación de Beachlake Inversiones Mobiliarias, SL

Vocal secretario

D. Ramon Agenjo Bosch

Vocales

D. José Carceller Arce, en representación de DISA Financiación, SAU

D.ª María Carceller Arce, en representación de Seegrund, BV

D. Rudolf Louis Schweizer, en representación de Musrom GmbH

COMITÉ DE DIRECCIÓN DE DAMM

Presidente ejecutivo

D. Demetrio Carceller Arce

Director general

D. Jorge Villavecchia Barnach-Calbó

Consejera delegada de Damm

Restauración y de Distribución Directa Integral

D.ª María Carceller Arce

Director de Finanzas Corporativas

D. Salvador Martínez Navarro

Director de Marketing

D. Jaume Alemany Gas

Director de Operaciones

D. Octavi Martí Crescencio

Director de Personas

D. Ricardo Lechuga Cisneros

Director de la Unidad de Distribución

D. Javier Echenique

Director de la Unidad de Negocio Alimentación

D. Antoni Folguera Ventura

Director de la Unidad de Negocio Internacional

D. Juan González Gil

Director de la Unidad de Negocio Horeca

D. Xavier Vila Vila

Secretario general técnico

D. Gabriel Pretus Labayen

1.5 Visión del entorno

Entorno macroeconómico

En 2025, la economía española ha registrado un crecimiento del 2,8 %, sostenido sobre todo por la demanda interna, aunque en un entorno que no ha estado exento de desafíos. El consumo de los hogares ha mostrado un comportamiento robusto y la inversión ha comenzado a recuperarse, si bien aún condicionada por la incertidumbre internacional y por la evolución de los costes empresariales.

El turismo ha mantenido su relevancia dentro de la actividad económica, pero el avance del año no puede atribuirse únicamente a este sector. El consumo interno ha contribuido de manera significativa, mientras que la inversión empresarial ha mejorado apoyada parcialmente por los fondos europeos y por un mercado laboral que ha continuado generando empleo, aun cuando persisten debilidades estructurales como la elevada tasa de paro juvenil y los problemas de productividad.

A pesar de la evolución favorable de algunos indicadores, la inflación ha seguido ejerciendo presión, especialmente a través de los precios de la energía y los alimentos, lo que ha obligado a los bancos centrales a mantener una postura monetaria cautelosa en un contexto global todavía volátil.

De cara a 2026, las previsiones apuntan a un crecimiento moderado. La economía española afronta el año con bases de apoyo como la demanda interna y el sector servicios, aunque con la expectativa de una ligera desaceleración respecto a 2025. Incluso así, se prevé que España mantenga un ritmo de avance algo superior al de la zona euro, pero en un escenario que continúa marcado por retos tanto externos como internos.

El sector cervecero en España en 2025

En 2025, el sector cervecero ha mantenido un comportamiento en volumen muy similar al del año anterior. Aunque el segundo trimestre ha mostrado una evolución positiva con incrementos moderados respecto a 2024, el resto del año ha registrado una ligera corrección en la actividad.

Esta trayectoria del mercado se ha producido en un contexto de fuerte dinamismo turístico: 2025 ha marcado un nuevo máximo histórico con 97 millones de visitantes, un 3,5 % más que en 2024. Este dato es especialmente significativo dada la importancia de la cerveza en el consumo de los turistas en España, donde suele representar alrededor del 6 % del gasto total y se ha consolidado como parte de la oferta gastronómica y de ocio del país.

1.6 Impactos, riesgos y oportunidades principales

Tipo de riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
Mercado	Impacto negativo en las posibles reducciones de las tasas de crecimiento económico y los consiguientes fenómenos contractivos sobre el consumo privado.	Damm realiza un seguimiento de los distintos indicadores macroeconómicos, especialmente los referidos al consumo privado, así como un análisis sobre la sensibilidad de la demanda de sus distintos productos.
Marco impositivo	Implantación de nuevos impuestos medioambientales, en concreto, el impuesto de 0,45 €/kg sobre plástico no reciclado. Incremento de la tributación empresarial (Pillar 2).	La Política de Compras está en permanente revisión a fin de incrementar el porcentaje de plástico reciclado en función de su disponibilidad y el avance tecnológico en esta área. Se está monitorizando el impacto del futuro Reglamento Europeo sobre envases y residuos de envases, y cómo cumplir las obligaciones que impone. El Grupo ha iniciado un proyecto para cuantificar el futuro impacto de la normativa Pillar 2.
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, así como conflictos bélicos y aplicación de regímenes sancionadores. Costes indirectos a consecuencia del cumplimiento de las modificaciones de la Ley de la Cadena Alimentaria. Impacto de la futura Directiva Comunitaria sobre Diligencia Debida a la Cadena de Suministro.	En relación con los aumentos de costes del transporte, se evalúan empresas proveedoras alternativas próximas geográficamente a las plantas fabriles a fin de reducir los costes logísticos. Damm evalúa constantemente la disponibilidad y el precio en los mercados de sus insumos y recurre tanto a la contratación de futuros como a la diversificación de proveedores para mitigar el impacto de estos problemas. El Dpto. de Compras está analizando las implicaciones de la Directiva.
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) y a su consumo por menores. Generalización de medidas que restringen el acceso de los vehículos con motor de combustión a los núcleos urbanos.	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) y consiguiente implantación de aranceles. Impacto negativo de regímenes sancionadores a determinados países, impuesto por estados (España, EEUU, Reino Unido...) o entidades supranacionales (ONU, UE...).	Damm está pendiente en todo momento de posibles cambios, tanto arancelarios como relativos a barreras no arancelarias (TBT), en sus principales mercados, incluyendo las posibles fricciones adicionales derivadas del nuevo acuerdo comercial y de cooperación entre la UE y el Reino Unido que entró en vigor el 01/01/2021. Damm cumple escrupulosamente la normativa nacional e internacional relativa a sanciones.
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. Está en preparación un nuevo Plan de Sostenibilidad del Grupo que expondrá de qué forma se alcanzarían los objetivos fijados en los convenios internacionales suscritos por España en la materia. Se está vigilando estrictamente el impacto de la actual sequía sobre las disponibilidades de agua, tanto de red como de pozo para los procesos industriales.
Tecnológico y de la información	Ciberataque a través de <i>malware</i> y otros.	La compañía está realizando inversiones adicionales en el área de ciberseguridad para minimizar los riesgos. La Política de Sistemas prioriza la protección de los archivos contra los ciberataques, a través de su ubicación en la nube, como alternativa al <i>backup</i> físico.
Seguridad alimentaria	Incumplimiento de los controles de calidad y seguridad alimentaria a lo largo de todas las etapas de producción, desde la selección de materias primas hasta la presentación y entrega al consumidor o consumidora final.	A través de los departamentos de Compras y Calidad, y mediante la aplicación de diversas certificaciones y sistemas internacionales de control de calidad, se han implantado y se monitorizan sistemas escalonados de control dirigidos a asegurar la calidad del producto, apoyados en analíticas y catas regulares.
Marco regulatorio Economía circular Sostenibilidad & ESG	La Ley de Residuos 7/2022 impone obligaciones derivadas de la responsabilidad ampliada de los productos en el reciclado, reutilización y valorización de residuos. Por otro lado, el ESG Desk analiza las repercusiones de la CSRD y la forma de implantar su regulación ESG en el grupo.	El Servicio Fiscal del Grupo analiza las repercusiones de la normativa sobre la actividad y, concretamente, la forma en que se le dará cumplimiento, a partir de sistemas colectivos de responsabilidad ampliada (SCRAP) y los costes derivados de ello.
Riesgos geopolíticos	Los conflictos bélicos, insurgencias de baja o media intensidad de tensión y la rivalidad militar, pueden impactar sobre los precios y/o disponibilidad de materias primas y productos energéticos (Ej.: crisis de Mar Rojo y Golfo Pérsico, Invasión de Ucrania, crisis de Groenlandia).	La Compañía realiza un estrecho seguimiento de estos fenómenos y dispone de planes alternativos de abastecimiento y suministro para mitigar sus consecuencias.

1.7 Análisis de materialidad

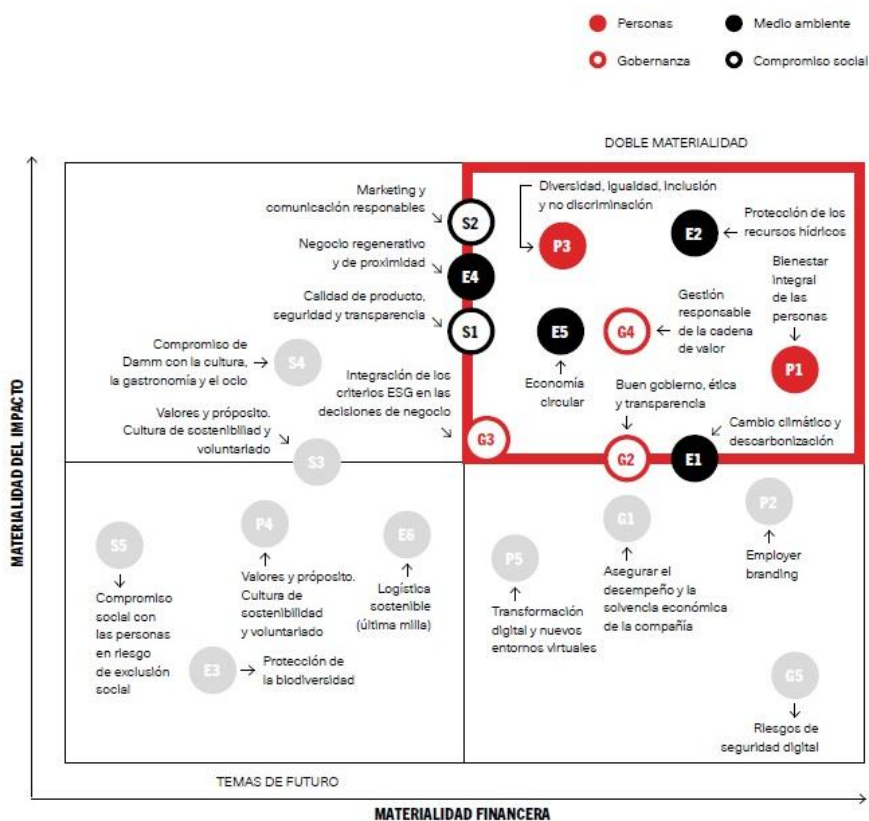
Damm actualizó en 2023 su análisis de materialidad incorporando la perspectiva de la doble materialidad, la cual incluye la materialidad financiera y la materialidad de impacto. La primera mide la afectación del entorno en el desarrollo, rendimiento y valoración del negocio, y la segunda, el nivel de impacto de la organización sobre el entorno ambiental, social y económico.

Este ejercicio se ha realizado en línea con los requisitos y recomendaciones del Estándar Universal GRI 3: Temas Materiales 2021.

Dicho análisis se planteó como una actualización del estudio de materialidad del 2021 que contempló un proceso de consulta exhaustivo en el que participaron cerca de 150 colaboradores y colaboradoras internos y externos de Damm. Incorporando la visión de doble materialidad Damm se anticipa a las exigencias de la nueva legislación europea y se aplica un modelo de consulta constante a los grupos de interés, cada vez más relevante en el contexto actual de incerteza y cambio constante.

Para la elaboración de este estudio se han realizado entrevistas individuales online con miembros del equipo directivo de Damm y colaboradores y colaboradoras externos. Cada entrevista incluía una doble valoración cuantitativa y cualitativa de los temas de impacto mediante una encuesta cuantitativa y preguntas exploratorias abiertas para captar matices de percepción en cada caso.

Durante 2025 se ha iniciado la actualización del análisis de doble materialidad para dar cumplimiento a los nuevos requerimientos de la CSRD. Una vez completado, los resultados se utilizarán como base para el próximo periodo de reporte.



2 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

2.1 Gestión ambiental

(2-23) Damm dispone de un sistema de gestión ambiental que guía todos los procesos de identificación de impactos generados a lo largo de la cadena de valor global e integra las acciones de mitigación y reducción más idóneas. Por ello, el Departamento de Optimización Energética y Medio Ambiente de la compañía trabaja no solo dentro del marco jurídico vigente, sino también sobre la base de los estándares y los compromisos medioambientales más avanzados en todas las plantas de producción y envasado.

A fecha de cierre de 2025, Damm dispone de las siguientes certificaciones ambientales para las plantas de producción de cerveza, agua y refrescos:

- **ISO 14001:2015 Sistema de Gestión Medioambiental** en COCEDA, SL (fábricas de El Prat de Llobregat, El Puig y Salem), Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Maltería La Moravia, SL, Aguas de San Martín de Veri, SA, y Gestión Fuente Liviana, SL.
- Certificado de conformidad de **Verificación de la huella hídrica según la Water Footprint Network** y la **ISO 14046:2016** en COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat), Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, y Maltería La Moravia, SL.
- **ISO 14064:2019 Verificación de la huella de carbono** de COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat), Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, y Maltería La Moravia, SL.
- **ISO 50001 Sistema de gestión energética** en Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, y Maltería La Moravia, SL.
- **Certificación Residuo Cero de AENOR** en COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat, El Puig y Salem), Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Maltería La Moravia, SL, Gestión Fuente Liviana, SL, y Aguas de San Martín de Veri, SA.
- **Aluminium Stewardship Initiative (ASI)** en SA Damm, COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat), y Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU.

La política medioambiental de Damm busca fomentar un modelo de economía circular, un sistema revalorizador del ciclo de vida de las materias primas y los materiales utilizados, y el uso de energías renovables para reducir la huella de carbono. Los ejes de la política medioambiental tienen como objetivo:

- Potenciar la sostenibilidad en todas las actividades de la compañía.
- Impulsar el uso de recursos de proximidad.
- Minimizar el impacto ambiental y prevenir la contaminación en todo el ciclo de vida de sus productos y servicios.
- Desarrollar actuaciones destinadas a reducir, reutilizar y reciclar.
- Apoyar la adquisición de bienes y productos energéticamente eficientes.
- Proteger y preservar la biodiversidad.

En 2025 Damm ha realizado actividades de mantenimiento y acciones de mejora medioambiental por un importe de 6,9 millones de euros (6,9 millones de euros en 2024).

(2-27) La actividad de Damm se realiza dentro del marco jurídico vigente, incluyendo la legislación medioambiental aplicable. Para adaptarse de forma rápida y eficaz a la normativa y a sus cambios, los sistemas existentes están en constante revisión y actualización. La identificación y evaluación de requisitos legales se lleva a cabo en el ámbito del medio ambiente y la reglamentación industrial en todos los centros que disponen de la certificación ISO 14001 de gestión ambiental.

Indicadores de sostenibilidad y objetivos de los indicadores de sostenibilidad

Tendrán consideración de indicadores de sostenibilidad:

- **«KPI 1»: La tasa de valorización de residuos.** Tendrán la consideración de residuos no valorizables aquellos cuya gestión no garantiza la reutilización, el reciclado o la valoración energética y cuyo destino final es el depósito en vertedero. En particular, la reducción de residuos no valorizables (en kilogramos) por cada hectolitro de producto envasado de cerveza, refrescos y aguas.
- **«KPI 2»: La energía verde o energía producida a partir de fuentes renovables (solar, eólica, biogás).** En particular, el porcentaje de energía verde generada respecto a la total consumida en las plantas de producción de Damm: COCEDA (El Prat de Llobregat, El Puig y Salem), COCEDA Portugal, Maltería La Moravia (Bell-lloc d'Urgell), Estrella de Levante (Espinardo), Aguas de San Martín de Veri (Bisaurri), Aguas de San Martín de Veri (El Run, Castejón de Sos) y Gestión Fuente Liviana (Huerta del Marquesado).

Descripción	2024	2025
KPI 1: Tasa de valorización de residuos (kg de residuos no valorizables/total de hl envasados)	0,12	0,11
KPI 2: Energía verde o energía producida a partir de fuentes renovables	8,28 %	6,50 %

Descripción	2024	2025
Electricidad consumida en producción (kWh)	203.509.637	217.496.009
Electricidad renovable generada (kWh)	16.844.308	14.348.674
Electricidad renovable generada / total consumida (%)	8,28 %	6,60%

Nota: Los datos ambientales que se presentan en este capítulo corresponden a las siguientes sociedades: COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat, El Puig, Salem y Meres); COCEDA Portugal, SA; Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU; Cervezas Victoria 1928, SL; Damm 1876 LTD; Aguas de San Martín de Veri, SA; Gestión Fuente Liviana, SL; Maltería La Moravia, SL; Distribución Directa Integral, S.L; Alfil Logistics, SA; Grupo Rodilla (incluye Hamburguesa Nostra); A Padaria Portuguesa Lda.; y Agama Manacor 249, SL. Las demás sociedades del Grupo quedan fuera del alcance ambiental por su impacto poco significativo en los indicadores reportados.

En línea con el principio de precaución, las distintas sociedades del grupo aplican un enfoque preventivo en materia ambiental, anticipándose a posibles riesgos y estableciendo controles que permitan minimizar cualquier impacto potencial. A modo de ejemplo, en el negocio de cervezas, mediante el sistema de gestión ambiental, se evalúan y valoran los distintos aspectos ambientales reales y potenciales, y se planifican medidas preventivas para evitar la materialización de riesgos.

Durante 2025 se han realizado auditorías externas para identificar requisitos legales aplicables en materia de medio ambiente y reglamentación industrial, y verificar su grado de cumplimiento. Este proceso se ha ampliado a los centros de Santarém y Bedford, cuyo análisis finalizará a principios de 2026. Por su parte, en Hamburguesa Nostra se mantiene un seguimiento continuo de los cambios normativos en materia ambiental; cuando se identifica un posible riesgo, se evalúa su impacto y se adoptan las medidas necesarias, complementándolo con formación específica para el personal.

2.2 Cambio climático y contaminación

Damm ha tomado diversas medidas para reducir su impacto ambiental a través de la integración de sistemas de gestión y control implantados en las diferentes organizaciones. Estas medidas tienen por objeto mitigar los impactos medioambientales y optimizar los recursos, tanto energéticos como hídricos. Este compromiso se materializa a lo largo de toda la cadena de valor global con las empresas proveedoras.

(305-5) Las medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero se concretan en la realización del cálculo de la huella de carbono en todas las plantas de Damm y el desarrollo de acciones para disminuirla. Así, COCEDA, SL (antigua Compañía Cervecera Damm), cuenta con el sello del MITECO Calculo, y Estrella de Levante dispone del sello del MITECO Calculo y Reduzco. Los sellos son otorgados por la Oficina Española de Cambio Climático (OECC) del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) a organizaciones que calculan su huella de carbono y logran reducir su impacto en emisiones de gases de efecto invernadero.

Estrella de Levante, SAU, COCEDA, SL (El Puig), COCEDA Portugal y la Compañía de Explotaciones Energéticas, SL (El Prat de Llobregat y Bell-lloc d'Urgell), comunican y verifican sus emisiones. Las instalaciones de Bell-lloc d'Urgell y Estrella de Levante han conseguido la exclusión del mercado de derechos de emisión durante el periodo 2021-2025.

Las entidades que forman parte de Damm, con el objetivo de reducir el consumo de recursos naturales de sus fábricas e incrementar la eficiencia energética, apuestan por el uso de otras fuentes de energía renovable en sus procesos de producción, como la cogeneración y la trigeneración a partir de biogás, del que se genera un aprovechamiento en las fábricas de El Prat de Llobregat, Espinardo, El Puig, Salem y Santarém (Portugal).

(201-2) Damm realiza un seguimiento periódico de los informes publicados por el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) y de los escenarios futuros del cambio climático publicados por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET). Gracias a este seguimiento, se han identificado los principales riesgos relacionados con el suministro de cebada y su precio, así como el abastecimiento de agua en caso de sequía.

Riesgos climáticos y de la naturaleza

Damm ha avanzado en la identificación y la gestión de riesgos y oportunidades vinculados al clima y a la naturaleza, alineando sus análisis con los marcos internacionales TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) y TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures).

En el ámbito climático, se ha realizado un análisis integral de riesgos y oportunidades considerando la probabilidad de ocurrencia en distintos escenarios (SSP1-2.6, SSP2-4.5 y SSP5-8.5) y la severidad de los riesgos con mayor impacto mediante un taller participativo con los colaboradores y colaboradoras de diferentes áreas de la compañía. Este ejercicio ha permitido priorizar medidas de mitigación y adaptación, como la eficiencia hídrica, la transición energética y el refuerzo de la resiliencia operativa, consolidando así la hoja de ruta de descarbonización y la competitividad.

En relación con los riesgos y las oportunidades asociados a la naturaleza, se ha aplicado el enfoque LEAP (localizar, evaluar, analizar y preparar) para completar el análisis de impactos y dependencias sobre servicios ecosistémicos críticos e identificar riesgos físicos, transicionales y sistémicos, así como oportunidades vinculadas a la eficiencia de recursos, la restauración de ecosistemas y el acceso a financiación sostenible. Se ha integrado el enfoque TNFD con la metodología TCFD para garantizar la coherencia en la gestión de riesgos y en la preparación ante futuras exigencias regulatorias.

Respecto a los riesgos prioritarios, los vinculados al clima (TCFD) son el estrés térmico, los episodios de sequía, las olas de frío y de calor, las fuertes precipitaciones, los mandatos y nuevas regulaciones relacionadas con la gestión de emisiones, así como nuevos requisitos legales de las partes interesadas. Por otra parte, los riesgos prioritarios vinculados a la naturaleza (TNFD) son las limitaciones para responder a las nuevas regulaciones emergentes que buscan reducir los impactos sobre la naturaleza, el cambio en los valores o las preferencias de los agentes de interés (inversores, clientes y consumidores), el aumento de precios en materias clave afectadas por la EUDR, los daños en la infraestructura causados por eventos climáticos y la degradación de servicios ecosistémicos de mitigación y, por último, las restricciones sobre el uso de agua. Estos avances consolidan el compromiso de Damm con la sostenibilidad, la transparencia y la resiliencia frente a los retos climáticos y de biodiversidad.

Huella de carbono

En la siguiente tabla se presenta la huella de carbono de Damm correspondiente a los dos últimos ejercicios. La información recoge las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a las actividades bajo control de la compañía, que se cuantifican y reportan de conformidad con la norma ISO 14064-1, garantizando la coherencia metodológica y la comparabilidad de los resultados entre ambos ejercicios.

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

Huella de carbono (t CO ₂ eq) ¹		2025	2024
Emisiones directas de gases de efecto invernadero ²	Malta	1.854	1.811
	Cerveza	27.914 ³	29.397
	Agua y refrescos	6.995 ⁴	5.717
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)	33	32
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos propios)	54 ⁵	38
	A Padaria Portuguesa ⁶	393	-
	Alfil Logistics	719 ⁷	860
	DDI	3.241	3.383
	CEE	42.078	40.925
	Lácteos ⁸	244	3.459
	Cafès Garriga	6	57
	Total	83.531	85.679
Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero de la electricidad importada (market-based)	Malta	9.346	9.635
	Cerveza	22.581	22.403
	Agua y refrescos	0	0
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores) ⁹	75	75
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos de gestión propia) ¹⁰	0	0
	A Padaria Portuguesa ⁶	1.353	-

Alfil Logistics	0 ⁷	214
DDI	0	0
CEE	0	0
Lácteos	0	0
Cafès Garriga	0	0
Total	33.355	32.327

(1) Fuentes de los factores de emisión usados: Oficina *catalana de canvi climàtic*, MITECO, DEFRA y Ecoinvent.

(2) 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.

(3) La disminución se debe a la parada de la turbina de cogeneración en El Prat de Llobregat.

(4) El aumento se debe al uso de gas para la climatización de Veri Run.

(5) El incremento se debe principalmente al mayor consumo de gas asociado a la ampliación del perímetro de establecimientos considerados en 2025.

(6) Se incluye A Padaria Portuguesa en el informe como reciente incorporación de la compañía al grupo durante el año fiscal 2025.

(7) La disminución se debe a la reestructuración del negocio. En el caso del alcance 2, los almacenes restantes operan con energía de origen renovable.

(8) Los datos de 2025 incluyen solamente Agama, mientras que en 2024 se incluye también Cacaolat.

(9) El 100 % de la energía consumida en los obradores de Grupo Rodilla (Artesanía de la Alimentación) procede de fuentes renovables. En el caso de los obradores de Hamburguesa Nostra, al no tratarse de edificios de gestión propia, por el momento no es posible garantizar que el suministro eléctrico cuente con garantías de origen (GdO). En este ejercicio se ha corregido el dato reportado en el año anterior que figuraba como 0, ajustándolo a la información disponible.

(10) El alcance de los datos corresponde a los establecimientos propios. El 100 % de la energía eléctrica consumida en los establecimientos propios de Grupo Rodilla es de origen renovable; en los locales en régimen de alquiler, la energía es renovable cuando la compañía puede gestionar el contrato eléctrico.

(305-4)

Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero (emisiones directas e indirectas de la electricidad importada)	2025	2024
Malta (t CO ₂ eq/t producida)	0,1243	0,1267
Cerveza (t CO ₂ eq/hl envasado)	0,0035	0,0036
Agua y refrescos (t CO ₂ eq/hl envasado)	0,0010	0,0009
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (t CO ₂ eq/kg producido) (obradoros)	0,00005	0,00001
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (t CO ₂ eq/tickets) (establecimientos propios)	0,00053	0,00067
Alfil Logistics (t CO ₂ eq/palés movidos)	0,00008	0,00011
DDI (t CO ₂ eq/cajas entregadas a clientes)	0,00010	0,00014
CEE (t CO ₂ eq/MWh de energía generada)	0,52805	0,55710
Lácteos (t CO ₂ eq/hl envasado)	0,0004	0,0062

(305-7)

Otras emisiones a la atmósfera (NO _x) (g/hl de producto envasado)	2025	2024
COCEDA (El Prat de Llobregat)	6,24	4,98
Estrella de Levante (Espinardo)	4,47	3,51
COCEDA (El Puig)	4,57	3,87
COCEDA (Salem)	0,45	1,16
Gestión Fuente Liviana (Huerta del Marquesado)	0,15	0,39
Aguas de Veri (Bisaurri y El Run)	0,41	0,42
COCEDA Portugal (Santarém)	5,07	3,86
Cervezas Victoria (Málaga)	9,27	7,35
Obrador de Rodilla	3,65	3,73

Plan de descarbonización

Alineada con el Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo, Damm ha desarrollado y aprobado en 2025 su Plan de Descarbonización 2025-2030, tomando como año base los datos de 2022. Este plan refleja el compromiso histórico de Damm con la sostenibilidad y está diseñado para ser compatible con la transición hacia una economía sostenible, alineándose con los objetivos del Acuerdo de París.

Su objetivo principal es identificar, priorizar y desplegar metas de reducción de emisiones, acompañadas de medidas concretas para su ejecución y seguimiento, concentrando los esfuerzos en aquellos ámbitos donde la compañía dispone de mayor capacidad de actuación y anticipando progresivamente la gestión de las emisiones indirectas a lo largo de toda la cadena de valor, todo ello teniendo en cuenta la evolución del contexto operativo, tecnológico y regulatorio.

A continuación, se detallan los objetivos de reducción de emisiones definidos por la compañía, así como las líneas de actuación previstas para alcanzarlos.

El plan establece una reducción del 20 % de las emisiones de alcance 1 y 2 para el horizonte 2030, correspondientes a fuentes bajo el control operativo de Damm, siempre que las condiciones técnicas y operativas lo permitan. Para avanzar hacia este objetivo, las principales líneas de actuación incluyen la reducción del consumo del gas natural y la sustitución progresiva por combustibles con menos emisiones.

En cuanto al alcance 2, Damm promueve la contratación de electricidad de origen renovable en los centros de trabajo bajo su gestión directa. De forma complementaria, la compañía continúa avanzando en iniciativas de eficiencia energética y en la implementación de sistemas de autogeneración o autoconsumo, priorizando un suministro eléctrico renovable y manteniendo así su compromiso con la sostenibilidad.

Este objetivo reafirma el firme compromiso de Damm con la descarbonización y la transición hacia una economía baja en carbono, en coherencia con el marco del Acuerdo de París y atendiendo a un enfoque progresivo y realista de implementación.

Movilidad sostenible

La transición hacia una movilidad sostenible es otro de los aspectos fundamentales para conseguir una reducción de las emisiones de CO₂ a corto y medio plazo. Asimismo, como parte del compromiso con la sostenibilidad, Damm está trabajando en nuevas soluciones para reducir su huella medioambiental en este ámbito.

SA Damm está adherida a la iniciativa Lean & Green impulsada en España por la Asociación de Fabricantes y Distribuidores (AECOC). En 2024 SA Damm obtuvo la segunda estrella Lean & Green que acredita una reducción del 30 % de las emisiones de CO₂ derivadas de su actividad logística. Gracias a la activación de un plan de acción centrado en la reducción energética, la transformación de la flota de vehículos, el transporte colaborativo y la formación en mejores prácticas a nivel interno, Damm es la primera empresa fabricante del sector gran consumo en España en lograr este importante hito en sostenibilidad medioambiental.

El modelo de almacenes verdes de Damm integra de forma transversal la movilidad sostenible como eje clave de una logística más eficiente y descarbonizada. A través de la electrificación progresiva de flotas, la incorporación de camiones eléctricos y vehículos propulsados por gas natural, la introducción del primer duotráiler de la flota —que reduce en un 25 % la huella de carbono por trayecto y evita 105 toneladas de CO₂ al año— y la optimización avanzada de rutas logísticas, se impulsa una reducción significativa de las emisiones asociadas al transporte. Estas medidas se complementan con el uso creciente del ferrocarril en rutas estratégicas como Barcelona-Madrid, la implantación de carretillas 100 % eléctricas con baterías de ion-litio en todos los centros, que evitan 390 toneladas de CO₂, y el respaldo de infraestructuras energéticamente eficientes alimentadas con más de 2,5 millones de kWh anuales de energía solar. Este enfoque integral consolida los almacenes verdes como una palanca clave para una movilidad más sostenible y una logística de menor impacto ambiental.

El depósito de almacenamiento de CO₂ de 90 toneladas de la fábrica de Estrella de Levante ha permitido en 2025 el envío de 9 cisternas a las plantas de Salem y El Puig, lo que ha supuesto un ahorro de aproximadamente 226.020 kg de CO₂.

Además, Estrella de Levante, en colaboración con TIT Agro, SL, lidera el proyecto de investigación industrial CAPCO₂, en el marco del PERTE Agroalimentario. Este innovador sistema utiliza un fotobiorreactor prototipo de 600 litros para capturar hasta 1,8 kg de CO₂ al día y transformarlo en 900 g de biomasa, con aplicaciones en alimentación, biofertilizantes y cosmética. Con un impacto anual de 657 kg de CO₂ eliminados, el proyecto combina tecnologías avanzadas como la iluminación LED eficiente, sensores inteligentes y el control IoT, con lo que asegura sostenibilidad energética y escalabilidad para adaptarse a diversas industrias. CAPCO₂ refuerza el compromiso de Estrella de Levante con la sostenibilidad, demostrando que la innovación tecnológica es clave para un futuro más responsable.

La producción local en Bedford, tanto de cerveza en barril como en lata, permite el ahorro de camiones cisterna que trasladaban la cerveza desde la fábrica de El Prat de Llobregat para su envasado en Bedford, hecho que repercute en unos menores costes logísticos y supone operar de una forma más sostenible con el medio ambiente.

En 2024 se puso en funcionamiento el cargador eléctrico que da servicio a los tres camiones eléctricos de cero emisiones que Alfil Logistics y Estrella de Levante utilizan desde 2023 para cubrir el trayecto entre la fábrica de Estrella de Levante y el Centro Logístico del Sureste, en Alcantarilla (Murcia). Gracias a esta operativa, se han realizado un total de 180.511 km con camiones eléctricos, lo que ha permitido evitar la emisión de 125 toneladas de CO₂ en comparación con el uso de vehículos convencionales.

DDI ha continuado reforzando la sostenibilidad de su actividad mediante la renovación progresiva de su flota, incrementando el porcentaje de vehículos con mejores etiquetas ambientales y reduciendo de forma significativa los de mayor impacto contaminante.

Asimismo, la distribución Comabe (DDI Mallorca) ya cuenta con la certificación oficial de huella de carbono en cumplimiento de la normativa específica del Gobierno Balear, que exige acreditar la veracidad de los datos ambientales en las actividades de distribución. Este logro constituye un precedente para el resto de las distribuciones y refuerza el compromiso de DDI con la transparencia, el rigor y la incorporación progresiva de criterios ambientales en su gestión operativa.

El Obrador de Hamburguesa Nostra sigue optimizando sus rutas de transporte gracias a que trabaja con la plataforma logística LOGIREST. De esta manera, por segundo año consecutivo, se ha optimizado el número de rutas que podían salir del obrador en los días punta, que ha pasado de 26 a 11.

En A Padaria Portuguesa, los 15 vehículos del centro logístico de la compañía utilizan biodiésel (B7) y reducen la huella ambiental mediante el aprovechamiento de residuos y la sustitución de combustibles fósiles por alternativas renovables. A escala corporativa, se han incorporado vehículos eléctricos e híbridos a la flota de gestión, que actualmente cuenta con dos vehículos eléctricos y dos híbridos.

Contaminación

Damm cuenta con un sistema informático para la monitorización continua de los parámetros de contaminación atmosférica y para el análisis y el registro de acuerdo con la autorización ambiental integrada correspondiente. El objetivo de este sistema es garantizar un control y un seguimiento adecuados de los niveles de contaminación atmosférica.

Respecto a las contaminaciones no atmosféricas, cabe decir que Damm realiza controles voluntarios de las emisiones sonoras para verificar el cumplimiento de las prescripciones previstas en la normativa aplicable.

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.

En lo que se refiere a la contaminación lumínica, al finalizar cualquier nuevo proyecto que incluya instalaciones de iluminación exterior, Damm verifica que las luminarias cumplen con la normativa aplicable, así como con las prescripciones establecidas en la autorización ambiental.

2.3 Economía circular, prevención y gestión de residuos

(3-3) Damm impulsa firmemente la circularidad desde distintos ámbitos de su estrategia empresarial. Por ello, sigue apostando por un modelo de negocio basado en la recuperación de recursos, incluyendo la producción de energía verde a partir de su generación, la utilización de materiales más sostenibles y la mejora de la eficiencia de los sistemas productivos, de distribución y de valorización de los residuos generados.

En esta misma línea, Grupo Rodilla está adherido al Plan Empresarial de Prevención de Ecoembes (2024-2028), que fomenta medidas como la inclusión de símbolos de reciclado en envases para la concienciación de consumidores y consumidoras, la reducción de las tintas y el uso de materiales de fuentes renovables certificados, entre otros.

Las principales acciones puestas en marcha por Damm para promover la circularidad de los envases son las siguientes:

- Uso de cartón procedente de bosques gestionados de forma sostenible y responsable.
- Eliminación total de los anillos de plástico de Estrella Damm y del plástico impreso de los envases de latas.
- El 65 % de los envases de Damm son retornables¹ y el 100 % son reciclables.
- Sistema de gestión de envases retornables. La gestión de botellas y barriles retornables representa una parte significativa de las ventas de la compañía. Este sistema incluye el transporte de las botellas y los barriles llenos desde las fábricas hasta los establecimientos que reciben la mercancía, así como la logística inversa para el retorno de los envases vacíos a la fábrica de origen. Los envases vacíos son tratados para su reutilización en un proceso que forma parte de este sistema de gestión de envases.
- Compactadoras de latas. Sistema que permite garantizar una correcta segregación del aluminio para su posterior reciclaje y reutilización.
- Colaboración con las entidades gestoras de los sistemas de recogida selectiva y recuperación de envases usados y residuos de envases (Ecoembes y Ecovidrio).
- Fomento de la reciclabilidad de los envases en la fase de diseño.

2.3.1 Residuos

(GRI 306) Gracias a la apuesta de Damm por la economía circular, se ha conseguido que más del 90 % de los residuos generados en la producción sean valorizables al apostar por la circularidad de materiales como el vidrio y el aluminio de las latas.

Todos los centros de Damm disponen de medios para mejorar la segregación y la gestión de los residuos, lo que permite aumentar su valorización posterior y reducir el impacto ambiental.

Todas las fábricas de cerveza y las malterías han aplicado proyectos de economía circular al reutilizar los restos del grano de malta para alimentación animal, aprovechar el CO₂ para procesos de envasado y reciclar el 99 % de los residuos orgánicos de la elaboración de cervezas.

¹ El dato se refiere a los envases de cervezas, refrescos y aguas comercializados a través del canal Horeca.

Las fábricas que disponen de la certificación Residuo Cero son las de El Prat de Llobregat, El Puig, Salem, Estrella de Levante, Fuente Liviana, Veri y Maltería La Moravia. Este sello acredita el trabajo de las organizaciones que valorizan más del 90 % de sus residuos y evitan que su destino final sea el vertedero.

En 2025 se ha iniciado el diseño de un plan de gestión de excedentes no alimentarios con el objetivo de gestionar materiales como sombrillas, mesas y otros elementos promoviendo su reutilización y dándoles una segunda vida.

Las principales acciones en marcha para la circularidad de los residuos durante 2025 son estas:

- Transformación de la materia orgánica de las aguas residuales en energía que se autoconsume en el propio proceso productivo.
- Procedimiento de reparación de barriles obsoletos en el parque de la compañía con la finalidad de alargar su vida útil.
- Se está trabajando en un proyecto de innovación orientado a la reutilización de las redrecillas retiradas de las botellas de Inedit antes del envasado. Se está evaluando una parte de este material para su incorporación en procesos de fabricación de mobiliario por parte de una empresa colaboradora. El proyecto se encuentra actualmente en fase de desarrollo.
- Estrella de Levante da continuidad al proyecto VE-BEER: desarrollo de un proceso piloto de revalorización de subproductos y residuos de la industria cervecera para el cultivo de bacterias productoras de bioplásticos.
- Grupo Rodilla continúa impulsando iniciativas para mejorar la gestión de sus residuos: recogida periódica del aceite de fritura por parte de un gestor autorizado, recogida y tratamiento de los residuos considerados peligrosos (equipos electrónicos, baterías, cartuchos de tinta, etc.) e impartición de formación a los colaboradores y colaboradoras, así como sensibilización de la clientela apoyada en cartelería sobre la correcta separación de residuos.
- El Obrador de Hamburguesa Nostra ha logrado que el 70 % de sus proveedores aprovisionen sus pedidos en cajas de cartón y se realiza un ciclo de intercambio de cestas de plástico para reutilizar siempre las mismas.

Además, se recupera el dióxido de carbono de la fermentación para aprovecharlo nuevamente y, de ese modo, hacer que las fábricas de cerveza y la maltería sean autosuficientes en gas carbónico.

(306-3)

Generación de residuos (t)		Residuos no valorizables	Residuos valorizables	Total	RTP ¹
2025	Cerveza	530 ²	25.669	26.199	161
	Refrescos	66	2.284 ³	2.350	67
	Agua	10	697	707	5
	Total	606	28.650	29.256	233
2024	Cerveza	415	25.717	26.132	150
	Refrescos	59	1.077	1.136	55
	Agua	11	683	694	3
	Lácteos ⁴	28	1.174	1.202	7
	Total	513	28.651	29.164	215

Cerveza incluye COCEDA (El Prat de Llobregat, El Puig y Salem), COCEDA Portugal, Estrella de Levante Fábrica de Cervezas y Cervezas Victoria; *Refrescos* incluye COCEDA (Salem); *Agua* incluye Aguas de San Martín de Veri (Bisaurri y El Run) y Gestión Fuente Liviana.

(1) RTP: Residuos Tóxicos y Peligrosos

(2) La variación se debe a una mejora en la recopilación de datos.

(3) La variación se debe a un aumento en la producción de la fábrica de Salem.

(4) Este indicador ha dejado de reportarse en el presente ejercicio al no considerarse material de acuerdo con el perímetro y el análisis de materialidad vigentes.

Generación de residuos (kg/hl de producto envasado de cerveza, agua y refrescos)		Residuos no valorizables	Residuos valorizables	Total	RTP
2025	Cerveza	0,038	1,819	1,856	0,011
	Refrescos	0,014	0,482	0,496	0,014
	Agua	0,001	0,099	0,100	0,001
2024	Cerveza	0,029	1,822	1,851	0,011
	Refrescos	0,015	0,279	0,294	0,014
	Agua	0,002	0,110	0,112	0,001

Cerveza incluye COCEDA (El Prat de Llobregat y El Puig), COCEDA Portugal, Estrella de Levante Fábrica de Cervezas y Cervezas Victoria; *Refrescos* incluye COCEDA (Salem); *Agua* incluye Aguas de San Martín de Veri (Bisaurri y El Run) y Gestión Fuente Liviana.

Generación de residuos en Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (t) (obradores)	2025	2024
RTP	1,201 ¹	0,81
Residuos no peligrosos	85,57	81,65
Residuos valorizables	39,10	35,27

(1) El aumento se debe a actuaciones puntuales de retirada de residuos y mantenimiento extraordinario, que generaron volúmenes superiores a los habituales.

Generación de residuos en Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (t) (establecimientos propios) ¹	2025	2024
RTP	0,00	0,00
Residuos no valorizables	68,93	63,93 ²
Residuos valorizables	200,05	184,00

(1) Los datos incluyen los residuos generados en el 100 % de los establecimientos propios de Rodilla, Café de Indias y Hamburguesa Nostra.

(2) Los valores han sido ajustados tras una revisión de los criterios de cálculo aplicados.

Generación de residuos en A Padaria Portuguesa (t) ¹	2025	2024
RTP	0	-
Residuos no valorizables	230,45	-
Residuos valorizables	40,87	-

(1) Dado que los datos de generación de residuos disponibles corresponden al año 2024, se ha efectuado una estimación para 2025 basada en dichos valores, ajustándolos en función del número de tickets (ventas) registrados en 2025. Asimismo, se trabajará en la mejora del sistema de recogida de datos con el fin de disponer de información más precisa en próximos reportes.

Generación de residuos en Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (kg/kg producido) (obradores)	2025	2024
RTP	0,0005	0,0003
Residuos no peligrosos	0,0364	0,0336
Residuos valorizables	0,0166	0,0145

Generación de residuos en Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (kg/n.º tickets) (establecimientos propios)	2025	2024
RTP	0,0000	0,0000
Residuos no valorizables	0,0086	0,0067
Residuos valorizables	0,0253	0,0233

2.3.2 Desperdicio alimentario

Damm está comprometido en la lucha contra el desperdicio alimentario y por ello busca sistemas de producción circular para recuperar los materiales sobrantes y darles una nueva vida. En términos de recuperación y valorización de residuos y subproductos, se puede distinguir entre las mermas que se destinan a la alimentación animal (como bagazo y levadura, entre otros) y los demás tipos de residuos.

En 2025 se ha iniciado el diseño de un plan marco de prevención y reducción del desperdicio alimentario con el objetivo de sistematizar y reforzar las acciones ya implementadas en los distintos modelos de negocio de la compañía —incluidas fábricas de agua y cerveza, malterías, logística, restauración y otras actividades—, así como de dar cumplimiento a la Ley de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario.

El 100 % del bagazo que resulta del proceso de cocción de los cereales durante la elaboración de la cerveza se suministra a granjas para la alimentación animal. En 2025 se han podido reaprovechar 151.000 toneladas del bagazo generado en la fábrica de El Prat de Llobregat. Un proceso similar se realiza con la levadura extraída del proceso de fermentación, que posteriormente se convierte en alimento para animales.

Estrella de Levante cuenta con un proyecto de agricultura regenerativa a través del aprovechamiento de algunos residuos de la industria cervecera, con lo que ha conseguido un objetivo doble: mejorar la calidad y la fertilidad de los suelos degradados y, al mismo tiempo, reciclar residuos orgánicos de una forma racional y respetuosa con el medio ambiente. Los residuos utilizados son el bagazo de la cerveza, que, debidamente acondicionado, puede formar parte de biofertilizantes que se pueden aprovechar en la agricultura, y también los residuos de levadura generados, que se pueden emplear como bioestimulantes edáficos, lo que provocaría un posible beneficio para adaptar la agricultura al cambio climático. Además, en el marco del programa autonómico RIS4 se está desarrollando un proyecto de valorización alimentaria destinado a la elaboración de *crackers* a partir del bagazo, con uso previsto para consumo humano. Esta iniciativa impulsa la economía circular mediante el aprovechamiento de subproductos del proceso cervecero.

Grupo Rodilla continúa trabajando para contribuir a la reducción de mermas de producto, con medidas a distintos niveles como el ajuste de formatos de materias primas según cantidades de ingredientes en cada receta, el establecimiento de caducidades tanto de productos elaborados como de ingredientes en función de los formatos y los modos de conservación más adecuados, el uso de un mismo producto para diferentes recetas, el control de fechas de caducidad y de la correcta rotación, y la concesión de varias ampliaciones autorizadas por las empresas proveedoras sobre el tiempo de consumo preferente en productos seguros. Además, ha continuado con el ajuste de los formatos de materias primas en los escandallos de elaboración de rellenos, salsas y productos de pastelería para evitar mermas de producto «una vez abierto».

Además, Grupo Rodilla comunica a los clientes la disponibilidad de envases para llevarse la comida sobrante y sigue realizando donaciones controladas a comedores sociales de productos sobrantes cuyo consumo es seguro.

En 2025, como novedad, se ha desarrollado el «Pack Sorpresa», implementado primero en las tiendas propias y que posteriormente, en 2026, se implementará en las tiendas franquiciadas de Rodilla. Así, a través de la web o de la app Rodilla, el cliente puede disponer de estos packs con los productos que no se han vendido al final del día, reduciendo así el desperdicio generado. Asimismo, se mantienen con la app móvil Too Good to Go en 13 locales (7 Rodilla y 6 Cafés).

El Obrador de Hamburguesa Nostra genera subproductos de origen animal no destinados al consumo humano. Estos subproductos se gestionan a través de los gestores autorizados, que realizan un uso seguro y sostenible de los mismos, para que se puedan reutilizar en distintas aplicaciones en industrias de productos farmacéuticos, de piensos y del cuero, y también para la producción de energía por la introducción de nuevas tecnologías.

En A Padaria Portuguesa se han implementado diversas iniciativas, entre ellas la valorización del aceite usado procedente de los procesos de fritura, la reutilización del pan no vendido en las tiendas para elaborar tostadas internamente y el aprovechamiento de los posos de café, que se entregan a Nãm, socio que los utiliza para producir setas que posteriormente se incorporan a la elaboración de empanadas vegetarianas.

En Rumbo Sport, con el objetivo de reducir el desperdicio alimentario, el pedido del tentempié ofrecido en el circuito de pádel Estrella Damm se ajusta al número final de participantes en cada torneo. Además, los excedentes generados se ponen a disposición de los asistentes y clientes para que se los lleven en envases reutilizables, fomentando así su aprovechamiento.

2.4 Uso sostenible de los recursos

2.4.1 Agua

(GRI 303) El agua es una materia prima esencial para la producción de cerveza, agua mineral y refrescos, y se obtiene principalmente de manantiales y pozos subterráneos. Damm reconoce la importancia de optimizar el uso del agua en sus procesos productivos y, por tanto, promueve de forma constante medidas de mejora para controlar y reducir el consumo de agua en todas las fases de producción. La empresa ha impulsado varios proyectos de investigación y desarrollo con el objetivo de reducir la cantidad de agua requerida por hectolitro de producto.

Asimismo, es primordial considerar el impacto del cambio climático en los recursos hídricos, ya que las sequías y las inundaciones pueden generar escasez de suministros, limitaciones en el ámbito agrícola y aumentos de precios, lo que podría afectar a toda la cadena de valor de la industria.

En marzo de 2023, debido a la situación de sequía en Cataluña, se iniciaron diferentes acciones, que se han mantenido durante los años siguientes, en el área de cervecería de la fábrica de El Prat de Llobregat para reducir el consumo de agua sin afectar al proceso de producción.

- Utilización de un sistema de control del consumo de agua en continuo a través de un software especializado para poder realizar un seguimiento en tiempo real de cada etapa del proceso, lo que permite encontrar oportunidades de mejora del ahorro hídrico, así como detectar de forma inmediata contratiempos que puedan afectar al consumo de agua.
- Optimización de la captación de agua subterránea, que permite mejorar la calidad del agua en el momento de la captación, facilita el tratamiento y reduce el consumo de agua y energía.

- Tratamiento del agua del acuífero a través de un sistema de ósmosis inversa como tratamiento previo al proceso productivo. El nuevo sistema permite recuperar hasta el 90 % del agua restante del proceso de ósmosis y ahorrar un 17 % en la extracción del pozo.
- Aprovechamiento del agua a través de la reutilización en varios puntos del proceso.
- Utilización de nuevos equipos de alta eficiencia que han permitido reducciones de más del 70 % en el consumo de agua.
- Minimización de la necesidad de enfriamiento de la cerveza después de los pasteurizadores, lo que implica un ahorro adicional de agua en esta etapa.
- Reducción del tiempo en los procesos de esterilización y de impulso con agua de líneas de envío de cerveza en los trenes de envasado.
- Sustitución de membranas de recuperación de agua de rechazo de la ósmosis inversa de tratamiento de agua.
- Ampliación de la recuperación de agua de los pasteurizadores de la nueva línea de latas T19.
- Mejoras en el sistema de regeneración de agua de los pasteurizadores de toda la fábrica y su distribución nuevamente a los pasteurizadores y bombas de vacío llenadoras.
- Recuperación de agua procedente de la esterilización de filtros de cervicería para su reutilización en procesos de limpieza.
- Nuevos caudalímetros en los pozos.

Fuera del ámbito de la fábrica de El Prat de Llobregat, Damm, junto con Ciments Molins y la Comunidad de Usuarios del Delta del Llobregat, participa en el proyecto de balsas de recarga del río Llobregat en Molins de Rei, aprobado por la ACA. Estas infraestructuras, vinculadas al proyecto INTERREG SUDOE AQUIFER, han permitido infiltrar 138.595 m³ de agua durante el último año, contribuyendo a compensar la huella hídrica corporativa. Está pendiente la conexión con el colector de agua regenerada de la depuradora del Baix Llobregat, que la ACA prevé ejecutar en el segundo semestre de 2026 y que permitirá aumentar el caudal de recarga sin depender del caudal ecológico del río.

Paralelamente, se ha calculado el impacto positivo del proyecto mediante la metodología de créditos de agua positiva (CAP) desarrollada por Act4Water, verificada por DNV en 2025 y ya presentada a la ACA para su reconocimiento oficial. Para 2026 se incrementará a 20.000 € anuales el presupuesto de conservación de las balsas —aportando Damm el 50 %— con el fin de garantizar su correcto funcionamiento y aumentar los CAP asociados al proyecto.

Tanto la fábrica de El Prat de Llobregat como los centros de Estrella de Levante y La Moravia cuentan con la certificación de su huella hídrica por parte de la Water Footprint Network, así como la certificación de su huella de agua bajo la norma ISO 14046:2016. Estas certificaciones demuestran el compromiso de las empresas en la gestión responsable de sus recursos hídricos y en la reducción de su impacto ambiental a través de la evaluación y la medición de su consumo de agua y la identificación de oportunidades de mejora.

Desde el año 2021, tanto la fábrica de El Prat de Llobregat como Estrella de Levante mantienen la categoría Platinum de EsAgua, sello que reconoce los esfuerzos realizados por estas compañías en el cálculo de su huella hídrica y en la difusión de los resultados obtenidos a través de la plataforma EsAgua. Además, ambas empresas implementan medidas concretas para reducir su huella hídrica en áreas específicas, lo que se verifica mediante el cálculo periódico de la huella hídrica. El objetivo es fomentar la conciencia sobre la importancia de la gestión del agua y difundir el concepto de huella hídrica entre todos los grupos de interés, tanto dentro como fuera de la organización.

Cervezas Victoria dispone de un sistema de reducción de sólidos basado en un tornillo deshidratador situado en la salida de la depuradora para garantizar el cumplimiento de los valores límite de sólidos en suspensión en el efluente. En 2025 se ha instalado un nuevo depósito externo de sosa cáustica para reducir los vertidos químicos a la fosa negra, ahorrar producto, mejorar el impacto ambiental y disminuir los niveles de conductividad.

En la fábrica de Bedford se han instalado válvulas de sumidero en los desagües del recinto para evitar que posibles fugas o productos químicos lleguen al río Great Ouse.

Las empresas del negocio de agua de Damm disponen de planes de aprovechamiento de los recursos y perímetros de protección de los acuíferos para la gestión del agua de las plantas. El impacto ambiental que se genera es el consumo de agua y las limpiezas y desinfecciones de las instalaciones industriales, y se produce un vertido a río que pasa por las depuradoras propias antes del punto final de evacuación en la cabecera del río. Destaca el ahorro de agua en la fábrica de Meres gracias al intercambiador en el paster (equipo de pasteurización térmica que garantiza la seguridad alimentaria del producto), así como la reforma en la planta de Aguas de San Martín de Veri del sistema de bombeo de salida del manantial con el objetivo de aprovechar de manera prioritaria el agua procedente de la propia fuente y reducir la necesidad de extracción desde el pozo.

Por su parte, Grupo Rodilla ha seguido mejorando las ratios de consumo de agua por kilogramo prácticamente todos los meses del año. Además, se ha optimizado el sistema de refrigeración por agua de los condensadores, mejorando la pulverización y reduciendo el tiempo total de consumo pese a aumentar la frecuencia de uso.

El Obrador de Hamburguesa Nostra ha organizado la producción para fabricar productos similares de forma consecutiva, evitando limpiezas intermedias y reduciendo el consumo de agua, y utiliza un túnel de lavado que minimiza el uso de agua en la limpieza de envases.

Para mejorar la eficiencia en el uso del agua, en A Padaria Portuguesa se sustituyeron los grifos de las zonas de atención al cliente de las 74 tiendas por modelos temporizados de cierre automático, reduciendo el tiempo de flujo sin poner en compromiso la higiene. Además, se informó a los clientes mediante mensajes de concienciación colocados en los espejos junto a los lavabos.

En cuanto a los riesgos hídricos y las medidas de gestión implementadas, en coherencia con el principio de precaución y con el compromiso del grupo de proteger los recursos hídricos, las distintas sociedades realizan evaluaciones periódicas de riesgos vinculados al agua y analizan su disponibilidad, calidad y usos operativos. Estas evaluaciones permiten identificar los principales riesgos potenciales; aplicar metodologías de análisis adaptadas a cada actividad, y establecer medidas de gestión orientadas a prevenir o mitigar impactos.

A modo de ejemplo, en el negocio de aguas existe un riesgo inherente relacionado con la disponibilidad del recurso, dado que constituye la materia prima principal. Este riesgo se mantiene controlado gracias a los planes de aprovechamiento y a la gestión diaria de pozos y acuíferos. Entre las medidas implementadas destacan el control de aforos en Fuente Liviana para la renovación de concesiones, la sustitución de sondas de pozos por sondas CTD, la mejora de las instalaciones del manantial de Veri mediante nuevas conducciones para optimizar la surgencia natural, y la instalación de contadores en los reboses de los manantiales para mejorar la precisión en el seguimiento de recursos en Font Major. Además, en todas las plantas se realiza un control continuado de aforos, precipitaciones, recargas y estado del acuífero con el apoyo de geólogos especializados.

Por otro lado, aunque actualmente no se prevé una reducción del suministro según la Comunidad de Madrid, en el obrador de Hamburguesa Nostra se han analizado escenarios de riesgo que podrían afectar a la limpieza en los cambios de producto o a la hidratación de ingredientes. Como medida preventiva, se han identificado los puntos críticos del proceso y se ha evaluado la posibilidad de reducir el uso de agua ajustando determinadas formulaciones en caso de restricciones futuras.

(303-5)

Consumo de agua según fuente (m³)	2025	2024
Cerveza	6.125.483	6.036.426
Agua procedente del suministro municipal	288.286	250.585
Aguas subterráneas	5.837.197	5.785.841
Agua y refrescos	1.295.000	1.293.013
Agua procedente del suministro municipal	1.663	1.364
Aguas subterráneas y de manantial	1.293.337	1.291.649
Malterías¹	541.060	558.424
Aguas superficiales (de canal)	397.449	399.431
Aguas subterráneas	142.155	157.632
Agua procedente del suministro municipal	1.456	1.361
Alfil Logistics	6.684	9.651
Agua procedente del suministro municipal	6.684	9.651
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)	4.345	4.499
Agua procedente del suministro municipal	4.345	4.499
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos propios)²	22.830	20.950
Agua procedente del suministro municipal	22.830	20.950
A Padaria Portuguesa³	87.780	-
Agua procedente del suministro municipal	87.780	-

Lácteos⁴	33.340	454.002
Aguas subterráneas	33.340	448.642
Agua procedente del suministro municipal	0	5.360

(1) El consumo de agua de maltería incluye únicamente Maltería La Moravia, SL., por tanto no se incluye la maltería dentro de la fábrica de Estrella de Levante (Espinardo).

(2) El consumo de agua de los establecimientos propios de Grupo Rodilla abarca un 34 % del total en 2024, y un 37 % del total en 2025.

(3) Se reportan solamente datos de 2025, dado que la empresa no formaba parte del grupo en 2024.

(4) La diferencia porcentual en los datos se debe a que los de 2024 incluyen Agama y Cacaolat, mientras que los de 2025 solamente incluyen Agama.

Nota: El agua consumida en la sede social (c/ Rosselló, 515, 08025 Barcelona) fue de 4.220 m³ en 2024 y de 4.280,00 m³ en 2025.

Consumo de agua en valores relativos	2025	2024
Cerveza (hl/hl envasado)	4,26	4,22
Agua y refrescos (hl/hl envasado)	1,84	1,96
Maltería (hl/t producida)	60,04	61,84
Alfil Logistics (hl/palés movidos)	0,01	0,01
Lácteos (hl/hl envasado)	0,54	7,86

En 2025 las fábricas de El Prat de Llobregat y de Estrella de Levante y Maltería La Moravia han reciclado un total de 453.376,6 m³ de agua (en 2024, 356.313 m³). El aumento de agua reciclada se debe al aumento de horas de los motores de cogeneración en Maltería La Moravia. Por otra parte, Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores) han reutilizado 932,47 m³ (en 2024, 947,42 m³).

2.4.2 Materias primas y materiales

(GRI 301) Damm cuenta con una estrategia basada en la innovación y la sostenibilidad para responder a las exigencias actuales del mercado y de las regulaciones. Para lograrlo, la compañía está trabajando en el desarrollo de envases más sostenibles y respetuosos con el medio ambiente, integrando el concepto de economía circular en todas las etapas de la producción. Esta iniciativa permite reducir el consumo de materias primas y materiales, al mismo tiempo que se mejora la eficiencia en la gestión de los residuos generados durante el proceso de producción.

En este sentido, en 2025 Damm ha impulsado diversas iniciativas centradas en la optimización de materiales, orientadas a mejorar la sostenibilidad y a reducir el consumo de recursos. Entre ellas destacan la optimización del *packaging* semielaborado para mejorar la reciclabilidad, la reducción del uso de vidrio en los envases, la optimización de la composición de los materiales de cartón —incluyendo ajustes en la tipología de impresión y la estandarización de troqueles— y el cambio de bandeja a plancha de cartón para disminuir residuos. Asimismo, se han optimizado los materiales utilizados como envase terciario y se ha reducido la cantidad de plástico empleado mediante la mejora del film plástico, la reducción del espesor del film estirable y la optimización de los materiales usados en las agrupaciones.

La fábrica de El Prat de Llobregat y Estrella de Levante cuentan con la certificación Aluminium Stewardship Initiative (ASI), estándar de rendimiento que garantiza la integración de cuestiones ambientales, sociales y éticas para todo el ciclo de vida del aluminio de las latas (producción, fabricación, elaboración de cerveza y reciclaje). En este marco, la compañía fomenta el ecodiseño de envases y embalajes reduciendo el uso de materiales, mejorando su reciclabilidad e incrementando constantemente el porcentaje de materias primas de origen reciclado en su composición.

Las principales empresas proveedoras de vidrio para las botellas de marca emplean como mínimo un 70 % de vidrio reciclado procedente de otras botellas. Además, el film retráctil utilizado tanto en marcas de la compañía como en marcas de distribución tiene un 70 % de material reciclado. En el caso de las latas de aluminio de Voll-Damm, el porcentaje de contenido reciclado alcanza el 69 %.

La fábrica de cerveza de El Prat de Llobregat utiliza papel y cartón procedentes de bosques gestionados de forma sostenible y responsable, y exige a sus proveedores la posesión de los certificados PEFC (Programa de Reconocimiento de Sistemas de Certificación Forestal) y FSC (Consejo de Gestión Forestal).

En el negocio de aguas se sigue trabajando en la revisión, el diseño y el desarrollo de nuevos envases de PET sin retorno para reducir su impacto medioambiental y adaptarse a los nuevos cambios legislativos ya aplicados y a los que se prevé que se implanten en el futuro. Para determinar la estrategia y las decisiones en materia de envases, se realizó previamente un extenso estudio de mercado del sector de aguas a fin de evaluar la situación actual, ver las tendencias del sector y tomar decisiones respecto a la estrategia que debe adoptar nuestra organización. Se llegó a la conclusión de que es necesario reducir nuestro impacto medioambiental disminuyendo el peso de nuestros materiales plásticos y asegurando el cumplimiento de los objetivos europeos y nacionales fijados.

En este sentido, los distintos tipos de envases incorporan porcentajes variados de plástico reciclado, con algunos formatos que llegan al 100 %, otros que se mantienen en plástico virgen y una mayoría que usa alrededor del 30 %. Además, ciertos diseños de boca permiten reducir el uso de plástico o aportar mayor versatilidad según el tipo y el tamaño del envase.

Por otro lado, durante 2025 Grupo Rodilla ha seguido aplicando medidas sostenibles en sus envases de un solo uso, incorporando materiales con certificación forestal sostenible (FSC o PEFC) y mejorando la reciclabilidad mediante la sustitución de plásticos por papel/cartón, como el cambio de bases de ensaladeras en todos los locales o la sustitución de bandejas y tapas en *catering*. También se han reemplazado los envases de helado de EPS por envases de PET de mayor capacidad. Además, se ha reducido la cantidad de material empleado gracias a la disminución del gramaje de vasos de café (de 7,2 g a 6,3 g) y paletinas de madera (de 1,4 g a 1 g). Estas acciones se suman al impulso de los envases reutilizables, la reducción del film de envasado y la sustitución de salseras, tapas y otros envases por alternativas de fibra o cartón en el 100 % de los locales.

El Obrador de Hamburguesa Nostra ha continuado reduciendo el uso de envases de cartón en la recepción de materias primas mediante la implementación de cajas retornables para los proveedores. También ha ajustado el tamaño de las cajas para aprovechar mejor el espacio en los palés, disminuyendo el número de palés necesarios y reduciendo los viajes para transportar la mercancía. Asimismo, ha modificado la colocación de los pedidos para optimizar la capacidad de cada palé, lo que contribuye a una mayor eficiencia logística y a la reducción del impacto ambiental. Además, dentro de los materiales auxiliares utilizados para la fabricación del producto final, las bandejas contienen aproximadamente un 80 % de plástico reciclado (rPET).

En A Padaria Portuguesa se garantiza el uso de materiales reciclados y el abastecimiento sostenible gestionando todos los envases de comida para llevar a través del sistema nacional de recuperación de envases operado por Sociedade Ponto Verde (SPV), cumpliendo con la normativa y asegurando su correcta recogida, tratamiento y reciclaje. Además, los productos de papel ofrecidos a los clientes, como las servilletas y el papel para secar las manos, están elaborados con papel reciclado.

(301-1)

Materiales y materias primas utilizados (t)		2025	2024
Cerveza y refrescos ¹	Materias primas para cerveza (malta, arroz, maíz, cebada en proceso y lúpulo)	223.061	222.168
	Materiales para cerveza y refrescos (vidrio, aluminio, acero, papel/cartón y plástico)	151.717 ²	166.233
Agua	Materiales para envasado de agua (plásticos PE y PET, papel/cartón, aluminio y acero)	7.812	7.634
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)	Materias primas (carne e ingredientes)	1.607	1.654
	Materiales (bandejas, celofán, film y fajines)	33	30
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos propios)	Materiales (papel, cartón, plástico, aluminio, madera, fibra y otros)	319	301 ³
A Padaria Portuguesa ⁴	Materias primas	5.942	-
	Materiales	467	-

(1) Los datos incluyen las fábricas de El Prat de Llobregat, El Puig, Santarém (Portugal) y Estrella de Levante Fábrica de Cervezas.

(2) La variación se debe a que en 2024 se incluyeron por error los datos de *co-packing*, mientras que en 2025 solo se han considerado los datos propios.

(3) Los valores de 2024 han sido ajustados tras una revisión de los criterios de cálculo aplicados.

(4) Se reportan solamente los datos de 2025, dado que la empresa no formaba parte del grupo en 2024.

2.4.3 Energía

Damm continúa avanzando en su estrategia de eficiencia y optimización energética, orientando su consumo hacia fuentes limpias. Desde 2014, la compañía ha impulsado que la energía eléctrica de sus centros de producción y logística sea de origen renovable, una iniciativa que hoy cubre prácticamente todo su suministro eléctrico. Este esfuerzo sostenido permite reducir las emisiones en 23.000 toneladas de CO₂ anuales y consolida un modelo donde el 34% de la energía total consumida ya proviene de fuentes renovables.

En 2025 Damm ha mantenido la potencia instalada de autoconsumo fotovoltaico alcanzada en el ejercicio anterior, sin que se hayan producido ampliaciones ni nuevas instalaciones durante el periodo. La capacidad total instalada se mantiene en 11.854 kWp, correspondiente a las instalaciones ubicadas en El Prat de Llobregat, Salem, Maltería La Moravia, Estrella de Levante y Santarém (Portugal). Como resultado de las ampliaciones ejecutadas en ejercicios anteriores, el parque fotovoltaico existente ha permitido que la compañía duplique su capacidad de producción de energía renovable, alcanzando una generación estimada de hasta 15 GWh de electricidad al año.

Asimismo, se conserva el mismo modelo de operación y se destina el 85,31 % de la potencia instalada exclusivamente al autoconsumo sin vertido de excedentes a red.

Gracias a la potencia fotovoltaica instalada en ejercicios anteriores, Damm puede autoproducir con energía renovable cerca del 9 % de la energía total que consume. Esta capacidad de generación propia se enmarca en el propósito de la compañía de reducir su huella medioambiental y avanzar en la descarbonización de sus operaciones. En este sentido, el parque fotovoltaico existente contribuye a evitar la emisión de aproximadamente 7.000 toneladas de CO₂ al año, un impacto positivo que se ha mantenido durante el ejercicio 2025.

El resto de la energía eléctrica necesaria para la producción dentro de Damm es de origen renovable.

Fruto de estas medidas, Damm recibió en 2024 el premio Sustainability Action, otorgado por Compromiso RSE, que otorga un reconocimiento a Damm por duplicar la extensión del parque fotovoltaico hasta alcanzar una superficie de 59.000 m².

En 2025 la energía generada por la Compañía de Explotaciones Energéticas (CEE) ha sido de 79.686 MWh (73.462 MWh en 2024).

El 100 % de la energía consumida en los establecimientos propios de Grupo Rodilla, así como en los obradores de Artesanía de la Alimentación, es de origen renovable. En los locales en régimen de alquiler, la energía es renovable cuando la compañía puede gestionar el contrato eléctrico.

Por su parte, A Padaria Portuguesa ha instalado un sistema fotovoltaico con una capacidad de 169 kWp (140 kW) en la planta de Marvila. Este proyecto supone el primer gran paso hacia la mejora de la eficiencia energética y la reducción de la dependencia de la electricidad externa. Gracias a esta implementación, aproximadamente el 14 % del consumo total de la planta se cubre con energía renovable generada *in situ*, lo que ha permitido reducir la compra de electricidad sin afectar a los niveles de producción.

Acciones destacadas en 2025 para el fomento de la eficiencia energética:

- En la planta de El Prat se ha instalado un economizador en la caldera de vapor con el objetivo de mejorar la eficiencia en la generación de calor. Este sistema permite recuperar el calor residual de los gases de combustión y utilizarlo para precalentar el agua de alimentación de la caldera, lo que se traduce en una mejora energética aproximada del 3,5 %, equivalente a un ahorro anual de unos 4.500 MWh, y en una reducción directa del consumo energético y de las emisiones de CO₂ asociadas.
- En la fábrica de Salem se ha puesto en marcha la microturbina de biogás instalada en 2024. Esta microturbina permite ahorrar 445 MWh eléctricos para autoconsumo y ha producido 223 MWh PCS en forma de energía térmica 100 % renovable.
- En la fábrica de Meres se dispone de un intercambiador en el paster que permite recuperar calor de los baños interiores y reutilizar más agua. Los ahorros directos en gas natural se estiman en más de 1.500 MWh PCS del consumo anual de la fábrica, teniendo en cuenta la subida de producción con respecto a 2023.
- En Maltería La Moravia se han incorporado baterías de vidrio en el proceso de secado de la malta con el fin de mejorar la eficiencia térmica. Estas baterías permiten recuperar energía del aire húmedo expulsado al exterior y aprovecharla en el propio proceso de secado, reduciendo así el consumo térmico necesario para eliminar la humedad del grano.
- En la fábrica de Fuente Liviana se ha instalado un medidor de turbidez y se ha remplazado el variador de frecuencia, con lo que se ha logrado mejorar el uso del agua y reducir el consumo de energía. Asimismo, se ha ejecutado la implantación de un gas refrigerante de última generación, diseñado para mejorar la eficiencia de los sistemas de refrigeración y reducir su impacto climático.
- En Grupo Rodilla, en 2025 se consolidó el apagado selectivo de la caldera en horarios de baja actividad, lo cual ha sido posible gracias a las mejoras previas en la instalación (remodelación del sistema de tuberías, instalación de un flujostato y programación del encendido en «dos llamas»), que reducen tanto el consumo de combustible como la generación de residuos de combustión. Además, las fases de desescarche de la cámara de congelación se realizan ahora en momentos de menor actividad, facilitando la recuperación de la temperatura y disminuyendo el consumo del sistema de frío y la formación de escarcha. Paralelamente, las luminarias se sustituyen progresivamente por tecnología LED y se apagan en zonas sin actividad. También se ha escalado la producción de masas batidas a maquinaria industrial más eficiente y se han ajustado tiempos y temperaturas de horneado de roscones y brownies, logrando reducir el consumo de gasoil.
- El Obrador de Hamburguesa Nostra ha continuado con la mejora de la eficiencia energética y la reducción de los consumos energéticos gracias a la reparación de la cámara de congelación, la desconexión del sistema de refrigeración cuando las salas están vacías y el cambio en el uso de recipientes para optimizar el espacio en los palés y reducir el número de movimientos.

(302-1)

Consumo de energía (MWh)	2025	2024
Cerveza	444.141	430.195
Energía eléctrica	153.104	145.266
Energía térmica	291.037	284.929
Agua y refrescos	74.376	63.475
Energía eléctrica	37.841	32.894
Energía térmica	36.535	30.581
Malterías	84.051	85.960
Energía eléctrica	12.986	12.676
Energía térmica	71.065	73.284
Alfil Logistics	9.444	10.591
Energía eléctrica	5.637	6.123
Energía térmica	3.807	4.468
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)	897	910
Energía eléctrica	775	790
Energía térmica ¹	122	120
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos propios)	5.836	5.743
Energía eléctrica ²	5.539 ³	5.533
Energía térmica ⁴	297 ⁵	210
A Padaria Portuguesa⁶	12.019	-
Energía eléctrica	10.360	-
Energía térmica	1.659	-
Lácteos⁷	3.049	32.934
Energía eléctrica	1.608	12.267
Energía térmica	1.441	20.667

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

(2) El consumo eléctrico de los establecimientos propios de Grupo Rodilla abarca un 71 % del total en 2025, y el 78 % en 2024.

(3) Se realiza una estimación de los meses de noviembre y diciembre por falta de datos.

(4) El consumo de gas natural en 2025 y 2024 corresponde a 5 y 4 locales, respectivamente, que representan el 100 % de los establecimientos con consumo de gas, y el incremento registrado se debe principalmente al mayor consumo asociado a la ampliación del perímetro considerado en 2025.

(5) Se realiza una estimación del mes de diciembre por falta de datos.

(6) Se reportan solamente los datos de 2025, dado que la empresa no formaba parte del grupo en 2024.

(7) Los datos de 2024 incluyen Cacaolat y Agama, mientras que los de 2025 solamente incluyen Agama, lo que explica la variabilidad en los datos.

Nota: La energía eléctrica consumida en la sede social (c/ Rosselló, 515, 08025 Barcelona) ha ascendido a 1.471 MWh en 2024 y a 1.463,24 MWh en 2025.

(2-28) Damm forma parte de la iniciativa [Grup de Gestors Energètics](#) (GGE), grupo de referencia de los profesionales de la energía que tiene como objetivo promover la reducción de la intensidad energética para favorecer la sostenibilidad y la competitividad económica.

2.5 Protección de la biodiversidad

Damm, consciente de la necesidad de ampliar sus ámbitos de actuación y su impacto en materia de sostenibilidad y compromiso medioambiental, ha desarrollado un conjunto de iniciativas orientadas a la protección y la conservación de la biodiversidad. Todas estas actuaciones se integran en el Plan de Biodiversidad de Damm, reconocido en los Premios Agenda 2030 del Ajuntament de Barcelona como reflejo del compromiso de la compañía con la preservación del entorno natural.

(304-1) Parte de las actividades de Damm se desarrollan en entornos de especial valor ecológico. En este sentido, la fábrica de El Prat de Llobregat (Barcelona) se sitúa dentro del ámbito de protección de la gaviota de Audouin (*Larus audouinii*), especie declarada en peligro de extinción en Cataluña, así como del chorlito patinegro (*Charadrius alexandrinus*), especie protegida de la fauna salvaje autóctona. Por su parte, la fábrica de Fuente Liviana (Huerta del Marquesado) se encuentra ubicada tanto en la zona de protección de la avifauna frente a la colisión y electrocución en líneas eléctricas de alta tensión como en una zona de especial protección para las aves (ZEPA). Asimismo, las dos plantas de Aguas de San Martín de Veri están localizadas dentro de la zona de protección de la avifauna frente a la colisión y electrocución en líneas eléctricas de alta tensión y en el ámbito de aplicación del Plan de recuperación del quebrantahuesos (*Gypaetus barbatus*).

En este contexto, y en coherencia con las directrices del Plan de Biodiversidad, durante 2025 Estrella Damm ha participado en diversas actuaciones orientadas a la protección y la conservación de la biodiversidad, todas estrechamente vinculadas con el plan de voluntariado corporativo #LIVE TO BE PART OF THE CHANGE, reforzando así la implicación activa de las personas trabajadoras en la preservación del entorno natural.

- **Limpieza de la playa de El Prat de Llobregat.** En el marco de la celebración del Día Internacional de las Playas, alrededor de 380 personas voluntarias, entre las que había colaboradores y colaboradoras de Damm, llevaron a cabo una limpieza multitudinaria de la playa de El Prat de Llobregat (Barcelona). Esta iniciativa ha sido impulsada por cuarto año por Estrella Damm y la Fundación CRAM con el objetivo de concienciar a la población sobre la emergencia ecológica a la que está expuesto el Mediterráneo. La jornada tuvo tres partes principales: la liberación de la tortuga Lemon, apadrinada por Damm, la limpieza de microplásticos por equipos de la playa y finalizó con un concierto del grupo River Omelet en las instalaciones del CRAM.

- **Restauración de un bosque de algas en el Parc Natural del Cap de Creus en colaboración con el Centro de Estudios Avanzados de Blanes (CEAB-CSIC).** Estrella Damm ha seguido colaborando con el Centro de Estudios Avanzados de Blanes (CEAB-CSIC) para restaurar un bosque de algas en el Parc Natural del Cap de Creus, en concreto en la zona de Port Lligat (Cataluña). El proyecto, que reintroduce algas pardas, o del género *Cystoseira* (concretamente la especie *Gongolaria barbata*), en su hábitat natural tras cuatro décadas extintas, busca devolver al ecosistema marino del Mediterráneo uno de los hábitats más importantes para su diversidad y productividad.
- **Ferreret.** Durante el 2025 el proyecto ha seguido su curso y se ha llevado a cabo el seguimiento de los ejemplares liberados en el 2021.
- **Recuperación del fartet.** Durante el 2025 se ha dado continuidad al proyecto, y se ha realizado el seguimiento de los ejemplares liberados en junio de 2024. Esta acción está incluida en el convenio de colaboración vigente entre Damm, la Fundación Barcelona Zoo y el Consorci del Delta del Llobregat, y forma parte del plan educativo «Salvem el fartet», una iniciativa para concienciar sobre la situación en la que se encuentra este pez mediterráneo, declarado en peligro de extinción.
- **Segunda liberación de la tortuga Complot con motivo del Día Mundial de los Océanos.** Tras su regreso al CRAM, la tortuga apadrinada por Damm en 2023 volvió a ser liberada después de recuperarse de sus lesiones.
- **Cangrejo de río.** Fuente Liviana ha seguido colaborando con la Consejería de Desarrollo Sostenible de Castilla-La Mancha en el proyecto para repoblar la cuenca del río con esta especie autóctona de cangrejo de río que estaba prácticamente extinguida desde hace medio siglo.
- **Naturalización de la Antigua Fábrica Estrella Damm.** Durante el 2025 se han mantenido y mejorado las acciones de naturalización llevadas a cabo durante los años anteriores en las instalaciones de la Antigua Fábrica Estrella Damm con el objetivo de seguir enriqueciendo la biodiversidad de nuestro alrededor y poder disfrutar de entornos más saludables.

La contribución a la preservación y el cuidado del medioambiente, con especial interés en el Mar Menor, es el principal foco de actuación de la Fundación Estrella de Levante. En 2025 ha impulsado las siguientes actuaciones:

- Colaboración con la asociación Hippocampus en acciones de ciencia ciudadana, investigación y conservación para la protección del Mar Menor y el Mediterráneo mediante censos de caballitos de mar, itinerarios educativos y limpiezas de fondos marinos en Murcia, Mallorca y Valencia que han permitido retirar más de 9 toneladas de residuos.
- Apoyo a ANSE en la recuperación de las Salinas de Marchamalo (proyecto RESALAR), reactivando la actividad salinera de forma sostenible y mejorando los valores ambientales y la biodiversidad del enclave, así como en la restauración de arenales y humedales del entorno del Mar Menor y otros espacios de la cuenca del Segura (como Los Carrizales), para la recuperación de la cerceta pardilla y la mejora ambiental en zonas de montaña como Hoya Lóbrega-Macizo de Villafuerte (Moratalla).
- Colaboración con la asociación Columbares en acciones de restauración ecológica en la finca de Los Pelaos y con la Asociación de Amigos del Museo de la Huerta en iniciativas de sensibilización ambiental en la Huerta de Murcia y el entorno del río Segura, promoviendo el cuidado del agua, la recuperación de hábitats y el voluntariado.

- Impulso de proyectos de inclusión social y sostenibilidad con AFEMAC, AIDEMAR, APCOM y Proyecto Abraham, que incluyen la recogida de latas en el litoral, la formación agrícola en el cultivo de lúpulo y la elaboración de *tote bags* con material textil reciclado.
- Trabajo conjunto con el ITAP en ensayos de agricultura sostenible en parcelas de cebada para maltería en los que se han evaluado tecnologías para optimizar la fertilización, el uso de agua y fitosanitarios, y también el cálculo de balances ambientales.
- Avances con la UCAM en la monitorización de descargas hacia el Mar Menor en la Rambla del Albuñón, mediante análisis de imágenes y el desarrollo de una sonda para medir caudal, nitratos y pH en tiempo real y, por otro lado, colaboración con la UPCT en la investigación de la cebada como posible filtro verde.
- Participación en el consorcio del proyecto AgriConCiencia junto a AILIMPO, CEBAS-CSIC, ANSE y la UMU a fin de demostrar prácticas agrícolas basadas en evidencias científicas que reduzcan el impacto en el Mar Menor, mejoren los suelos y la biodiversidad, controlen la erosión y diversifiquen los cultivos, logrando la cosecha de cerca de 100.000 kg de cebada con capacidad de absorción de nitratos.
- Desarrollo del proyecto RemediOS2 junto a IEO, WWF, ANSE, CEBAS-CSIC y la Consejería de Medio Ambiente y Mar Menor para impulsar la acuicultura de restauración de la ostra plana en el Mar Menor mediante soluciones basadas en la naturaleza que mejoran la calidad del agua y la biodiversidad. En 2025 se lanzó el primer arrecife artificial biodegradable con más de 50.000 larvas de ostra, acompañado de un análisis de gobernanza para garantizar su continuidad.

3 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Las personas que forman parte de Damm representan uno de los pilares fundamentales del desarrollo y el crecimiento de la compañía. Por ello, la organización fomenta la inclusión, promueve la igualdad y la diversidad, y apuesta por el desarrollo de iniciativas que potencien el bienestar laboral y el crecimiento profesional de todos sus colaboradores y colaboradoras.

Damm continúa desarrollando su proyecto de transformación digital y cultural para seguir mejorando la productividad y ayudar a implantar una nueva forma de hacer en el ámbito sociolaboral y empresarial basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso. En el marco 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.

Estas son algunas de las políticas corporativas que se aplican en el ámbito de la gestión de personas:

- Código de Conducta, Procedimiento de utilización del canal de denuncia y Política de *compliance* penal en SA Damm y Alfíl Logistics.
- Política de uso de los recursos TIC, con ámbito de aplicación en todas las sociedades del grupo.
- Política de viajes y gastos profesionales para SA Damm, COCEDA, COCEDA Portugal, Alfíl Logistics, Cervezas Victoria, Corporación Económica Delta, Distribución Directa Integral, Estrella de Levante, Fuente Liviana, Maltería La Moravia, Setpoint Events, Aguas de San Martín de Veri, Pall-Ex Iberia, Grupo Rodilla, Artesanía de la Alimentación y Alada 1850.
- Política de compras para Aguas de San Martín de Veri, Cervezas Victoria, COCEDA (fábricas de El Prat de Llobregat, El Puig, Salem y Meres), Damm Atlántica, Envasadora Mallorquina de Begudes, Estrella de Levante, Fuente Liviana, Maltería La Moravia, Plataforma Continental y SA Damm.
- Política de gestión integrada para todas las sociedades del grupo.
- Política de protección de datos.
- Política de trabajo a distancia.

Nota: Los datos desglosados en el capítulo "Empleo" incluyen la plantilla total del grupo SA Damm y las sociedades dependientes: A Padaria Portuguesa, Lda; Agama Manacor 249; Aguas de San Martín de Veri, SL; Alfíl Logistics, SA; Artesanía de la Alimentación, SL; Australia Damm; Bebidas Ugalde, SL; BecDamm, SL; Bizkaiko Edari Komertzialak, SL; Cafès Garriga 1850, SL; Cerbeleva, SL; Cervecera del Turia, SL; Cervezas Victoria 1928, SL; COCEDA, SL; COCEDA Portugal, SA; Comercial Mallorquina de Begudes, SLU; Corporación Económica Delta, SA; Damm 1876 LTD; Damm Atlántica, SL; Damm Brewery (Australia) Pty Ltd; Damm Brewery Sweden AB; Damm Canarias, SL; Damm Global Barcelona, SLU; Damm Italia, SRL; Damm Morocco, SASU; Damm Restauración, SL; Damm Taiwan/Taipei; DDI Canal Impulso, SL; DDI Nexia, SL; DDI Provea, SL; Dismenorca, SL; Distrialmo, SL; Distribución Directa Integral, SL; Distribucions de Begudes de Marina Alta, SL; Distribuidora de Begudes Movi, SL; DistriDamm, SL; El Obrador de HN, SL; Envasadora Mallorquina de Begudes, SL; Estrella Damm Chile SpA; Estrella Damm Guinea Ecuatorial, SL; Estrella Damm Services Canada, Inc; Estrella Damm Trading Co, Ltd; Estrella Damm US Corporation; Estrella de Levante, SA; Gasteiz Banaketa Integrals, SL; Gestión Fuente Liviana, SL; Intercervecera, SL; Maltería La Moravia, SL; Minerva Global Services, SL; Nabrisa Distribuciones, SL; Nennisiwok, SL; Nostra Restauración, SLU; Pallex Iberia, SL; Plataforma Continental, SL; Pumba Logística, SL; Rodilla Sánchez, SL; Rodilla Sánchez, US, LLC; Rumbosport, SL; Sadiga; Setpoint Events, SA.

3.1 Empleo

A continuación, se presentan las tablas con el detalle de la plantilla y los principales indicadores en materia de empleo correspondientes al ejercicio, con el objetivo de ofrecer una visión clara de la composición y evolución del equipo humano.

Las principales variaciones que no se explican específicamente al pie de cada tabla se deben, principalmente, a la incorporación de A Padaria Portuguesa, compañía ubicada en Portugal, al perímetro de SA Damm. Esta incorporación explica el aumento porcentual observado en la mayoría de los indicadores relacionados con las personas trabajadoras.

3.1.1 Ocupación

(2-7)

Número total de colaboradores/as según país (a 31 de diciembre)	2025	2024
España	4.838	4.881
Portugal	1.228	234
Andorra	22	20
Italia	1	-
Marruecos	1	-
Estados Unidos	25	29
China	108	105
Chile	1	1
Reino Unido	160	143
Australia	2	3
Canadá	3	3
Suecia	1	1
Guinea Ecuatorial	1	1
Taiwán	2	2
Total (plantilla en el alcance de este informe)	6.393	5.423

(405-1)

Número total de colaboradores/as según género (a 31 de diciembre)	2025	2024
Hombres	3.974	3.591
Mujeres	2.419	1.832
Total	6.393	5.423

Número total de colaboradores/as según grupo de edad (a 31 de diciembre)	2025	2024
< 25 años	1.029	538
26-35 años	1.578	1.105
36-45 años	1.645	1.454
46-55 años	1.585	1.628
56-65 años o más	556	698
Total	6.393	5.423

Número total de colaboradores/as según clasificación profesional (a 31 de diciembre)	2025	2024
Alta dirección	10	10
Dirección	73	55
Cargos intermedios y personal técnico	1.600	1.563
Personal administrativo y comercial	1.334	1.203
Personal de soporte	3.376	2.592
Total	6.393	5.423

Número total y distribución de modalidades de contrato (a 31 de diciembre)		2025	2024
Contratación	Indefinida	5.728	5.271
	Temporal	665	152
	Total	6.393	5.423
Jornada	Completa	5.298	4.422
	Parcial	1.095	1.001
	Total	6.393	5.423

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad ¹	2025	2024
Indefinido	5.388	5.342
Hombres	3.600	3.702
< 25 años	260	178
26-35 años	770	624
36-45 años	1.025	1.028
46-55 años	1.095	1.215
56-65 años o más	450	657
Mujeres	1.788	1.640
< 25 años	309	211
26-35 años	479	402
36-45 años	468	426
46-55 años	424	460
56-65 años o más	108	141
Temporal	268	240
Hombres	159	162
< 25 años	61	46
26-35 años	51	57
36-45 años	25	34
46-55 años	19	19
56-65 años o más	3	6
Mujeres	109	78
< 25 años	52	24
26-35 años	36	31
36-45 años	15	14
46-55 años	5	7
56-65 años o más	1	2
Total	5.656	5.582

(1) En todas las tablas de promedio anual, los datos se presentan redondeados a números enteros. Para garantizar la coherencia aritmética entre los distintos niveles de agregación (género, grupo de edad, tipo de contrato, tipo de jornada y clasificación profesional), se han aplicado ajustes mínimos de redondeo en determinadas celdas, manteniéndose inalterados los totales generales.

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según clasificación profesional	2025	2024
Indefinido	5.388	5.342
Alta dirección	10	10
Dirección	69	61
Cargos intermedios y personal técnico	1.525	1.558
Personal administrativo y comercial	1.115	1.227
Personal de soporte	2.669	2.486
Temporal	268	240
Alta dirección	0	0
Dirección	1	0
Cargos intermedios y personal técnico	20	33
Personal administrativo y comercial	31	22
Personal de soporte	216	185
Total	5.656	5.582

Promedio anual de contratos a tiempo completo según género y grupo de edad	2025	2024
Hombres	3.496	3.618
< 25 años	181	134
26-35 años	745	623
36-45 años	1.019	1.021
46-55 años	1.104	1.204
56-65 años o más	447	636
Mujeres	1.288	1.198
< 25 años	93	49
26-35 años	347	293
36-45 años	377	326
46-55 años	377	404
56-65 años o más	94	126
Total	4.784	4.816

Promedio anual de contratos a tiempo parcial según género y grupo de edad	2025	2024
Hombres	263	248
< 25 años	140	90
26-35 años	77	59
36-45 años	31	40
46-55 años	10	32
56-65 años o más	5	27
Mujeres	609	518
< 25 años	268	186
26-35 años	167	139
36-45 años	106	114
46-55 años	52	63
56-65 años o más	16	16
Total	872	766

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional	2025	2024
Tiempo completo	4.784	4.816
Alta dirección	10	10
Dirección	70	60
Cargos intermedios y personal técnico	1.466	1.485
Personal administrativo y comercial	1.121	1.204
Personal de soporte	2.117	2.057
Tiempo parcial	872	766
Alta dirección	0	0
Dirección	0	1
Cargos intermedios y personal técnico	79	106
Personal administrativo y comercial	25	45
Personal de soporte	768	614
Total	5.656	5.582

(401-1)

Número de despidos según género y grupo de edad (acumulado anual)	2025	2024
Hombres	224	246
< 25 años	24	32
26-35 años	60	43
36-45 años	51	53
46-55 años	39	55
56-65 años o más	50	63
Mujeres	101	81
< 25 años	25	13
26-35 años	30	21
36-45 años	24	24
46-55 años	17	15
56-65 años o más	5	8
Total	325	327

Número de despidos según clasificación profesional (acumulado anual)	2025	2024
Alta dirección	0	0
Dirección	2	4
Cargos intermedios y personal técnico	59	80
Personal administrativo y comercial	69	70
Personal de soporte	195	173
Total	325	327

3.1.2 Remuneraciones

La política retributiva de Damm viene marcada por lo establecido en el convenio colectivo de aplicación para cada sociedad y la normativa vigente, y se aplica a todos los colaboradores y colaboradoras que forman parte de la organización. No obstante, las personas que forman parte del colectivo Talenta tienen condiciones retributivas *ad personam*.

Para el colectivo Talenta, según los últimos datos disponibles (diciembre de 2025), la brecha salarial ha aumentado respecto al año anterior, aunque se sitúa por debajo de los valores promedios existentes en el territorio nacional.

Tras el estudio retributivo realizado, se ha detectado una brecha por género de 7 puntos porcentuales para 2025 (4,1 puntos porcentuales para el año 2024).^[1] Es importante señalar que este fenómeno es enteramente atribuible a las relaciones laborales antiguas, como evidencia el hecho de que, para las personas contratadas durante los últimos 10 años, la brecha laboral disminuye en un 43% y queda reducida a 4 puntos. Este dato es especialmente trascendente si

^[1] 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 103% de posicionamiento. La media entre todos los hombres es del 110% de posicionamiento. Por este motivo se ha considerado que la diferencia o brecha es de un 7%.

tenemos en cuenta que el 48% de los colaboradores y colaboradoras tienen menos de 10 años de antigüedad.

La política retributiva se complementa con una dirección por objetivos como marco de referencia que permita un equilibrio entre el desarrollo y crecimiento de la organización y el de las personas. Se pretende vincular los objetivos de cada persona con los de la organización, mediante la aplicación de procesos y criterios objetivos con los que se valora la contribución de cada colaborador y colaboradora al equipo y al negocio, garantizar la igualdad de género en cuestiones salariales mediante técnicas de valoración de puestos, y alinear las practicas del mercado a las retribuciones.

En definitiva, Damm practica una política retributiva de igualdad de oportunidades, independientemente del género, la pertinencia a grupos minoritarios, las capacidades diferentes, la etnia, la religión y otros.

Remuneración media según género (en euros) ¹	2025
Hombres	33.513
Mujeres	25.147

(1) En el presente ejercicio se incorpora el reporte de las remuneraciones medias segregadas por género, en línea con la evolución y mejora continua del contenido del EINF.

Remuneración media según grupo de edad (en euros)	2025 ¹	2024
< 25 años	16.626	17.352
26-35 años	24.339	23.527
36-45 años	33.740	29.634
46-55 años	38.112	33.250
> 55 años	37.832	35.701

Remuneración media según clasificación profesional (en euros)	2025 ¹	2024
Dirección	108.738	96.018
Personal técnico y mandos intermedios	43.609	38.680
Personal administrativo y comercial	29.797	27.605
Personal de soporte	21.898	22.212

(1) La remuneración incluye el salario fijo anual y la retribución variable cobrada. Plantilla total con datos salariales: 6.393 – 10 (alta dirección) = 6.383 * Conversión de dólar a euro a fecha 31/12/2025 según BCE: 1,1750, aplicada a los salarios de RODILLA SANCHEZ US, LLC, y Estrella Damm US Corporation * Conversión de libras a euro a fecha 31/12/2025 según BCE: 0,87260, aplicada a los salarios de DAMM 1876 LTD * Conversión de dólar canadiense a euro a fecha 31/12/2025 según BCE: 1,6088, aplicada a los salarios de Estrella Damm Services Canada, Inc. * Conversión de yuanes a euro a fecha 31/12/2025 según BCE: 8,2262, aplicada a los salarios de Estrella Damm Trading Co, Ltd * Conversión de coronas suecas a euro a fecha 31/12/2025 según BCE: 10,8215, aplicada a los salarios de Estrella Damm Brewery Sweden AB * Conversión de dólar australiano a euro a fecha 31/12/2025 según BCE: 1,7581, aplicada a los salarios de Estrella Damm Australia

Remuneración media de consejeros/as y alta dirección según género ¹ (en miles de euros)	2025	2024
Consejeros/as ^{1, 2}	2.841	2.023
Alta dirección ^{1, 2}	460	450

(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. Remuneración total dividida entre el número de consejeros/as que ha habido durante cada ejercicio.

(2) Debido a la composición actual del Consejo de Administración / alta dirección (1 mujer), no se desglosa la información según género para salvaguardar su privacidad.

Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo interprofesional ¹		2025	2024
Retribución frente al salario mínimo interprofesional	Hombres	1,42	1,46
	Mujeres	1,42	1,46

(1) El salario mínimo interprofesional tenido en cuenta para realizar el cálculo ha sido de 16.576 euros para 2025 (1.184 € x 14), respecto al salario más bajo de entrada a la compañía durante 2025 con un contrato indefinido.

Beneficios sociales

(401-2) Como parte de su propuesta de valor al personal, SA Damm pone a disposición de su plantilla un conjunto de beneficios sociales orientados a favorecer el bienestar, la motivación y la vinculación con la compañía. Entre estas medidas se incluyen el acceso al sistema de compensación flexible (BENEFIT Damm), que permite sustituir parte de la retribución por productos en especie con ventajas fiscales, así como la aportación económica de la empresa a dicho programa. Asimismo, se ofrecen condiciones ventajosas en la compra de productos de la compañía y el acceso a ofertas y promociones de terceros a través de la intranet corporativa. El catálogo de beneficios incorpora también, entre otros, el programa de fidelización en viajes profesionales y el seguro de asistencia en viajes, la participación en sorteos de entradas para actividades culturales, la entrega de tarjetas regalo en fechas señaladas, y distintas acciones de reconocimiento, como los premios por antigüedad.

Por su parte, el colectivo Talenta dispone de una **retribución flexible**, con la posibilidad de sustituir parte de la remuneración por el ticket restaurante, el ticket de transporte, el seguro médico, el ticket guardería, formación, etc., con las correspondientes ventajas fiscales y/o económicas.

Finalmente, para facilitar el bienestar emocional de las personas trabajadoras y sus familias, se ofrece un servicio gratuito telefónico 24/7 de apoyo psicológico, orientado a reforzar el bienestar emocional. En conjunto, este paquete de beneficios contribuye a mejorar la experiencia de las personas empleadas, favoreciendo su desarrollo, integración y vinculación a largo plazo con la organización.

3.1.3 Políticas de desconexión laboral

Desde el ejercicio 2017, el convenio colectivo de SA Damm regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. En este sentido, el artículo 32.1 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 del trabajo a través del teléfono, el ordenador o cualquier otro dispositivo electrónico fuera de la jornada habitual de trabajo, y ello salvo en circunstancias urgentes o excepcionales.»

Asimismo, la Política de uso de recursos TIC recoge este derecho en los mismos términos.

Igualmente, el convenio colectivo de Estrella de Levante, desde 2019, incluye en su artículo 24 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 del 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) Damm está comprometida con la integración del colectivo con capacidades diferentes en la compañía. La organización cumple con la normativa vigente en materia de integración laboral de personas con discapacidad y trabaja activamente para alcanzar el 2 % de empleo en aquellas sociedades en las que resulta de aplicación, y supera dicho umbral siempre que es posible. En el caso de SA Damm y COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat), se encuentran en proceso de tramitación las medidas alternativas que deben ser aprobadas por la autoridad laboral para dar continuidad al régimen que venía aplicándose en ejercicios anteriores, y son las últimas medidas autorizadas las correspondientes al periodo 2022-2024.

SA Damm ha incorporado a dos personas con capacidades diferentes durante 2025. Además, ha seguido fomentando la contratación en colaboración con entidades como Inserta, Apip-Acam, SaóPrat, Fundación CARES, Fundación Randstad, SEPE, Feina Activa, Fundación Sesé, Femarec, y AECOC. Este año, se han abierto un total de 161 vacantes a través de estas entidades, para así potenciar la contratación de perfiles con capacidades diferentes.

Las fábricas de El Puig, Salem y Meres han continuado contratando diversos servicios al centro especial de empleo Grupo Sifu, cuya misión es la integración de las personas con diversidad funcional en el mercado laboral. Se integra así a profesionales de este grupo en diversas funciones externalizadas como parte del proceso logístico de carga, recepción y jardinería. Por otro lado, las fábricas de El Puig y Salem colaboran con la Fundación Incorpora del Grupo ONCE para dar difusión a diferentes ofertas de empleo.

Por su parte, Estrella de Levante continúa trabajando con el centro especial de empleo Feycsa, integrado por personas con capacidades diferentes de tipo intelectual, en las tareas de gestión de vaciado de barriles, reposición de *coolers*, máquinas de *vending*, depósitos de residuos plásticos y de cartón en equipos de compactación para reciclaje, entre otras tareas auxiliares.

Las cestas de Navidad con las que se obsequia cada año a los colaboradores y colaboradoras de DDI están confeccionadas por La Amistad Montesol, un centro especial de empleo de Grupo Lamont, cuya misión es integrar laboral y socialmente a personas con capacidades diferentes ofreciendo un trabajo adaptado a sus perfiles y necesidades. De esta manera, DDI contribuye a la empleabilidad de personas con capacidades diferentes.

Grupo Rodilla sigue colaborando con la Fundación A LA PAR, integrando a personas en prácticas en departamentos como RR. HH. y contabilidad, y se mantiene un convenio con esta entidad como centro especial de empleo para la compra de productos elaborados por personas con capacidades diferentes que se venden en las tiendas.

A Padaria Portuguesa mantiene un firme compromiso con la contratación y la integración de personas con capacidades diferentes, promoviendo el acceso equitativo al empleo a través de procesos basados en el mérito y el potencial individual. Esta política se apoya en alianzas con entidades especializadas (como APSA, AMMA, CRINABEL, Fundação LIGA, Casa Pia de Lisboa, SEMEAR y AEIPS) y en un modelo de incorporación progresivo que combina prácticas formativas, mentoría interna y apoyo técnico, lo que favorece una integración sostenible y la empleabilidad a largo plazo.

Colaboradores/as con capacidades diferentes (a 31 de diciembre)	2025	2024
Personal propio (contratación directa)	68	55

Nota: Colaboradores y colaboradoras con capacidades diferentes de todas las sociedades incluidas en este informe.

Facturación de centros especiales de empleo y puestos de trabajo indirectos	2025	2024
FEMAREC	193.233,56 €	185.804,90 €
Creación indirecta de puestos de trabajo (FTE)	7,66	8,6
Fundación CARES	578.538,84€	527.862,84 €
Creación indirecta de puestos de trabajo	22,95	24,44

3.2 Organización del trabajo

3.2.1 Organización del tiempo de trabajo

En relación con el tiempo de trabajo, con carácter general, existe una política de flexibilidad horaria de entrada y salida de los centros de trabajo. No obstante, en las plantas productivas en las que la flexibilidad no resulta factible se sigue una política que permite a los colaboradores y colaboradoras con sujeción a turnos intercambiarlos con sus compañeros o compañeras de cara a poder conciliar la vida personal, familiar y laboral.

En SA Damm, hay establecida la posibilidad de hacer una adaptación de la jornada, ampliando la flexibilidad de entrada y salida al centro de trabajo, implantada de forma genérica, para las personas trabajadoras que se encuentran entre los siguientes colectivos:

- Padres o madres que tengan la condición de familia monoparental con hijos o hijas menores de 18 años.
- Padres y madres con hijos o hijas menores de 12 años con necesidades educativas especiales.
- Padres y madres con hijos o hijas con capacidades diferentes.

En 2025, SA Damm ha implantado una actualizada Política de Registro de Jornada, negociada y acordada con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con el objetivo de reforzar la transparencia, la trazabilidad y la adecuada ordenación del tiempo de trabajo en toda la organización.

Además de los sistemas de registro físico disponibles en los centros de trabajo, la compañía dispone de una aplicación móvil corporativa que permite registrar la jornada de manera fiable y segura cuando la actividad se desarrolla fuera de las instalaciones. Este sistema resulta especialmente relevante para los colectivos de fuerza de ventas de Hostelería y para los/as Gestores/as y Coordinadores/as de Punto de Venta (GPVs), cuya actividad se realiza de forma itinerante.

La nueva política establece de manera clara y positiva cómo se organiza el tiempo de trabajo de estos colectivos, reforzando la flexibilidad y adaptándose a la realidad de su actividad comercial. Para estas personas trabajadoras, la jornada se inicia al salir del domicilio y finaliza al concluir la visita al último cliente o punto de venta, registrándose todos los marcajes a través del aplicativo móvil. Asimismo, se reconoce como tiempo efectivo de trabajo tanto la realización de tareas administrativas en un “lugar adecuado” como los desplazamientos entre clientes, tal y como recoge la normativa interna vigente.

Con este modelo, SA Damm garantiza un sistema de registro moderno, no manipulable, trazable y alineado con las obligaciones legales, al tiempo que facilita una gestión del tiempo más ajustada a las necesidades reales de su actividad comercial y operativa.

En COCEDA (El Prat), la organización del tiempo de trabajo se gestiona mediante un sistema de turnos claramente definido y un régimen de pausas y descansos adaptado a cada modalidad. El control horario, registrado a través de la herramienta digital corporativa y supervisado por RRHH, garantiza la correcta aplicación del convenio, un registro fiable de la jornada y el cumplimiento de los límites legales, reforzado por auditorías internas periódicas.

En Damm 1876, las personas trabajadoras vinculadas al proceso productivo tienen la opción de ajustar su horario a la finalización de la rotación en el turno de tarde, a cambio de disponer de horas de descanso para mejorar la conciliación de la vida personal y profesional.

En Estrella de Levante, los colaboradores y colaboradoras disponen de horario flexible de entrada y salida, facilitando la conciliación entre la vida personal y profesional. Además, se establece un sistema de trabajo de 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 durante todo el año, además de acumular largos periodos de descanso.

Alfil Logistics y Pallex aplican, de forma general, una política de flexibilidad horaria en la entrada y salida. Cuando esta no es viable por la naturaleza del puesto, se permite a las personas que trabajan por turnos intercambiar horarios entre compañeros para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En Rodilla y Nostra Restauración, la organización del tiempo de trabajo se realiza, con carácter general, mediante turnos rotativos. No obstante, se procura asignar a cada persona una franja horaria estable con el fin de facilitar la conciliación entre la vida personal y laboral. Esta medida no es aplicable en Nostra Restauración donde, debido a las características de la actividad, se mantienen los turnos partidos. Grupo Rodilla dispone del sistema de gestión Mapal para mejorar la eficiencia en la planificación de turnos y la gestión de personal en las tiendas y restaurantes del Grupo. Este sistema incrementa la productividad de los centros de trabajo, asegurando la presencia de los equipos en los momentos de punta de venta y reduciendo las horas en los momentos de menos venta, con lo que optimiza los recursos y los procesos. Tras la prueba piloto realizada en 2024, el sistema se ha implantado en 2025 en todos los locales tanto de Rodilla como de Hamburguesa Nostra.

A Padaria Portuguesa gestiona los horarios de trabajo en pleno cumplimiento de la legislación laboral portuguesa y del convenio colectivo AHRESP–FESATE, mediante procesos estructurados que incluyen planificación mensual, validación por responsables y por el área de Recursos Humanos, y sistemas de registro y control del tiempo trabajado. Este modelo permite supervisar el cumplimiento de los límites legales, evitar horas extraordinarias y promover el bienestar de las personas empleadas. En 2025, la compañía inició la transición hacia un sistema digital integrado a través de la plataforma RH4Sapiens, con el objetivo de reforzar la transparencia, la eficiencia y el cumplimiento normativo en la gestión del tiempo de trabajo.

3.2.2 Absentismo²

(403-2) En 2025, la compañía ha registrado 1.096.884 horas de absentismo, frente a las 849.581 horas de 2024, lo que supone un incremento apreciable. Este aumento, sin embargo, debe interpretarse en el contexto de la evolución del mercado laboral español, la situación del sector industrial y las novedades normativas en materia de permisos. A continuación, se analizan los factores que explican esta variación.

Contexto estatal y sectorial: una tendencia estructural al alza

Los diferentes estudios en materia de absentismo publicados confirman que el absentismo en España continúa en una tendencia creciente sostenida desde 2019, tanto en términos globales como en incapacidad temporal por enfermedad común. En el tercer trimestre de 2025, el absentismo general alcanza el 6,6% de las horas pactadas, mientras que el absentismo por IT se sitúa en el 5,2%. En el sector Industria -donde operan las diferentes unidades productivas de la compañía-, los niveles son superiores a la media nacional, alcanzando el 7,2% de horas perdidas y un 5,6% por IT.

Esta evolución refleja que el comportamiento del absentismo en la empresa está alineado con la tendencia nacional, especialmente en actividades industriales, donde las tasas son sistemáticamente más elevadas.

Bajas médicas por enfermedad común: principal factor de incremento

El absentismo por enfermedad común continúa siendo el factor más determinante. Según los diferentes estudios publicados, los casos de IT se han duplicado desde 2013, consolidando una tendencia de fondo vinculada al envejecimiento de la población activa, el aumento de patologías crónicas, los factores psicosociales y la persistencia de impactos postpandemia en salud mental y fatiga.

En la compañía, este fenómeno se refleja en un mayor número de horas asociadas a procesos de IT, incluso con una plantilla ligeramente inferior. Este aumento está plenamente alineado con lo que sucede en el conjunto del país y en el sector.

Impacto de las disposiciones legales en permisos retribuidos y conciliación

Entre 2023 y 2025 han entrado progresivamente en vigor diversas ampliaciones de derechos laborales que continúan impactando en el volumen de ausencias justificadas. Entre ellas:

- Ampliación de permisos retribuidos por cuidados y hospitalización de familiares.
- Reconocimiento y equiparación de derechos de las parejas de hecho.
- Desarrollo de medidas de conciliación que permiten adaptar la jornada por razones familiares o médicas.
- Mayor implantación y uso de permisos parentales y mejoras en los derechos de corresponsabilidad.

² Medida de los días reales que pierde un colaborador o colaboradora ausente (ausente del trabajo por incapacidad de cualquier tipo, no solo como resultado de un accidente o enfermedad laboral; se excluyen las ausencias permitidas, como las vacaciones, los permisos de estudio, los permisos de maternidad o paternidad y los días de libre disposición), expresada como porcentaje sobre el total de días laborables programados para los colaboradores y colaboradoras durante el mismo período.

Estas medidas, aunque representan avances significativos en igualdad y bienestar social, generan un aumento natural de las ausencias retribuidas.

Accidentabilidad laboral: impacto moderado

Aunque la siniestralidad laboral no presenta un empeoramiento significativo en gravedad, sí se observa una ligera variación en la frecuencia de accidentes que contribuye parcialmente al aumento de horas perdidas. Este comportamiento es coherente con la tendencia del sector industrial, donde el absentismo por IT mantiene niveles superiores a otras actividades.

Evolución de la plantilla y efecto sobre las horas totales

El incremento del absentismo no se explica por un aumento del tamaño de la plantilla, sino por la evolución de los factores externos ya mencionados (IT por enfermedad común, permisos retribuidos y derechos de conciliación).

No obstante, si se analiza la tasa de absentismo respecto a las horas pactadas, la compañía se sitúa en valores próximos —y previsiblemente inferiores— a los niveles del sector Industria (7,2%) y a la media estatal (6,6%).

Esto reafirma que, en términos relativos, el absentismo interno se comporta de forma estable y controlada.

Factores sociales y de salud psicosocial

El absentismo también se ve influido por factores emergentes:

- Aumento de diagnósticos vinculados al estrés, ansiedad y fatiga.
- Mayor sensibilidad hacia la salud mental y uso creciente de bajas relacionadas.
- Envejecimiento progresivo de la población trabajadora.
- Contexto socioeconómico que incrementa el estrés generalizado.

Estos elementos forman parte del patrón que diferentes observatorios laborales identifican como “ausencias de origen psicosocial”, y se encuentran en crecimiento en todo el país.

Un incremento alineado con el contexto nacional y con una lectura positiva para la gestión responsable

El aumento de horas de absentismo en 2025 responde a factores estructurales del mercado laboral español —principalmente el crecimiento sostenido de las bajas médicas y la consolidación de los nuevos derechos de conciliación— y no a circunstancias internas adversas. La compañía se encuentra plenamente alineada con la evolución del sector industrial y del conjunto del Estado, manteniéndose en niveles de absentismo relativos similares o inferiores a la media nacional.

Este comportamiento debe interpretarse de forma positiva:

- Refleja un entorno laboral más garantista, que reconoce y protege los derechos de las personas trabajadoras.
- Evidencia la efectiva utilización de los permisos derivados de políticas de conciliación, familia y salud.
- Pone en valor el compromiso de la empresa con un modelo de gestión responsable, basado en la prevención de riesgos, la salud laboral y el bienestar de la plantilla.
- Señala oportunidades para seguir reforzando programas de salud integral, ergonomía, prevención psicosocial y modelos flexibles de organización del trabajo.

En conjunto, la evolución del absentismo en 2025 es coherente con el entorno, está justificada y constituye un punto de apoyo para seguir avanzando hacia una cultura empresarial sostenible, saludable y comprometida con las personas.

3.2.3 Conciliación

Damm sigue trabajando para ofrecer un entorno laboral que facilite el desarrollo integral de las personas, y para ello impulsa medidas de conciliación que permitan alcanzar un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de sus colaboradores y colaboradoras.

En 2018, la Fundación Másfamilia otorgó a SA Damm la certificación de Empresa Familiarmente Responsable (efr). En junio de 2025, se entregó de nuevo este distintivo con alcance hasta marzo de 2027, que cuenta con el apoyo del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 y reconoce la apuesta de la compañía por la conciliación laboral y personal del equipo. El compromiso con el impulso de una cultura corporativa que promueva la conciliación, la igualdad, la diversidad y la no discriminación ha permitido que la empresa esté situada en el nivel de empresa comprometida C+.

El modelo de conciliación de SA Damm recoge un total de 56 medidas, enmarcadas en las siguientes categorías:

- Calidad en el empleo
- Flexibilidad temporal y espacial
- Desarrollo personal y profesional
- Apoyo a la familia
- Igualdad de oportunidades

Estrella de Levante, SA, consiguió su propia certificación de Empresa Familiarmente Responsable por primera vez en 2021 y la renovó con un nivel B en diciembre de 2023. En 2025, tras renovar la certificación, ha alcanzado el nivel B+ Proactiva, situándose así en un escalón superior en materia de conciliación y bienestar respecto a la certificación anterior. Este logro reconoce el compromiso de la compañía con la mejora continua y la implantación de prácticas avanzadas que favorecen el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, Estrella de Levante se mantiene como única empresa del sector agroalimentario de la Región de Murcia que dispone de esta certificación.

La fábrica de El Prat de Llobregat ha seguido fomentando la conciliación, con la implantación de medidas y políticas activas que favorecen cambios de puestos de trabajo y/o adaptaciones de jornadas con el fin de que los padres y las madres de la organización puedan atender las necesidades de sus hijos e hijas menores. Asimismo, se han ajustado los turnos de trabajo para que ambos progenitores no coincidan en turnos y puedan atender a sus hijos e hijas mientras el otro progenitor esté trabajando.

Durante este año se ha adaptado e implantado la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado prevista en el Real Decreto-ley 9/2025, que aumenta su duración de 16 a 19 semanas retribuidas e introduce mejoras para familias monoparentales. Con esta actualización, la empresa refuerza su compromiso con la conciliación y garantiza el disfrute del permiso en línea con la nueva normativa.

En la renegociación del convenio colectivo de la planta de El Puig, se ha incluido como mejora la prohibición de convocar determinados turnos, flexibilidades y jornadas especiales desde el 24 de diciembre hasta el 6 de enero de cada año durante la vigencia del convenio.

Por su parte, Pall-Ex Iberia cuenta con una política de trabajo a distancia (DsDKSA), una modalidad que permite a las personas que ocupen un puesto cuya naturaleza lo admita prestar servicios en remoto con la finalidad de facilitar la conciliación. Además, Rumbo Sport ofrece teletrabajo y flexibilidad horaria.

A Padaria Portuguesa promueve la conciliación de la vida profesional, personal y familiar mediante prácticas de gestión alineadas con la legislación laboral y su política interna de bienestar, garantizando descansos semanales, 25 días de vacaciones anuales y, cuando la función lo permite, modalidades de trabajo híbridas. Asimismo, fomenta la flexibilidad horaria, ajustes específicos según necesidades familiares o parentales y ofrece apoyo a través de programas sociales como *Dar a Mão*, contribuyendo a un entorno laboral responsable, sostenible y centrado en las personas.

(401-3)

Tasa de retención	2025	2024
Número de personas que se han acogido a permisos parentales	210	243
Hombres	143	161
Mujeres	67	82
Número de personas que han vuelto a ocupar su puesto de trabajo tras el permiso	177	239
Hombres	124	160
Mujeres	53	79
Número de personas que, tras ocupar su puesto de trabajo, siguen en la entidad después de 12 meses	200	230
Hombres	111	152
Mujeres	89	78
Tasa de retención	96%	98 %
Hombres	99%	99 %
Mujeres	91%	96 %

3.3 Salud y seguridad laboral

Gestión de la salud y la seguridad

(403-1) Damm cuenta con una política de seguridad y salud laboral que expresa públicamente su compromiso de garantizar la seguridad y la salud de las personas involucradas en sus procesos productivos, promoviendo la prevención integral en todos los ámbitos laborales.

La política de seguridad y salud laboral de Damm se desarrolla con y para toda la organización en beneficio de la protección y la integridad física, psicológica y social de las personas que trabajan en la empresa. Es por ello por lo que se contemplan medidas para la identificación, la evaluación y el control de los riesgos y se promueve una cultura de prevención, fomentando la participación de los responsables, los agentes de gestión y el resto del personal. A todas las personas se les procura la formación y la capacitación necesarias para garantizar su derecho a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

En Damm la prevención se ordena desde el plan de prevención de empresa y sobre la base de un sistema de gestión; ambos concretan los ámbitos de control y la participación funcional de la organización. El plan de prevención sigue el documento patrón basado en la norma ISO 45001:2023, estándar de la organización internacional sobre gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. A medida que las empresas consolidan su gestión preventiva se promueve su certificación con la norma ISO indicada. La certificación voluntaria y las consiguientes auditorías externas de control que dicha certificación exige representan una expresión más de responsabilidad y del interés y atención que se da a la seguridad y la salud de las personas.

Desde 2018, se vienen realizando las auditorías indicadas en las fábricas de los negocios de agua, cerveza y refrescos, y desde el año 2024 se incluye también a SA Damm como empresa certificada. Así, a lo largo del año 2025, se han completado auditorías de verificación y cumplimiento formal respecto a la norma técnica en las fábricas de Fuente Liviana, Veri y Damm, así como las auditorías de renovación de la certificación, con un alcance integral de todos sus procesos, en Estrella de Levante y en COCEDA (centros de El Prat, El Puig y Salem) cuyo certificado incluye también a la sociedad Maltería la Moravia.

Adicionalmente a las auditorías indicadas, se han realizado en este año 2025 las auditorías reglamentarias correspondientes, en cumplimiento de lo establecido por la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, que obliga periódicamente cada cuatro años a que las empresas de mayor tamaño (Damm y COCEDA) sean verificadas por una entidad independiente. En ambos casos, no se identificaron incumplimientos legales significativos.

Con todo ello queda evidenciado que el cumplimiento de la seguridad y salud es proporcional a los requisitos legales, las indicaciones de las normas específicas y las mejores prácticas preventivas; en definitiva, que se tiene una visión amplia y coherente con la atención y el máximo cuidado por la seguridad y salud de las personas, constatando lo expresado en la política preventiva.

La actividad preventiva que, como se indicaba, se detalla en el plan de prevención de empresa, trata las competencias y los procesos inherentes a la gestión para la seguridad y la protección física, psicológica y social de todas las personas que prestan servicios y en los procesos que se realizan. La construcción preventiva se desarrolla a partir del análisis de riesgos, un proceso sistemático destinado a la identificación y la evaluación de los peligros identificados con el fin de establecer la significancia del riesgo y fijar las condiciones de control o resolución (reducción del riesgo).

La determinación del nivel de riesgos considera una combinación de factores, como son: la probabilidad de que ocurra el daño, la severidad de este y la consecuencia de este daño potencial. En ocasiones, y según la metodología, también se valora la gravedad sobre instalaciones. Con estas valoraciones y empleando matrices de riesgo o métodos semicuantitativos establecidos y homologados se determina el nivel de riesgo y se planifican las acciones preventivas vinculantes.

En general, para los aspectos físicos no cuantificables el criterio de valoración requiere interpretación por parte del técnico para contrastar y determinar la valoración final considerando otros indicios de peligro como los incidentes habidos, la información que aporten las personas involucradas o las perspectivas de actividad y beneficios a la seguridad colectiva para, finalmente, indicar las medidas preventivas necesarias para el ejercicio laboral. Así, pues, el criterio experto resulta muy concluyente para cuantificar los riesgos resultantes. Lo mismo sucede con la valoración de riesgos psicosociales, cuyas metodologías se basan principalmente en el tratamiento estadístico de las muestras y donde la segmentación de estudio resulta relevante para una interpretación acertada de los factores de peligro resultantes.

En la identificación y la evaluación de los aspectos higiénicos, que incluye las condiciones ambientales de los puestos de trabajo (ruido, iluminación, temperatura, contaminantes del aire, etc.), el grado de objetividad es mayor, pues generalmente se puede medir y contrastar el valor hallado con los valores limitantes establecidos para el peligro.

Los criterios de aceptabilidad clasifican los riesgos como aceptable, tolerable o no aceptable y ello ordena las actuaciones preventivas según una jerarquía de control para la selección de las medidas preventivas, priorizando la eliminación o la minimización del riesgo (sustituyendo o modificando instalaciones o procesos de trabajo) y con el consiguiente control técnico, de medidas organizativas o el uso de equipos de protección personal (individuales específicos).

Este proceso es sistemático y se revisa y actualiza periódicamente para garantizar su vigencia y eficacia. Al margen de las programaciones de actualización, la evaluación de riesgos es revisada y corregida cuando se produce un suceso accidental o se dan cambios en los procesos, las instalaciones o los equipos utilizados.

La actividad preventiva realizada en las empresas Damm y COCEDA se recoge en el informe de memoria del servicio de prevención mancomunado. Este documento se edita y se entrega a la autoridad laboral (Departamento de Empresa y Trabajo de Cataluña) anualmente, tal y como se establece legalmente.

Entre las medidas preventivas, el denominador común en todas las fábricas durante este año han sido los estudios y mejoras preventivas para el acondicionamiento y la mejora de las condiciones ambientales de los lugares de trabajo. En las fábricas de El Prat, El Puig y Salem se han dotado y distribuido equipos adiabáticos portátiles y ventiladores para mejorar las condiciones de los puestos de trabajo, principalmente de las áreas de envasado. Por otro lado, se ha avanzado con mejoras en los sistemas de climatización centralizada y los circuitos de renovación de aire con programadores para variar las concentraciones de aporte de aire interior y exterior en las naves. Asimismo, y con igual objetivo, las carretillas elevadoras se han dotado de sistemas de aire acondicionado para que las personas que trabajen más expuestas a el exterior gocen de mayor confort. En resumen, el aislamiento de los focos de calor de máquinas y la extracción general del aire calentado residual de las naves se han convertido en una constante generalizada de trabajo preventivo para alcanzar las condiciones de trabajo.

El acondicionamiento del aire ambiental se hace con sistemas de enfriamiento, general o local por posiciones; así, en la fábrica de Salem se ha instalado un enfriador evaporativo de gran caudal para el nuevo tren de envasado y dos unidades en la zona de carga de contenedores. En la fábrica de El Puig, se han instalado nuevos sistemas de aspiración forzada para evitar la incidencia de la ventilación de las máquinas en las zonas de trabajo. También se ha mejorado el sistema de impulsión de CO₂ para evitar atmósferas nocivas por acumulación en las zonas de trabajo.

En la fábrica de Bedford (Reino Unido), donde también las olas de calor han afectado en el periodo estival, se optó por colocar sistemas portátiles de ventilación adiabática. Finalmente, en la fábrica de Estrella de Levante se amplía la dotación de equipos portátiles de ventiladores para la nave de lata que no se beneficia del nuevo sistema de climatización del edificio de envasado contiguo.

A nivel organizativo se generaliza un protocolo de medidas técnicas y organizativas en condiciones y jornadas de calor intenso, a partir de las temperaturas y mediciones de estrés térmico para las personas de cada fábrica. Por el mismo motivo, se establecen medidas preventivas y organizativas para las personas en sus puestos de trabajo. En la fábrica de El Prat se mantiene una monitorización del personal sensible, controlando unas constantes vitales para asegurar el estado del organismo. Se extiende el uso de prendas técnicas refrigerantes para las tareas críticas y los trabajos en exterior.

En Fuente Liviana se ha realizado una mejora del aislamiento de las cubiertas y las paredes perimetrales exteriores en la nave de vidrio.

En otro ámbito preventivo, se trabaja la instrucción y la cultura de seguridad y salud, divulgando y reeditando las campañas informativas preventivas del programa «Asegúrate Damm» enfocadas a la promoción de la salud y la seguridad, que se han extendido a las plantas de Valencia, El Puig y Salem, y a los negocios de agua, concretamente, las plantas de Veri y Fuente Liviana.

Grupo Rodilla cuenta con un servicio de prevención de riesgos laborales mancomunado que cubre todas las actividades preventivas excepto la vigilancia de la salud, contratada a un servicio de prevención externo a través del cual los colaboradores y colaboradoras pueden acceder a la tarjeta Misalud, que ofrece acceso preferente a citas médicas de un amplio abanico de especialidades y pruebas médicas. A lo largo del año se han llevado a cabo varias campañas de sensibilización para toda la plantilla y se han organizado las V Olimpiadas del Grupo Rodilla, con una participación de alrededor de 130 personas; estas Olimpiadas han fomentado diferentes deportes para todos los colaboradores y colaboradoras en la organización.

Los procesos de trabajo se traducen en diferentes resultados, que son evaluados con carácter anual a año vencido para poder fijar objetivos del nuevo periodo. Algunos de estos resultados, como siniestralidad, planificaciones preventivas individuales, adaptaciones de puestos o riesgos psicosociales, se analizan y se aplican medidas correctoras de forma constante a lo largo de todo el año.

A Padaria Portuguesa cuenta con un sistema estructurado de gestión de la salud y la seguridad laboral orientado a la prevención de accidentes, la promoción de entornos de trabajo seguros y el cumplimiento de la normativa vigente. Este enfoque se basa en procesos formales de evaluación, control y mejora continua, e integra auditorías periódicas, formación obligatoria, simulacros y el análisis sistemático de incidentes para reforzar una cultura de prevención en toda la organización.

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

(403-2) La representación laboral de los colaboradores y colaboradoras asume las funciones de representación que se le facultan legalmente ejerciendo como delegados y delegadas de prevención, y participando como miembros en los comités de seguridad y salud que cada empresa tiene operativos. En COCEDA la gestión es autónoma para cada centro de trabajo, lo que favorece el conocimiento, la operatividad y la concreción de las acciones.

Entre las dinámicas que se consolidan, destacan las visitas planificadas de seguridad en modo de observaciones preventivas como instrumento de docencia para incidir sobre las personas y la asimilación de buenos hábitos preventivos.

La información de resultados de gestión es pública y se anuncia en pantallas digitales. El resto de la información preventiva (información y notificación de peligros, *benchmarking* de otras fábricas, etc.) se explica al personal a través de sus mandos directos en reuniones específicas, que se programan semanalmente con carácter interdepartamental.

La gestión a partir de los incidentes facilita unos beneficios para el colectivo al anticipar las soluciones y, en consecuencia, minimizar la accidentabilidad. La participación directa de las líneas de mando en el análisis preliminar de las causas de todo incidente, y su comunicación e información a las personas designadas de prevención, garantiza una resolución efectiva de los problemas y un mayor compromiso por parte de toda la cadena de mando, como responsables de determinar las acciones correctivas o preventivas aplicables.

(403-3) El servicio de prevención trabaja con los especialistas del área de vigilancia de la salud para, conjuntamente, identificar puestos y adaptar tareas que ocupen a personas sensibles a riesgos. Cuando es necesario estos puestos son adaptados, de modo que incorporen las medidas necesarias, generalmente de tipo ergonómico, que permitan acomodar el trabajo a estas personas. También se involucran en el seguimiento y el control de los planes de acción psicosocial. El contacto y la atención directa del personal facultativo favorecen la información y aseguran la comprensión y el compromiso con las medidas previstas en la aplicación completa del programa de medidas y su seguimiento.

(403-4) En general, en Damm se promueve una participación total; por ello, las consideraciones que formula la representación de los colaboradores y colaboradoras son atendidas y gestionadas como una propuesta más. Se integran y evolucionan en el plan de medidas preventivas de cada planta como una propuesta más. Los resultados se comunican a través de los delegados y delegadas de prevención y se canalizan mediante el Comité de Seguridad y Salud.

En las fábricas auditadas, las personas integrantes del Comité de Seguridad y Salud participan activamente en la auditoría y son entrevistadas individualmente por un auditor o auditora, tanto en los procesos internos como en la auditoría oficial realizada anualmente por una entidad externa. Dichas personas, en su condición de responsables y por su compromiso como miembros del Comité, deben señalar cualquier deficiencia organizativa o funcional que crean relevante durante el proceso de entrevista que mantienen confidencialmente con el equipo de auditoría.

En 2025 se sigue trabajando en las acciones del estudio psicosocial, principalmente en El Prat, donde se deriva un estudio de carga de trabajo para las áreas de calidad y logística. También se han ampliado las evaluaciones de riesgos psicosociales en Grupo Rodilla y se ha actualizado el plan de acción derivado de ellas.

El avance en materia de coordinación de actividades empresariales entre la empresa principal y las empresas prestadoras de servicios que colaboran con nosotros se complementa con reuniones periódicas con la estructura jerárquica de cada una de estas empresas para ejercer una función de vigilancia de las medidas y el nivel de seguridad que despliegan en sus actividades.

Este nivel de coordinación también nos es exigido en la operativa de distribución y trabajos comerciales que se realizan en el domicilio de nuestros clientes o en puntos de venta. Esta demanda ha comportado una reordenación e integración para atender y gestionar documentalmente estos requisitos contractuales de clientes y con las empresas colaboradoras en que externalizamos operativas de transporte y distribución.

En Grupo Rodilla, cuando la organización detecta un riesgo en cualquier proceso operativo, este se comunica al Sistema de Prevención Mancomunado según la cadena jerárquica, donde el personal técnico de PRL evalúa la situación y establece las medidas preventivas o correctoras necesarias. La identificación de peligros se realiza a través de visitas anuales del Sistema de Prevención Mancomunado, de inspecciones sindicales o mediante las comunicaciones directas del personal de tienda por correo electrónico, teléfono o mensajería. Los colaboradores y colaboradoras pueden informar a su superior sobre riesgos, mejoras o consultas en materia preventiva, siguiendo los canales establecidos, que conectan desde el personal base hasta la gerencia y el Sistema de Prevención Mancomunado. Además, todos reciben formación inicial obligatoria en la que se explican los procedimientos y las vías de comunicación para la notificación de peligros laborales.

En A Padaria Portuguesa, la identificación y evaluación de riesgos se realiza mediante auditorías periódicas en tiendas, fábricas y unidades operativas, utilizando listas de verificación específicas que abarcan aspectos como ergonomía, riesgos químicos, uso de maquinaria y medidas de autoprotección. Estas auditorías se llevan a cabo en colaboración con WorkCare, entidad especializada en seguridad y salud laboral. Asimismo, los simulacros y las formaciones prácticas fomentan la participación activa de las personas empleadas en la aplicación de los protocolos de seguridad y en la mejora de los procedimientos.

Vigilancia de la salud

(403-6) Los servicios de vigilancia de la salud realizan el control médico de las personas trabajadoras de acuerdo con los protocolos médicos establecidos, los riesgos asociados a las actividades laborales y las consideraciones derivadas de la negociación colectiva. Anualmente, cada empresa organiza y facilita los controles de salud, para promover la detección precoz y el tratamiento de posibles problemáticas personales.

En el ámbito laboral, la valoración del estado de salud tiene en cuenta la exploración médica y los datos clínicos obtenidos a través de los reconocimientos ordinarios o específicos que se realicen para ampliar el análisis, así como los estudios epidemiológicos y los informes y resultados complementarios disponibles. Todo ello permite determinar la aptitud de la persona trabajadora e informar a la organización sobre posibles limitaciones o restricciones funcionales.

Estas limitaciones se comunican desde el área de prevención a la estructura de mando correspondiente, con el objetivo de garantizar el respeto de las condiciones de trabajo y evitar el agravamiento del estado de salud de la persona o la aparición de una posible enfermedad profesional. Asimismo, las personas que, por sus características personales o estado biológico conocido, resultan especialmente sensibles a determinados riesgos laborales reciben un seguimiento personalizado, con la adaptación o restricción de determinadas actividades y, cuando procede, el acompañamiento en la gestión de situaciones de incapacidad por riesgo.

Los centros que disponen de unidad de servicio médico realizan tanto el control preventivo como la atención asistencial en caso de daños, y colaboran activamente en las campañas corporativas de promoción de la salud. Del mismo modo, participan en programas de seguimiento orientados a la atención psicológica y al bienestar mental, emocional y social, que habitualmente se desarrollan a través de una red asistencial profesional externa.

Durante el último ejercicio, se ha ampliado el servicio de vigilancia médica en Barcelona, así como la atención del servicio de salud de Estrella de Levante. Esta ampliación garantiza una respuesta médica más ágil y eficaz ante cualquier eventualidad, mejorando la calidad de la asistencia sanitaria y la atención a las personas. Asimismo, se mantienen los programas de acceso a servicios de salud privados en condiciones ventajosas, a través de mutuas de previsión social y de salud, mediante descuentos en grupos médicos y consultas con especialistas.

Comités de seguridad y salud

Todos los aspectos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo se comunican a los delegados y delegadas de prevención, quienes, en su condición de miembros del comité de empresa y personas especializadas en materia preventiva, ejercen la representación laboral de los colaboradores y colaboradoras. La empresa mantiene una comunicación constante y fluida tanto con los delegados y delegadas de prevención como con el Comité de Seguridad y Salud.

Esta colaboración se extiende más allá de las reuniones formales trimestrales establecidas para los comités de seguridad y salud, ya que se trabaja de forma continuada y conjunta en las evaluaciones de riesgos, las mediciones de parámetros de higiene industrial y el análisis de otros factores ambientales. Asimismo, los procesos de análisis de la accidentabilidad, junto con el seguimiento de las acciones correctoras y preventivas, se desarrollan de manera habitual y sistemática en los centros de trabajo, con la participación de la representación de los colaboradores y colaboradoras.

La comunicación y la información en materia preventiva, tanto a nivel individual como colectivo, se presentan y revisan generalmente en el seno del Comité de Seguridad y Salud, con el que se acuerdan de forma habitual los canales de difusión más adecuados, tales como comunicaciones de prevención de riesgos laborales, pantallas digitales, cartelería o acciones formativas.

(403-8) En el ejercicio 2025, la representación laboral de las personas trabajadoras que participa en la gestión preventiva a través de los comités de seguridad y salud alcanzó el 96,3 % de la plantilla en el sector de bebidas y alimentación. En el grupo de empresas de logística y distribución, este porcentaje se situó en el 46 %, como consecuencia de la reducción de personal en la sociedad Alfil. Los comités de prevención de riesgos laborales tienen la responsabilidad de velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley 31/1995 y se reúnen, como mínimo, cuatro veces al año para el desarrollo de sus funciones. No obstante, mantienen un contacto más frecuente —aproximadamente mensual— para realizar el seguimiento de los proyectos y de las actuaciones en curso.

(403-9)

Indicadores de accidentabilidad		2025	2024
Número de accidentes de trabajo	Bebidas y alimentación	69	69
	Hombres	54	55
	Mujeres	15	14
	Logística y distribución	0	1
	Hombres	0	1
	Mujeres	0	0
	Restauración¹	124	31
	Hombres	43	11
	Mujeres	81	20
	Gestión de contenidos (SetPoint Events y Rumbo Sport)	1	0
	Hombres	0	0
	Mujeres	1	0
Índice de frecuencia ²	Bebidas y alimentación	14,8	14,8
	Hombres	15,6	16,4
	Mujeres	11,7	11,3
	Logística y distribución	0	3,3
	Hombres	0	5,51
	Mujeres	0	0,0
	Restauración	32,3	14,9
	Hombres	30,3	16,8
	Mujeres	33,6	14,1
	Gestión de contenidos (SetPoint Events)	52,1	0
	Hombres	0	0
	Mujeres	115,4	0
Índice de gravedad ³	Bebidas y alimentación	0,27	0,26
	Hombres	0,30	0,31
	Mujeres	0,17	0,16
	Logística y distribución	0	0,06
	Hombres	0	0,11
	Mujeres	0	0,0

Restauración¹	0,44	0,19
Hombres	0,46	0,14
Mujeres	0,43	0,22
Gestión de contenidos (SetPoint Events)	0,36	0
Hombres	0	0
Mujeres	0,80	0

(1) Los datos de 2025 incluyen por primera vez a A Padaria Portuguesa.

(2) Fórmula utilizada: Horas totales/Nº de accidentes*1.000.000

(3) Fórmula utilizada: Horas totales/Nº de días perdidos*1.000

Nota: Las sociedades incluidas en cada una de las actividades de negocio son las siguientes: bebidas y alimentación (COCEDA, SL (El Prat de Llobregat, El Puig y Salem); COCEDA Portugal, SA; Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU; Aguas de San Martín de Veri, SA; Gestión Fuente Liviana, SL; Envasadora Mallorquina de Begudes, SLU; Agama Manacor 249, SL; 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; Distribución Directa Integral, SL, y Pumba Logística, SL), restauración (Rodilla Sánchez, SL, Obrador de Hamburguesa Nostra, Artesanía de la Alimentación, Hamburguesa Nostra, SL, y A Padaria Portuguesa), y gestión de contenidos (SetPoint Events, SA, y Rumbosport).

Los resultados constatan la estabilización de la siniestralidad en los negocios industriales (fábricas de cerveza, refrescos y agua), lo que se traduce, desde el punto de vista estadístico, en unos índices de incidencia, gravedad y frecuencia muy similares a los del ejercicio anterior.

En el sector de restauración, la incorporación de la sociedad A Padaria Portuguesa ha tenido un impacto notable en las estadísticas de siniestralidad. Su mayor tasa de accidentes ha provocado un incremento en el índice de gravedad del segmento. De los 72 accidentes registrados en esta sociedad, la mayoría son de carácter leve y se concentran en empleados con menos de un año de antigüedad. Esto sugiere una correlación con el periodo de adaptación operativa, por lo que ya se están aplicando medidas preventivas específicas. Por otro lado, los datos de Rodilla también reflejan una tendencia al alza respecto al ejercicio anterior.

Como complemento al análisis de la siniestralidad, cabe destacar el registro, en cómputo global, de dos enfermedades profesionales, distribuidas entre COCEDA y Rodilla. Estos procesos han tenido un impacto en el absentismo total, con 65 días laborables de ausencia asociados.

Formación en seguridad y salud laboral

(403-5) La formación en materia de seguridad y salud es una constante y se aplica tanto de forma directa, mediante cursos específicos de actualización en prevención de riesgos laborales y seguridad, como de manera indirecta, integrada en otras acciones formativas a través de indicaciones e información operativa. De este modo, la seguridad queda incorporada de forma transversal en los nuevos procedimientos y en las instrucciones de uso de maquinaria, como información preventiva relevante.

Como parte del proceso de mejora continua, se lleva a cabo una actualización permanente de las fichas informativas de seguridad, que se trasladan a la organización con un alcance generalizado y se difunden entre todas las personas trabajadoras afectadas. Asimismo, en las plantas industriales de cerveza, refrescos y agua se dispone de cursos propios digitalizados como herramienta de soporte, lo que permite mantener la información y la formación actualizadas de manera constante. Estas acciones garantizan el cumplimiento de los planes formativos teórico-prácticos con la periodicidad establecida, que generalmente se articula en ciclos de tres o cinco años. Del mismo modo, los procesos de aprendizaje asociados a la incorporación de nuevas máquinas, servicios o procesos incluyen de manera sistemática los aspectos de seguridad y prevención. Damm, a través de su servicio de prevención mancomunado, acredita la formación recibida por las personas trabajadoras.

En el Grupo Rodilla, se mantiene un programa de salud orientado a la sensibilización de la plantilla en ámbitos como el cuidado de la espalda, la alimentación saludable y la ergonomía en general. Durante el ejercicio 2025, se han impartido formaciones iniciales obligatorias al personal de nueva incorporación, formaciones ergonómicas específicas vinculadas a adaptaciones de puestos de trabajo y acciones formativas sobre gestión de la prevención dirigidas a encargados y gerentes a nivel nacional.

En A Padaria Portuguesa, la formación constituye un pilar central del sistema de prevención. En 2025 se llevaron a cabo formaciones obligatorias en seguridad y salud laboral, primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de edificios y medidas de autoprotección en fábricas. Estas actuaciones refuerzan la concienciación de la plantilla, garantizan el conocimiento de los protocolos establecidos y aseguran una respuesta adecuada ante situaciones de emergencia.

Fomento del bienestar físico

En el ámbito del fomento de hábitos saludables, Damm impulsa un plan saludable orientado a promover el bienestar físico, mental y emocional de las personas trabajadoras. Este plan integra un conjunto de iniciativas diseñadas para acompañar, sensibilizar y motivar a los equipos en su día a día.

Entre las principales actuaciones destacan los talleres mensuales sobre alimentación equilibrada, *mindfulness*, ejercicio físico, autocuidado y bienestar emocional, que durante el ejercicio han registrado más de 550 inscripciones. Asimismo, desde 2019 se ofrece de forma semanal fruta fresca, ecológica y de proximidad en la mayoría de los centros de trabajo, una iniciativa que ha permitido distribuir más de 37.000 kg a lo largo del año, para fomentar una alimentación más equilibrada.

En los centros que disponen de comedor, la compañía colabora con los proveedores de restauración para mejorar de forma continua la oferta de gastronomía saludable, garantizando opciones más equilibradas y nutritivas. De igual modo, las áreas de descanso cuentan con máquinas de *vending* que ofrecen distintas alternativas de café, comida y bebida, para facilitar opciones de consumo durante la jornada laboral.

Adicionalmente, la compañía pone a disposición de la plantilla Wellhub, una plataforma integral de bienestar que permite el acceso a una amplia red de gimnasios y centros deportivos, así como a recursos personalizados relacionados con la actividad física, la nutrición, la gestión del estrés y el bienestar emocional. Estas iniciativas se complementan con la participación en competiciones y actividades deportivas promovidas por la compañía, así como con diversos servicios médicos y beneficios en salud, entre los que se incluyen opciones de salud privada y descuentos en grupos médicos.

3.4 Relaciones sociales

La representación legal de las personas trabajadoras, tanto sindical como unitaria, es y ha sido un *partner* clave para alcanzar los objetivos empresariales. La interlocución se lleva a cabo desde el Departamento de Personas y se desarrolla de una forma próxima, fluida y constante, intentando siempre que persistan la credibilidad y la buena fe. Fruto de ese buen entendimiento, un número considerable de empresas del grupo tienen su propio convenio colectivo de empresa.

En dichos convenios colectivos se contempla la creación de comisiones (grupos) de trabajo para profundizar en determinadas materias: comisión de salud laboral, comisión de formación o comisión de igualdad, entre otras.

En el ejercicio 2025 las empresas con convenio colectivo propio son: SA Damm, Damm 1876, Ltd, COCEDA, SL (fábricas de El Prat de Llobregat, El Puig y Salem), COCEDA Portugal, SA, Estrella de Levante, Maltería La Moravia, Fuente Liviana y Grupo Rodilla.

Asimismo, durante 2025 se ha aprobado el nuevo convenio colectivo de Estrella de Levante, con el período de vigencia 2025-2026. Cabe mencionar que en los convenios de las empresas de Damm existe un apartado específico en el que se regulan los derechos sindicales y que, en algunos casos, se amplían las previsiones legales.

Por otra parte, en Grupo Rodilla se dispone de un comité intercentro para representar a colaboradores y colaboradoras con carácter estatal. En Nostra Restauración, existe un comité de empresa únicamente en la Comunidad de Madrid y un delegado de personal en Zaragoza, que representa a un restaurante. En la fábrica de Artesanía de la Alimentación y en la fábrica de El Obrador de Hamburguesa Nostra hay delegados de personal.

(2-30)

Colaboradores/as cubiertos por convenio colectivo por país	2025	2024
España	100 %	100 %
Portugal	100 %	100 %
Andorra	100 %	100 %
Reino Unido ¹	35 %	35 %
Estados Unidos ²	100 %	100 %
China	100 %	100 %
Chile	100 %	100 %

(1) En Reino Unido, el convenio colectivo se aplica a los colaboradores y colaboradoras cuyas condiciones de trabajo no están pactadas con carácter individual.

(2) 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 que constituye un empleo «a voluntad».

Para Damm, la comunicación interna es el conjunto de actividades comunicativas desarrolladas para crear y mantener un diálogo transparente y cercano con sus colaboradores y colaboradoras, así como entre dichas personas. Para ello, es preciso utilizar distintas técnicas y canales de comunicación. De esta forma es posible responder a las preocupaciones y las necesidades de información de la compañía y de las personas que la conforman mediante una gestión planificada, con acciones diseñadas, ejecutadas y medidas.

Los principales canales e iniciativas que se utilizan para la información, la consulta y la participación de los colaboradores y colaboradoras son los siguientes:

- **iDamm.** La intranet corporativa es el principal instrumento de comunicación interna, así como una herramienta para la gestión de trámites y la difusión de contenidos sobre las diferentes sociedades de la compañía. La intranet está disponible en versión escritorio y app con el objetivo de llegar a todas las personas de Damm (especialmente a las personas sin correo corporativo a través de la app) y fomentar la bidireccionalidad. Continuamente, se realizan acciones de mejora para fomentar la comunicación y la usabilidad. Por ejemplo, en 2025 se ha lanzado la nueva sección IAmM con noticias relacionadas con la inteligencia artificial y *data*.
- **Damm Info y Rodilla Info.** Comunicados internos vía correo electrónico con información corporativa de las compañías.
- **+Damm, revista digital.** Relanzada en 2024, la revista interna +Damm incluye formatos como los vídeos tipo *reels*, los concursos, así como la figura del *influencer* interno. La revista está disponible en castellano, catalán, portugués e inglés.
- **Comunicación offline.** Incluye cartelería y *roll-ups* con información corporativa.
- **Cartelería digital.** Pantallas de televisión situadas en los diferentes centros de trabajo a través de las cuales se dan a conocer las últimas novedades de la compañía, así como información de interés específica de cada centro.
- **Asegúrate Damm.** Revista distribuida en la fábrica de El Prat de Llobregat para concienciar sobre la seguridad y la salud en el trabajo.
- **DDI Informa.** *Newsletter* quincenal que difunde información de negocio relevante y útil de las diferentes áreas y centros de la compañía.
- **A Padaria Portuguesa** fomenta la participación de su plantilla mediante espacios de diálogo, herramientas de escucha activa, mecanismos de *feedback* y sistemas de comunicación interna multicanal, complementados con reuniones periódicas y una política de puertas abiertas.

En SA Damm, tanto la representación legal de las personas trabajadoras como las secciones sindicales existentes cuentan con un «tablón digital» a través de la iDamm, lo que facilita la difusión de la información que trasladan a colaboradores y colaboradoras.

3.5 Formación y desarrollo profesional

3.5.1 Formación

(404-2) El modelo de formación de Damm se basa en cuatro ejes principales de desarrollo:

- Eje corporativo, que profundiza en la cultura, los procesos y el ámbito de actuación de Damm.
- Eje digital, con el objetivo de acompañar y facilitar la transformación digital.
- Eje competencial, cuya finalidad es desarrollar las habilidades necesarias para el óptimo desempeño de las funciones de los colaboradores y colaboradoras.
- Eje de negocio, encaminado a la búsqueda de la excelencia en todos los procesos del negocio, para aportar valor y mejorar resultados.

En 2025 Damm Academy, la plataforma LMS que registra en línea y ofrece todas las propuestas formativas de la organización para el desarrollo personalizado de las carreras profesionales, ha conseguido los siguientes resultados:

- 9.447 participaciones (2.318 hombres y 7.129 mujeres).
- 1.300 acciones formativas realizadas (690 presenciales, 459 *online*, 135 de Aula Virtual y 16 mixtas).
- 14,4 horas de formación por asistente.
- 37.874 horas de formación.
- 2.621 personas que han recibido formación.

A continuación, se presentan algunas de las acciones formativas más destacadas de 2025 por eje:

- Eje corporativo
 - La formación en el Sistema de Prevención de Riesgos Legales de *Compliance* se ha seguido actualizando en 2025, con la incorporación de las últimas novedades legislativas. Los contenidos abarcan el contexto normativo, las principales herramientas del sistema (Política de *Compliance* Penal, gestión de riesgos penales, Código de Conducta, *Compliance Officer* y Canal de Denuncia), así como la política anticorrupción y los aspectos clave sobre el delito corporativo de acoso y su prevención. En 2025 se han formado 1.200 personas.
 - El programa Damm Beer Ambassador, experiencia formativa para profundizar en la cultura cervecera con el objetivo de convertir a los colaboradores y colaboradoras en expertos en cerveza, ha formado 162 personas en 2025, y supera así más de 1.000 personas formadas en el programa desde su inicio.
 - Se ha llevado a cabo la formación *online* «Modelo efr: Sensibilización en conciliación», con el objetivo de proporcionar una comprensión sólida sobre la importancia de la conciliación en el ámbito personal y profesional. Este curso, desarrollado por Fundación Másfamilia, introduce los principios del modelo efr y su aplicación práctica en las organizaciones, fomentando una cultura de responsabilidad y equilibrio.

- En todas las compañías de Damm se sigue llevando a cabo el programa de idiomas *English Program* en sus dos modalidades: Coaching Lingüístico One to One e Inglés Virtual.
- Eje digital
 - Se ha realizado una nueva edición de Foundations DAMM ISDigital, que este año ha cumplido su décima edición. Se trata de un programa sobre habilidades digitales a través del cual se fomenta el pensamiento innovador para resolver desafíos con creatividad. Se han formado un total de 24 personas en 2025.
 - Dentro del proyecto «Culture Data Driven», se ha impartido el programa DAMM Data Science & IA para formar al equipo del HUB/IT en inteligencia artificial y datos, con dos ediciones realizadas en 2025 y un total de 31 personas formadas. También se ha desarrollado el programa «IA para Marketing», centrado en el uso de la IA en esta área y en el que han participado 4 personas. Además, para facilitar la adopción de estas tecnologías, se han llevado a cabo workshops temáticos de Copilot en áreas como el HUB, RR. HH., Compras y Fuerza de Ventas con un total de 101 personas formadas.
 - Virtual Efficiency, el programa para obtener mejor rendimiento de las herramientas virtuales, se ha consolidado con 115 participantes.
- Eje competencial
 - Be Leaders es el programa de desarrollo dirigido a la alta dirección de Damm, en el que participa el nivel directivo de la compañía. Se estructura en tres jornadas presenciales centradas en los distintos tipos de liderazgo —personal, relacional e inspirador— y ofrece un acompañamiento integral que incluye la evaluación individual mediante la herramienta The Leadership Circle y tres sesiones de *coaching*. El programa tiene como objetivos formar líderes que sean un referente y lideren con el ejemplo, reforzar la responsabilidad dentro de los equipos y promover una cultura de comunicación abierta y efectiva.
 - Continuidad de Be Manager, un programa de desarrollo de liderazgo y gestión de equipos multidisciplinares adaptado a cada negocio y destinado a *managers* que gestionan personas. Esta capacitación tiene como objetivos principales conocer qué se espera del nuevo liderazgo, basado en poner en el centro a las personas, para que sea más cercano, transparente y humilde; conocerse a sí mismo/a e identificar el estilo de liderazgo y el impacto que genera en las personas; adquirir herramientas para mejorar la comunicación y dar pautas de gestión emocional para mejorar las relaciones. En 2025 se han desarrollado un total de cuatro ediciones del programa, con impacto en 45 participantes.
 - Realización de dos ediciones del programa de liderazgo femenino Damm Lead HER Ship PROGRAM, en el que han participado 29 *managers*. Asimismo, se ha organizado el primer workshop para poner en contacto a las participantes de la primera y la segunda edición con el objetivo de crear comunidad.

- Se han llevado a cabo diversas actividades de *team building* orientadas a fortalecer las habilidades y la cohesión de los equipos en distintos departamentos. La Unidad de Negocio de Alimentación realizó la actividad «Todos a una», una sesión de tres horas con *brain games* centrados en la colaboración. El área de Compras participó en la actividad al aire libre «Fútbol Link», enfocada en el trabajo en equipo. En la reunión anual de Recursos Humanos se desarrolló «El arte de gestionar personas», una dinámica vinculada a la música para trabajar habilidades como la escucha y la confianza.
- Eje de negocio
 - La formación en Tecnología Cervecera y Envasado ha ofrecido al colectivo específico de ingeniería una comprensión técnica y científica completa sobre la fabricación de cerveza y su envasado, revisando todas las etapas del proceso cervecero y profundizando en la teoría y la práctica.
 - El Curso Especializado en Tributación Mínima Societaria en España (Pilar 2) ha proporcionado al área de Administración Financiera y Auditoría una comprensión sólida del contexto internacional y nacional de la normativa, abordando sus fundamentos, origen y evolución normativa, junto con ejemplos prácticos y supuestos reales.
 - El proyecto formativo de Orientación al Cliente ha buscado mejorar las competencias del equipo de Servicio de Atención al Cliente mediante un diagnóstico previo, tres sesiones prácticas de alto impacto y dinámicas experienciales para reforzar habilidades como la escucha activa, la comunicación empática, la asertividad, el autocontrol, la negociación y la gestión de conflictos.

Además, Damm ha impartido formación en materia de medio ambiente a través de distintas acciones formativas desarrolladas en modalidad presencial, aula virtual y *online*-teleformación, tanto de carácter interno como externo, que han abordado contenidos relacionados con la sensibilización medioambiental, la gestión y segregación de residuos, el reciclaje de residuos generados en fábrica, la gestión de residuos y envases en entornos industriales, la gestión de emisiones atmosféricas, la gestión de las aguas y de las aguas de consumo, así como la prevención y actuación ante vertidos accidentales; asimismo, se han impartido formaciones en las que se integran contenidos de medio ambiente junto con otros relacionados con la prevención de riesgos laborales, como los trastornos musculoesqueléticos, el ruido, el trabajo a turnos y la actuación en situaciones de emergencia, todas ellas en modalidad presencial y de carácter externo. En 2025, un total de 386 personas han recibido formación en cuestiones medioambientales, lo que representa el 14,73 % del total de personas formadas.

Por otro lado, DDI ha impulsado iniciativas vinculadas a la categoría del café, desarrolladas en colaboración con Nestlé Profesional, que han permitido reforzar el conocimiento técnico del producto, mejorar el asesoramiento al cliente y consolidar la especialización del equipo comercial. En paralelo, la compañía ha impulsado un plan nacional de formación asociado al lanzamiento de fritz-kola, con sesiones en diversos territorios que han contribuido a homogeneizar el discurso comercial, aumentar el *expertise* de los equipos y asegurar un despliegue eficiente y coherente en todo el territorio.

También ha continuado en marcha la formación «Talento Rodilla» para un grupo de 12 personas de estructura que, durante 6 meses, se forman de manera global en todas las áreas de la compañía. Además, en 2025 han participado 5 personas de estructura en el programa de formación de ISDI Escuela de Negocios.

A Padaria Portuguesa impulsa el desarrollo continuo de sus equipos a través de su Training Academy, que ofrece programas estructurados y alineados con la estrategia de la empresa, centrados en competencias técnicas, de negocio y de liderazgo. La formación incluye áreas como producción en panadería, pastelería y cocina, café de especialidad, seguridad alimentaria y laboral, y modelos operativos de tienda, así como programas de atención al cliente, gestión de incidencias y análisis de indicadores de rendimiento. Además, se promueve el desarrollo de habilidades interpersonales y de liderazgo mediante iniciativas como *Liderar a Transformação Positiva*, dirigidas a responsables de tienda para fortalecer la gestión de equipos y la mejora continua.

Damm, sin incluir Distribución Directa Integral, Grupo Rodilla, Hamburguesa Nostra ni A Padaria Portuguesa, ha realizado una inversión en formación de 981.019 euros en 2025. Por lo que respecta a las horas de formación de las diferentes sociedades de Damm, se han impartido un total de 57.254.

Los datos presentados a continuación se presentan segregados por Damm, Grupo Rodilla y A Padaria Portuguesa dada la naturaleza diferenciada de sus actividades.

Número total de horas de formación presencial según la clasificación profesional de Damm ¹	2025	2024
Alta dirección y dirección	1.519	1.607
Personal técnico y mandos intermedios ²	16.932	19.526
Personal administrativo y comercial	4.889	6.000
Personal de soporte	14.534	11.445
Total	37.874	38.578

(1) No incluye Distribución Directa Integral, Grupo Rodilla, Hamburguesa Nostra ni A Padaria Portuguesa.

(2) La variación en las horas de formación del personal técnico y los mandos intermedios se debe a que en 2024 se realizaron más másteres y formación superior que en 2025.

Número total de horas de formación según la clasificación profesional de Grupo Rodilla, Hamburguesa Nostra y A Padaria Portuguesa ¹	2025	2024
Alta dirección y dirección	141	12
Personal técnico y mandos intermedios	5.784	1.027
Personal administrativo y comercial	6.326	ND
Personal de soporte	7.129	2.864
Total	19.380	3.903

(1) Los datos de 2024 no incluyen A Padaria Portuguesa, dado que la empresa no formaba parte del grupo.

3.5.2 Desarrollo profesional

En 2025 Damm ha vuelto a lanzar la evaluación anual de la gestión del desarrollo, que ha alcanzado a un total de 1.496 colaboradores y colaboradoras, que se evalúan anualmente en cuanto a adecuación a los valores corporativos, competencias, satisfacción, movilidad, etc. Esto permite que la empresa disponga de un mapa de talento basado en datos objetivos en los que pueda respaldar sus decisiones estratégicas y empresariales. Para ello, se consideran las competencias corporativas: Sinergia Corporativa, Comunicación e Influencia, Capacitación Digital, Pensamiento Crítico y Liderazgo (con equipo y sin equipo).

Como cada año, durante la Gestión del Desarrollo en Damm se realiza una propuesta de Plan de Desarrollo Individual acordada entre los colaboradores y las colaboradoras y su responsable directo con el objetivo de incentivar el desarrollo profesional y fortalecer la preparación para posibles crecimientos futuros, y se identifican las aspiraciones de mejora, desarrollo y aprendizaje.

En 2025, se ha vuelto a lanzar el proceso bianual de la Valoración del Desarrollo (VDD) al colectivo de entorno productivo de la fábrica de El Prat de Llobregat, El Puig y Estrella de Levante, con un total de 699 personas en los tres centros.

Entre los dos procesos, GDD y VDD, se ha realizado la evaluación de un total de 2.195 colaboradores y colaboradoras, lo que corresponde al 34,3% de la plantilla.

La empresa sigue impulsando las oportunidades internas de movilidad funcional y geográfica. Durante 2025 SA Damm ha lanzado 69 oportunidades internas (Mobility) y se han cubierto 77 procesos con candidaturas internas, mediante procesos Mobility o bien consolidación de puestos de candidatos o candidatas internos.

A su vez, A Padaria Portuguesa promueve el desarrollo profesional mediante una política de carrera transparente, apoyada en la plataforma Forno de Oportunidades, que impulsa la movilidad interna y el crecimiento sostenible del talento. Este enfoque se complementa con la identificación periódica de perfiles con potencial, procesos de *mentoring* y planificación de sucesión. En 2025, la tasa de promociones internas y movilidad lateral fue del 9,2%, equivalente a 97 movimientos internos.

En 2024, SA Damm lanzó un nuevo modelo del proceso de *onboarding* para el centro de trabajo de Rosselló, basado en mejorar la experiencia de las nuevas incorporaciones durante su primer año en la compañía. Durante 2025, se han analizado resultados de satisfacción del nuevo proceso mediante cuestionarios tanto a nuevas incorporaciones como a los Buddies, lo cual ha permitido actualizar y aportar mejoras en los procesos y sugerencias. Además, se ha seguido trabajando en el plan de sucesiones de la compañía con el objetivo de identificar y cubrir las posiciones estratégicas.

Por su parte, Grupo Rodilla ha dado continuidad al curso «Formador de formadores para tutores» con el fin de garantizar que sus colaboradores y colaboradoras reciban formación por parte de una persona experta que les enseñe y les ayude a desempeñar sus funciones durante el proceso de *onboarding*.

En A Padaria Portuguesa todas las nuevas incorporaciones participan en un programa de *onboarding* de dos días que combina formación teórica y práctica. Este programa aborda los procesos de la compañía, los estándares operativos, los procedimientos de higiene y seguridad, la atención al cliente y los criterios de calidad del producto, para garantizar una integración rápida, homogénea y eficaz.

3.6 Igualdad y no discriminación

(405) Mediante la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, nacen los planes de igualdad como instrumento muy valioso para avanzar en materia de conciliación.

La Dirección de SA Damm, junto con el Comité de Empresa, está 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 cosas, en promover nuevas medidas de conciliación de la vida laboral con la vida familiar.

En 2025, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de SA Damm ha mantenido diversas reuniones para abordar los requisitos del Real Decreto 901/2020 y avanzar en la firma del III Plan de Igualdad.

En el resto del grupo, destacan:

- En COCEDA (El Prat) se ha realizado seguimiento del Plan de Igualdad mediante reuniones con su Comisión, en las que se han evaluado avances y propuesto mejoras.
- En COCEDA (Salem) sigue vigente el Plan de Igualdad presentado en diciembre de 2023.
- Estrella de Levante cuenta con una Comisión de Igualdad desde 2014. En octubre de 2025 se constituyó la comisión negociadora del III Plan de Igualdad de Estrella de Levante, cuyo plan vigente mantiene su validez hasta el 31 de diciembre de 2025. Además, se ha llevado a cabo la presentación del anexo de la memoria de actividades para la renovación del Sello Distintivo de Igualdad otorgado por la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
- Fuente Liviana y Alfil Logistics firmaron en 2024 su primer Plan de Igualdad.
- Grupo Rodilla firmó su III Plan de Igualdad a finales de 2024.
- A Padaria Portuguesa mantiene un firme compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión mediante procesos de selección y gestión del talento basados en el mérito, la transparencia y la igualdad de oportunidades. En 2025, reforzó prácticas de reclutamiento inclusivo, formación en no discriminación, gestión equitativa de carreras y seguimiento de indicadores de diversidad, además de impulsar iniciativas como campañas dirigidas, integración de personas con capacidades diferentes y acciones para aumentar la representación de grupos infrarrepresentados.

Finalmente, todas estas empresas —SA Damm, COCEDA (fábricas de El Prat de Llobregat, El Puig, Salem y Meres), Estrella de Levante, Cervezas Victoria, Maltería La Moravia, Veri, Font Major, Fuente Liviana, Alfil Logistics, Pall-Ex, Grupo Rodilla, Hamburguesa Nostra y A Padaria Portuguesa— cuentan con políticas internas o protocolos de prevención del acoso que definen de manera específica la forma de intervención de las sociedades ante posibles manifestaciones de conductas de acoso moral, sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad de género.

Asimismo, Fuente Liviana cuenta desde 2025 con un protocolo específico de apoyo a víctimas de violencia de género.

Formación y sensibilización

Desde Damm, reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad y la diversidad y fomentamos actividades formativas en pro de este objetivo.

En 2025 un total de 133 personas de Damm han recibido formación sobre diversidad, discriminación o acoso —un 5,07 % sobre el total de personas formadas—.

Además, en Damm Academy se encuentran disponibles formaciones sobre igualdad de género, diversidad e inclusión, así como formación en prevención de la violencia de género. Destaca, en materia de conciliación, una acción específica de sensibilización a la conciliación de la vida laboral y personal.

Para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, este año Damm ofreció a sus colaboradores y colaboradoras un ciclo formativo denominado **CuiDa'mm**, compuesto por dos talleres: *Salud hormonal en todas las etapas* y *Hábitos y alimentación para reducir la inflamación*. Ambos tenían como objetivo comprender mejor el funcionamiento del cuerpo de la mujer y aprender a cuidarlo de forma más consciente y eficaz. Los talleres se impartieron en formato presencial y en línea, para facilitar así la participación de las personas que trabajan en otros centros de la compañía.

Estrella de Levante ha realizado en 2025 formación específica en materia de igualdad dirigida al colectivo de fábrica, lo cual refuerza el compromiso de la compañía con la sensibilización y la igualdad de oportunidades.

Compromiso con empresas proveedoras y contratación

SA Damm mantiene el compromiso en materia de igualdad con las empresas proveedoras de selección de personal, y a tal efecto se incluye una cláusula en los acuerdos de colaboración: *«XXXX asume el compromiso y la apuesta de Damm por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En la medida de lo posible, hace propios los compromisos asumidos en el plan de igualdad y, en especial, XXXX se compromete a asumir la discriminación positiva a igualdad de méritos y capacidades dentro del proceso de selección que gestiona»*.

Como consecuencia, durante este periodo SA Damm ha incrementado la presencia de mujeres en procesos de contratación. Así, el número de incorporaciones ha sido de 89 en 2025 y de 47 en 2024.

Lucha contra el acoso y la discriminación

(406)) En cuanto a la discriminación, el Código de Conducta de Damm, en su artículo 10, promueve el respeto a las personas. En este sentido, defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales y se compromete a aplicar la normativa y las 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 los 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, etnia, 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 con 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 cualquier otra conducta intimidatoria u ofensiva para los derechos personales de los colaboradores y colaboradoras.

Damm pone a disposición de todas las personas un canal de denuncias desde donde trasladar tanto de manera anónima como nominada denuncias de comportamientos ilícitos o contrarios al código de conducta. Todas las denuncias recibidas son tratadas según lo estipulado en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

El personal de la organización debe denunciar, mediante el canal de denuncias habilitado en la intranet, cualquier tipo de acoso o discriminación del que tenga conocimiento, así como facilitar un trato respetuoso y de colaboración.

(406-1) En 2025 se ha registrado una denuncia de acoso en el conjunto de las sociedades de Damm, la cual supuso la activación del protocolo interno de prevención y actuación.

Tras la investigación realizada conforme al procedimiento establecido, se concluyó que no existía una situación de acoso ni de discriminación. Por tanto, durante el ejercicio 2025 y al igual que durante 2024, no se ha confirmado ningún caso de acoso ni discriminación en las sociedades del grupo Damm.

3.7 Accesibilidad universal de personas con capacidades diferentes

En las empresas de Damm se tratan y acondicionan los puestos de trabajo, los espacios, los medios y los equipos para conseguir que el personal sensible —personas con un grado de disminución de sus capacidades sensoriales o físicas o con diferentes grados de capacidad— pueda desarrollar el trabajo sin agravar el riesgo que ciertos peligros pudieran causarle.

Más allá de estas medidas y con mayor perspectiva, el pliego de condiciones para construcciones de obra civil incorpora diferentes medidas de accesibilidad universal para conseguir que el acceso y la visita a las instalaciones no sean un impedimento para las personas con diversidad funcional física.

También contemplaron criterios de accesibilidad universal 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 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. También se han tenido en cuenta criterios de accesibilidad universal en la nueva ciudad deportiva de Damm.

Así, entre la relación no exhaustiva de intervenciones y medidas identificadas se cuentan las siguientes: acondicionamiento de aceras (anchura y tratamiento superficial), rampas, eliminación de rejillas, instalación de salvaescaleras, ampliación de accesos y portones y creación de aparcamientos reservados (para personas con movilidad reducida, con un criterio de 1 plaza por cada 40) con anchura entre vehículos colindantes protegida, espacios reservados en los auditorios con un criterio de 2 plazas por cada 100 para las actividades habituales conforme a la norma UNE 41524:2010, adaptación de lavabos, cabinas y servicios.

En todos los eventos de las fábricas se dispone y amplía la dotación de lavabos para personas con alguna restricción de movilidad alquilando servicios portátiles. También se aplican medidas de señalización visual y acústica para que sean compatibles y perceptibles para todos los públicos que asisten a eventos extraordinarios.

Las oficinas de COCEDA (El Puig) cuentan con un elevador en la entrada del edificio de oficinas que permite acceder fácilmente a las personas que requieren una silla de ruedas para su movilidad.

En cuanto a las actividades deportivas que organiza SetPoint Events, se tienen en cuenta todas estas medidas y se acondicionan los espacios para garantizar la accesibilidad segura y fácil a todo este colectivo cuando el emplazamiento es efímero o cuando la instalación no reúne las características de base. Incluso se atiende e incluye un capítulo especial en los planes de emergencia para auxiliar y dar el apoyo necesario e individualizado a las personas.

4 INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

El respeto a los derechos humanos está contemplado en el Código de Conducta de Damm. La compañía aplica los principios de trato honesto, no discriminación y respeto a los derechos humanos, por lo que las relaciones entre todos los colaboradores y colaboradoras y las empresas, entidades y organizaciones con las que se relaciona en el marco de su actividad se deben caracterizar por el trato justo, educado y respetuoso. En concreto, el Código de Conducta contempla el respeto a los principios contenidos en la

Declaración Universal de los Derechos Humanos y Laborales alineados con los principios de la Organización Mundial del Trabajo. Asimismo, el Código de Conducta hace referencia a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil.

Damm es también compañía participante y firmante de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, cuyos principios 1 y 2 hacen referencia directa al respeto de los derechos humanos:

- Principio 1. «Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.»
- Principio 2. «Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.»

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

Al igual que en el ejercicio 2024, durante el ejercicio 2025 Damm no ha registrado ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos.

Desde el ejercicio 2023 la mayor parte de los contratos que se suscriben con distribuidores internacionales incluyen cláusulas de exigencia de respeto a las normas internacionales para prevenir la esclavitud y el tráfico de personas.

Los principales contratos de naturaleza mercantil suscritos por sociedades del grupo y en particular los firmados con contrapartes extranjeras incluyen cláusulas de obligado respeto a los derechos humanos (con referencia expresa a la dignidad en el trabajo y la prohibición de la esclavitud). Asimismo, los Principios de Actuación de Proveedores de Damm incluyen cláusulas en el mismo sentido. Estos principios son de adhesión obligatoria para todas las empresas proveedoras y son imprescindibles en el proceso de homologación. Asimismo, se realiza un seguimiento de su desempeño en este ámbito a través de la plataforma Ecovadis y se valora la implantación, por su parte, de medidas de conciliación en sus plantillas.

El contenido del Código de Conducta de Damm que se incorpora también a los contratos de la división de exportación de la compañía tiene como objeto establecer las pautas de actuación que han de respetar todos los distribuidores, extendiendo su responsabilidad a sus empleados y empleadas ya todos los empleados y empleadas de la cadena de suministro de sus empresas proveedoras. El Código recoge la obligatoriedad de respetar los derechos humanos protegiendo especialmente a sus colaboradores y colaboradoras ante la discriminación por cualquier causa, la prohibición del trabajo forzoso, del trabajo infantil y del acoso, respetando la libertad de asociación, negociación colectiva, el horario laboral legalmente establecido, beneficios y salarios dignos, garantizando además la salud y seguridad de las personas, así como de las instalaciones.

El Código de Conducta de Damm está alineado con los principios del *Modern Slavery Act*, de aplicación a la fábrica de Bedford, e incorpora los mecanismos necesarios para identificar y prevenir cualquier forma de esclavitud moderna o explotación laboral, tanto en las operaciones propias como en la cadena de suministro.

En coherencia con este enfoque, en 2025 la compañía publicó su *Modern Slavery Statement* en la página web corporativa, en el que se detallan las políticas, procesos de diligencia debida y medidas implantadas para prevenir el trabajo forzoso, la explotación y la trata de personas a lo largo de toda la cadena de valor, reforzando su compromiso con los derechos humanos y con el cumplimiento de la normativa y los estándares internacionales aplicables.

En 2024, Damm ha reforzado su sistema de prevención de riesgos penales, incorporando políticas concretas con el objetivo de desarrollar, complementar y reforzar los valores éticos y principios de actuación en esta materia del Código de Conducta, en todas las jurisdicciones en las que desarrolla su actividad. En este ámbito, la Política de Compliance Penal y la Política corporativa Anticorrupción, refuerzan el compromiso de Damm de respeto a los valores éticos y de cumplimiento de la legalidad.

5 INFORMACIÓN RELATIVA AL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE

5.1 Sistema de prevención de riesgos penales

(102-16) Damm dispone de un Sistema de Prevención de Riesgos Penales que cuenta con las siguientes herramientas: Código de Conducta, Canal de Denuncia y los Comités de *Compliance* o *Compliance Officers* como órganos gestores del Sistema de Prevención.

El Sistema de Prevención de Riesgos Penales se modificó en 2023 para adaptarse a la legalidad vigente, especialmente en lo relativo al Sistema Interno de Información y a la protección del Informante y a lo previsto en la norma UNE: 19601, adaptaciones que incluyen de forma enunciativa y no limitativa, la elaboración de una Política de Compliance Penal, del Procedimiento que la desarrolla y de una Política Corporativa Anticorrupción.

Toda la plantilla de Damm ha recibido en los últimos años formación presencial sobre el Sistema de Prevención de Riesgos Penales. En 2025, se ha realizado formación sobre dicho Sistema de Prevención, en la mayoría de los casos presencial, a 1.200 personas (lo que equivale al 45,78 % del total de personas formadas), entre las que se encuentran las nuevas incorporaciones al Grupo Damm. En el año anterior se formaron un total de 851 personas, incluidas también las nuevas incorporaciones al Grupo.

5.1.1 Código de Conducta

El Código de Conducta tiene como objeto establecer las pautas de actuación que han de respetar todos los colaboradores y colaboradoras de la organización, con la finalidad de garantizar un modo de operar ético, responsable y transparente en el desarrollo de su actividad y en sus relaciones e interacciones con el resto de las personas de la organización, con los clientes, proveedores, empresas competidoras, consumidores y consumidoras, y el entorno en general.

El Código de Conducta responde asimismo a las necesidades de prevención establecidas en el ámbito de la responsabilidad penal de las personas jurídicas y recoge el compromiso de Damm con el principio de diligencia debida para la prevención y detección de ilícitos en todos sus ámbitos de actuación.

5.1.2 Canal de Denuncia

El Canal de Denuncia constituye una herramienta esencial dentro del Sistema de Prevención de Riesgos Penales de Damm que sus colaboradores y colaboradoras deben utilizar de forma correcta para informar de posibles ilícitos. Adicionalmente, el Canal de Denuncia constituye un canal abierto de comunicación entre las personas de la organización y el Comité de Compliance de SA Damm. En este sentido, por medio del Canal de Denuncia, los colaboradores y colaboradoras de Damm pueden consultar al Presidente del Comité de Compliance las dudas que les surjan en relación con el contenido, interpretación o aplicación del Código de Conducta, y hacerle llegar asimismo sugerencias en materia de prevención de riesgos legales. El Canal de Denuncia es conforme con la ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. En este sentido se ha habilitado la utilización del Canal de Denuncia a los proveedores de Damm.

5.1.3 Órganos de gestión del Sistema de Prevención

El Comité de Compliance de SA Damm es el órgano interno permanente de gestión del Sistema de Prevención de Riesgos Penales, con competencias en el ámbito de la supervisión y cumplimiento del Código de Conducta y del resto de normativa interna de aplicación. Dicho Comité depende y reporta directamente a la Comisión de Auditoría, Sostenibilidad y Control, órgano delegado del Consejo de Administración con funciones de alta supervisión en este campo. Del Comité de Compliance de SA Damm dependen el resto de Comités de *Compliance* y *Compliance Officers* de sus filiales.

5.2 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales

(2-23) Adicionalmente al Sistema de Prevención de Riesgos Legales y para la revisión del cumplimiento de la normativa interna, Damm dispone del Departamento de Auditoría Interna.

Al igual que el Comité de Compliance, el Departamento de Auditoría Interna depende y reporta directamente a la Comisión de Auditoría, Sostenibilidad y Control, órgano delegado del Consejo de Administración con funciones de alta supervisión en esta área. La realización de auditorías es una función encomendada específicamente al Departamento de Auditoría Interna. Damm cuenta con un procedimiento específico para la prevención del blanqueo de capitales y dispone de una Política Corporativa Anticorrupción. Al igual que en el ejercicio 2024, durante 2025 no se ha registrado ningún caso de corrupción en las sociedades que forman Damm.

Los principales contratos de naturaleza mercantil (con relación a suministro, distribución y ejecución de obra) suscritos por las sociedades de Damm incluyen cláusulas dirigidas a la prevención de la corrupción y el blanqueo de capitales. Desde 2023, además, los nuevos contratos más relevantes con clientes extranjeros de la división de exportación de la Compañía recogen las obligaciones éticas derivadas del Código de Conducta, de la Política Corporativa Anticorrupción y especialmente las relacionadas con el soborno, el conflicto de intereses, la competencia, el comercio justo y la protección de datos personales. Asimismo, se recoge el estricto cumplimiento por parte de Damm de los regímenes de sanciones impuestas por los países y organizaciones internacionales con autoridad sobre esta materia. Además, cualquier incumplimiento de los principios y obligaciones establecidos tiene virtualidad resolutoria de los contratos y relaciones con el cliente en cuestión.

5.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

(201-1) La aportación de Damm a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro alcanzó los 11.934 miles de euros en 2025, frente a los 15.666³ miles de euros en 2024.

La Fundación Damm concentró la mayor parte de estas contribuciones, con 5.371 miles de euros en 2025, frente a los 4.927 miles de euros aportados en 2024.

Por su parte, Estrella de Levante realizó donaciones por un total de 587³ miles de euros en 2025, de los cuales 513 miles de euros se destinaron a la Fundación Estrella de Levante. En el ejercicio anterior, las donaciones totales ascendieron a 818 miles de euros, de los que 674 miles de euros se canalizaron a través de su Fundación.

³ El dato correspondiente al ejercicio 2024 de Damm y Estrella de Levante ha sido ajustado tras una revisión y mejora de los procesos internos de recopilación y validación de la información.

6 INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

6.1 Impacto de la actividad en la sociedad

Damm está comprometida activamente con la sociedad. Cada año demuestra este compromiso mediante el mecenazgo y el patrocinio de eventos sociales, culturales, gastronómicos y deportivos relevantes, así como con las acciones impulsadas en el marco del plan de voluntariado corporativo. Además, a través de la Fundación Damm y la Fundación Estrella de Levante, impulsa acciones que tienen una repercusión positiva en el entorno y la sociedad de los territorios donde está presente.

6.1.1 Voluntariado corporativo e iniciativas solidarias dirigidas a colaboradores y colaboradoras

(413-1) Damm ha celebrado el cuarto aniversario de su plan de voluntariado #LIVE TO BE PART OF THE CHANGE, muestra de su compromiso por generar un impacto positivo en la sociedad y el entorno.

El programa de voluntariado de Damm se puso en marcha en noviembre de 2021 con el objetivo de unir bajo una misma identidad todas las acciones solidarias y de voluntariado que se llevan a cabo en la compañía. El propósito del plan es ejercer un impacto positivo en la sociedad y el entorno a través de cuatro líneas de actuación: social, medioambiental, deportiva y cultural.

En 2025, el plan de voluntariado ha sido reconocido con el Premio Corresponsables en la categoría de Gran Empresa, ya que representa un modelo de éxito que combina compromiso social, sostenibilidad y cultura corporativa. El galardón se entregó en la XVI edición de estos premios, que reconocen empresas y organizaciones de distintos sectores comprometidas con la sostenibilidad, la responsabilidad social y la comunicación responsable.

Desde su puesta en marcha, el programa ha contado con la participación de más de 4.000 personas, entre colaboradores y colaboradoras, familiares y miembros de la comunidad. En total, se han dedicado más de 7.000 horas de voluntariado y se han establecido alianzas con más de 45 entidades en los distintos territorios donde la compañía opera.

Las actividades se estructuran en un calendario anual articulado en torno a cuatro ejes de actuación. En el ámbito **social**, las acciones se centran en el apoyo a colectivos vulnerables, el acompañamiento a personas en situación de soledad no deseada, la recogida y clasificación de alimentos y la colaboración con iniciativas solidarias. En el eje **medioambiental**, se desarrollan actividades de conservación de la naturaleza y de especies locales, así como actuaciones de limpieza y naturalización de entornos. El eje **cultural** incluye el apoyo a iniciativas solidarias y a eventos culturales, mientras que el eje **deportivo** promueve la participación en actividades y eventos de carácter solidario.

INICIATIVAS DEL PLAN DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO #LIVE TO BE PART OF THE CHANGE

- **La Festa de la Platja.** Por cuarto año, Estrella Damm y la Fundación CRAM organizaron una limpieza multitudinaria de la playa de El Prat con motivo del Día Internacional de las Playas. La iniciativa contó con la participación de personas voluntarias de Damm y de la sociedad en general.

- **Moments de Pel·lícula.** Por tercer año consecutivo, la Antigua Fábrica Estrella Damm ha acogido la celebración de este evento solidario (anteriormente denominado «La GRAN pantalla»), que consiste en un encuentro, una merienda y la proyección de una película para las personas mayores del barrio de la Sagrada Familia que viven en situación de soledad no deseada. En esta tercera edición, asistieron más de 120 personas que fueron acompañadas por voluntarios y voluntarias de la compañía.
- **Cartas Solidarias de Navidad.** Por quinto año consecutivo, Damm ha lanzado la acción Cartas Solidarias de Navidad en el marco de su plan de voluntariado #LIVE TO BE PART OF THE CHANGE. Gracias a la solidaridad de sus colaboradores y colaboradoras, en 2025 se ha conseguido cumplir los deseos de más de 270 personas en situación de vulnerabilidad o soledad no deseada en Cataluña, Murcia, Madrid, Valencia y Santarém (Portugal). DDI ha colaborado un año más en esta campaña transportando en vehículos de varias de sus distribuciones los regalos donados por el equipo de Damm.
- **Sant Jordi Solidario.** Con motivo de la celebración del Sant Jordi Musical en la Antigua Fábrica Estrella Damm, Damm organizó una venta solidaria de rosas y otros artículos con temática de la festividad en colaboración con entidades sociales como la Fundació Amics de la Gent Gran, la asociación SaóPrat, Fundació Finestrelles, Fundació Portolà, Sant Joan de Déu, CET Apunts, Cruz Roja y Fundación Vicente Ferrer, cuyos beneficios se destinaron al Plan Cruz Roja Extrema Vulnerabilidad, para dar respuesta a las crecientes necesidades de la población en situación de vulnerabilidad y de pobreza sostenida. Asimismo, en colaboración con la asociación SaóPrat se organizó un taller presencial de creación de *tote bags* con temática de inclusión, abierto a todas las personas asistentes al evento. Se organizó también una recogida de libros entre colaboradores y colaboradoras de la compañía en el marco de la campaña Recicla Cultura, impulsada por la Fundació Servei Solidari, los beneficios de cuya venta se destinan a proyectos educativos y de alfabetización para personas en situación de vulnerabilidad. Además, se hizo entrega de un obsequio a todos los colaboradores y colaboradoras de Damm en Cataluña, en colaboración con la Fundación Cares.
- **Magic Line SJD.** Damm se ha sumado a la duodécima edición de Magic Line SJD, la movilización solidaria en favor de las personas más vulnerables promovida anualmente por la Obra Social de Sant Joan de Déu. Bajo el lema «Somos lo que compartimos», más de 80 personas —entre colaboradores y colaboradoras de Damm, y sus familiares y amistades— participaron en la marcha, que recorría más de 1.000 kilómetros a través de las rutas en Cataluña y Salem (Valencia).
- **Oxfam Intermón Trailwalker 2025.** Cinco equipos de Damm participaron en la 14.ª edición de la Trailwalker, la carrera solidaria organizada por Oxfam Intermón con el objetivo de luchar contra la pobreza y facilitar el acceso al agua potable a miles de personas.
- **Reto individual de recogida de basuralidad por los días mundiales del reciclaje y del medio ambiente.** Enmarcado en la iniciativa «Let's Clean Europe», se premió a la persona que más kilogramos de residuos recogió de la naturaleza.

OTRAS INICIATIVAS SOCIALES

- **Torneos de pádel solidarios.** Un total de 250 colaboradores y colaboradoras de Damm han participado en los torneos de pádel solidarios que la compañía ha organizado entre mayo y noviembre en Barcelona, Valencia, Murcia y Madrid. El importe recaudado con la adquisición de las entradas se destinó al Plan Cruz Roja Extrema Vulnerabilidad.
- **Cerveza solidaria de Navidad.** Durante las fechas navideñas, colaboradores y colaboradoras de Damm en Cataluña han hecho llegar donaciones económicas al Banco de Alimentos, y como muestra de agradecimiento han obtenido una botella de cerveza de edición limitada 2025 de la compañía. Por cada donación realizada la compañía ha duplicado su importe.
- **El Gran Recapte.** Movilización organizada por el Banc dels Aliments en la que Damm participó mediante dos acciones de voluntariado que incluyeron la recogida de 1.000 kilos de alimentos en un supermercado y la clasificación de cerca de 58.000 kilos de productos en la nave del Banc dels Aliments, con la implicación de colaboradores y colaboradoras de distintas áreas y en colaboración con otras empresas.
- **Rehabilitación del río Fontainhas:** Durante el mes de febrero, Damm, en colaboración con la Câmara Municipal de Santarém, llevó a cabo la restauración y acondicionamiento del río Fontainhas a su paso por la fábrica de la localidad. La intervención combinó una limpieza profunda de la zona con el uso de técnicas como entrelazados y estacadas para el control de la erosión. Asimismo, se incorporaron sistemas biodegradables de sedimentación, como mantas orgánicas y biorrollos, destinados a estabilizar los márgenes y regenerar el ecosistema fluvial. El proyecto concluyó con una jornada de voluntariado medioambiental en la que colaboradores y colaboradoras de Santarém, junto con familiares y amistades, participaron en la finalización de los trabajos, fomentando así la concienciación sobre la protección de las cuencas fluviales y el compromiso con el entorno.
- **Entrada solidaria de la cena de Navidad de Damm.** Con las aportaciones solidarias recogidas durante la venta de entradas para la cena de Navidad, se ha realizado una donación a la Fundació Amics de la Gent Gran, como apoyo para la organización de su comida navideña anual para personas en situación de soledad no deseada.
- **Donación de sangre.** Campaña semestral realizada los meses de abril y octubre, celebrada en la Antigua Fábrica Estrella Damm y la fábrica de El Prat de Llobregat. Desde el inicio de la colaboración con el Banc de Sang i Teixits de Cataluña en 2005, han donado sangre más de 1.400 personas en estos centros de trabajo.
- **Participación en la 90K Murcia.** Por cuarto año consecutivo, un equipo de Estrella de Levante ha participado en la carrera solidaria por el Camino de la Cruz.
- **Colaboración de Grupo Rodilla con la Fundación Querer.** Con el objetivo de dar visibilidad a colectivos desfavorecidos se ha proporcionado producto para el mercadillo solidario para familias celebrado a finales de noviembre.
- **Acuerdo con la Fundación A LA PAR.** Grupo Rodilla y la Fundación A LA PAR, que trabaja por los derechos y la participación en la sociedad de las personas con capacidades diferentes de tipo intelectual, unieron fuerzas en 2023 e inauguraron el primer Rodilla cuyo equipo está integrado por personas con diversidad funcional. Un año más, en diciembre de 2025, se lanzó la campaña «Corazón de roscón», iniciativa a través de la cual el 100 % de los beneficios generados por la venta de este roscón se destinarán a un proyecto de la Fundación en 2026.

- **Redondeo solidario.** Recaudación a través del redondeo solidario en los terminales de punto de venta de Grupo Rodilla que se destina a la Fundación Margarita Salas, una organización dedicada a promocionar la educación científica, despertar vocaciones y divulgar el conocimiento, con especial énfasis en la igualdad de género y la inclusión social.
- **Donación solidaria de productos.** Durante el año, Grupo Rodilla ha realizado donaciones controladas a comedores sociales de productos sobrantes que aún son seguros para el consumo.
- **A Padaria Portuguesa** colabora en acciones como donaciones de alimentos a Comunidade Vida e Paz, campañas de recogida de juguetes junto con la Associação Casa dos Rapazes, la iniciativa de calzado «Calçar quem anda descalço» para una misión humanitaria en Marruecos, y programas internos de reducción del desperdicio alimentario, reforzando así la cultura corporativa, el compromiso del equipo y su vínculo con la comunidad.
- **Campaña #1TantoMás.** En el marco del Circuito de Pádel Estrella Damm se han recogido bolas de pádel que serán reutilizadas para la insonorización de aulas educativas para alumnado con problemas auditivos.
- **Colaboración en torneos de pádel solidarios.** Rumbo Sport ha colaborado con diversos torneos benéficos organizados por la Fundación AON, la Fundación Numen y la Asociación Pádel Silla.
- **Family Day 1001 Esperanzas.** Rumbo Sport, con la colaboración del Circuito de Pádel Estrella Damm, ha organizado de nuevo esta actividad, cuya recaudación, que ha superado los 36.000 euros, se ha destinado a la asociación 1001 Esperanzas, en apoyo a niños, niñas y adolescentes en tratamiento oncológico y a sus familias.

6.1.2 Empleo juvenil e integración de colectivos en riesgo de exclusión social

(413-1) Damm tiene un firme compromiso con la inserción laboral de jóvenes y la integración efectiva de personas en riesgo de exclusión social. En 2025 se han desarrollado las siguientes iniciativas:

- **«Graduate Program»: Colaboración empresa-universidad.** Damm colabora con diferentes centros de estudios con el objetivo de acercar oportunidades profesionales a jóvenes estudiantes o personas recién graduadas: ESADE, IQS, ETSEIB-UPC, La Salle, UNIR, UOC, UPF, UIC, entre otros.

Una de las herramientas son los **Graduate Programs**, que ofrecen contratos de prácticas remuneradas de un año de duración máxima, con posibilidades reales de incorporación posterior de carácter indefinido, y están dirigidos a personas recién tituladas. Se componen de: el **Sales Graduate Program**, orientado a perfiles comerciales y que en su edición 2025 ha ofertado nueve plazas; el **Operations Graduate Program**, dirigido a graduados y graduadas en ADE o Ingeniería para ofrecer una visión integral del área de Operaciones, con una vacante ofertada; el **Tech Graduate Program**, orientado a perfiles técnicos en Ingeniería Informática, de Telecomunicaciones o Industrial, con rutas de especialización funcional y técnica y una vacante disponible; y el **R&D Graduate Program**, iniciado en 2025, enfocado a titulados y tituladas en Ciencia y Tecnología de los Alimentos y disciplinas afines, con dos plazas ubicadas en El Puig y Salem.

Como resultado de los programas lanzados este año, se han incorporado a plantilla fija cinco participantes de las distintas ediciones.

- **Colaboración de Damm con DUKE University.** Damm, a través de la Unidad de Negocio Internacional, ha colaborado con DUKE University mediante la oferta de prácticas internacionales de tres meses para estudiantes de MBA.
- **Colaboración con La Salle.** Con el objetivo de establecer vías innovadoras de acercamiento a los y las estudiantes del Grado en Business Intelligence and Data Analytics, un grupo de estudiantes visitó las oficinas de la Antigua Fábrica Estrella Damm para conocer de primera mano los proyectos en Data & IA & Innovation de la compañía.
- **Talento joven.** SA Damm y COCEDA han continuado su colaboración con el programa de contratación de talento joven (TNP, Técnicos y Técnicas de Nuevos Proyectos). Se solicitan perfiles universitarios con la carrera finalizada en los últimos tres años y con una proyección de desarrollo de carrera dentro de la compañía. Se les ofrece un contrato de prácticas durante un máximo de un año y posteriormente el objetivo es que acaben consolidando su posición con un contrato indefinido. En 2025 se han realizado dos contrataciones de este tipo y se abren dos posiciones más al no consolidar el puesto las personas que lo ocupaban en 2024.
- **Formación en centros de trabajo (FCT).** En su apuesta por el talento joven más profesionalizado, COCEDA, en sus sedes de El Puig, Salem y Meres, ha continuado colaborando con diferentes centros de formación profesional de las provincias de Valencia y Oviedo con el fin de participar como centro formativo de acogida de alumnado para la realización de sus periodos de FCT.
- **Hackathon.** DDI ha participado en el hackathon organizado por Damm y Engineering Hub, un encuentro celebrado en Barcelona en el que se propuso a estudiantes de la Universitat Pompeu Fabra resolver tres retos reales de distribución y logística: optimizar el *layout* de almacenes, mejorar el proceso de repaso de cargas y automatizar el recuento de inventario.
- **Fundación A LA PAR.** La colaboración de Grupo Rodilla y la Fundación A LA PAR, que trabaja por los derechos y la participación de las personas con capacidades diferentes de tipo intelectual en la sociedad, también se extiende a la incorporación de personas que realizan prácticas en departamentos como RR. HH. y contabilidad. Además, una de las franquicias está gestionada por la Fundación para dar empleo a personas con discapacidad intelectual. Este proyecto ha sido reconocido con el Premio SERES 2025, otorgado por la Fundación SERES, un referente en la acción social empresarial que distingue cada año las actuaciones más innovadoras que generan valor tanto para la sociedad como para las empresas.
- **A Padaria Portuguesa** impulsa el desarrollo del talento a través de programas específicos como *Constrói o Teu Futuro Connosco*, orientado a jóvenes en el inicio de su carrera; *Mãos na Massa*, que ofrece experiencia práctica en entornos operativos, y *Crescemos Juntos*, centrado en la atracción y la formación de perfiles con responsabilidad, para fortalecer el liderazgo operativo y asegurar una sucesión sostenible.

- **Ferias de empleo.** Damm participa en ferias de empleo con el objetivo de darse a conocer como marca empleadora a jóvenes estudiantes o personas recién graduadas. En 2025 ha participado en las siguientes ferias de empleo: TALENT ARENA (MWC), ESADE, IQS - Foro de Empresas, ETSEIB, JOBarcelona, ETSETB, ESCI y La Salle Talent Week. Estrella de Levante participó en la tercera edición de UMU Employer Fest, la feria de empleo organizada por el Centro de Orientación y Empleo (COIE) de la Universidad de Murcia. Por su parte, Grupo Rodilla ha participado de nuevo en la feria de empleo de Majadahonda y en el foro de empleo de San Sebastián de los Reyes.
- **Convenios de prácticas.** En 2025 se ha continuado fortaleciendo la colaboración con universidades, centros educativos y centros de formación profesional —tanto a nivel nacional como internacional— para facilitar prácticas curriculares que permiten a los y las estudiantes adquirir experiencia real en áreas corporativas (Marketing, Finanzas y Comunicación/Patrocinios), UNI y UNHO, así como en Operaciones (Calidad), y se ha incorporado también alumnado en plantas como El Prat de Llobregat y Estrella de Levante. Asimismo, se han mantenido diversos convenios educativos y formativos universidad-empresa, incluidos los acuerdos de Estrella de Levante con centros universitarios de la Región de Murcia y los convenios de Grupo Rodilla con entidades como JCU, UOC, EAE, EUDE, CEF, UDIMA y la Escuela de Empresa.
- **Web corporativa para la selección.** Damm cuenta con un único canal de comunicación para aproximar la información de la compañía a los candidatos y candidatas y, al mismo tiempo, generar una base de datos de posibles candidaturas a través de una web de *recruitment* corporativa: <https://jobs.dammcorporate.com/>.

6.1.3 Promoción de una alimentación saludable

(413-1) Damm ha seguido implementando medidas en el marco del cumplimiento del convenio firmado con la Agencia Española de Seguridad Alimentaria y Nutrición (AESAN) para la mejora de la composición de los alimentos y las bebidas, entre otras.

La compañía sigue cumpliendo con el Plan HAVISA (Hábitos de Vida Saludable) para el fomento de estilos de vida saludables en la población española a través de los canales de comunicación habituales de la restauración moderna, tanto físicos como webs y redes sociales.

6.1.4 Transmisión de conocimiento en las fábricas de Damm

La Antigua Fábrica Estrella Damm y las fábricas de Estrella de Levante y Cervezas Victoria se han convertido en espacios sociales y culturales de referencia en el ámbito local, a través de los cuales Damm se acerca a la ciudadanía.

(413-1) Las personas interesadas que quieran conocer el proceso de elaboración de las cervezas pueden visitar las fábricas de El Prat de Llobregat, Estrella de Levante (Espinardo) y Cervezas Victoria (Málaga).

(203-1, 413-1) La Antigua Fábrica Estrella Damm ofrece visitas guiadas que permiten descubrir la historia del emblemático edificio de la calle Rosselló de Barcelona, así como el archivo histórico de la compañía, y finalizar con una cata de cervezas Damm. Además, continúa siendo un espacio de referencia para la ciudad de Barcelona, puesto que acoge habitualmente eventos relacionados con el deporte, la cultura, la solidaridad, la gastronomía o la innovación, entre otros. Así, a lo largo de 2025 ha acogido un total de 228 eventos, entre los que se incluyen ponencias, ruedas de prensa, conciertos y eventos de gran formato, que han contado con la participación de un total de alrededor de 106.000 asistentes.

Por su parte Estrella de Levante ha acogido en 2025 un total de 141 actos relacionados principalmente con el deporte, la cultura, la solidaridad y la gastronomía que han contado con la participación de un total de 9.721 asistentes. Además, Estrella de Levante ha participado en el programa Employer Road. Este programa está impulsado por el Centro de Orientación y Empleo (COIE) de la Universidad de Murcia y consiste en visitas organizadas a diferentes empresas por parte del alumnado de la entidad universitaria.

La fábrica de Cervezas Victoria en Málaga ha acogido en 2025 un total de 80 actos relacionados principalmente con el deporte, la cultura y la gastronomía que han contado con la participación de un total de 12.951 asistentes.

(GRI 413) **Visitas a las fábricas de Damm en 2025**

	2025	2024
Antigua Fábrica Estrella Damm (Barcelona)	7.310	7.577
Fábrica de El Prat de Llobregat (Barcelona)	9.518	11.230
Estrella de Levante (Espinardo)	6.230	7.072
Cervezas Victoria (Málaga)	8.336	9.505

6.1.5 Fundación Damm

(413-1) La Fundación Damm trabaja desde hace más de 20 años para construir una sociedad más justa e igualitaria, fomentando la formación y el desarrollo integral de las personas a través de actividades de mecenazgo y filantropía en el ámbito del deporte, la sociedad y la cultura. Con la gestión del Club de Fútbol Damm, quiere acercar los valores del deporte a las personas de su entorno que más lo necesitan. El Archivo Histórico de Damm es el tercero de sus proyectos propios, con el que preserva la historia y el patrimonio de la compañía y lo acerca a la ciudadanía.

La Fundación Damm recibió en 2024 el Premio Compromiso a la Responsabilidad Social durante la XVII Gala de los Premios y Medallas de Honor Foment del Treball. El galardón reconoce su aportación al desarrollo social y cultural y su labor en la formación de jóvenes a través de proyectos deportivos mediante el Club de Fútbol Damm.

El **deporte** es una de las principales áreas de actuación de la Fundación, ya que de esta manera aporta su granito de arena a la formación de centenares de jóvenes deportistas de Cataluña y del resto de España. Por medio de sus clubs y de la colaboración con instituciones y entidades deportivas, fomenta la práctica y el espíritu deportivo.

En 2024, coincidiendo con el 70.º aniversario del Club de Fútbol Damm, la Fundación Damm inauguró oficialmente la nueva Ciudad Deportiva Damm, un complejo de 30.000 m² en Montjuïc que se convirtió en el nuevo hogar del Club y reforzó su labor en el fútbol base y la formación de jóvenes talentos, consolidándolo como una de las canteras más destacadas del país.

Durante 2025, nació la Damm Football Academy, un proyecto que nace con la misión de abrir el Club de Fútbol Damm a todo el público. Todos los programas de formación técnica y deportiva se desarrollan en la Ciudad Deportiva Damm, reforzando su papel como centro de referencia para la formación futbolística.

Además, este mismo año, el Club de Fútbol Damm consolidó su estructura femenina con la incorporación de dos nuevos equipos. El presidente del CF Damm y vicepresidente de la Fundación Damm, Ramon Agenjo, dio la bienvenida a las nuevas jugadoras antes de su primer entrenamiento en la Ciudad Deportiva, subrayando el compromiso de la entidad con el crecimiento del fútbol femenino.

Asimismo, el Club vivió otros hitos importantes, como la clasificación del Juvenil A masculino para la Copa del Rey por segundo año consecutivo, su segundo puesto en la División de Honor, y el nombramiento de Joan Verdú como nuevo entrenador del equipo, quien aporta su experiencia profesional al proyecto formativo del Club.

El apoyo a la **cultura** constituye otro de los principales ámbitos de actuación de la Fundación Damm, porque la considera imprescindible para el desarrollo y el crecimiento tanto social como personal de la sociedad. Es por esto por lo que, en 2024, Damm renovó el Sello Impulsa, un reconocimiento otorgado por la Fundació Catalunya Cultura junto con la Cátedra de Responsabilidad Social de la Universitat de Girona, que distingue a las empresas comprometidas con el apoyo a la cultura. Esta renovación reafirma el compromiso de Damm con la generación de valor social y cultural, certifica sus buenas prácticas y reconoce el impacto positivo de su actividad en la comunidad.

Cada año la Fundación Damm promueve el acceso a la cultura entre los equipos de Damm, invitándolos a grandes espectáculos de música, danza y teatro. A lo largo de 2025, los colaboradores y colaboradoras de Damm han podido disfrutar de obras y representaciones en el Gran Teatre del Liceu, el Teatre Nacional de Catalunya y el Auditori de Barcelona. Además, ofrece apoyo a museos, auditorios, teatros o exposiciones fotográficas con el objetivo de hacer que la cultura sea accesible a todas las personas por su poder transformador, individual y colectivo.

En 2025, la Fundación Damm recibió el Galardón Honorífico a la Mejor Iniciativa de Mecenazgo en la séptima edición de los Premios Ópera XXI, celebrada en el Palau de les Arts de Valencia, en una gala que reunió a cerca de 400 asistentes del mundo lírico nacional e internacional. La ceremonia congregó a representantes de teatros y temporadas de ópera de más de 30 países, en celebración del talento y la dedicación del sector lírico.

Además, la Escuela Superior de Música Reina Sofía debutó en el Carnegie Hall de Nueva York, uno de los auditorios más prestigiosos del mundo. La Fundación Damm apoyó esta actuación como parte de su compromiso con el impulso de la música y la formación artística.

Para la Fundación Damm es muy importante prestar apoyo a proyectos que contribuyan al desarrollo y el crecimiento de la **sociedad** desde los ámbitos de la acción social y la educación. Con este objetivo, colabora con entidades de todo el país que trabajan en estas áreas, haciendo hincapié en iniciativas de apoyo a la infancia y a colectivos desfavorecidos, así como de transmisión del conocimiento y de fomento del talento.

Para más información, se puede consultar la última [Memoria de actividades](#) de la Fundación Damm.

6.1.6 Fundación Estrella de Levante

La Fundación Estrella de Levante, creada en 2021, tiene como objetivo convertirse en un agente social de calado en su área de influencia (Murcia, Alicante, Albacete y Almería). Sus principales áreas de actuación son el cuidado del medio ambiente —con especial atención al Mar Menor y la cuenca del Segura—, la preservación de la cultura y las tradiciones, la acción social en favor de los colectivos vulnerables —siempre con la inclusión social como objetivo general—, y los valores de la gastronomía local, desde un punto de vista de formación y gestión del talento.

La **labor medioambiental** de la Fundación Estrella de Levante presta especial atención a los ecosistemas del Mar Menor y de la cuenca del Segura. Así, participa en diversos proyectos junto con entidades como ANSE (Asociación de Naturalistas del Sureste), UCAM (Universidad Católica San Antonio de Murcia), ITAP (Instituto Técnico Agronómico Provincial) o la asociación Columbares, entre otras. Para más información sobre las iniciativas ambientales impulsadas por la Fundación Estrella de Levante, puede consultarse el apartado 2.5 (Protección de la biodiversidad).

La Fundación Estrella de Levante impulsa la **cultura** y las fiestas tradicionales en colaboración con ayuntamientos y asociaciones. Durante 2025, la Fundación renovó su compromiso con la preservación del patrimonio cultural al firmar un nuevo convenio como socio protector del Museo Salzillo de Murcia. Este acuerdo refuerza su labor en la conservación de las colecciones, la difusión del arte barroco murciano —especialmente la obra de Francisco Salzillo— y el desarrollo de actividades culturales, visitas guiadas y acciones de promoción de la identidad cultural regional. Además, la Fundación también participó activamente en la programación gratuita de «Somos Murcia 2025», un eje cultural que forma parte del festival WARM UP Estrella de Levante. Esta iniciativa llevó a diversos espacios de la ciudad conciertos, presentaciones de libros, ciclos de cine y un concurso de videoclips, con el objetivo de acercar la creatividad artística a todos los públicos.

Paralelamente, la Fundación ha reforzado su apoyo a las fiestas y tradiciones locales mediante acuerdos con municipios de la Región como Archena, Cieza, Lorca, Mula, Murcia o Santomera, colaborando con las concejalías de cultura y turismo para respaldar eventos culturales y preservar costumbres populares.

Entre las celebraciones apoyadas en 2025 destacan las Fiestas de Moros y Cristianos de Almansa, reconocidas como Fiestas de Interés Turístico Nacional, y los Caballos del Vino de Caravaca de la Cruz, declarados Patrimonio Cultural Inmaterial de la Humanidad por la UNESCO, con lo que se contribuye a la conservación de estas tradiciones y a su promoción tanto a nivel nacional como internacional.

En el eje de **acción social**, durante 2025, la Fundación Estrella de Levante renovó su convenio con Feycsa (federación de entidades para la promoción del empleo y la inclusión social), lo que refuerza su colaboración para programas de formación, empleabilidad y acompañamiento dirigidos a colectivos vulnerables en la Región de Murcia. Este acuerdo supone la mayor aportación económica de la Fundación en el área social y consolida su apuesta por proyectos de impacto real en la inclusión laboral y social.

La Fundación continúa colaborando con entidades como Cruz Roja Región de Murcia, la Federación de Fútbol de la Región de Murcia a través de la Liga Súper 8 para colectivos con capacidades diferentes, Plena Inclusión Región de Murcia y Cirugía Solidaria, impulsando programas que favorecen la atención y participación de personas en situación de vulnerabilidad.

Además, impulsó la cultura accesible, reforzando su colaboración con Titeremurcia para facilitar el acceso a espectáculos teatrales a personas con capacidades diferentes en centros especializados, residencias y espacios adaptados.

En el ámbito de la gastronomía, la Fundación Estrella de Levante mantiene su compromiso con la gastronomía regional, promoviendo tanto la conservación de las tradiciones culinarias como la formación profesional en hostelería y la puesta en valor de los productos locales. En este sentido, mantiene su colaboración con escuelas de hostelería de la Región, como el Centro de Cualificación Turística - Escuela de Hostelería y Turismo de Murcia La Flota, reforzando así su apuesta por la preparación de nuevos profesionales del sector.

Dentro de su labor de promoción del patrimonio gastronómico, la Fundación participa en acciones de divulgación, jornadas y actividades que apoyan a chefs y productos característicos de la Región de Murcia.

En 2025, la Fundación renovó su apoyo al municipio de Calasparra y al proyecto «Gastropaisajes», que incluye iniciativas como las Rutas del Arroz - Calarroz, dedicadas a poner en valor el arroz de Calasparra, con denominación de origen protegida, a través de experiencias gastronómicas, culturales y turísticas. Este respaldo contribuye al fomento de la hostelería local, la tradición agrícola y el turismo rural.

6.2 Acciones de asociación y patrocinio

(413-1) La manera más directa de llegar a los consumidores y consumidoras, y a la sociedad en general, es mediante las acciones de colaboración y patrocinio relacionadas con el deporte, la cultura y la gastronomía. Dichas acciones permiten a la empresa difundir sus valores en las comunidades donde opera.

- **Ámbito deportivo.** Mantiene vínculos con clubs de referencia y está presente en eventos deportivos de todo tipo a escala internacional.
- **Ámbito cultural.** En los territorios donde está presente, Damm apoya activamente eventos culturales y artísticos que representan un valor añadido para la comunidad.
- **Ámbito gastronómico.** Presta apoyo a propuestas nacionales e internacionales, rutas gastronómicas de tapas y actos con reputados chefs.

Año tras año, la apuesta por el deporte de Damm se ve reflejada en el patrocinio de diferentes clubs de fútbol, como el FC Barcelona, el Real Club Deportivo Espanyol, el Real Club Deportivo Mallorca, el Girona FC, el Fútbol Club Andorra, la UD Almería, el Elche CF, entre otros, además de patrocinar la selección española de fútbol masculina y femenina. Damm también patrocina clubs de básquet como el Bàsquet Girona, el Bàsquet Manresa o el Club Joventut de Badalona. Asimismo, patrocina iniciativas deportivas relacionadas con el tenis, el golf y el pickleball. Además, en 2025 Estrella Damm lanzó una edición especial de latas con un diseño exclusivo para celebrar el 125 aniversario del FC Barcelona. A nivel internacional, entre otros, Damm actuó como patrocinador del Gonet Geneva Open de Tennis por décimo año consecutivo, así como del LIV Golf UK by JCB, celebrado en el JCB Golf & Country Club de Rocester (Reino Unido), donde Joaquín Niemann fue el ganador individual, y del LIV Golf Andalucía, celebrado en el histórico campo de Valderrama, cuyo ganador individual fue el estadounidense Talor Gooch.

Veri colabora con el Ayuntamiento de Bisaurri en eventos deportivos y culturales, y con la Escuela de Música del Valle de Benasque, el Festival de Jazz de Castejón de Sos y la asociación deportiva de esquí de fondo de Llanos del Hospital, entre otros.

DDI ha vuelto a colaborar con la Cursa Delta Prat, que este año ha celebrado su 25.º aniversario y se ha consolidado como una de las citas deportivas más emblemáticas del municipio. DDI ha participado facilitando apoyo logístico y presencia en la organización del evento, reafirmando así su voluntad de fomentar hábitos saludables y de contribuir al dinamismo de las comunidades locales en las que opera.

En el ámbito cultural, durante 2025, Estrella Damm consolida su presencia como patrocinador de eventos como el Primavera Sound, el festival Sónar, el Festival Cruïlla, el Cabró Rock, las Festes de la Mercè o el Sant Jordi Musical. En el ámbito internacional, en colaboración con Tigre Sounds, Estrella Damm lanzó el programa Sonidos de Miami, con una duración de tres meses y con el patrocinio de tres de los conciertos con mayores audiencias, además de repetir por segundo año consecutivo como *sponsor* oficial de los Grammy Awards, uno de los eventos musicales más importantes del año, que se celebró en Estocolmo (Suecia).

En el ámbito gastronómico, Damm refuerza su compromiso con la gastronomía patrocinando eventos como Tast a la Rambla, Time Out Fest o Meat&Fire. A nivel internacional, por décimo año consecutivo, Estrella Damm ejerció de patrocinador principal de los Estrella Damm Top 50 Gastropub Awards en Reino Unido; volvió a patrocinar los premios Les Lauriers, que celebran lo mejor de la gastronomía de Quebec (Canadá), y participó como cerveza oficial en los prestigiosos premios World's 50 Best Restaurants, que tuvieron lugar en Turín (Italia), cuyo premio recayó en el español Albert Adrià. Por su parte, Inedit Damm fue, por sexto año consecutivo, la cerveza oficial en los premios Asia's 50 Best Restaurants, celebrado en Seúl (Corea del Sur).

6.3 Subcontratación y empresas proveedoras

(2-6) Damm es una organización comprometida con la sostenibilidad en todos sus procesos y actividades, incluida su cadena de suministro. La empresa colabora estrechamente con sus empresas proveedoras para fomentar las mejores prácticas sostenibles y se asegura de que se respeten sus valores corporativos y sus requisitos en todas las fases de producción y distribución.

Se prioriza la adquisición de recursos locales siempre que sea viable y económicamente sostenible, con el fin de promover el desarrollo económico y social de la región. Además, esta práctica contribuye a reducir el impacto ambiental asociado al transporte de mercancías. Adicionalmente, Damm mantiene relaciones comerciales con empresas proveedoras que han incorporado criterios de sostenibilidad y ahorro energético en su actividad.

En el año 2025 Damm (sin incluir Grupo Rodilla, A Padaria Portuguesa ni Alfil Logistics, detallados a continuación) ha contado con un total de 4.332 empresas proveedoras, el 81 % de las cuales operan en la península ibérica.

Grupo Rodilla ha contado con 909 empresas proveedoras activas, el 96 % de ellas nacionales (España). A Padaria Portuguesa ha colaborado con 179 empresas proveedoras, el 99% de las cuales situadas en la península ibérica.

Fomento de una cadena de suministro responsable y sostenible

Damm cuenta con una estrategia de compra y aprovisionamiento de cebada para las cosechas 2021-2025, que consta de cuatro pilares básicos:

- Variedades.
- *Supply chain*.
- Sostenibilidad.
- Digitalización.

En los ejes de sostenibilidad y digitalización, Damm pretende asegurar que como mínimo el 80 % de la cebada proceda de fincas situadas a una distancia inferior a 200 km y el 20 % restante, a una distancia máxima de 400 km. Además, trabaja para potenciar certificaciones de huella hídrica y huella de carbono, entre otras. En referencia al lúpulo, Damm inició en 2014 el proyecto de lúpulo km 0 en la localidad de Prades, ubicada a menos de 200 km de la fábrica de El Prat de Llobregat.

En 2024 se creó la función del responsable agronómico y de sostenibilidad, dentro del área de Compras de materia prima, con el objetivo de unificar todas las acciones que hay que implantar en el ámbito del desarrollo agronómico, adaptado a la nueva y futura realidad climática, así como definir una hoja de ruta de sostenibilidad en la compra de materias primas a largo plazo, analizando también todos los aspectos medioambientales que afectan al sector primario.

En 2025, Damm ha consolidado su hoja de ruta de aprovisionamiento sostenible con iniciativas que refuerzan la trazabilidad, la calidad y la reducción de emisiones en origen, además de impulsar la innovación agronómica y la resiliencia frente al cambio climático. El punto de partida ha sido el diseño de un plan para medir las emisiones generadas en campo y trabajar con los proveedores para avanzar hacia un modelo más transparente y descarbonizado. Este marco estratégico se complementa con la implementación de una plataforma digital que conecta directamente el campo con la fábrica, lo que permite la gestión del cuaderno de campo, la trazabilidad completa de cultivos como la cebada y el lúpulo, y el cálculo real de la huella de carbono en origen.

En paralelo, Damm impulsa proyectos orientados a la innovación y la adaptación climática. Entre ellos destacan la homologación de nuevas variedades de lúpulo y cebada más resistentes y eficientes, que aseguran la calidad y continuidad del suministro en un contexto de cambio climático. Asimismo, se ha desarrollado un piloto de agricultura regenerativa sobre 12,5 hectáreas de cebada, comparando prácticas convencionales y sostenibles para evaluar su impacto en la huella de carbono mediante herramientas digitales. A estas acciones se suma la gestión directa de campos de lúpulo en Cataluña y Valencia, donde se aplican prácticas regenerativas como cubiertas vegetales, control biológico y reducción de insumos químicos. Esta iniciativa no solo mejora la salud del suelo y la biodiversidad, sino que también genera empleo inclusivo en zonas rurales y colabora con cooperativas locales, contribuyendo a la revitalización económica del territorio.

Para garantizar la calidad de las materias primas y reducir riesgos logísticos, Damm ha implantado un nuevo protocolo de auditorías en almacenes de cebada, que establece estándares en limpieza, ventilación y protección frente a plagas. Además, se ha puesto en marcha un proyecto piloto para testar tecnologías que controlan la temperatura y la humedad en los almacenes, y así asegurar condiciones óptimas de conservación y reducir rechazos, lo que contribuye a disminuir la huella de carbono asociada al transporte.

Finalmente, la compañía refuerza su compromiso con la colaboración a través de jornadas anuales con agricultores, que fomentan el diálogo y la cocreación de soluciones sostenibles. Estos encuentros permiten compartir innovaciones, identificar sinergias y avanzar en prácticas resilientes frente al cambio climático, consolidando una red de colaboración basada en transparencia, innovación y compromiso compartido con la sostenibilidad.

Homologación, seguimiento y evaluación de las empresas proveedoras

Damm cuenta con un sistema de homologación y seguimiento de empresas proveedoras que establece los requisitos o los estándares de comportamiento en función del tipo de servicio o producto requerido, como los de calidad, de servicio, de logística, técnicos, ambientales o financieros, entre otros.

En el marco del alcance del sistema de gestión de calidad, se realiza anualmente una evaluación de las empresas proveedoras, se llevan a cabo reuniones de seguimiento periódicas y se integran criterios de calidad, prevención y medio ambiente, dando así cumplimiento al código de conducta interno en la gestión de todas las negociaciones comerciales. También se dispone del Portal de Empresas Proveedoras, que facilita el proceso de homologación y el mantenimiento de datos de las ya homologadas.

En el caso de las auditorías a proveedores de materias primas, se tienen en cuenta los aspectos relacionados con la gestión medioambiental, tales como la existencia de sistemas y políticas de protección del medio ambiente, el cumplimiento de la legislación aplicable, la correcta gestión y reducción de residuos y desechos, así como la implantación de buenas prácticas orientadas a la mejora continua del desempeño ambiental.

Por cuarto ejercicio consecutivo, las latas de Damm cuentan con la certificación ASI, que asegura una producción y custodia del aluminio alineada con los mayores estándares globales de sostenibilidad. La compañía mantiene su liderazgo exclusivo como el único gran envasador mundial que cumple con este requisito, demostrando un compromiso diferencial y pionero en la gestión responsable de sus envases.

En la línea del compromiso para el fomento de una cadena de suministro más responsable, Damm cuenta con 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 siguiendo la metodología EcoVadis, que incluye 21 criterios de sostenibilidad (ambientales, laborales, de derechos humanos, de ética y de compras sostenibles).

A cierre de 2025, la compañía cuenta con 227 empresas proveedoras evaluadas mediante la metodología EcoVadis (268 en 2024). De esta manera, ha evaluado las principales empresas proveedoras de materiales directos e indirectos, que suponen aproximadamente el 80% del gasto. El balance de la evaluación ha sido positivo, puesto que los datos finales demuestran un desempeño en el ámbito de la sostenibilidad superior a la media de la base de datos EcoVadis, que evalúa miles de empresas proveedoras a escala global:

Información sobre empresas proveedoras evaluadas mediante la metodología EcoVadis	2025	2024
Consumen electricidad 100 % renovable	79 %	69 %
Reportan sus emisiones de CO ₂	76 %	61 %
Cuentan con planes de acción para reducir el consumo de energía y la emisión de gases contaminantes	93 %	83 %
Disponen de planes de acción documentados para reducir el consumo de agua	72 %	60 %

En 2025, Damm mejoró su propia evaluación en EcoVadis, y pasó de la medalla de plata a la medalla de oro. Este reconocimiento sitúa a la compañía dentro del 5% de las empresas con mejor valoración en sostenibilidad según dicho estándar. Asimismo, se alcanzó un percentil de 96, lo que significa que la puntuación obtenida es igual o superior a la del 96% de las empresas evaluadas durante el año.

El personal de compras de Damm tiene incorporados a su retribución variable objetivos relacionados con criterios ambientales relativos a sus categorías de Compras.

COCEDA (fábrica de El Prat de Llobregat) cuenta con la certificación SEDEX AUDIT SMETA (pilar 2), renovada en 2023, cuyo objetivo es garantizar una mayor transparencia en relación con las normas laborales, la seguridad y la salud, así como con la gestión medioambiental, en toda la cadena de suministro.

Grupo Rodilla dispone de una política de compras y un procedimiento de evaluación de empresas proveedoras acorde con la certificación ISO 9001:2015. La compañía mantiene un alto nivel de seguimiento de las empresas proveedoras homologadas, y prioriza la realización de auditorías tanto en la fase de lanzamiento como en la de control posterior. Durante 2025 ha seguido promoviendo actuaciones para fomentar una cadena de suministro más responsable:

- Se han impulsado medidas para reducir el uso de materiales y minimizar residuos, como la disminución de cartón en vasos, la introducción de *box pallet*, la optimización de bandejas en el obrador, el uso de cestas retornables, la adaptación de formatos de compra o la reducción del tamaño de la paletina para café. Paralelamente, se han sustituido envases plásticos por alternativas de menor impacto —ensaladeras de *kraft*, bandejas 100% de cartón, nuevos formatos de helado, servilletas y bolsas compostables— y se han reducido tintas y materiales en elementos de *delivery* y eventos. Además, se ha trabajado en un surtido más eficiente adaptado al tipo de tienda para evitar mermas y garantizar la cobertura de necesidades, y se ha reducido el número de referencias en varias familias para simplificar la gestión y minimizar el desperdicio.
- El Departamento de Calidad ha combinado auditorías presenciales y remotas —estas últimas con un peso creciente—, y se han priorizado plantas con certificación IFS o altas calificaciones. También se ha revisado documentación telemática para proveedores de materias primas no críticas, siguiendo procedimientos certificados según las normas ISO 9001:2015 e IFS y realizando evaluaciones trimestrales del grado de cumplimiento en calidad, producto y servicio.

A Padaria Portuguesa valora positivamente las certificaciones específicas de sus proveedores en los procesos de evaluación. La selección y el seguimiento se basan en criterios cualitativos y operativos como capacidad de suministro, estabilidad, calidad, precio, flexibilidad y proximidad, y fomentan la diversificación para reducir riesgos y apoyar, cuando es posible, a productores locales. La compañía ajusta sus decisiones de compra cuando identifica riesgos sociales, ambientales o económicos, apoyándose en un modelo de seguimiento orientado a garantizar la continuidad operativa y la calidad.

6.4 Consumidores y consumidoras

6.4.1 Salud y seguridad de los consumidores y consumidoras

(416-1) Damm garantiza el cumplimiento de las normas internacionales y los estándares más relevantes en cuanto a calidad y seguridad alimentaria en todos sus procesos productivos y operativos, y se somete regularmente a controles de calidad externos. Para ello cuenta con sistemas de gestión implantados y certificados en los distintos centros de trabajo.

Las siguientes empresas cuentan con sistemas de gestión certificados de seguridad alimentaria:

- **BRCGS:** centros de COCEDA en Meres y Damm 1876 en Bedford.
- **International Food Standard (IFS):** COCEDA (fábricas de El Prat de Llobregat, El Puig, Meres, y Salem), COCEDA Portugal y Hamburguesa Nostra.
- **IFS Global Markets:** Estrella de Levante, Aguas de San Martín de Veri y Gestión de Fuente Liviana.

(417-1) De acuerdo con las certificaciones de producto de los productos comercializados, Damm dispone de las siguientes certificaciones:

- **Certificación del Sistema de Licencia Europeo (ELS).** La llamada «Espiga Barrada», concedida por la Federación de Asociaciones de Celíacos de España (FACE) y CoELIAC UK para productos comercializados a escala internacional (Daura, Daura IPA, Daura Märzen, Estrella Damm 0,0, Estrella Damm Non Alcoholic, Free Damm, Free Damm Limón, Free Damm Tostada, Keler Non Alcoholic Tostada, Turia 0,0 Tostada, Estrella de Levante 0,0, Estrella de Levante 0,0 Tostada, Victoria 0,0 y Victoria 0,0 Tostada).
- **Certificación de conformidad *halal*.** Otorgada por el Halal Quality Control al producto Damm sin alcohol (Estrella Damm Non Alcoholic Malt Beverage 0,0), envasado en la fábrica de El Prat de Llobregat.
- **Certificado *kosher*.** Otorga el reconocimiento de que la cerveza es apta para la venta en el mercado judío (Estrella Damm, Daura e Inedit, fabricadas en la fábrica de El Prat de Llobregat).
- **Certificación de Vegan Society** para Daura, Daura Märzen, IPA Daura, Daura Non Alcoholic, Estrella Damm, Estrella Damm Barcelona, Free Damm, Free Damm Limón, Free Damm Tostada, Complot, Malquerida e Inedit. Certificación concedida a COCEDA (fábrica de El Prat de Llobregat).

(2-23-a-i) Damm es miembro de la Asociación de Cerveceros de España, la cual ha creado el Código de Autorregulación Publicitaria de Cerveceros. De acuerdo con este código, todas las comunicaciones comerciales relacionadas con la cerveza deben ser legales, honestas, veraces y seguir los principios de competencia justa y buenas prácticas comerciales.

Además de las certificaciones de seguridad alimentaria y de los productos comercializados, las empresas certificadas con la ISO 9001:2015 de gestión de la calidad son: SA Damm, Damm Canarias, SL, COCEDA, SL (fábricas de El Prat de Llobregat, El Puig, Meres y Salem), COCEDA Portugal, Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SA, Cervezas Victoria 1928, SL, Maltería La Moravia, SL, Aguas de San Martín de Veri, SA, Gestión de Fuente Liviana, SL, Font Major, Pall-Ex Iberia, SL, y Artesanía de la Alimentación de Grupo Rodilla.

En 2025 se ha impulsado un proyecto destacado para integrar soluciones de inteligencia artificial en los procesos de Calidad y Sistemas de Gestión, con el fin de mejorar la eficiencia operativa, optimizar la toma de decisiones y reforzar la detección temprana de errores. El Departamento de Calidad y Sistemas de Gestión lidera su implantación, que en esta primera fase ya permite acelerar tareas administrativas, facilitar consultas normativas mediante asistentes virtuales y mejorar la presentación de información. En futuras etapas, la IA apoyará la identificación de patrones en procesos productivos, la prevención de no conformidades y la reducción de costes por incidencias.

Grupo Rodilla ha seguido desarrollando proyectos para garantizar la calidad y la seguridad alimentaria:

- Tanto en Rodilla como en Hamburguesa Nostra, dentro del Sistema de Gestión de Seguridad Alimentaria, se ha mantenido el plan de auditorías de calidad, así como los planes de análisis microbiológico de muestras de producto y superficies realizados por un laboratorio externo acreditado. En 2025, el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad Alimentaria ha sido evaluado oficialmente por el Área de Gestión y Evaluación de Riesgos Alimentarios de la Comunidad de Madrid con resultado favorable.
- Se ha mantenido un alto grado de seguimiento de las empresas proveedoras homologadas, priorizando la realización de auditorías tanto en la fase de lanzamiento como en la de control posterior.
- Se sigue realizando una profunda revisión de alérgenos de las materias primas utilizadas y de los productos finales elaborados, así como de operativas de trabajo, para disminuir su presencia en los productos ofrecidos, tanto de manera directa como por contaminación cruzada en cantidades de traza.
- La información alergénica en Rodilla se ofrece en listados físicos, en la web, en los tickets y en señalética de vitrinas accesibles en los establecimientos. Como novedad en 2025, se han incorporado códigos QR que permiten a los clientes descargar directamente los listados, tanto en las vitrinas de Rodilla como en las cartas de producto de Hamburguesa Nostra.
- La compañía mantiene su colaboración con FACE para desarrollar, junto con proveedores homologados, productos de Rodilla aptos para personas celiacas. Como avance destacado en 2025, se ha firmado un nuevo convenio con FACE para nueve restaurantes de Hamburguesa Nostra, con el fin de ofrecer menús sin gluten seguros y controlados, respaldados por una carta específica sin gluten que se implementará progresivamente para garantizar el cumplimiento de los protocolos requeridos en cada local.
- Grupo Rodilla sigue con el cumplimiento del Plan HAVISA para el fomento de estilos de vida saludables entre la población española. Es un acuerdo voluntario en el marco de la Estrategia NAOS para el fomento de una alimentación variada, equilibrada y moderada, así como la práctica regular de actividad física.

A Padaria Portuguesa cuenta con un sistema estructurado de gestión de la seguridad alimentaria que incluye la actualización continua de los planes HACCP, la realización de formaciones y sesiones de sensibilización, y la ejecución de auditorías internas mensuales sin previo aviso para garantizar el cumplimiento y la mejora continua. Asimismo, asegura la correcta gestión de fichas técnicas, información nutricional y etiquetado, y refuerza los procesos de evaluación y seguimiento de proveedores. La implantación en 2025 de la plataforma SafetyCulture ha permitido digitalizar y estandarizar las auditorías, la gestión de no conformidades y la comunicación de incidencias, mejorando la trazabilidad, la rapidez de respuesta y la eficacia de las acciones correctivas, reforzando así la protección del consumidor.

6.4.2 Sistemas de reclamación y quejas

Para Damm es importante conocer y adaptarse a las necesidades de un mercado dinámico. Para ello, la compañía considera fundamental utilizar distintas fuentes de información, como consultas, sugerencias o reclamaciones recibidas. De cara a optimizar la comunicación y satisfacer las necesidades y los canales habituales del cliente, se han establecido mecanismos de interlocución diferenciados y adaptados a sus necesidades.

Se analizan las causas de las reclamaciones con el objetivo de impulsar acciones de mejora y reducir las incidencias, realizando un seguimiento continuo mediante auditorías de mercado y la coordinación con la fuerza de ventas, y adoptando las medidas necesarias para prevenir futuras reclamaciones y mejorar de forma continua los productos y servicios de la compañía.

Damm ha llevado a cabo una encuesta para medir la satisfacción de sus clientes en relación con los productos y servicios que ofrece. En 2025 se recibieron un total de 104 respuestas, con participación de todas las áreas de ventas. A partir de los resultados, se han analizado los principales puntos fuertes y áreas de mejora, con el objetivo de implementar acciones que refuercen la experiencia del cliente. El índice general de satisfacción alcanzó 4,9 sobre 6, reflejando mejoras especialmente en las áreas de ventas y producto.

Calidad de mercado

Damm ofrece a sus clientes y a sus consumidores y consumidoras diversos canales de atención para atender sus necesidades y resolver incidencias:

- El Servicio de Atención al Cliente registra y da respuesta a las incidencias de clientes de alimentación, hostelería e internacional, las tipifica y las remite a los departamentos correspondientes para su análisis y, en caso de que proceda, para que se implanten las medidas de mejora necesarias.
- El Servicio de Atención al Consumidor y la Consumidora es un canal directo de comunicación (por vía telefónica, web o redes sociales) con el consumidor o consumidora final para atender dudas e incidencias.
- El Servicio de Atención al Cliente de Exportación registra las incidencias, sugerencias y quejas vinculadas con el proceso de internacionalización a través de los sitios web de las diferentes marcas.

Además, Damm cuenta con un equipo de ventas nacional y de exportación, así como un equipo de gestión de puntos de venta para atender las necesidades de sus clientes, consumidores y consumidoras.

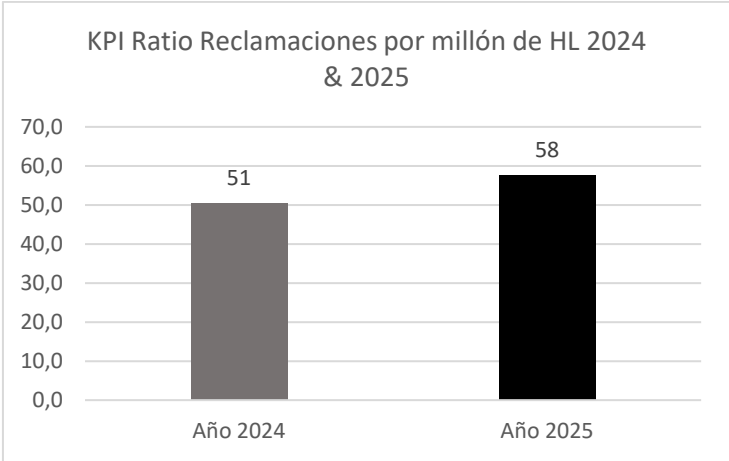
Damm registra todos los *inputs* en una base de datos donde quedan reflejadas todas las comunicaciones con el cliente y cada análisis de causas realizado por los departamentos correspondientes. Si la reclamación lo requiere, se gestiona una recogida de muestras y, en los casos en que sea necesario, se toman acciones para evitar su repetibilidad.

De forma adicional, Damm está a disposición de los clientes para realizar visitas y auditorías en nuestras instalaciones con el objetivo de fomentar la buena comunicación y transparencia.

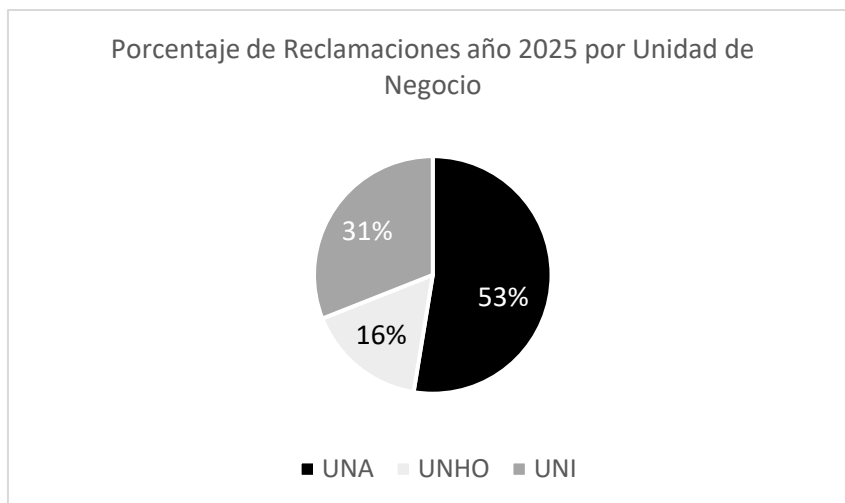
Durante el ejercicio 2025, Damm ha registrado un total de 1.204 reclamaciones, lo que representa un incremento del 17 % respecto a las 1.029 del año anterior. Este crecimiento en el volumen de registros responde, principalmente, a la optimización de los canales de comunicación y a una mayor accesibilidad de las herramientas de contacto en todas las unidades de negocio. Este despliegue ha permitido capturar de manera más exhaustiva la voz del cliente, transformando cada interacción en un dato de valor para la organización.

En este sentido, la compañía continúa reforzando la implicación del equipo comercial y de los departamentos en contacto directo con el mercado. El objetivo es canalizar con mayor precisión las necesidades y requerimientos de los clientes y colaboradores, integrándolos directamente en los procesos de mejora continua y excelencia de nuestros productos.

Este aumento también queda reflejado en la ratio general de reclamaciones por hectolitro con un aumento del 14 %.



Al analizar por unidad de negocio, concretamente un 53 %, viene dado por inputs de clientes de la Unidad de Negocio Alimentación UNA (grandes cuentas y clientes finales de las mismas). En cambio, la Unidad de Negocio Internacional UNI, siendo clientes, distribuidores y consumidores de producto Export, abarca el 31 %. Por último, la unidad de negocio de Hostelería UNHO (distribuidores, detallistas y horeca), supone un 16 % del total de reclamaciones recibidas.



Enfatizando la comunicación con los consumidores y consumidoras, el Servicio de Atención al Consumidor y Consumidora atiende desde consultas sobre productos, reclamaciones, información de patrocinios, visitas a fábrica, entre otros.

Grupo Rodilla utiliza tres fuentes distintas para medir el *feedback* de sus clientes:

- Servicio de Atención al Cliente (SAC): Los clientes pueden enviar sus comentarios a través del correo electrónico, las redes sociales, la página web y el teléfono. Gracias a haber desarrollado hace unos años con el equipo de Transformación Digital una nueva herramienta de seguimiento de reclamaciones de consumidores y consumidoras (Service Cloud), se ha logrado mejorar los tiempos de respuesta y el *reporting* correctivo a responsables de zona y tiendas.
- Valoraciones de Google por tienda (DAC): Los clientes pueden calificar y dejar reseñas sobre la tienda en la plataforma de Google.
- Valoraciones de clientes en plataformas de *delivery*: Los clientes pueden dejar sus comentarios y valoraciones en las aplicaciones de entrega de comida en las que se ofrecen los productos de Grupo Rodilla.

A Padaria Portuguesa gestiona de forma estructurada y continua el feedback de sus clientes, analizando diariamente los comentarios recibidos y coordinando acciones correctivas con las áreas correspondientes para evitar recurrencias. Siempre que es posible, ofrece respuestas personalizadas en un plazo máximo de 24 horas y aplica gestos comerciales para reforzar la satisfacción y la fidelización. El feedback se recoge a través de múltiples canales y, desde 2025, se apoya también en un cuestionario online continuo, con una media de 400 respuestas mensuales, que aporta información valiosa sobre la experiencia del cliente.

Actualmente Grupo Rodilla mantiene un total de 0,01 % de reclamaciones (1.418 incidencias en 2025) sobre la base de los clientes anuales (10.699.729). Durante 2024, se recibieron un total de 1.543 reclamaciones. Este año, por tipo de incidencia, un 37,73 % se produce por la gestión de la app; un 22,13 %, por mala atención en tiendas; un 14,18 %, por incidencias con productos; un 7,52 %, por delivery, y un 18,44 %, por otros motivos variados (consultas, currículums, etc.). Durante 2025, en Grupo Rodilla no se produjeron retiradas de producto, aunque se registraron reclamaciones principalmente por problemas de consistencia y oxidación, y se han implantado acciones formativas y mejoras de producto para reforzar la seguridad de las personas consumidoras.

Durante el año, Artesanía de la Alimentación ha registrado un total de 133 reclamaciones en la sección de rellenos (451 en 2024), de las cuales el 83 % corresponde a problemas de consistencia en dos referencias concretas, siendo el resto incidencias puntuales por cuerpos extraños y tamaño en productos de pastelería. Por su parte, el Obrador de Hamburguesa Nostra ha registrado un total de 992 reclamaciones (816 en 2024), debidas en su mayoría a oxidaciones de producto antes de finalizar su vida útil, junto con otros motivos más puntuales como temperatura elevada en el transporte o pérdida de vacío en el envasado de lomos.

En el caso de A Padaria Portuguesa, se registraron un total de 1.109 reclamaciones, distribuidas en: 493 relacionadas con el servicio al cliente, 301 por insatisfacción general, 125 vinculadas a productos, 109 a cuestiones de higiene, 61 a mantenimiento y 20 a plagas. Además, se llevaron a cabo 10 retiradas preventivas de producto y se gestionaron distintas reclamaciones, implantando acciones correctivas y mejoras en equipos, procesos y formación, con el objetivo de minimizar riesgos y reforzar la protección de las personas consumidoras.

6.5 Información fiscal

(201-1) En 2025 los beneficios han sido de 155,0 millones de euros, mientras que en 2024 fueron de 175,3 millones de euros.

(Miles de euros)	2025	2024
Pagos por impuesto sobre beneficios corriente	32.101	47.051

(Miles de euros)	2025	2024
Subvenciones públicas recibidas	268	3.163

7 PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME

(GRI 2-2) (GRI 2-3) (GRI 2-4) En el presente informe se recoge la información no financiera del Grupo Damm durante el ejercicio 2025, comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, a excepción de A Padaria Portuguesa, cuya información comprende el período del 1 de agosto de 2025 al 31 de diciembre de 2025, debido a que su incorporación al Grupo se produjo en dicha fecha. Este documento forma parte del informe de gestión de S.A. DAMM y sociedades dependientes, a través del cual la organización da respuesta a los requerimientos de información no financiera y diversidad contemplados por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

Se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que establece la Ley de Información no Financiera y Diversidad y se alinean con el indicador GRI 1-Fundamentos 2021:

- **Criterio de comparabilidad:** expuestos en GRI 1-Fundamentos 2021 como Comparabilidad («La organización debe seleccionar, compilar y presentar información sistemáticamente para facilitar tanto el análisis de los cambios que se produzcan en los impactos de la organización con el tiempo como el análisis de estos impactos con respecto a los de otras organizaciones») y Puntualidad («La organización debe presentar información con una programación periódica y la pondrá a disposición del público a tiempo para que sus usuarios tomen decisiones»).
- **Criterio de fiabilidad:** expuestos en GRI 1-Fundamentos 2021 como Precisión («La organización debe presentar información que sea correcta y esté lo suficientemente detallada como para permitir realizar una evaluación de los impactos de la organización»), Exhaustividad («La organización debe presentar información suficiente para poder evaluar los impactos de la organización durante el periodo objeto del informe») y Verificabilidad («La organización debe recolectar, registrar, compilar y analizar la información de tal forma que la información pueda examinarse para determinar su calidad»).
- **Criterio de relevancia:** Expuestos en GRI 1-Fundamentos 2021 como Equilibrio («La organización debe presentar información sin sesgo y hacer una representación justa de los impactos negativos y positivos de la organización») y Claridad («La organización debe presentar la información de una forma que resulte accesible y comprensible»).
- **Criterio de materialidad:** Expuestos en GRI 1-Fundamentos 2021 como Contexto de sostenibilidad («La organización debe presentar información sobre sus impactos en el contexto más amplio de desarrollo sostenible»).

A través del informe, se recogen todos los aspectos identificados como materiales, alineados con los requisitos contemplados por la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad. Los indicadores clave de resultados no financieros incluidos en este estado de información no financiera consolidado se han preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los estándares para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la Global Reporting Initiative (estándares GRI), marco internacional de *reporting* que se contempla en el nuevo artículo 49.6.e del Código de Comercio introducido por la Ley 11/2018.

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	Contenidos GRI relacionados	Apartado	Página
1 INFORMACIÓN GENERAL			
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo	GRI 2-1 Detalles organizacionales	3-4, 6-9
		GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	3-4, 6-9, 113
		GRI 2-6 a Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	3-4, 9-10
		GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición dentro de apartado (organización y estructura de la empresa)	
		GRI 3-3 Gestión de temas materiales	
		GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	13-17
			15-16
	Mercados en los que opera	GRI 2-1 d. Detalles organizacionales	Clientes y mercados
		GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	
	Objetivos y estrategias de la organización	GRI 2-23 Compromisos y políticas	9-11
General		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	13-17
	Objetivos y estrategias de la organización		13-17
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	13-17
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	Declaración de uso GRI	Principios que rigen el informe
	Si la compañía da cumplimiento a la ley de información no financiera emitiendo un informe separado, debe indicarse de	-	La información contenida en el presente Estado de información no financiera

	manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión		forma parte del informe de gestión.	
	Principio de materialidad	GRI 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales GRI 3-2 Lista de temas materiales	Análisis de materialidad	23

2 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	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	Información sobre cuestiones ambientales	24-25
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Información sobre cuestiones ambientales	24-25
	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	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Impactos, riesgos y oportunidades principales	20-22

	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	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión ambiental En 2024 no se han registrado incumplimientos significativos de la legislación y normativa ambiental.	20-22
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión ambiental	24
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión ambiental	24
	Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23 Compromisos y políticas	Gestión ambiental	26
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión ambiental	26-27
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	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Cambio climático y contaminación	26-32
Economía circular y prevención de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Residuos	33-34
		GRI 306-2 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos		
		GRI 306-3 Residuos generados		33-36
		GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación		35
		GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación		35
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 306-3 Residuos generados	Desperdicio alimentario	37
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Agua	38-41

		GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua		38-40
		GRI 303-3 Extracción de agua		39-40
		GRI 303-5 Consumo de agua		41-42
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Materias primas y materiales	44
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	Energía	47
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 302-4 Reducción del consumo energético	Energía	45-46
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	Energía	45-46
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Cambio climático y contaminación	28
		GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)		28
		GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI		29-30
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Cambio climático y contaminación	24-25
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Cambio climático y contaminación	30
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Protección de la biodiversidad	48-50
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Protección de la biodiversidad	48

3 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	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	51, 57-67
	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no 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	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	51, 57-67
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Impactos, riesgos y oportunidades principales	20-22
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 a. Empleados (más desglose edad)	Ocupación	52-53
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de	GRI 2-7 b. Empleados	Ocupación	53-56

	contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional			
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Ocupación	57
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Remuneraciones	58
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Remuneraciones	57
	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 3-3 Gestión de los temas materiales	Remuneraciones	59
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Políticas de desconexión laboral	60
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Personas con capacidades diferentes	60-61
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Organización del tiempo de trabajo	62-63
	Número de horas de absentismo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	Absentismo	64-66
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Conciliación	66-67
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud y seguridad laboral	69-70
		GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		71-72
		GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo		72-73
		GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		75-76

		GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores		76-77
		GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados		68-70
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Salud y seguridad laboral	74-75
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con él	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Relaciones sociales	77-78
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	Relaciones sociales	77
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Salud y seguridad laboral	56
		GRI 403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud y seguridad laboral	73-74
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Formación y desarrollo profesional	79-83
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Formación	82
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Accesibilidad universal de personas con capacidades diferentes	87
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Igualdad y no discriminación	84-85
		GRI 2-23 Compromisos y políticas		84-86
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		84-86
	Planes de igualdad (capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Órganos de gobierno	18

	para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 2-23 Compromisos y políticas	Igualdad y no discriminación	84
	La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de temas materiales	Accesibilidad universal de personas con capacidades diferentes	87
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 2-23 Compromisos y políticas	Igualdad y no discriminación	86
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		86
		GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		86

4 INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	88-89
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	88-89
	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	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Impactos, riesgos y oportunidades	20-22

	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			
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 3-3 a. Gestión de temas materiales	Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	88-89
		GRI 2-23 a. Compromisos y políticas	Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	88-89
		GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		
	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.	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	89
5 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	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	Información Relativa al sistema de Prevención de Riesgos Penales, Lucha contra la Corrupción y Prevención del Fraude	90-91

	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Información Relativa al sistema de Prevención de Riesgos Penales, Lucha contra la Corrupción y Prevención del Fraude	90-91
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Impactos, riesgos y oportunidades principales	20-22
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23 Compromisos y políticas	Sistema de prevención de riesgos penales Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	90-91
		GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos		90-91
		GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-23 Compromisos y políticas	Sistema de prevención de riesgos penales Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	90-91
		GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos		90-91
		GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Impacto de la actividad en la sociedad	90-91

6 INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD				
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	Información sobre la sociedad	13-17
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Información sobre la sociedad	13-17
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Impactos, riesgos y oportunidades principales	20-22
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Impacto de la actividad en la sociedad	91
			Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	91
				92-101

	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Impacto de la actividad en la sociedad	92-101
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Impacto de la actividad en la sociedad	92-101
	Acciones de patrocinio y asociación	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	Pertenencia a asociaciones del sector y entorno Acciones de asociación y patrocinio	12, 92-103
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Subcontratación y empresas proveedoras	103-106
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		103-106
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Subcontratación y empresas proveedoras	103-106
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		103-106
	Sistemas de supervisión y auditorías y sus resultados	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Subcontratación y empresas proveedoras	103-106
Consumidores/as	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores/as	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Salud y seguridad de los consumidores y consumidoras	109-112
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y su resolución	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Sistema de reclamación y quejas	109-112
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	Información fiscal	112
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país		112
	Información sobre las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del Gobierno		112

