

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL GRUPO DISA

ANEXO AL INFORME DE GESTIÓN DE LAS CUENTAS ANUALES CONSOLIDADAS DE DISA CORPORACIÓN PETROLÍFERA Y SOCIEDADES DEPENDIENTES CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO 2021

CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018



# ÍNDICE

<b>MODELO DE NEGOCIO .....</b>	<b>3</b>
1.1 Sociedades y productos.....	3
1.2 Clientes y mercados.....	10
1.3 Pertenencia a asociaciones del sector y el entorno .....	12
1.4 Objetivos y estrategias .....	14
1.5 Valores y principios.....	15
1.6 Gobierno Corporativo.....	17
1.7 Impactos, riesgos y oportunidades principales.....	18
<b>2. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES .....</b>	<b>21</b>
2.1 Cambio climático y otros tipos de contaminación .....	24
2.2. Economía circular, prevención y gestión de residuos.....	29
2.3. Uso sostenible de los recursos.....	31
<b>3. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....</b>	<b>36</b>
3.1. Empleo .....	36
3.2. Organización del trabajo .....	53
3.3. Salud y seguridad.....	57
3.4. Relaciones sociales.....	59
3.5. Formación .....	59
3.6. Igualdad y no discriminación .....	67
3.7. Accesibilidad universal de personas con discapacidad .....	68
<b>4. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS .....</b>	<b>71</b>
<b>5. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO .....</b>	<b>75</b>
5.1 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales .....	75
5.2 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro .....	76
<b>6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD .....</b>	<b>77</b>
6.1. Impacto de la actividad en la sociedad.....	77
6.2. Acciones de asociación y patrocinio .....	83
6.3. Subcontratación y proveedores .....	87
6.4. Consumidores.....	91
6.5. Información fiscal .....	94
<b>7. ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI .....</b>	<b>97</b>
<b>8. ANEXO II: LISTADO CENTROS DE TRABAJO .....</b>	<b>107</b>
<b>9. ANEXO III: EINF GRUPO DAMM .....</b>	<b>119</b>

# 1. MODELO DE NEGOCIO

## 1.1. SOCIEDADES Y PRODUCTOS

(102-1)

El Grupo DISA es un **grupo empresarial con carácter multisectorial** configurado por una sociedad dominante (DISA Corporación Petrolífera, S.A.), 65 sociedades filiales controladas y 6 sociedades participadas, que **desarrollan sus operaciones principalmente en el sector de la energía**. Hay que destacar que no se desglosa información en este documento del subgrupo Damm (incluido en el anexo III).

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

(102-3)

La sociedad dominante es DISA Corporación Petrolífera, S.A., cuyo domicilio social se encuentra en Santa Cruz de Tenerife, calle Álvaro Rodríguez López nº1. Es la sociedad matriz del Grupo DISA, que además de estar presente en el sector de la energía, **ha tenido en 2021 participaciones en otras actividades económicas como logística, transporte marítimo, construcción, restauración, inmobiliario, centros deportivos y el sector turístico en el que es propietaria del hotel de cinco estrellas “Sheraton La Caleta Resort & Spa”**, cuya explotación gestiona la cadena estadounidense Marriott.

(102-2)

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

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

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

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

#### Gestión y explotación de estaciones de servicio:

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

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

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

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

- DISA Renovables, S.L.U. (DINO)
- DISA Duna, S.L.U.
- MAGUA Eólica, S.L.U.
- DISA Tenerife Eólica, S.L.U.
- Fotovoltaica Burguillos, S.L.U.
- Fotovoltaica San Jorge, S.L.U.
- DISA Chile Spa, Impulso Solar Las Lloyas Spa, Las Mollacas Spa, La Chapeana Spa (en Chile).

#### Comercialización de electricidad de origen 100% renovable:

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

#### Comercialización de energía en proyectos de eficiencia energética:

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

#### Producción y Comercialización de BioCombustibles en Portugal y exportación:

- PRIO BIO S.A.

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

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

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

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

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

- Distribuidora Marítima Petrogás, S.L.U.

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

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

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

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

Sector construcción, inmobiliario y servicios industriales:

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

Sector de turismo y hostelería:

- Archipiélago y Turismo, S.A.U.

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

- DISA Montevideo S.A.

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

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

- Sacyr, S.A. (14,58%)
- Renta Insular Canaria, S.A. (20,31%)
- Shell DISA Aviation España, S.A. (50%)
- Sociedad Playa La Enramada, S.L. (34,89%)
- Puerto Calero Marinas, S.L. (24,50%) (en 2019 se aprobó la propuesta de convenio del concurso de acreedores voluntario presentado en 2015)
- Archipelago Next, S.A. (6,29%)

(102-5)

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

(102-10)

En 2019 el Grupo DISA acometió una reestructuración corporativa que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de DISA Corporación Petrolífera, S.A., celebrada en Tenerife el día 11 de junio de 2019 y en virtud de la cual se produjo la transmisión del activo esencial consistente en las participaciones del 100% del capital social de las 19 sociedades filiales de DISA Corporación Petrolífera, S.A., pertenecientes a las actividades de Oil&Gas y Renovables, a la sociedad unipersonal DISA Holding Energético, S.L.U. (DIHE),

filial de aquélla y también domiciliada en Santa Cruz de Tenerife, mediante la formalización y suscripción íntegra de un aumento de capital por aportación no dineraria, en los términos y condiciones acordados por el Consejo de Administración.

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

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

En 2020 se produjo en España la constitución de la sociedad filial **DISA División Internacional, S.L.U.**, como cabecera del subgrupo de la división internacional que es tenedora de la totalidad de las acciones y del control de las siguientes sociedades a cierre de 2021:

- **Portugal:**
  - Constitución de una nueva sociedad filial, Disa Portugal, S.A., en Portugal.
  - Adquisición del 100% del Grupo PRIO en 2020.
  - Fusión por absorción en 2021 por parte de DISA LUSITÁNIA, S.A., de la sociedad CRT FUELS, Ltd., destinada a la comercialización y venta de carburantes en el canal de Ventas Directas y como Agente de DISA Península, S.L.U., comercialización de la tarjeta euro Shell (Portugal).
- **Uruguay**
  - Adquisición en febrero de 2021 del 100% del grupo de sociedades encabezadas por Disa Uruguay, S.A., dedicadas al sector de la energía en Uruguay.

En 2021 las principales operaciones en el área corporativa del Grupo DISA han sido las siguientes:

**a. España:**

- **Constitución de nuevas sociedades filiales** denominadas:
  - **DISA Valores Mobiliarios, S.L.U.**, concentra la titularidad de las acciones de SACYR (excepto las acciones sindicadas con el Grupo SATOCAN).
  - **DISA Solar Bailadero, S.L.U.**, para generación y adquisición de energía eléctrica a partir de renovables.
  - **DISA O&M Renovables, S.L.U.**, dedicada a servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico.
  - **Conveniencia Distribuciones, S.L.U.**, dedicada a la compraventa y distribución de productos de alimentación, bebidas de todo tipo, snacks, artículos de automoción y otros en Canarias.
- **Las fusiones por absorción** de:
  - Gesa Carburantes, S.L.U. y Gasolineras Mirasierra, S.L.U., por parte de DISA Península, S.L.U. (absorbente); y de
  - Magic Wash, S.L.U., por parte de Disa Red de Servicios Petrolíferos, S.A.U. (absorbente).
- **Ampliaciones de capital** de:
  - DISA Corporación Petrolífera, S.A., y Rincasa, S.A., en ejecución de la política de dividendos flexible.

- DISA División Internacional, S.L.U.
  - DISA Chile, S.p.A.
  - Magua Eólica, S.L.U.
  - Archipiélago Next, S.A.
- **Aportaciones de socios en:**
    - DISA Restauración y Ocio, S.L.U.
    - Prodalca España, S.A.U.
- **Reducción de capital de:**
    - Archipiélago y Turismo, S.A.U.
- **Adquisición de:**
    - El capital social restante hasta el 100% de la UTE EL GALEÓN (Centro Deportivo El Galeón).
    - Acciones propias de Disa Corporación Petrolífera, S.A., para autocartera (10,8 M€).

En 2021, se ha producido los siguientes cambios en la red:

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

- ESPAÑA: Lugo, Makro Zona Franca, Urduliz y Son Valentí, Cerrillo de San Marcos, El Chorrico y San José, DISA Teror (Canarias).
- PORTUGAL: Moita, Pombal, Cacém, Manique, Abóboda - S.D. Rana, Canedo, Loures; SHELL: Recarei, Seixal

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

- ESPAÑA: Dia Esparraguera, Carranza, Makro Zona Franca, Mutilva, Montesierra, Pozuelo, Massalfassar, Torrevieja, Quintanapalla, El Puerto, L'Horta Nord y San Pablo, Taxistas Tarahales II (Canarias).
- PORTUGAL: Sines, Mozelos, Albergaria, Vilar Paraíso, Balazar, Mangualde, Rio de Mel, Lousada, Grijó, Estremoz, Monção e Fafe.

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

- En la Península Ibérica: Planta Fotovoltaica San Jorge y Planta Burguillos de 24 MW de potencia cada una.
- En Canarias: Parques eólicos Magua y Hoya de Lucas de 24MW

(102-2)

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

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

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

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

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

##### o Combustibles de automoción:

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

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

##### o Combustibles y servicios industriales:

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

#### B. Gas Natural:

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

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

En relación a Portugal, Prio Energy S.A. vende GLP Auto en 17 estaciones de servicio Prío, 3 estaciones de servicio Shell operadas por Prio Energy S.A. y 1 en régimen de arrendamiento. También vende a estaciones gestionadas por terceros y estaciones de servicio marca blanca.

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

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

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

En Portugal Prio Energy, S.A. comercializa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(102-3, 102-4)

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

- DISA Península, S.L.U., Explotación Estación de Servicio, S.A.U., y DISA Capital, S.A.U., domiciliadas en la calle Río Bullaque, 2 de Madrid (C.P.28034 Madrid).
- DISA La Palma, S.L., domiciliada en Carretera Bajamar, Los Guinchos, 38700 Breña Alta (isla de La Palma, Canarias).
- DISA El Hierro, S.L., domiciliada en Llanos Blancos, Puerto de la Estaca, 38900, Valverde de El Hierro (isla de El Hierro, Canarias).

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

El **Grupo DISA**, a 31 de diciembre de 2021, dispone de **485 Centros de Trabajo en España, 106 en Portugal y 7 en Uruguay**.

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

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

Adicionalmente al Subgrupo DAMM, 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

(102-6)

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

ESPAÑA

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

PORTUGAL

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

## URUGUAY

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

(102-4, 102-6)

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

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

### 1.3. PERTENENCIA A ASOCIACIONES DEL SECTOR Y EL ENTORNO

(102-13)

La implicación de DISA con distintas asociaciones y organizaciones permite a DISA sumar esfuerzos y contribuir con su conocimiento y experiencia al desarrollo económico y social del sector y de los territorios y sociedades en los que participa con su actividad económica. En el ejercicio 2021, las sociedades del Grupo DISA han formado parte de las siguientes entidades:

DISA Corporación Petrolífera, S.A., en:

- la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)
- Club Español de la Energía
- la CEOE de Tenerife
- la Confederación Canaria de Empresarios
- World Economic Forum

DISA Holding Energético, S.A.U., en:

- Asociación de profesionales de estaciones de servicio

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

- la Asociación Unión de Petroleros Independientes (UPI)

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

- AEESCAM de Madrid.
- AEVECAR de Castilla y León
- ALEVENCAR de Levante.
- Asociación Provincial de Estaciones de Servicio de Barcelona.
- Asociación Provincial de Estaciones de Servicio de Tarragona.
- Asociación Comerciantes y Empresarios de Torremolinos.
- ASVECAR de Asturias.
- ASAVECAR de Aragón.
- AEVECAR. Asociación Española de Vendedores de Carburantes

Prodalca, S.A.U., en:

- la Asociación AEDAL
- Ecogas

DISA Tenerife, S.L., en:

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

DISA Gran Canaria, S.L., en:

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

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

- la Asociación de Distribuidores de Gasoil en Cataluña
- Gasnam

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

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

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

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

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

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

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

- Asociación Gas Licuado

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

- ANAVE (Asociación de Navieros Españoles)

PORTUGAL

Prio Energy:

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

Prio Supply:

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

**Prio Bio, S.A:**

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

**PRIO E Mobility Solutions:**

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

URUGUAY

Distribuidora Montevideo S.A.; en:

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

(102-12)

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

## 1.4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

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

El Grupo DISA está **comprometido** con las obligaciones asumidas por España ante la Unión Europea **en materia de energía y clima** y, por ello, está trabajando de forma muy activa sobre los tres ejes necesarios para que España cumpla **con los acuerdos de París:**

- La disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero (CO2),
- La penetración de las energías renovables en el mix energético, y
- La mejora de la eficiencia energética de nuestros clientes y de nuestras propias plantas, estaciones de servicio y oficinas.

DISA promueve:

- **Una movilidad sostenible** mediante:
  - La comercialización de combustibles diseñados para reducir el consumo requerido por cada vehículo: DISA Eco y Shell Fuel Save.
  - La comercialización de combustibles alternativos respetuosos con el medio ambiente: Autogás y el Gas Natural.
  - La instalación de Puntos de recarga para vehículos eléctricos.
  
- **Una generación eléctrica 100% de origen renovable.** DISA es la empresa privada líder de las Islas Canarias en Energías Renovables con un 12,25% de cuota de mercado: 21 MW de Fotovoltaica y 68 MW de Eólica. Ha expandido durante 2021 su presencia en el territorio nacional peninsular mediante dos plantas fotovoltaicas en Badajoz con una producción total de 48 MW.
  
- **La eficiencia energética mediante:**
  - La prestación de servicios energéticos para el diseño de sistemas energéticos que ahorran energía y económicamente 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

(102-16)

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

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

El Grupo DISA dispone de un **Código de Ética y Conducta** aplicable a toda la organización empresarial, aprobado por el Consejero Delegado de DISA Corporación Petrolífera, S.A., que detalla las pautas de conducta, integridad y comportamiento ético que deben presidir las actuaciones de DISA y de sus empleados en el desempeño de sus funciones, y en sus relaciones comerciales y profesionales con terceros. El Código de Ética y Conducta es una norma interna de máximo rango, que se integra dentro de

la política de buen gobierno corporativo de DISA y está detallado en el procedimiento interno AJ-CEC-01, accesible en el Portal del Empleado.

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

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

## PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

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

### ➤ INTEGRIDAD

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

### ➤ RESPETO

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

### ➤ CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA

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

### ➤ PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

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

### ➤ SEGURIDAD

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

### ➤ COMPROMISO

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

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

#### ➤ CALIDAD DE SERVICIO

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

## 1.6. GOBIERNO CORPORATIVO

(102-18)

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

- Un Consejo de Administración en la sociedad matriz, DISA Corporación Petrolífera, S.A.
- Un Comité Ejecutivo de Auditoría y Control dependiente del Consejo de Administración, del que depende la dirección del área de Compliance, Auditoría y Salud, Seguridad y Medio Ambiente (SSMM).
- Un Consejero Delegado del que dependen jerárquicamente:
  - a. Las Direcciones de Área de Servicios:
    - Finanzas Corporativas
    - Servicios Compartidos: (Sistemas de Información, Compras, Atención al Cliente y Asesoría Jurídica)
    - Personas y Organización
    - Estrategia Corporativa y Diversificación
    - Transformación Digital
    - Desarrollo, Comunicación y Marketing
  - b. Las Direcciones de Área de Negocios:
    - Retail
    - Gas, Renovables, Electricidad y Agencias
    - Logística y Naviera
    - Trading y Suministros
    - División Internacional (exclusivamente Uruguay y Portugal)
- Un Comité de Ética que tutela el cumplimiento del Código de Ética y Conducta y dispone de un canal de denuncias, a través del cual tanto sus empleados como terceras partes pueden, de forma confidencial, informar sobre posibles incumplimientos de estos principios.
- Un Comité de Servicios en el que se coordinan todos los servicios corporativos.
- Un Comité de Riesgos que analiza y valora los riesgos inherentes a los negocios desarrollados en la actividad empresarial del Grupo DISA.
- Un Comité de Igualdad encargado de velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y se aplique el Plan de Igualdad.
- Un Comité de Ciberseguridad encargado de conocer de los Incidentes de seguridad que afecten a la confidencialidad, la disponibilidad y/o a la integridad de los datos personales.

## 1.7. IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES PRINCIPALES

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

Tipología del riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
<b>Demanda</b>	La demanda de energía fósil puede verse afectada por las consecuencias de la sucesión de olas COVID sobre el crecimiento económico y por el desarrollo y penetración de energías alternativas y renovables.	Seguimiento mensual de datos macroeconómicos.
<b>Materias primas</b>	Oscilación de precio de las materias primas y afección a sus derivados (gasolinas, gasóleos, GLP, etanol, biodiésel etc.), atribuible principalmente a la volatilidad de los mercados.	Seguimiento diario de las cotizaciones internacionales según los indicadores existentes para cada producto, así como contratación de productos derivados con objeto de cubrir el riesgo de variación del precio de estos productos.
<b>Marco impositivo</b>	Impacto negativo sobre la demanda de posibles incrementos de los impuestos especiales sobre los combustibles fósiles y los impuestos indirectos al consumo (IVA e IGIC y otros).	Seguimiento diario de las modificaciones legislativas y tributarias en el BOE, en España y otras entidades equivalentes.
<b>Cambio regulatorio</b>	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 las previsiones de cambio regulatorio y de las modificaciones legislativas en el BOE, así como análisis del potencial impacto en la actividad.
<b>Cambios de tráfico</b>	Modificaciones en tránsito del tráfico y el acceso de vehículos por tipología de consumo energético, en particular en las grandes ciudades, lo que puede afectar tanto a la demanda como al acceso a estaciones que estén en el casco urbano.	Gestiones periódicas con Ayuntamientos y Comunidades Autónomas y regiones equivalentes, así como análisis del potencial impacto en la actividad.
<b>Tecnológicos y de la información</b>	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.
<b>Transición energética</b>	La principal dificultad a la que se enfrenta la economía y la sociedad mundial es lograr el equilibrio exacto en la definición de un modelo energético capaz de conciliar la seguridad de suministro energético, el acceso universal a la energía y la competitividad conciliada con la sostenibilidad medioambiental. Todo ello, propiciando a través de la energía el desarrollo económico y social creciente en todo el mundo.	Seguimiento de los cambios normativos en los distintos ámbitos geográficos en los que tiene presencia DISA y análisis de su repercusión en el corto, medio y largo plazo para adopción de líneas estratégicas.

<b>Transformación Digital</b>	Los rápidos cambios de la tecnología pueden dificultar el acceso a un número suficiente de empleados cualificados en ciertas áreas, por ejemplo, en el área digital.	DISA está en proceso de contratación de suficientes empleados cualificados para atender el proceso de Transformación Digital.
<b>Seguridad alimentaria</b>	Riesgo en la conservación de productos perecederos a la venta en la oferta DISA.	Auditorías periódicas de los procesos de conservación y manejo de productos alimenticios y de las fechas de caducidad.

#### ESPECÍFICO DE PORTUGAL

Tipología del riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
<b>Marco impositivo</b>	Impacto negativo sobre la demanda de posibles incrementos de los impuestos especiales sobre los combustibles fósiles y los impuestos indirectos al consumo (IVA e ISP y otros).	Seguimiento diario de las modificaciones legislativas y tributarias en el DRE, en Portugal y otras entidades equivalentes.
<b>Cambio regulatorio</b>	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 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;
<b>Cambios de tráfico</b>	Modificaciones en tránsito del tráfico y el acceso de vehículos por tipología de consumo energético, en particular en las grandes ciudades, lo que puede afectar tanto a la demanda como al acceso a estaciones que estén en el casco urbano.	Reuniones con Ayuntamientos y otras entidades.

#### ESPECÍFICO DE URUGUAY

Tipología del Riesgo	Descripción	Medidas de Gestión y Control
<b>Ingreso de la marca DISA a Uruguay</b>	Pérdida de clientes, volúmenes y márgenes por desconocimiento de la nueva marca en Uruguay.	Cambio de imagen de EESS. Plan de marketing y comunicación 2021/2022.
<b>Cambios en el marco regulatorio y contractual con ANCAP</b>	Impacto negativo en el marco actual del negocio, como posibles bajas de márgenes y cambios en las condiciones de venta y distribución.	Comunicación y negociación con autoridades competentes.
<b>Cambios en el marco regulatorio de URSEA</b>	Multas por falta de adecuación de las EESS a requisitos legales.	Ejecución del Plan de Adecuación de EESS.

Crisis sanitaria por COVID-19	Contagios masivos y/o brotes dentro de la organización con afectación a la salud de los colaboradores.	Creación del "Comité de Seguimiento de Situación del COVID-19", confección de protocolos de actuación y seguimiento exhaustivo de todos los casos activos y sospechosos.
	Deterioro en los resultados del negocio.	Medidas administrativas para optimizar los resultados económicos /financieros y mantener la fuente laboral.
Tecnología de la Información	Obsolescencia del hardware y software. Riesgo de pérdida de información.	Actualización de hardware y planificación de migración de software crítico.
Seguridad, Medio Ambiente y Salud Ocupacional	Ocurrencia de accidentes, incidentes, actos y condiciones inseguras durante el cambio de imagen en estaciones de servicio.	Evaluación de Riesgos y procedimientos específicos. Ejecución de Plan de Auditorías de SMS.
	Ocurrencia de accidentes, incidentes, actos y condiciones inseguras en trabajos rutinarios.	Entrenamientos continuos al personal. Certificaciones de todos los procesos operativos en las normas ISO 14.001 (Gestión Ambiental) e ISO 45.001 (Gestión en la seguridad y salud del trabajo).

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

## 2. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

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

### ESPAÑA

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

### PORTUGAL

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

### URUGUAY

Disa Montevideo, S.A y Misuroil, S.A.

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

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

- Real Decreto 9/2005, de 14 de enero, por el que se establece la relación de actividades potencialmente contaminadoras del suelo y los criterios y estándares para la declaración de suelos contaminados.
- 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 MHP 04 «Instalaciones fijas para distribución al por menor de carburantes y combustibles petrolíferos en instalaciones de venta al público».
- Real Decreto 706/2017, de 7 de julio, por el que se aprueba la instrucción técnica complementaria MHP 04 "Instalaciones para suministro a vehículos" y se regulan determinados aspectos de la reglamentación de instalaciones petrolíferas.
- Real Decreto 455/2012, de 5 de marzo, por el que se establecen las medidas destinadas a reducir la cantidad de vapores de gasolina emitidos a la atmósfera durante el repostaje de los vehículos de motor en las estaciones de servicio.
- Real Decreto 840/2015, de 21 de septiembre, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
- Decreto 70/2012, de 26 de julio, por el que se regulan las entidades colaboradoras en materia de contaminación ambiental y se crea el correspondiente registro.

Durante los ejercicios 2021 y 2020 no se ha puesto de manifiesto ninguna incidencia significativa en el cumplimiento de la mencionada normativa, aunque existe una investigación en curso de la Capitanía Marítima de Huelva, pendiente de resolución, tal y como se explica más adelante.

(102-11, 102-15,103-3, 102-29, 102-30, 102-31, 201-2)

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

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

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

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

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

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

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

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

La práctica de simulacros de seguridad es una de las mejores formas de combatir los riesgos, poniendo a prueba los recursos y protocolos de actuación ante posibles situaciones de emergencia. **En España durante 2021, se organizaron un total de 1.414 simulacros, un 20% más que los 1.179 de 2020.** (457

ejercicios de preparación para emergencias según el SGI en toda la flota en Distribuidora Marítima Petrogás; 11 simulacros en las instalaciones de almacenamiento; 2 simulacros en Syocsa-Inarsa Instalaciones y Servicios, S.L.U.; 3 simulacros en DISA Gestión Logística; 611 simulacros en Explotación de Estaciones de Servicios y 330 simulacros en Prodalca, concentrándose por tanto el aumento respecto a 2020 en la red de estaciones de servicio). Todos ellos tienen el objetivo de poner en práctica los conocimientos adquiridos en la gestión de las emergencias, y detectar mejoras preventivas ante situaciones como incendios, derrames o contaminación de productos, primeros auxilios, etc.

El Grupo DISA invirtió en 2021 en Seguridad, Salud y Medio Ambiente más de 6 millones de euros. Recupera el nivel de inversión anterior a la caída sufrida en 2020 a consecuencia de la reducción de actividad económica en tiempos de COVID-19 y las restricciones y recomendaciones sanitarias para reducir el riesgo de contagios en su ejecución.

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

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

#### (307-1)

La actividad del Grupo DISA, se lleva a cabo dentro del marco jurídico vigente, incluyendo la legislación medio ambiental aplicable. Con el fin de adaptarse de forma rápida y eficaz a la normativa y sus cambios, los sistemas existentes están en constante revisión. Durante el ejercicio 2021 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 2021, este expediente se encuentra pendiente aún de resolución.

#### PORTUGAL

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

Negocio	Inversión 2021 (en miles de euros)
Prio Energy, S.A.	121
Prio Supply, S.A.	133
Prio Bio, S.A.	174
<b>Total</b>	<b>428</b>

## URUGUAY

Por su parte DISA Uruguay invirtió, en calidad, seguridad y medio ambiente, 15.840 euros para la instalación de telemedición y construcción de pozo de monitoreo.

Negocio	Inversión 2021 (en miles de euros)
Uruguay	16
Total	16

## 2.1. CAMBIO CLIMÁTICO Y OTROS TIPOS DE CONTAMINACIÓN

(103-2, 302-5)

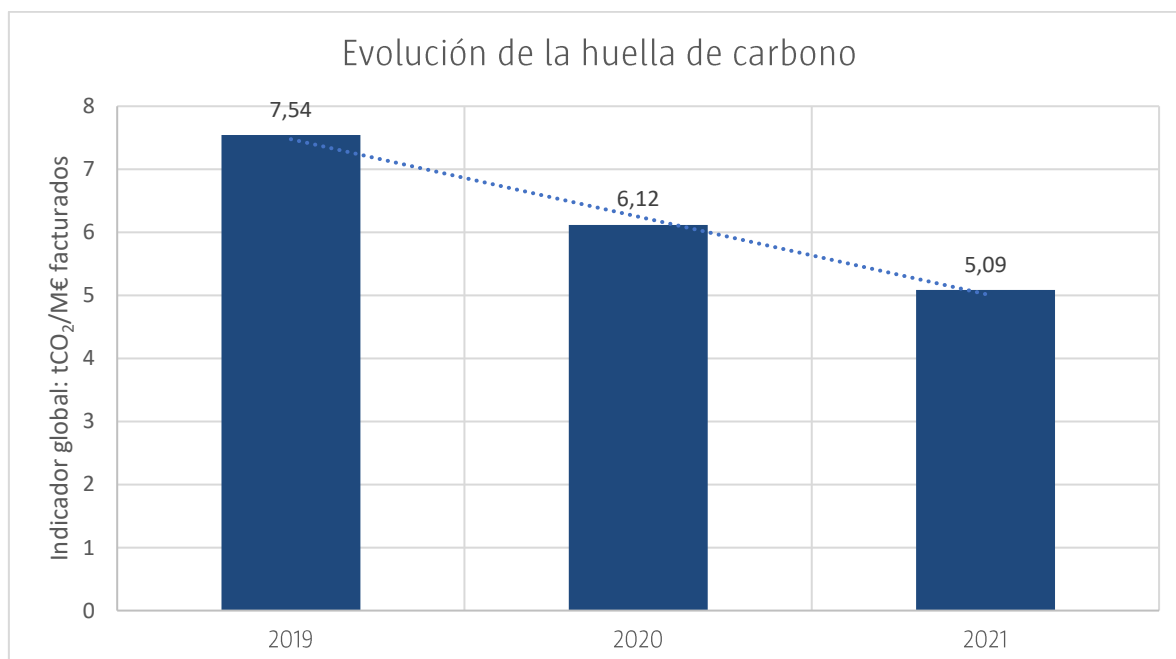
La gestión de los aspectos con impactos sobre el cambio climático se realiza mediante los sistemas de gestión ambiental implantados en las empresas, teniendo por objetivo optimizar los consumos de recursos, tanto de materiales, como hídricos y energéticos, a la vez que se hace extensivo dicho compromiso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

(305-7)

### HUELLA DE CARBONO: Comparativa 2020-2021

Al ser el primer año en el que se incluye la parte internacional del Grupo, únicamente puede hacerse el análisis de la evolución tomando los resultados de las sociedades en España.

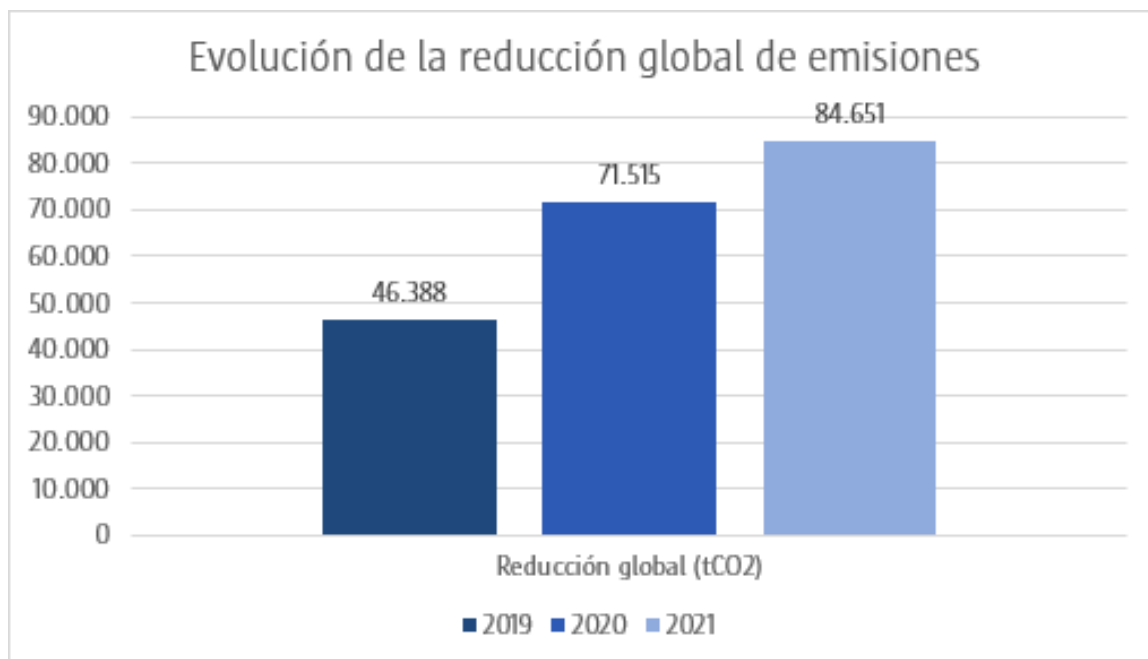
El indicador global de emisiones tiene como finalidad determinar la evolución de la huella de carbono, relacionando las emisiones totales y el importe neto de cifra de negocio (INCEN). Para 2021, la actividad del Grupo DISA en España generó 5,09 t CO<sub>2</sub>e/M€ de INCEN, continuando así la tendencia de reducción que ha mostrado desde 2019, año en el que comenzó a analizar este factor.



En 2021 en España Disa emitió 25.557 toneladas de CO<sub>2</sub>, principalmente por su actividad de transporte marítimo de hidrocarburos, la cual representa alrededor del 68 % del total de las emisiones.

A su vez, evitó la emisión de 110.208 toneladas de CO<sub>2</sub>, gracias a su actividad de producción de energías renovables. Por tanto, se concluye el año 2021 evitando la emisión global de 84.651 toneladas de CO<sub>2</sub> a la atmósfera en territorio nacional.

En comparación con el año base (2019), se ha conseguido aumentar la reducción global en un 82%.



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

En 2021, para el cálculo de la Huella de Carbono, DISA incorpora por primera vez los activos de Portugal, Uruguay y Chile. Esto hace que no pueda compararse el resultado integrado de los cuatro países con presencia DISA con el emitido en 2020. Por ello, este informe presenta por un lado el total de emisiones resultante del estudio para todo el Grupo DISA y una comparativa de 2021 respecto a 2020 solo para el conjunto de empresas localizadas en España.

Para 2021, el indicador del Grupo DISA, incluyendo los nuevos negocios en Portugal, Uruguay y Chile ascendió a 65,04 tCO<sub>2</sub>e/M€ de INCN. Este nuevo cálculo consolidado para el Grupo servirá de base para analizar la tendencia de la huella de Carbono del Grupo DISA en los años venideros.

En total, el Grupo DISA emitió en total 473.745 toneladas de CO<sub>2</sub>, principalmente generadas por una de las actividades de nueva incorporación en 2021: la fabricación de biocombustibles en Portugal, que representa alrededor del 94% del total de las emisiones de DISA. Sin embargo, la producción de biodiésel y su posterior consumo suponen una reducción de más del 80% con respecto a la producción y consumo de diésel convencional.

A su vez, el grupo DISA evitó la emisión de 116.851 toneladas de CO<sub>2</sub>, gracias a su actividad de producción de electricidad de origen 100% renovable en todo el mundo.

(305-5)

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

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

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

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

La adquisición de **un vehículo de AutoGas está al alcance del poder adquisitivo de las rentas medias y bajas en España** frente a los elevados precios de los vehículos eléctricos y las necesidades específicas para su recarga en domicilios, que requiere plaza de garaje propia para la instalación del punto de recarga eléctrica. Además, el AutoGas es un combustible con un precio económico y cuida el motor de sus vehículos, reduciendo los costes en mantenimiento y ampliando la vida útil de los mismos. Por otro lado, es una palanca importante para reducir emisiones medioambientales; sobre todo en Canarias donde el vehículo eléctrico es sensiblemente contaminante ya que la electricidad es generada, mayoritariamente con Fuel Oil y Diesel Oil. Por ello, **DISA continúa la expansión de DISA AutoGas alcanzando actualmente los 126 puntos de venta en todo el territorio español, 92 en estaciones de servicio y 34 clientes directos.**

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

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

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

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

(3021)

ESPAÑA

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

El coste total de los tres últimos ejercicios para el cumplimiento de estas obligaciones para DISA ha superado los 161 millones de euros.

(201-2) El Grupo DISA aportó en el año 2021, la cantidad de 5,1 millones de euros al Fondo de Eficiencia Energética, cantidad similar a la del año 2020. Desde la creación del Fondo de eficiencia, en el ejercicio 2014, hasta el cierre del año 2021, el Grupo DISA ha aportado más de 40,1 millones de euros al mismo. La Ley española 18/2014 de 15 de octubre, creó este Fondo, que tiene como misión apoyar los objetivos de la Unión Europea en promover un mercado sostenible de energía y de protección del clima. El Grupo DISA, por sus actividades de comercialización de gas y electricidad y como operador de productos petrolíferos al por mayor, está obligado para contribuir al mantenimiento de este Fondo.

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

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

- **DISA Servicios Energéticos, S.L.U.**, es la sociedad a través de la que el Grupo DISA ha canalizado su apuesta por la eficiencia energética. Ejemplo de ello son las estaciones de servicio que cuentan con instalaciones de generación eléctrica para autoconsumo, promovidas por DISA Servicios Energéticos. Con 133 KWp de potencia, las estaciones serán capaces de generar 178 MWh/año, lo que equivale a una cobertura del 27% de su demanda eléctrica y una reducción de 138 tCO2 anuales, según el siguiente detalle:

Estación de Servicio (ES)	2021					
	Venta de energía (MWh/año)	Demanda red (MWh/año)	Total demanda EESS (MWh/año)	Potencia inst. (KWp)	Cobertura Solar	Reducción emisiones tCO2
ES La Perdoma	7	37	44	12	16%	5
Shell Güímar	16	54	70	13	23%	12
ES Puertito de Güímar	23	87	110	18	21%	18
ES km21 Gran Canaria	42	64	106	35	40%	33
ES Disa Yaiza	6	12	18	4	33%	5
ES DISA Taxistas Lanzarote	38	107	133	23	29%	29
ES DISA Barranco Grande	23	61	84	14	27%	18
ES Disa Tío Pino	23	82	105	14	22%	18
<b>TOTAL</b>	<b>178</b>	<b>492</b>	<b>670</b>	<b>133</b>	<b>27%</b>	<b>138</b>

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

- **DISA Renovables, S.L.U.**, empresa privada líder en generación eléctrica a partir de fuentes renovables en Canarias con una potencia total de 89 MW, cantidad suficiente para cubrir la demanda eléctrica de un municipio de 300.000 habitantes. Esto supone un aumento de 24 MW en el último ejercicio respecto a 2020, gracias a la conclusión de las obras y puesta en marcha de dos parques eólicos en el mes de diciembre de 2021.

En la Península Ibérica, tiene instalados y operando 48 MW de potencia fotovoltaica en Extremadura.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El incremento de emisiones por el consumo de combustibles en los buques, respecto a 2020, está relacionado con la reactivación progresiva de la economía durante 2021, tras la ralentización derivada de las medidas restrictivas aplicadas para la lucha contra la COVID-19 sobre la movilidad y la actividad económica y social en 2020.

## PORTUGAL

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO2 e.)	2021		
	Prio Supply, S.A.	Prio BIO, S.A	Prio Energy, S.A
Alcance 1	73	446.646	407
Alcance 2	56	305	322
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>446.951</b>	<b>729</b>

## URUGUAY

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO2 e.)	2021	
	Disa Montevideo, S.A.	Misurool, S.A.
Alcance 1	36	160
Alcance 2	17	8
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>168</b>

## 2.2. ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

(102-11)

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

### 2.2.1. RESIDUOS

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

(306-2)

Generación de residuos (Kg)	Residuos no peligrosos		Residuos peligrosos		Total	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Syocsa-Inarsa, Instalaciones y Servicios, S.L.U.	1.024.872	2.223.402	6.280	19.449	1.058.016	2.242.851
Marítima Petrogás	536	586	12.847	16.086	13.463	16.672
Instalaciones de Almacenamiento	418.418	598.334	825.554	1.213.409	1.243.201	1.811.743
DISA Gestión Logística	26.907	98.980	30.835	33.334	57.742	132.314
Prodalca	-	-	87.800	-	87.000	-
EESSA	9.160.380	54.200	727.853	601.520	9.885.233	655.720
<b>Total</b>	<b>10.631.113</b>	<b>2.975.502</b>	<b>1.691.170</b>	<b>1.883.798</b>	<b>12.257.655</b>	<b>4.859.300</b>

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

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

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

(306-2)

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

(1) En el año 2021 se produjeron 3 derrames de pequeña cantidad (17 litros).

## PORTUGAL

### Volumen de residuos

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

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

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

## URUGUAY

### Volumen de residuos

Volumen de residuos no peligrosos generados por tipo y método de eliminación (kg)	2021
Operaciones de recuperación	10.475
Reciclaje	10.475
Operaciones de eliminación	61.300
Vertedero	61.300
<b>Total</b>	<b>71.775</b>

Volumen de residuos peligrosos generados por tipo y método de eliminación (kg)	2021
Operaciones de recuperación	7.060
Reciclaje	5.540
Recuperación	1.520
Operaciones de eliminación	617.778
Incineración	3.310
Vertedero	614.468
<b>Total</b>	<b>624.838</b>

## 2.3. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

### 2.3.1 Agua

(303-1)

El consumo de agua total de los principales negocios del Grupo aumentó en 2021 respecto a 2020, principalmente por el aumento de la actividad post pandemia ya que el mayor aumento se ve en la red de estaciones (venta de lavados).

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

El Grupo DISA cuenta con 399 estaciones en propiedad en su red en España (123 en Canarias y 276 en la Península Ibérica, Baleares, Ceuta y Melilla). El consumo medio por estación de servicio propiedad del Grupo DISA, fue de 1.090 m3 de agua.

(303-1)

#### ESPAÑA

Consumo de agua (m3)	2021	2020
Prodalca	109.782	127.602
EESSA	324.955	273.365
Instalaciones de Almacenamiento	25.039	21.988
DISA Gestión Logística	543	559
Distribuidora Marítima Petrogás	6.541	5.936
Syocsa-Inarsa, S.A.U.	446	421
<b>TOTAL</b>	<b>467.306</b>	<b>429.871</b>

Nº DE EESS	2021	2020	Variación
Prodalca	123	122	+ 1 EE.SS.
EESSA	276	286	-10 EE.SS.
<b>TOTAL RED PROPIA</b>	<b>399</b>	<b>408</b>	<b>-9 EE.SS.</b>

Consumo medio (m3/ES)	2021	2020	Variación
PRODALCA	893	1.046	-15%
EESSA	1.177	956	+23%
<b>TOTAL RED PROPIA</b>	<b>1.090</b>	<b>983</b>	<b>+11%</b>

Extracción de agua (m3)	2021	2020
Agua superficial		
Agua subterránea	6.463	6.721
Agua marina	750	62.483
Agua producida		
<b>TOTAL</b>	<b>7.213</b>	<b>69.204</b>

#### PORTUGAL- URUGUAY

Consumo de agua (m3)	2021
Prio Supply, S.A.	3.008
Prio Bio, S.A.	3.140
Prio Energy, S.A.	74.762
DISA Uruguay	6.203
<b>Total</b>	<b>87.113</b>

Extracción de agua subterránea (m3)	2021
Prio Bio, S.A.	137.864
Prio Energy, S.A.	475.918
DISA Uruguay	65
<b>Total</b>	<b>613.847</b>

## 2.3.2 Materias primas y materiales

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

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

## 2.3.3 Energía

(102-2, 103-2, 302-1, 302-5)

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

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

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

ESPAÑA

(302-1)

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

La red de estaciones DISA redujo el consumo eléctrico medio de sus estaciones en un -2,48% a pesar del aumento de la actividad post pandemia. Esto es gracias a continuar con la aplicación de mecanismos para la optimización de recursos a través del asesoramiento de DISA Energía Eléctrica, incluido como servicio añadido en la contratación de DISA Energía Eléctrica para el suministro de electricidad 100% renovable en la Red propia de Estaciones de Servicio DISA.

Nº DE EESS	2021	2020	Variación
PRODALCA	123	122	+ 1 EE.SS.
EESSA	276	286	-10 EE.SS.
<b>TOTAL RED PROPIA</b>	<b>399</b>	<b>408</b>	<b>-9 EE.SS.</b>

Consumo KWh/ES	2021	2020	Variación
PRODALCA	72.867	74.406	-2,07%
EESSA	75.669	75.696	-0,04%
<b>TOTAL RED PROPIA</b>	<b>74.806</b>	<b>75.310</b>	<b>-0,66%</b>

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

PORTUGAL-URUGUAY

Consumo de ELECTRICIDAD(kWh)	2021
Prio Bio, S.A	3.876.208
Prio Supply, S.A	646.828
Prio Energy, S.A	3.465.687
Dilu Red, S.A	333.821
Disa Uruguay (*)	931.040
<b>Total</b>	<b>9.253.584</b>

\*Planta Bella Vista: 316 (MWh) Planta Aviación: 55 (MWh) Estaciones Misuro: 560 (MWh)

(302-3)

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

Intensidad energética	2021	2020
<b>Energía eléctrica (kWh)</b>		
Fuerteventura	369.110	378.870
Granadilla	509.340	494.220
Salinetas	2.023.501	1.990.640
Gomera	76.350	73.690
Lanzarote	311.270	332.020
La Palma	193.580	196.280
El Hierro	91.290	89.210
<b>Energía térmica (t de GOE y GOA)</b>		
Lanzarote	44	65
Fuerteventura	-	87
Salinetas	64	95
<b>Energía eléctrica (kWh)</b>		
Syocsa-Inarsa, S.A.	<b>66.218</b>	61.510
<b>Total</b>		
<b>Energía eléctrica (kWh)</b>	<b>3.640.659</b>	<b>3.616.440</b>
<b>Energía térmica (t de GOE y GOA)</b>	<b>107</b>	<b>247</b>

(302-4)

La Distribuidora Marítima Petrogás mantiene su compromiso de reducir el consumo energético en 2021 de acuerdo con MARPOL Anexo VI que introduce como principales cambios la reducción progresiva de las emisiones de SOx, NOx y materia particulada a nivel mundial y la creación de las zonas de control de las emisiones (ECA) con el fin de reducir aún más las emisiones de contaminantes atmosféricos en las zonas marítimas designadas.

## 2.3.4. Combustible

### ESPAÑA

El único consumo de combustible relevante realizado por el Grupo corresponde a la actividad de transporte marítimo, que ha arrojado un consumo de 12.008.218 metros cúbicos supone una disminución del 6,4% con respecto al año anterior (12.836.366) metros cúbicos.

### PORTUGAL

En DISA Portugal se ha producido un consumo de combustible de gas por valor de 2.211.220 m<sup>3</sup> (Prio Bio, S.A.) en 2021 mostrando un consumo de diésel y gasoil automoción de 200m<sup>3</sup> entre sociedades relevantes del subgrupo portugués.

### URUGUAY

En DISA Uruguay se ha producido un consumo de combustible de 74m<sup>3</sup> en 2021 compuesto por GASGLP, Gasoil Automoción y Gasoil Eléctrico.

## 2.3.5. Protección de la biodiversidad

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

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

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

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

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

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

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

**Las instalaciones del Grupo DISA disponen de las licencias ambientales correspondientes**, en el proceso de realización de los estudios de impacto ambiental realizados previo a la construcción de las plantas, se realiza un análisis de contaminación acústica y lumínica. De acuerdo con los estudios realizados, en sus instalaciones no se produce contaminación acústica o lumínica.

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

(103-2,103-3)

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

El ejercicio 2021 se vio aún afectado por las consecuencias de la pandemia por COVID-19 sobre la economía global y, especialmente, sobre la movilidad y el sector turístico y hostelero. Todas ellas derivadas de la gestión por las autoridades sanitarias de esta crisis en cada país y región, en los que se han ido aplicando cambios necesarios sobre las restricciones de las actividades sociales y económicas, para adaptarlas al nivel adecuado para el control pandémico, según la evolución de los índices de incidencia.

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

Otro factor coyuntural derivado de la pandemia que ha afectado claramente a la gestión de personas en 2021 ha sido la incidencia COVID-19 sobre el personal propio, bajas por enfermedad y los consecuentes ajustes de turnos y sustituciones.

#### 3.1. Empleo

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

Plantilla total	2021	2020
Grupo DISA (sin subgrupo Damm)	4.740	3.721
Subgrupo Damm	4.999	4.709
Total	9.739	8.430

##### 3.1.1 Ocupación

Las personas que componen el equipo del GRUPO DISA son el eje sobre el que gira su actividad. **La plantilla del Grupo DISA aumento en un 15,53%, principalmente debido a las nuevas actividades del Grupo en Portugal e Uruguay.**

En España, la estabilidad que se había establecido como prioridad se cumplió, registrando un incremento del 1,85% en la plantilla media, con un aumento neto de 69 puestos de trabajo en el año.

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

##### ESPAÑA

La mayoría de las incorporaciones en la plantilla de DISA en España son personas que se han inscrito previamente en Trabaja con nosotros (TCN), plataforma específica integrada en la web del Grupo DISA, a

través de la cual los interesados en formar parte del Grupo, pueden hacer llegar su currículum vitae directamente al equipo de Selección.

Durante el 2021 se registraron 19.276 nuevas personas en la plataforma. Estas nuevas altas han supuesto un incremento del 9% de personas que han formalizado a través de “Trabaja con nosotros” su interés por formar parte del equipo del Grupo en España respecto a 2020. La aplicación cuenta con un total de 235.112 Currículum Vitae almacenados al cierre de 2021.

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

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

Total Empleados/as según país	2021	2020
España	3.783	3.714
Portugal (**)	804	6 (***)
Uruguay (**)	153	-
Chile	1(*)	1
<b>Total</b>	<b>4.740</b>	<b>3.721</b>

(\*) la persona desplazada a Chile, retornó en septiembre 2021 por lo que únicamente se muestra en esta tabla a modo explicativo. Por lo tanto, a partir de ahora no aparecerá Chile en el resto de tablas, quedando esta persona integrada para todos los cálculos en la plantilla de España.

(\*\*) Desde su incorporación al Grupo.

(\*\*\*) Este dato corresponde a Disa Lusitania, ya que no se disponía de información relativa a Grupo PRIO al incorporarse a final del ejercicio 2020.

En la política de empleabilidad que aplica el Grupo DISA, cabe destacar el programa específico para atraer talento joven: DISA Impulsa. Se trata de una línea específica creada para favorecer la selección e incorporación de los jóvenes al mercado laboral español a través de programas de becas y prácticas en el Grupo, con el objetivo de aportarles experiencia profesional e integrar a parte de los becados en el equipo DISA. En 2021, un total de 23 jóvenes pasaron por DISA España en la modalidad de alumnos en prácticas, mientras que 27 lo hicieron con una beca de inserción laboral.

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

(405-1b)

Número total de Empleados/as según Grupo de edad	2021	2020
< 25 años	238	81
26-35 años	1.142	741
36-45 años	1.484	1.242
46-55 años	1.342	1.173
56-65 años	523	473
> 66 años	11	11
<b>Total</b>	<b>4.740</b>	<b>3.721</b>

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

Total Empleados/as según genero	2021	2020
Mujeres	2.065	1.443
Hombres	2.675	2.278
<b>Total</b>	<b>4.740</b>	<b>3.721</b>

La integración de mujeres en el Grupo en España registra una tendencia positiva en las últimas dos décadas, tendencia que continúa en 2021, ya que el 90% del incremento de plantilla media registrado respecto a 2020 se concentra en mujeres. Hace 20 años, de las 562 personas que formaban el equipo DISA solo 32 eran mujeres (5,6%). En la actualidad, más del 43% del equipo DISA son mujeres.

De manera desagregada, en el caso de Portugal un 59,53% de la plantilla son mujeres y en el de Uruguay la plantilla de mujeres es un 56,67%; por lo tanto, en cuanto a porcentaje se ve claramente el compromiso de DISA con el empleo femenino en estas dos nuevas localizaciones.

## ESPAÑA

La igualdad entre hombres y mujeres dentro del Grupo DISA está avanzando a un gran ritmo teniendo en cuenta que fue en 2006 cuando por primera vez una mujer accedió a un cargo directivo en el Grupo. Es prioridad para DISA alcanzar en el mediano plazo los objetivos de igualdad contribuyendo a una sociedad más equitativa e igualitaria.

En DISA ha sido notable la tendencia en los últimos años del incremento del peso de la mujer frente al hombre en su personal. **La promoción de mujeres para ocupar responsabilidades avanza en DISA acorde a los tiempos sin necesidad de aplicar políticas de discriminación positiva.** El criterio que prevalece en el Grupo a la hora de promocionar se rige por igualdad plena, valorando los perfiles profesionales y las capacidades con independencia del género y la situación familiar.

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 226 en 2021. En tan solo un año, el aumento de mujeres en cargos intermedios ascendió un 7,6%, mientras que el número de hombres con responsabilidades intermedias en el Grupo descendió un 1,4%.

DISATalenta es la plataforma de evaluación del desempeño que continúa siendo la mejor herramienta para promover el talento del equipo e identificar a la persona más adecuada para cada puesto. Durante el año 2021 se llevaron a cabo 35 cambios organizativos verticales y horizontales dentro del Grupo .

(405-1b)

Empleados/as según clasificación profesional y genero	2021	2020
<b>Alta dirección</b>	<b>31</b>	<b>30</b>
Mujeres	6	8
Hombres	25	22
<b>Mandos intermedios</b>	<b>577</b>	<b>566</b>
Mujeres	226	210
Hombres	351	356
<b>Resto del personal</b>	<b>3.175</b>	<b>3.125</b>
Mujeres	1.268	1.225
Hombres	1.907	1.900
<b>Total</b>	<b>3.783</b>	<b>3.721</b>

Plantilla según categoría laboral y grupo de edad	2021	2020
Cargos Directivos	31	30
< 25 años	-	-
26-35 años	-	1
36-45 años	4	5
46-55 años	10	14
56-65 años	15	8
>66 años	2	2
Mandos intermedios	577	566
< 25 años	-	1
26-35 años	67	71
36-45 años	204	209
46-55 años	224	213
56-65 años	80	71
>66 años	2	1
Resto de la plantilla	3.175	3.125
< 25 años	86	81
26-35 años	681	669
36-45 años	1.005	1.027
46-55 años	991	946
56-65 años	406	393
>66 años	6	9
<b>Total</b>	<b>3.783</b>	<b>3.721</b>

La **estabilidad en el empleo** es un valor dentro de las políticas de personal del Grupo DISA. En España, el **86%** de los contratos tienen **carácter indefinido**, manteniendo así la apuesta de las empresas de DISA por dotar al servicio con personal con experiencia y aumentar la certidumbre sobre la continuidad en los puestos de trabajo. Ha caído dos puntos porcentuales respecto a 2020, debido al aumento en 2021 de contratos temporales para la cobertura de vacaciones y bajas. En 2020, este tipo de contratación fue menor a consecuencia de la caída de la actividad económica y las restricciones a la movilidad establecidas por las autoridades sanitarias como medidas para la contención de los contagios por Covid-19.

(102-8)

Número total y distribución de modalidades de contrato		2021	2020
Contratación	Indefinida	3.260	3.276
	Temporal	523	445
	<b>Total</b>	<b>3.783</b>	<b>3.721</b>
Jornada	Completa	3.552	3.511
	Parcial	231	210
	<b>Total</b>	<b>3.783</b>	<b>3.721</b>

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad	2021	2020
<b>Indefinida</b>	<b>3.260</b>	<b>3.276</b>
<b>Hombres</b>	<b>2.006</b>	<b>2.031</b>
< 25 años	15	28
26-35 años	314	319
36-45 años	561	598
46-55 años	744	729
56-65 años	367	354
>66años	5	3
<b>Mujeres</b>	<b>1.254</b>	<b>1.245</b>
< 25 años	18	19
26-35 años	254	267
36-45 años	494	503
46-55 años	382	358
56-65 años	103	92
>66años	3	6
<b>Temporal</b>	<b>523</b>	<b>445</b>
<b>Hombres</b>	<b>277</b>	<b>247</b>
< 25 años	31	17
26-35 años	88	81
36-45 años	76	71
46-55 años	55	54
56-65 años	25	22
>66años	2	2
<b>Mujeres</b>	<b>246</b>	<b>198</b>
< 25 años	22	17
26-35 años	94	73
36-45 años	81	69
46-55 años	46	32
56-65 años	3	6
>66años	-	1
<b>Total</b>	<b>3.783</b>	<b>3.721</b>

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según clasificación profesional	2021	2020
<b>Indefinida</b>	<b>3.260</b>	<b>3.276</b>
Alta dirección	31	30
Mandos intermedios	567	556
Resto de la plantilla	2.662	2.690
<b>Temporal</b>	<b>523</b>	<b>445</b>
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	10	11
Resto de la plantilla	513	434
<b>Total</b>	<b>3.783</b>	<b>3.721</b>

## PORTUGAL

En el caso de Portugal, no procede hacer comparación con el ejercicio anterior, al tratarse del primer año completo de actividad (como podemos observar en los distintos cuadros a continuación).

(405-1b)

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

Plantilla según categoría laboral y grupo de edad	2021
<b>Cargos Directivos</b>	<b>7</b>
< 25 años	-
26-35 años	-
36-45 años	3
46-55 años	3
56-65 años	1
>66 años	-
<b>Mandos intermedios</b>	<b>127</b>
< 25 años	1
26-35 años	30
36-45 años	72
46-55 años	19
56-65 años	5
>66 años	-
<b>Resto de la plantilla</b>	<b>670</b>
< 25 años	138
26-35 años	309
36-45 años	153
46-55 años	56
56-65 años	13
>66 años	1
<b>Total</b>	<b>804</b>

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

En Portugal, el 73% de los contratos tienen carácter indefinido. A partir de 2022 se monitorizará el mejoramiento en este indicador, el cual se espera que pueda igualarse a las cifras de España en el mediano plazo gracias a los esfuerzos que el Grupo realiza para atraer y retener talento humano.

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad	2021
<b>Indefinida</b>	<b>590</b>
<b>Hombres</b>	<b>254</b>
< 25 años	17
26-35 años	95
36-45 años	99
46-55 años	31
56-65 años	12
>66años	-
<b>Mujeres</b>	<b>336</b>
< 25 años	36
26-35 años	158
36-45 años	102
46-55 años	34
56-65 años	6
>66años	-
<b>Temporal</b>	<b>214</b>
<b>Hombres</b>	<b>71</b>
< 25 años	27
26-35 años	32
36-45 años	7
46-55 años	5
56-65 años	-
>66años	-
<b>Mujeres</b>	<b>143</b>
< 25 años	59
26-35 años	54
36-45 años	19
46-55 años	9
56-65 años	1
>66años	1
<b>Total</b>	<b>804</b>

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

## URUGUAY

En el caso de Uruguay, no procede hacer comparación con el ejercicio anterior, al tratarse del primer año de actividad (como podemos observar en los distintos cuadros a continuación).

(405-1b)

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

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

Plantilla según categoría laboral y grupo de edad	2021
Cargos Directivos	-
< 25 años	-
26-35 años	-
36-45 años	-
46-55 años	-
56-65 años	-
>66 años	-
<b>Mandos intermedios</b>	<b>26</b>
< 25 años	-
26-35 años	4
36-45 años	5
46-55 años	17
56-65 años	0
>66 años	0
<b>Resto de la plantilla</b>	<b>127</b>
< 25 años	14
26-35 años	48
36-45 años	40
46-55 años	20
56-65 años	5
>66 años	-
<b>Total</b>	<b>153</b>

En Uruguay, el 90,84% de los contratos son indefinidos demostrando altos estándares según la legislación local. Se espera que pueda mantenerse o mejorar gracias al trabajo conjunto del grupo a nivel global.

Número total y distribución de modalidades de contrato		2021
Contratación	Indefinida	139
	Temporal	14
	<b>Total</b>	<b>153</b>
Jornada	Completa	153
	Parcial	-
	<b>Total</b>	<b>153</b>

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad	2021
<b>Indefinida</b>	<b>139</b>
<b>Hombres</b>	<b>78</b>
< 25 años	9
26-35 años	21
36-45 años	21
46-55 años	23
56-65 años	4
>66años	-
<b>Mujeres</b>	<b>61</b>
< 25 años	4
26-35 años	25
36-45 años	20
46-55 años	11
56-65 años	1
>66años	-
<b>Temporal</b>	<b>14</b>
<b>Hombres</b>	<b>9</b>
< 25 años	-
26-35 años	3
36-45 años	3
46-55 años	2
56-65 años	1
>66años	-
<b>Mujeres</b>	<b>5</b>
< 25 años	1
26-35 años	3
36-45 años	-
46-55 años	1
56-65 años	-
>66años	-
<b>Total</b>	<b>153</b>

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

## ESPAÑA

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

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género y grupo de edad	2021	2020
Tiempo completo	3.552	3.511
Hombres	2.228	2.232
Mujeres	1.324	1.279
Por grupo de edad	3.552	3.512
< 25 años	78	70
26-35 años	701	695
36-45 años	1.106	1.153
46-55 años	1.180	1.130
56-65 años	479	453
>66años	8	10
Tiempo parcial	231	210
Hombres	55	46
Mujeres	176	164
Por grupo de edad	231	<b>210</b>
< 25 años	8	11
26-35 años	49	46
36-45 años	106	88
46-55 años	47	43
56-65 años	19	20
>66años	2	2
<b>Total</b>	<b>3.783</b>	<b>3.721</b>

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional	2021	2020
Tiempo completo	3.552	3.511
Alta dirección	31	30
Mandos intermedios	559	551
Resto de plantilla	2.962	2.930
Tiempo parcial	231	210
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	18	15
Resto de plantilla	213	195
<b>Total</b>	<b>3.783</b>	<b>3.721</b>

En el año 2021, DISA contrató en España a 1.386 personas (704 hombres y 682 mujeres), en 2020 fueron 840 por la contención de la actividad productiva por las medidas sanitarias contra la COVID-19. La reactivación económica vivida durante 2021 respecto a los niveles del 2020, ha permitido recuperar volumen en la contratación temporal para la cobertura de vacaciones y bajas del personal, especialmente en las estaciones de servicio.

## PORTUGAL

El promedio anual de los contratos a tiempo completo en Portugal alcanza el 98% cubriendo así la práctica totalidad de su plantilla, combatiendo la precariedad y procurando la estabilidad económica.

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género y grupo de edad	2021
Tiempo completo	<b>793</b>
Hombres	318
Mujeres	475
Por grupo de edad	<b>793</b>
< 25 años	135
26-35 años	335
36-45 años	226
46-55 años	78
56-65 años	19
>66años	-
Tiempo parcial	<b>11</b>
Hombres	7
Mujeres	4
Por grupo de edad	<b>11</b>
< 25 años	4
26-35 años	4
36-45 años	1
46-55 años	1
56-65 años	-
>66años	1
<b>Total</b>	<b>804</b>

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional	2021
Tiempo completo	<b>793</b>
Alta dirección	7
Mandos intermedios	127
Resto de plantilla	659
Tiempo parcial	<b>11</b>
Alta dirección	-
Mandos intermedios	-
Resto de plantilla	11
<b>Total</b>	<b>804</b>

## URUGUAY

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

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género y grupo de edad	2021
Tiempo completo	<b>153</b>
Hombres	66
Mujeres	87
Por grupo de edad	<b>153</b>

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género y grupo de edad	2021
< 25 años	14
26-35 años	52
36-45 años	45
46-55 años	36
56-65 años	6
>66años	-
Tiempo parcial	-
<b>Total</b>	<b>153</b>

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional	2021
Tiempo completo	<b>153</b>
Alta dirección	-
Mandos intermedios	26
Resto de plantilla	127
Tiempo parcial	-
<b>Total</b>	<b>153</b>

## ESPAÑA

El número de despidos en España durante el 2021 asciende a 115 personas, sin haber una diferencia importante en el cómputo total entre hombres y mujeres, aunque porcentualmente las mujeres se ven más afectadas.

(401-1)

Número de despidos según género y grupo de edad	2021	2020
<b>Hombres</b>	<b>57</b>	<b>56</b>
< 25 años	2	1
26-35 años	13	13
36-45 años	15	20
46-55 años	12	16
56-65 años	15	6
>66años	-	-
<b>Mujeres</b>	<b>58</b>	<b>34</b>
< 25 años	2	-
26-35 años	13	10
36-45 años	25	10
46-55 años	14	7
56-65 años	4	6
>66años	-	1
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>90</b>

Número de despidos según clasificación profesional	2021	2020
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	13	8
Resto de la plantilla	102	82
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>90</b>

## PORTUGAL

El número de despidos durante el 2021 asciende a 33 personas sin haber una diferencia importante en el cómputo total entre hombres y mujeres, aunque porcentualmente las mujeres se ven más afectadas.

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

## URUGUAY

El número de despidos en Uruguay durante el 2021 se limita a 9 personas: 6 hombres y 3 mujeres, con una tendencia clara del despido hacia los hombres.

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

Número de despidos según clasificación profesional	2021
Alta dirección	-
Mandos intermedios	2
Resto de la plantilla	7
<b>Total</b>	<b>9</b>

### 3.1.2 Remuneraciones

#### ESPAÑA

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

#### (GRI 102-35)

Remuneración media según género en euros	2021	2020
Mujeres	19.779	19.433
Hombres	23.479	23.121

Remuneración media según grupo de edad en euros	2021	2020
< 25 años	18.042	17.654
26-35 años	19.615	19.346
36-45 años	20.538	20.328
46-55 años	23.318	23.210
56-65 años	25.678	24.777
>66años	71.722	59.209

Remuneración media según clasificación profesional en euros	2021	2020 (*)
Alta dirección	126.485	140.367
Personal técnico y mandos intermedios	30.709	30.618
Resto de la plantilla	19.451	19.196

(\*) En 2020, excluido personal Artusa.

#### (405-2)

La brecha salarial entre hombres y mujeres en DISA España en el año 2021 es de 15,76% (15'95% en 2020). Desde 2015 a 2021, la brecha se ha reducido casi en 6 puntos porcentuales en DISA, al pasar del 22% al 15,76%. La brecha salarial de DISA dista 8 puntos porcentuales respecto al dato medio del país ofrecido por los sindicatos más representativos de España en febrero de 2020, en el que establecen la brecha salarial por encima del 24%.

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

#### (202-1)

En España, el salario de categoría inicial estándar de DISA según género es el mismo que el salario mínimo local (se considera el salario mínimo interprofesional (SMI) que se sitúa en 13.510 € en 2021).

En Portugal, el salario mínimo interprofesional se sitúa en 775,8 euros/mes lo que equivale a 9.309,60 € anuales.

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

Como beneficios sociales, tanto para los empleados/as de DISA a jornada completa como el resto pueden disfrutar de seguro de vida, cobertura por incapacidad o invalidez, baja por maternidad o paternidad, fondo de pensiones (sólo para personas del equipo de DISA Península).

Remuneración media de consejeros	2021 (*)	2020 (**)
Consejeros/as	296	293

Cifras en miles de euros.

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

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

## PORTUGAL

A continuación, se detallan las remuneraciones medias en bruto anual de los trabajadores de DISA Portugal en euros. Si bien este periodo es el primero en el que se incorporan a este informe, son la línea base para el análisis en los próximos años, a partir del cual se buscará avanzar en la mejora de las condiciones salariales.

Remuneración media según género en euros	2021
Mujeres	10.888
Hombres	15.563

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

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

Remuneración media de consejeros*	2021
Consejeros/as	-

\*Los consejeros de DISA Portugal no perciben remuneración.

En Portugal, el salario mínimo interprofesional se sitúa en 775,8 euros/mes lo que equivale a 9.309,6 € anuales. El salario medio en DISA Portugal para mujeres es de 10.888 euros y para hombres de 15.563 euros. La brecha salarial en DISA Portugal es del 30,04% siendo este un dato que no se podrá analizar de manera comparativa ya que 2021 es el primer periodo que se dispone de la información para reporte.

## URUGUAY

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

Remuneración media según género en euros*	2021
Mujeres	18.834
Hombres	18.703

\***Tipo de cambio medio (50,685\$/€) según valores de compra (47,99\$/€) y venta (53,38\$/€) a 31 de diciembre 2021 aplicado a las remuneraciones medias en pesos uruguayos.** Fuente: [Instituto Nacional de Estadística de Uruguay](#).

Remuneración media según grupo de edad en euros*	2021
< 25 años	5.231
26-35 años	10.007
36-45 años	19.957
46-55 años	39.211
56-65 años	15.838
>66años	-

\* Tipo de cambio medio (50,685\$/€) según valores de compra (47,99\$/€) y venta (53,38\$/€) a 31 de diciembre 2021 aplicado a las remuneraciones medias en pesos uruguayos . Fuente: [Instituto Nacional de Estadística de Uruguay](#).

Remuneración media según clasificación profesional en euros*	2021
Alta dirección**	-
Personal técnico y mandos intermedios	58.268
Resto de la plantilla	11.689

\* Tipo de cambio medio (50,685\$/€) según valores de compra (47,99\$/€) y venta (53,38\$/€) a 31 de diciembre 2021 aplicado a las remuneraciones medias en pesos uruguayos . Fuente: [Instituto Nacional de Estadística de Uruguay](#).

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

Remuneración media de consejeros*	2021
Consejeros/as	-

\*No existen Consejeros para DISA Uruguay.

El salario medio en DISA Uruguay para mujeres equivale a 18.834 euros y para Hombres 18.703 euros, que muestra que no existe brecha salarial por ser la diferencia inferior al 1%.

### 3.1.3 Políticas de desconexión laboral

#### ESPAÑA

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

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

La medida de “Tus Turnos en un Click” se mantiene operativa en 2021 y depende de las Políticas de Conciliación del Grupo DISA.

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

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

## PORTUGAL

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

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

La concienciación para una vida más activa y saludable.

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

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

- Semana de la Salud: durante una semana se llevan a cabo acciones con el objetivo de promover el conocimiento de buenas prácticas y un estilo de vida más activo y saludable.
- Programa de Becas al Mérito: diseñado para reconocer a estudiantes de 2º y 3º ciclos de Educación Básica, Educación Media y Educación Superior, que se destaquen por sus excelentes resultados académicos y participación en el desarrollo de iniciativas socialmente relevantes.
- Oferta de Kit de Bienvenida: Oferta de material escolar para los hijos de los empleados que se matriculen por primera vez, en el 1er año del 1er ciclo de educación básica;
- Programa de Becas Prácticas Curriculares: dirigido a estudiantes universitarios, mediante la atribución de una beca, a quienes realicen una pasantía con una duración igual o superior a 3 (tres) meses y hasta 9 (nueve) meses.
- Oferta de canasta de nacimiento a todas las madres y padres de PRIO por el nacimiento de un hijo.
- Visitas presenciales a las estaciones de servicio, con el objetivo de promover una mayor proximidad a los empleados, el contacto directo con la central y un mayor conocimiento de PRIO;
- COVID 19 – seguimiento de todas las situaciones de contagio de COVID o posible contacto con el virus, orientando adecuadamente a todos los empleados afectados.
- Firma de Protocolos con diferentes entidades, que atiendan las necesidades de los empleados, en la adquisición de bienes y servicios;

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

En Uruguay, en 2021, no hay vigentes medidas concretas de desconexión laboral, más allá de los que contempla la propia legislación aplicable.

## 3.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### 3.2.1. Organización del tiempo de trabajo

#### ESPAÑA

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

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

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

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

#### Puestos de trabajo a turnos: Acuerdo de adscripción temporal a jornadas continuas

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.

#### Puestos de trabajo en Sedes: Jornadas Flexibles de Trabajo

Desde el año 2018, el Grupo DISA aumentó la flexibilidad horaria como medida de conciliación laboral y personal, incrementando en media hora la horquilla de entrada y salida para el personal de oficina, medida que se ha mantenido durante el año 2021. Su finalidad es dotar a los trabajadores y trabajadoras de una mayor flexibilidad en la hora de entrada y salida de su puesto de trabajo, 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	8.00 – 8.30	15.00-15.30

Esta medida resulta de aplicación a las personas cuyo puesto de trabajo se encuentre físicamente en alguna de las oficinas de DISA: Párroco Villar Reina (Gran Canaria), Fomento y Álvaro Rodríguez López

(Tenerife), Río Bullaque (Madrid) quedando exceptuadas las personas a turno o con horarios diferentes pactados o regulados por convenio colectivo.

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

## PORTUGAL

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

## URUGUAY

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

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

### 3.2.2. Absentismo

(403-2)

Respecto al número de horas de absentismo en el 2021, se evidencia en España un aumento del 11% respecto al 2020, llegando a un total de 803.199 horas. Este incremento está directamente asociado a la aplicación de las medidas y protocolos de prevención contra la COVID-19, que en muchos casos ha conllevado ausencias en los puestos de trabajo, en aplicación de las directrices de aislamiento recomendadas en caso de positivo en test de antígenos o PCR, especialmente agravados en las últimas olas por el incremento en la incidencia.

En Portugal, en 2021 las horas totales de absentismo llegaron a 103.617 mientras que en Uruguay se alcanzaron las 11.758. En ambos casos, la incidencia COVID-19 también afectó a este parámetro, al igual que en el resto del mundo.

### 3.2.3. Conciliación

(103-2)  
ESPAÑA

DISA ha venido fortaleciendo su Política de Conciliación Laboral, Familiar y Personal con herramientas y medidas diseñadas para favorecer el equilibrio adecuado entre el desempeño profesional de las personas que integran su equipo y su vida privada. **El apoyo otorgado por el Grupo DISA a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y a las políticas de igualdad entre hombres y mujeres** demuestra el compromiso que el Grupo DISA tiene con sus empleados.

DISA dispone de una aplicación, DISAConcilia, que aúna todas las gestiones sobre conciliación en DISA. La herramienta incluye un Manual de Política de Conciliación del Grupo con 16 medidas, con el objetivo de aumentar e incorporar más novedades.

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

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

(401-3)

Tasa de retención	2021	2020
Número de personas que se han acogido a permisos parentales	114	114
Mujeres	50	45
Hombres	64	69
De las anteriores, número de personas que han vuelto a ocupar su puesto de trabajo tras el permiso	109	101
Mujeres	48	43
Hombres	61	58
De las anteriores, número de personas que tras ocupar su puesto de trabajo continúan en la entidad después de 12 meses	91	106
Mujeres	33	40
Hombres	58	66
Tasa de retención	80%	93%

## PORTUGAL

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

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

- Oferta de Seguro de Salud para todos los empleados permanentes, con posibilidad de extenderlo a los familiares, con pago de prima reducida.
- Oferta de una canasta de nacimiento a todas las madres y padres de PRIO, al nacer un hijo.
- Programa de Becas al Mérito: diseñado para reconocer a estudiantes de 2º y 3º ciclos de Educación Básica, Educación Media y Educación Superior, que se destaquen por sus excelentes resultados académicos y participación en el desarrollo de iniciativas socialmente relevantes.
- Oferta de Kit de Bienvenida: Oferta de material escolar a los hijos de los empleados, que se inscriban por primera vez, en el 1º año del 1º ciclo de educación básica.
- Obsequio de un regalo a los hijos de los empleados para celebrar el Día del Niño.
- Firma de Protocolos con diferentes entidades, que atiendan las necesidades de los trabajadores y sus familias, en la adquisición de bienes y servicios.
- Organización de una Fiesta de Navidad para los hijos de los empleados.
- Las gasolineras cierran más tiempo en Nochebuena para que todos puedan disfrutar de la Cena de Navidad en familia.
- Celebración del Día de la Familia, que permite a los empleados y sus familias conocer las instalaciones de PRIO.
- 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 para el empleado.
- Posibilidad de adoptar el régimen de teletrabajo, en funciones administrativas.
- Elaboración de cronogramas anuales para gasolineras, que permitan el conocimiento previo de los horarios y organización de sus responsabilidades personales.
- Formación en gestión del tiempo.

Tasa de retención	2021
Número de personas que se han acogido a permisos parentales	73
Mujeres	49
Hombres	24
De las anteriores, número de personas que han vuelto a ocupar su puesto de trabajo tras el permiso	23
Tasa de regreso al trabajo*	32%

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

## URUGUAY

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

- Pago del 50% de la cuota mensual de un club deportivo elegido por la empresa.
- Ausencia por enfermedad: La empresa abona el 100% del salario al empleado por el período de ausencia, debiendo el empleado reintegrar a la empresa lo que el Banco de Previsión Social (BPS - órgano estatal) le abone. Sin este beneficio el empleado cobraría solamente el 70% del promedio de los últimos 6 meses de su salario .
- Vacaciones: Los días se contabilizan de lunes a viernes y no se incluyen los festivos laborables. De acuerdo con la ley, se podrían contabilizar los sábados y festivos laborables.
- Festivos laborables: Son asueto, se trabaja según guardia establecida por las gerencias de cada sector involucrado.

Tasa de retención	2021
Número de personas que se han acogido a permisos parentales	3
Mujeres	2
Hombres	1
De las anteriores, número de personas que han vuelto a ocupar su puesto de trabajo tras el permiso	3
Tasa de regreso al trabajo*	100%

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

### 3.3. SALUD Y SEGURIDAD

(103-2)

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

Durante el 2021, todo el Grupo continuó reforzando su seguimiento, limitando algunas actividades para minimizar los riesgos de contagio a lo largo de la pandemia. Las medidas adoptadas han contribuido a continuar con **buenos indicadores de accidentabilidad**. Por ejemplo, el Índice de Frecuencia de DISA en 2021, que representa el número de accidentes con baja ocurridos durante la jornada laboral por cada millón de horas trabajadas, el cuál fue de 3,75 puntos. Sin embargo, la meta del Grupo DISA continúa siendo que este índice sea cero.

Durante el 2021 continuamos con las medidas de seguridad y salud para reducir los riesgos de contagio por COVID-19 en los centros de trabajo. Estas medidas incluyeron la reorganización de turnos en las estaciones de servicio y la revisión de procedimientos para compatibilizar nuestra obligación de

continuidad de prestar servicios considerados esenciales con el máximo cuidado para proteger la salud de nuestros empleados y clientes.

(403-10)

En cuanto a enfermedades profesionales en el Grupo DISA, no hay actividades laborales con alta incidencia o alto riesgo de determinadas enfermedades para sus trabajadores. En 2021 no se registran fallecimientos por accidentes laborales.

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

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

## ESPAÑA

Indicadores de accidentabilidad	2021*	2020*
Número de accidentes de trabajo con baja	27	25
Índice de incidencia acumulado	7,72	7,14
Índice de frecuencia	3,75	3,26
Índice de gravedad	0,14	0,11
Enfermedades profesionales registradas	-	-

\*Datos de Grupo Disa España sin hotel.

En el ejercicio 2021 el 38% de la plantilla total del Grupo DISA estaba representada por comités de seguridad y salud (Prodalca, DISA Gran Canaria, DISA Gestión Logística, SYOCSA-Inarsa, Distribuidora Marítima Petrogas), al igual que en el ejercicio 2020.

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

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

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

## PORTUGAL

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

## URUGUAY

Uruguay cumplió con su objetivo de accidentes laborales cero, durante los 365 días del año.

### La seguridad y salud, máxima prioridad

DISA activó como prioridad absoluta la seguridad y la salud frente a la COVID-19 en el mes de febrero de 2020, ante los primeros indicios sobre la situación de crisis sanitaria en la que podía derivar la llegada de este virus a España. Se procedió a la elaboración de Planes de Contingencia específicos para la COVID-19 en todos los negocios y durante el 2021 se ha continuado con las medidas necesarias para proteger a los trabajadores de la organización.

Durante el ejercicio 2021, ha ido adaptando los protocolos de seguridad en los distintos centros de trabajo a la evolución de las distintas olas, la incidencia y los criterios y normas establecidos por las autoridades públicas competentes en los diferentes ámbitos geográficos.

A este respecto se creó un correo electrónico para comunicar las incidencias y dudas entre el personal del Grupo en relación con el COVID-19 ([info.coronavirus@disagrupo.es](mailto:info.coronavirus@disagrupo.es)).

### 3.4. RELACIONES SOCIALES

(102-41)

Empleados/as cubiertos por el convenio colectivo, según país	2021	2020
España	95,49%(*)	95,36%
Portugal	100%	-
Uruguay	100%	-

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

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

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

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

(402-1)

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

En el caso de Portugal y Uruguay cumplen con la normativa vigente del país correspondiente.

### 3.5. FORMACIÓN

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

#### ESPAÑA

La adaptación de capacidades y perfiles profesionales a través de la formación continua es una de las líneas estratégicas de DISA en la gestión del talento interno. El objetivo es mantener la motivación de las personas que forman el equipo DISA, mejorar su seguridad y confianza actualizando sus competencias en un entorno cambiante, especialmente por la incidencia de las nuevas tecnologías. Por ello, el número de horas de formación se ha mantenido durante los últimos años por encima de las 100.000 horas. Se resalta que, del total de horas de formación, el 20% está dirigido a la Alta Dirección y los mandos intermedios, frente a un 80% que llega al resto de la plantilla.

(404-1)

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

Durante el 2021, DISA impartió más de 104.000 horas de formación entre las personas que integran el Grupo DISA, incluidas las adscritas al Hotel Sheraton La Caleta (Adeje, Tenerife).

El Grupo organizó más de 14.000 convocatorias, un 19% más que en 2020. Todo ello, a pesar de que las restricciones y variación de escenarios derivados de la gestión por las autoridades sanitarias de la pandemia por COVID-19, que han condicionado y dificultado la organización de todas las actividades formativas. La gestión interna de la formación ha logrado optimizar los tiempos de gestión, aumentando la eficiencia obtenida respecto a ejercicios anteriores.

El aumento de la eficiencia en la formación ha sido notable: con menos horas, hemos realizado más convocatorias, llegando a más personas beneficiadas por las actividades formativas, y obteniendo un mayor número de asistentes.

## Líneas de Actuación

### Plan de Formación Anual

Una de nuestras líneas principales de actuación es la elaboración, con regularidad anual, del Plan de Formación, que constituye uno de nuestros pilares fundamentales. En él se recogen las necesidades formativas indispensables para cada perfil en función de la ficha de descripción de cada puesto de trabajo y las necesidades formativas colectivas de carácter estratégico.

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

Para detectar las necesidades formativas que se incluyen en los planes mencionados, contamos con la colaboración de la Dirección y de los mandos intermedios del Grupo. De esta manera, conseguimos alinear dichas necesidades a los objetivos de cada Negocio/Servicio.

La formación es un factor diferencial clave para un desempeño eficiente y productivo que dé respuesta a las necesidades del mercado y que permita la actualización permanente de los conocimientos y las habilidades para hacer frente a los retos del día a día del equipo DISA.

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

### NOVEDAD 2021

Incorporamos en el Campus Disa un “desarrollo” de la herramienta que permite al equipo de Formación elaborar propuestas formativas adaptadas a las necesidades de cada Negocio y Servicio. La aceptación del 76% por parte de la Dirección de dichos Negocios y Servicios, refleja el acierto en la selección realizada en las propuestas formativas elevadas por el equipo de Formación.

## Impulso de la Autoformación

Además de las formaciones que se definen en el plan formativo, contamos con otra línea de actuación con el objetivo de seguir impulsando la autoformación. A través de talleres de inscripción voluntaria, enfocados principalmente a habilidades de carácter transversal con gran impacto en la compañía, ofrecemos a cualquier persona del Grupo la posibilidad de apuntarse libremente a formaciones de su interés, dándole así mayor protagonismo en su desarrollo profesional y personal. Nuestra intención es seguir trabajando en esta línea para que la oferta y la participación sea cada vez mayor.

## Promoción de la formación Interna

Estos talleres de inscripción voluntaria son una apuesta doble por el talento interno, ya que contamos en muchas ocasiones con personal interno para formar al resto de compañeros/as y su conocimiento y experiencia en la compañía se convierte en un factor clave y enriquecedor para dar mayor valor a estas formaciones.

(103-2 404 404-2)

### Hitos 2021

#### 1º Impulso a la Igualdad efectiva:

La Igualdad entre todas las personas de nuestro equipo y de la sociedad es uno de los principios esenciales para DISA. Desde el área de formación, se complementan las acciones DISA para la Igualdad efectiva con acciones concretas para la mejora de conocimientos y sensibilización de las personas del equipo DISA en esta materia.

Como ejemplos de estos contenidos formativos en materia de igualdad cabe destacar el lanzamiento de una nueva formación para el 100% del equipo sobre uno de los compromisos esenciales para el Grupo en esta materia.

El objetivo de este curso online e interactivo es que todas las personas que forman DISA conozcan los conceptos básicos relacionados con la igualdad, sepan cómo contribuir a su logro efectivo en el día a día y sean conscientes del compromiso de la empresa por seguir dando pasos en este sentido. También, pretende inducir a reflexionar sobre qué puede hacerse como persona y como organización para seguir construyendo una sociedad cada vez más igualitaria.

#### 2º Mejora de experiencia formativa:

DISA introdujo formatos interactivos de alto valor didáctico y cada vez más adaptados a las necesidades de cada puesto, para aumentar el atractivo y eficacia de las actividades formativas on-line.

La primera experiencia versó sobre coordinación de actividades empresariales. La materia concreta difundida fue la aplicación de los principios generales de prevención, englobando las gestiones a realizar cuando dos o más empresas concurren en un mismo centro de trabajo. Esto permite identificar a todas las partes implicadas y las funciones y responsabilidades de cada una, de manera que se pueda garantizar la seguridad durante todo el proceso de colaboración. Participaron más de 500 personas de los distintos negocios y servicios del Grupo, cuyas funciones están relacionadas con la gestión de trabajos concurrentes y la coordinación entre empresas diferentes.

#### 3º La Seguridad y Salud de las personas, prioridad DISA:

Más de 400 personas de la Red de Estaciones de Servicio recibieron formación sobre los riesgos de la Legionela, para:

- Proporcionar los conocimientos necesarios sobre los mecanismos de prevención y control
- Detallar los riesgos y protocolos de actuación específicos
- Capacitar al personal

- Cumplir con la normativa vigente

#### 4º Potenciación de la oferta de Talleres en Abierto de inscripción voluntaria en materias claves:

Esta fórmula formativa pretende cubrir necesidades enfocadas principalmente a habilidades de carácter transversal con gran impacto en el Grupo. Cada vez son más las personas del equipo DISA que se inscriben y así, de primera mano, forman a otras personas del equipo DISA. Supone un impulso notable a la Formación Interna, que contribuye a extraer el máximo potencial al conocimiento y la experiencia dentro de la organización.

Con esta línea formativa, DISA aboga por dar mayor protagonismo a cada empleado/a en su desarrollo profesional/personal, aumentar su motivación y compromiso.

Ejemplos de talleres en abierto de inscripción voluntaria 2021:

- **Cultura Digital y Uso de Herramientas Colaborativas:**

Personas del equipo DISA, expertos en herramientas colaborativas, impartieron webinars para el resto del equipo, a través de Microsoft Teams, sobre herramientas colaborativas como el OneNote y el Planner. Toda persona con licencia Office 365 corporativa DISA podía apuntarse voluntariamente.

#### **Protección de Datos**

La formación en esta materia cada vez es más esencial y delicada para garantizar el correcto tratamiento y respeto a la confidencialidad de la información personal por parte de las empresas. Por ello, en 2021, se realizaron webinars para seguir formando, a un amplio colectivo de personas en los distintos departamentos, sobre los distintos procedimientos de protección de datos con los que cuenta el Grupo.

El formador, en este caso, ha sido el Delegado de Protección de Datos (DPD) del Grupo, principal responsable y experto en la materia.

DISA cuenta con un equipo de profesionales cualificados, con una consolidada experiencia en materia formativa. Estos profesionales se encargan de identificar y entender los objetivos del negocio y en colaborar y aportar soluciones. También asumen la identificación del camino a trazar en cada caso y el reto de convertir su colaboración en la mejor ayuda para recorrerlo con éxito, centrándose en las actividades que aportan mayor valor a la persona beneficiada y al Grupo en su conjunto.

Para llevar a cabo todas las acciones que implica dicho camino, el uso de recursos y herramientas innovadoras es clave. En este sentido, contamos con una plataforma de formación en constante evolución. Trabajamos por hacerla evolucionar constantemente en línea con nuestro proceso de transformación digital y por seguir convirtiéndola en un espacio óptimo para adquirir e intercambiar conocimiento, con una oferta formativa cada vez más digital, atractiva y eficiente, que vaya en línea con las últimas tendencias y necesidades.

El Campus DISA nos permite:

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

De cara a la gestión interna, los resultados se miden en función de los indicadores principales del área (convocatorias, asistentes, horas de formación, etc.), del importe de bonificación aprovechado, entre otros. De cara a la medición de la efectividad de las acciones formativas, los cuestionarios de evaluación/satisfacción, tras finalizar cada acción formativa, continúan siendo una fuente de información clave.

## PORTUGAL

### PRIO formación

En 2021, ESCOLA PRIO invirtió alrededor de 250.000€ en la formación de sus empleados en diferentes áreas y categorías de negocio. Se impartieron casi 35 mil horas de formación al conjunto de empresas en Portugal. De estas, alrededor de 20 mil horas correspondieron a formación externa y 14 mil horas a formación interna.

Número total de horas de formación según clasificación profesional	2021
Alta dirección	151
Mandos intermedios	13.575
Resto de la plantilla	21.064
<b>Total</b>	<b>34.790</b>
Horas de media de formación por empleado/a	43,27

La formación interna es un proyecto que distingue nuestra oferta formativa. En 2021 contamos con 42 formadores internos, con habilidades técnicas y competencias en diferentes áreas que nos permiten contar con una oferta de cursos internos enfocados al negocio y las necesidades específicas de los grupos de trabajo.

Se diseñaron más de 15 nuevos cursos internos, destacando los siguientes:

- Biocombustibles del Futuro
- Conocedor PRIO
- Operaciones de petróleo y gas
- Transición energética
- Puesto de Gestión de Recursos Humanos PRIO
- Servicio y venta activa en Estaciones PRIO
- Comportamiento y Ventas
- PowerBI
- Química de las reacciones
- Caldera de vapor

PRIO obtuvo la certificación como entidad formadora por parte de la DGERT (Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales) con el objetivo de planificar, desarrollar y evaluar diferentes itinerarios formativos dirigidos a sus empleados internos.

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

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

En este sentido, PRIO, porque cree que la formación es una herramienta determinante y motora para el desarrollo y adquisición de competencias de sus empleados y, en consecuencia, en la consecución de los objetivos estratégicos de la organización, ha apostado por la creación de un Proyecto de Formación que se diferencie del resto del mercado, creando dentro de su departamento de Recursos Humanos, ESCOLA PRIO.

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

La obtención de esta certificación es un requisito obligatorio para que PRIO tenga acceso a programas de financiación pública, nacional o comunitaria en el ámbito de la formación profesional. Además, la certificación en un área, curso o acción formativa determinada, definida en la legislación sectorial, habilita a la entidad formadora para desarrollar la actividad de formación profesional objeto de esta normativa. Además, las entidades de formación certificadas están exentas del impuesto sobre el valor añadido (IVA) en sus productos y servicios de formación profesional y sus clientes también pueden deducir de su IRPF los gastos relacionados con la formación profesional adquiridos en las mismas.

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

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

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

- A nivel organizacional (estratégico), analizando las necesidades de capacitación con base en los lineamientos estratégicos de la organización, teniendo en cuenta factores tales como: cambios organizacionales; cambios tecnológicos; internacionalización, innovación de productos; acciones correctivas y de mejora; revisiones de procesos y requisitos legales.
- A nivel de equipos (grupo), teniendo en cuenta las necesidades de formación en una perspectiva colectiva con el objetivo de promover mejores resultados globales en determinados grupos de trabajo, potenciando el trabajo en equipo.
- A nivel de personas, evaluar las necesidades individuales de formación que permitan suplir el déficit de competencias en relación con el respectivo perfil profesional, cambios de funciones y/o adquisición de nuevas tareas, entre otras que correspondan.

PRIO considera que el proceso de evaluación del desempeño es una práctica operativa fundamental de los recursos humanos en el proceso de relevo y diagnóstico de las necesidades de capacitación de sus

colaboradores, ya que permite identificar brechas que necesitan mejorar de acuerdo con los objetivos alcanzados por los colaboradores, ya sea a través de la capacitación u otro, dependiendo de la necesidad de que se trate.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Evaluación por la hoja de competencias - con una ponderación del 60% para la nota final
- Consecución de objetivos - con una ponderación del 40% para la nota final

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

- Niveles de identificación de necesidades (estrategia, equipo, individual)
- Área de intervención
- Inversión
- Prioridad
- Tipo de intervención;

- Contenidos a desarrollar
- Objetivos a alcanzar
- Criterios para evaluar la efectividad
- Identificación de los aprendices
- Intervención sugerida
- Entidad
- Duración (horas)
- Fecha de realización

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

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

#### Plataforma de Adquisición de Competencias: ESCOLA PRIO

En 2021, Escola Prio inició un nuevo proyecto a través de la adquisición de una Plataforma Digital que tiene como objetivo no solo brindar Capacitación E-Learning a sus empleados, sino también centralizar todos los procesos inherentes a la Gestión de la Capacitación en una sola herramienta.

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

En cuanto a las ventajas asociadas a la Plataforma para Prio y sus empleados, se facilitará el acceso en un único espacio a los siguientes **elementos**:

- Varias formaciones: diseño interactivo
- Documentos relativos a la Formación
- Calendario de eventos y sesiones sincrónicas en línea o presenciales, con alertas de inicio y próxima finalización del plazo para la realización de determinada tarea o actividad
- Biblioteca organizada por áreas y que permite repasar contenidos de capacitaciones realizadas anteriormente
- Catálogo de formación organizado por las Escuelas – “Saber Prío, Saber Estar, Saber Fazer” – y que permite a los empleados inscribirse en los cursos de formación de su interés, catalizando la búsqueda y difusión del conocimiento

La Plataforma también cuenta con una funcionalidad de comunicación integrada, que facilita el contacto con formadores internos, responsables de formación y compañeros, lo que fomenta el intercambio, la aclaración de dudas, la ayuda mutua, las buenas relaciones y la socialización, factores que contribuyen significativamente para un aprendizaje efectivo.

Con este proyecto, Escola Prio crea una nueva involucración de toda la organización con el área de Formación, ya que el acceso a la Plataforma se pone a disposición de todos los empleados, haciendo sentir la inversión en las personas, en sus competencias y, también, una mayor proximidad.

En cuanto a las **ventajas** para Prio y el Equipo Escolar de Prio, la Plataforma permite:

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

## URUGUAY

Con la adquisición de DISA en febrero de 2021, se incorporó a Uruguay la herramienta de **digital learning CAMPUS DISA**, con la cual fueron realizadas cuatro formaciones a todo el personal de DISA Montevideo S.A.:

- Código de Ética y Conducta
- Política Integrada de Gestión
- Código de Conducta de Usuarios de Sistemas de información
- Acompañanos en el camino de la Igualdad.

Además, en el proceso de rebranding de nuestra red de Estaciones de Servicio, se desarrolló una web ([www.valordisa.com.uy](http://www.valordisa.com.uy)) especialmente diseñada para conectarnos con todo el personal operativo o administrativo de cada Estación que incorporaba la imagen DISA. En esta primera instancia se dispuso una formación respecto al patrón de atención y servicio esperado en nuestras Estaciones.

Con la implementación del **DISA Talenta**, el 1er trimestre del 2022 y la correspondiente evaluación de competencias a realizar para todo el personal de DISA Montevideo S.A.; se diseñará el plan de capacitaciones y formaciones 2022.

### URUGUAY formación

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

## 3.6. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

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

### ESPAÑA

Durante el año 2020 se iniciaron las negociaciones de 6 Planes de Igualdad, encontrándose aprobados 5 de ellos. El 2021 se cierra con **6 Planes de Igualdad** registrados. En 2022, DISA espera cerrar 6 más de los que 2 ya tienen iniciada su negociación.

Aprobados:

- ESSA
- PRODALCA
- Syocsa-Inarsa Instalaciones y Servicios
- Distribuidora Marítima Petrogás
- DISA Holding Energético
- Gas y Progreso

Con negociación iniciada en 2021:

- DISA Red
- DISA Península

Derivado de las negociaciones de los Planes de Igualdad, el Grupo ha elaborado un Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo, así como un Guía para la protección integral de las mujeres Víctimas de Violencia de Género.

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

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

Para facilitar el acceso e información, se ha habilitado un espacio de Igualdad que recoge toda la información de interés, como el propio plan, datos de las personas que integran la Comisión de Seguimiento del mismo, noticias de interés y accesos directos a las herramientas mencionada

## PORTUGAL

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

## URUGUAY

En el 2021, DISA Uruguay desarrolló un nuevo **Protocolo de Prevención y Actuación** ante casos de acoso sexual o moral, adecuando el mismo a las normas y leyes locales.

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

## 3.7. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

(103-2,405-1)

### 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 2021 DISA España cuenta con 126 personas con discapacidad en nuestro equipo, un 3,32% sobre la plantilla total con el que continuamos duplicando el mínimo establecido por la Ley de Integración social del Minusválido.

Mejoramos estas cifras en algunas empresas del Grupo como en nuestra red de Estaciones de Servicio (5%) y Disa Atención al Cliente (7%).

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

La formación consta de una parte teórica y otra práctica y en DISA hemos estado presentes en las dos etapas. En la primera, con charlas impartidas por representantes de nuestros equipos de SSMA, Selección e Inclusión y DISA Red. En la segunda, permitiendo al alumnado realizar 40 horas de prácticas en algunas

de nuestras estaciones de Tenerife y Gran Canaria. El equipo de cada estación juega un papel esencial en esta fase y es que son sus integrantes quienes, con actitud colaboradora, comparten sus conocimientos y dedican parte de su jornada a mostrar al alumnado el día a día de la estación.

En esta ocasión, han participado en la formación 23 personas con discapacidad y la experiencia ha sido muy satisfactoria para todas las partes implicadas. Prueba de ello, es que 16 personas se han incorporado a nuestra bolsa de empleo por la valoración positiva que han obtenido y dos de ellas ya han sido contratadas para formar parte de nuestro equipo.

Con esta tercera convocatoria, son ya 95 las personas que han realizado esta formación de la mano de DISA desde 2018. Esto es posible gracias a todas las áreas del Grupo implicadas en el desarrollo de esta iniciativa, que se enmarca en nuestro programa DISA Integra y cuyo objetivo es contribuir a la inclusión laboral de personas con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo.

(405-1b)

Empleados/as con discapacidad por clasificación profesional	2021	2020
Empleados/as totales con alguna discapacidad	126	130
Cargos directivos	-	-
Mandos intermedios	9	13
Resto de la plantilla	117	117

## PORTUGAL

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

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

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

En el momento de la solicitud PRIO ENERGY, S.A., contaba con 687 empleados, de los cuales 11 cuentan con certificado polivalente con discapacidad igual o superior al 60%. En este grupo de empleados, 5 se insertan en la casa matriz en funciones administrativas y los otros 5 en las estaciones de servicio, como operadores y gerentes. Dilu Red, LDA cuenta con 1 empleado con discapacidad superior al 60%.

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

A nivel comunitario, promovemos la colaboración con situaciones de crisis o solicitudes de ayuda/donaciones, como, por ejemplo, desde el surgimiento de la Pandemia de Covid 19, hemos proporcionado material de protección personal a instituciones del Municipio de Ílhavo y ventiladores al Hospital de Aveiro.

En cuanto a la contratación, PRIO cuenta con varias áreas profesionales, lo que en ningún caso impide que puedan ser ejercidas por personas con una discapacidad asociada igual o superior al 60%. Así, en 2019, en alianza con un centro de rehabilitación de Vila Nova de Gaia, realizamos la primera pasantía curricular de un joven, víctima de un accidente de tránsito que, con mérito y dedicación, sigue siendo hoy empleado de PRIO.

(405-1b)

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

En DISA Uruguay, en 2021 no ha habido personas con discapacidad incorporadas en plantilla.

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

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

ESPAÑA

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

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

### 2. Derechos Humanos:

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

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

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

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

### 19.3. Con los clientes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(412-2)

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

(406-1, 411-1)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Número de denuncias/Año	Nuevas	Cerrada	Descartada	En curso (*)	Total
2021	5	84	14	6	109
2020	2	79	19	10	110
2019	7	117	17	7	148

(\*) a 31 de Dic de cada año

Las denuncias que figuran como:

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

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

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

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

El número de denuncias se mantiene estable respecto al ejercicio 2020, mejorando el número de casos cerrados respecto al total.

**B. Canal de Prevención y Actuación "acoso laboral, sexual y/o relación de sexo"**, que efectivamente sustituyó al Canal Comunícate en el 2020, que tiene su propio link en la intranet de DISA; lo que se indica del Canal de Denuncias es que se indica al denunciante si quiere registrar una denuncia de esa índole, en este propio canal se ha puesto un link al anterior.

## PORTUGAL

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

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

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

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

### *Proveedores*

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

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

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

### *Prohibición del Acoso*

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

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

## **URUGUAY**

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.

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

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

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

Grupo DISA dispone de un Modelo de Prevención y Detección de Delitos (MPDD) que cuenta con medidas y controles diseñados para prevenir y mitigar al máximo el riesgo de que se cometa cualquier actuación delictiva en nuestra organización. Las medidas que integra el Modelo de prevención y detección de delitos afectan a los tres ejes fundamentales en la empresa: *personas, procesos y sistemas*.

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

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

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

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

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

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

En 2019, el Grupo DISA obtuvo el **Certificado de Sistema de Gestión de “Compliance Penal” UNE19601 por parte de AENOR, siendo el Grupo DISA la primera empresa canaria y la primera de hidrocarburos en obtenerla a nivel estatal**. DISA cuenta con este certificado vigente hasta 2022, momento en el que procederá a tramitar oficialmente su renovación. **Dicha certificación aumenta las garantías y la transparencia de cara al entorno y sus agentes económicos, políticos y sociales, sobre el respeto del Grupo DISA al ordenamiento jurídico vigente en el ámbito penal.**

(103-3)

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

Con relación al blanqueo de capitales, el Grupo DISA dispone de un Manual para la Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, según se recoge en el artículo 2 de la Ley 10/2010 de 28 de abril, que está adaptado a los cambios normativos establecidos en el RD 11/2018. Este Manual se ha vuelto a actualizar durante 2021, para adaptarlo a los cambios normativos establecidos en el Real Decreto-Ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en materia de prevención del blanqueo de capitales.

Dentro de las distintas políticas con las que cuenta el modelo (MPDD), se encuentra la de Conflicto de Intereses, cuyo objeto es establecer los procedimientos de actuación que deberán seguirse en DISA en materia de prevención, o en su caso, 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 Proveedores. Las personas del equipo DISA incluidas en el manual de autoridades han recibido formación específica sobre esta política a través del Campus DISA.

(205-2)

De forma genérica, 639 personas han recibido en 2021 formación concreta sobre la política de anticorrupción que resulta de aplicación en el Grupo DISA. Los directivos de DISA recibieron esta formación en ejercicios anteriores, y, de momento, se descarta repetir estos contenidos salvo que haya cambio legislativo que requiera su actualización.

Número de personas que han recibido formación sobre la Política anticorrupción, por categoría profesional	2021	2020
Resto de la plantilla	604	555
Mandos intermedios	34	50
Alta Dirección	1	25
<b>Total</b>	<b>639</b>	<b>630</b>

(205-3)

En los ejercicios 2021, 2020-2017 no se ha registrado ningún caso confirmado de corrupción en las sociedades del Grupo DISA.

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

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

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

Desde hace diez 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, que ha cumplido su primera década de vida en el 2021, ha experimentado un continuo crecimiento y profesionalización trabajando para dar vida a proyectos y colaboraciones que contribuyan a una mejora y transformación real del entorno en el que desarrolla su actividad. La aportación del Grupo a la Fundación fue de 2.100.000 euros en el ejercicio 2021.

## 6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

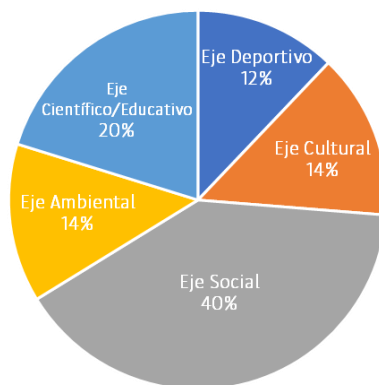
### 6.1. IMPACTO DE LA ACTIVIDAD EN LA SOCIEDAD

(103-2, 103-3)

La Fundación DISA continúa canalizando la principal contribución del Grupo DISA para la mejora de las condiciones sociales, la inclusión y la igualdad en la sociedad, al margen del progreso que genera sobre la misma la propia actividad económica todas las empresas que integran el Grupo.

En el ejercicio 2021, el Grupo DISA, único donante monetario de la Fundación DISA, aportó más de 2.100.000 euros, que fueron destinados a la realización de 85 iniciativas, de las cuales más del 36% se corresponden con acciones vinculados al eje social (31 acciones del total).

Distribución del presupuesto 2021 por áreas de actividad



Si en el 2020 la Fundación debió centrar una parte muy importante de su energía en dar forma a iniciativas que contribuyeran a paliar la situación generada por la COVID-19, en el 2021, la crisis provocada por el volcán de la isla de La Palma, justificó la asignación de fondos extraordinarios a iniciativas orientadas a tratar de paliar la dramática situación que atravesaban las familias residentes en los municipios afectados por la erupción.

Una de las principales virtudes de las entidades del tercer sector, es su agilidad, su forma rápida y eficaz de actuar sobre las cuestiones más urgentes de nuestra sociedad. La fundación DISA es una convencida de esta realidad y por ello está en permanente contacto y escucha activa de las entidades que trabajan de forma directa con los colectivos más vulnerables de nuestra sociedad, con la intención de poder identificar las líneas que deben ser desarrolladas de forma más urgente.

En este sentido, año tras año desde su nacimiento, la entidad refuerza y da forma a nuevas alianzas estratégicas con estas entidades, a fin de contribuir con la aportación de fondos para apoyarlas en la necesaria labor que realizan con las personas que más ayuda requieren.

En el año 2021, en el que las consecuencias generadas por la crisis sanitaria por la COVID-19 se mantuvieron vigentes entre los colectivos más vulnerables, la Fundación mantuvo su aportación a iniciativas orientadas con especial energía a la infancia, la salud mental y al apoyo a la comunidad educativa contribuyendo así a paliar los efectos negativos de la crisis y fortaleciendo la resiliencia de las comunidades y grupos de los territorios donde DISA desarrolla sus actividades.

Acciones 2020	423.000 €
Acciones 2021	114.000 €
Previsión 2022	120.000 €
<b>Total acciones COVID</b>	<b>666.000 €</b>

Asimismo, desde el primer momento tras la erupción del volcán de la Palma el 19 de septiembre de 2021, el equipo de la Fundación DISA se puso en contacto directo con responsables municipales de los entornos afectados, así como con entidades que actuaban en la isla a fin de ponerse a disposición para contribuir a paliar el drama que se generó en la isla y sus habitantes. De esta forma, la Fundación destinó en 2021 111.940 € a la compra de material de primera necesidad que fue donado de forma directa, así como a la puesta en marcha de proyectos de emergencia social y de apoyo emocional.

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

La Fundación DISA, cuya actividad se centra en el desarrollo de actuaciones vinculadas a diversas áreas de actividad (cultura, deporte, educación, social, ambiental y de investigación), toma la agenda 2030 como referencia e hilo conductor para dar forma a iniciativas que contribuyan de forma eficaz a la hoja de ruta que suponen los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Al igual que en el ejercicio anterior, en el año 2021, la Fundación orienta una parte importante de su actividad hacia la salud y bienestar, así como también la lucha contra el hambre y el fin de la pobreza (ODS 1, 2 y 3). Con especial fuerza e incidencia, ha actuado en todo lo relacionado con la protección a los menores más vulnerables, no sólo en cuanto al acceso a bienes básicos, sino además en la aportación de herramientas y estrategias que les permitan un desarrollo emocional saludable, el acceso a la educación a distancia (ODS 4, 10).

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

ODS	METAS DE DESARROLLO DE LOS ODS	Proyectos Fundación DISA vinculado
1. Poner fin a la pobreza	1.2 Reducción de la pobreza relativa en todas sus dimensiones. 1.3 Implantación de sistemas de protección social. 1.4 Garantía de acceso a servicios básicos y recursos financieros.	Determinados proyectos de la Línea de Ayudas Sociales, Mochilas Llenas y acciones de acción social vinculadas a la crisis generada por el volcán de la Palma.
2. Hambre y seguridad	2.2 Poner fin al hambre. 2.1 Poner fin a todas las formas de malnutrición.	Donación alimentos y colaboración con Banco de alimentos de Las Palmas.
3. Salud y bienestar	3.4 Reducción de enfermedades no transmisibles y salud mental.	Escuela de familias y Escuela de profes, con acciones específicas vinculadas a la salud mental. Formación en mindfulness para enfermos crónicos. Proyecto Bregando con la brecha orientado a comunidad educativa de diversos centros con un especial interés en la promoción de hábitos y comportamientos saludables desde el punto de la salud mental. Determinados proyectos y acciones en el marco de la Línea de Ayudas sociales, convocatoria extraordinaria de menores, etc.

4. Educación	4.1 Asegurar la calidad de la educación primaria y secundaria.	Escuela de profes, proyectos de la convocatoria extraordinaria de menores en riesgo de exclusión, proyecto de Brecha digital.
	4.3 Asegurar el acceso igualitario a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.	
	4.4 Aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.	Cátedras de jóvenes emprendedores de la ULL y ULPGC, Formación en competencias digitales con la FULP y proyecto "Dando con la tecla" orientado a jóvenes en exclusión social para formarles en competencias tecnológicas orientadas al empleo.
	4.5 Eliminación de la disparidad de género y colectivos vulnerables.	Proyectos apoyados en el marco de la línea extraordinaria de menores o proyecto "Bregando con la brecha", todos ellos orientados a fomentar la igualdad de oportunidades y de acceso a recursos educativos de menores vulnerables. Proyecto "Crea como una artista canaria del S.XX" orientado a aumentar la visibilidad de la mujer en el arte entre los escolares y equipos docentes. Iniciativa Editatona Gran Canaria orientada a aumentar la presencia de biografías de mujeres en la Wikipedia.
	4.7. Asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.	Todos Somos Uno, Todos Olímpicos, Proyectos de educación ambiental.
	4.A Mejora de instalaciones educativas inclusivas y seguras.	Dotación de material deportivo inclusivo a centros educativos.
5. Igualdad de género y empoderamiento	5.1 Poner fin a la discriminación.	Editatona Gran Canaria, "Crea como una artista canaria del S.XX".
	5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.	Todos somos uno.
6. Agua y saneamiento	6.6 Protección de los ecosistemas relacionados con el agua.	Proyectos de Educación Ambiental
7. Energía	7.2 Aumentar la proporción de energía renovable en el conjunto de las fuentes energéticas.	La apuesta del Grupo DISA en general. Proyecto ENERGETIC de la Fundación.
10. Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos	10.2 Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.	Mochilas llenas, Línea de Ayudas Sociales y colaboraciones social, así como iniciativas de emergencia social ejecutadas en la isla de la Palma a consecuencia de la crisis del volcán.
11. Ciudades	11.1 Asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales.	Línea de Ayudas sociales (algunos proyectos), Barrios inclusión a través del arte.
	11.4 Redoblar los esfuerzos para proteger y salvaguardar el patrimonio cultural y natural del mundo	Educación cultural (proyectos culturales en general).
	11.6 Reducir el impacto ambiental negativo per cápita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo.	Proyectos de Educación Ambiental.
12. Producción y consumo sostenible	12.8 De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.	Proyectos de Educación Ambiental.
13. Cambio climático	13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.	Proyectos de Educación Ambiental.

14. Océanos	14.2 De aquí a 2020, gestionar y proteger sosteniblemente los ecosistemas marinos y costeros para evitar efectos adversos importantes, incluso fortaleciendo su resiliencia, y adoptar medidas para restaurarlos a fin de restablecer la salud y la productividad de los océanos.	DISALab.
16. Paz y justicia	16.1 Reducción de todas las formas de violencia.	Todos Somos uno, Línea de ayudas sociales (algunos).
	16.5 Reducción de la corrupción y el soborno.	Procedimientos del Grupo para la prevención del delito y el blanqueo de capitales.
	16.6 Creación de instituciones eficaces y transparentes.	Auditoría de cuentas voluntaria de la Fundación.
17. Alianzas para lograr los objetivos		Nuestra forma de trabajar.

De forma detallada, podemos destacar las siguientes cuestiones:

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

**ODS 2 Hambre cero:** Tradicionalmente desde la Fundación se realizan campañas de donación de alimentos a entidades que gestionan su recogida y entrega a los colectivos más necesitados. En el año 2021 se realizaron además acciones de donación de alimentos, así como de recursos económicos al Banco de Alimentos de la provincia de Las Palmas.

**ODS 3 Salud y bienestar:** Además de diversas sesiones del proyecto “Escuela de Familias” y “Escuela de Profes” vinculadas a la salud y la prevención, en el 2021 se ejecutaron acciones muy ligadas a la salud mental y prevención de situaciones de riesgo, tanto en el entorno hospitalario, como en el de la comunidad educativa. En este sentido, el proyecto “Bregando con la Brecha” nace como experiencia piloto para identificar las necesidades reales de los equipos docentes de Canarias vinculadas a la salud mental, adquisición de herramientas de autocuidado, etc.

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

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

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

En este sentido, destaca la celebración de la Editatona Gran Canaria, un evento en el que se redactaron y publicaron biografías de mujeres relevantes de Canarias en la Wikipedia, en un intento por aumentar el porcentaje de mujeres de esta fuente de información. Asimismo, en el 2021, de la mano del colectivo internacionalmente reconocido PSJM, lanzamos el proyecto “Crea como una artista canaria del S.XX” orientado a dar visibilidad a algunas de las mujeres artistas que trabajaron en Canarias entre los escolares.

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

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

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

En el 2021, seguimos trabajando de forma firme en este sentido a través de las acciones vinculadas a las crisis generadas por el COVID-19 y el volcán de La Palma.

**ODS 11 Ciudades y comunidades sostenibles:** Somos unos fieles convencidos y promotores de la necesidad de trabajar por la conservación y el acceso al patrimonio cultural de nuestro entorno, así como de contribuir a una mayor valoración, respeto y apego a los entornos urbanos más desfavorecidos.

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

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

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

### Nuestras aportaciones desde Portugal

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

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

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

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

Iniciativas:

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

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

Iniciativas:

- Donaciones a los Bomberos Voluntarios de las localidades donde abrimos nuevas Estaciones de Combustible.
- 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 2021 un grupo de empleados pasó un día de voluntariado ayudando a mejorar las condiciones de un Hogar Infantil Residencial.
- Donación a la Associação Aconchegar para el proyecto “Lleva una cama a quien más lo necesita” tras la pandemia de Covid-19.
- Apoyo con combustible al Banco de Alimentos Conta a Fome

3. CONTIGO MOVEMOS IDEAS (enmarcados en los ODS 4: Educación de calidad y ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico)- Nos mueve el compromiso y la visión de un futuro mejor, un futuro construido entre todos. Estamos continuamente buscando nuevas soluciones, invirtiendo en jóvenes emprendedores y nuevos talentos en Portugal con quienes compartimos este ideal de un futuro más sostenible.

Iniciativas:

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

### Nuestras aportaciones desde Uruguay

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

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

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

En 2021 se recolectaron un total de 140.000€ aproximadamente entre clientes y Estaciones de Servicio, siendo 19.000 € lo directamente aportado por DISA Montevideo S.A.

## 6.2. ACCIONES DE ASOCIACIÓN Y PATROCINIO

### Fundación DISA

(413-1)

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

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

Con el fin de poder seleccionar algunas de estas iniciativas de forma justa y objetiva, se han establecido distintas convocatorias de Líneas específicas de ayuda, tales como la Línea extraordinaria de ayudas a entidades que atienden a menores o la Línea de Ayudas sociales, dotadas con alrededor de 90.000 € y 100.000 € respectivamente.

(102-43)

### Empleo y desarrollo local

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

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

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

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

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

## Apoyo y patrocinio deportivo

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

El año 2021 ha continuado marcado por la crisis sanitaria y las restricciones decretadas por las autoridades en las distintas oleadas de esta pandemia que hemos sufrido a lo largo del año. Esto ha afectado a las actividades de ocio y deporte, y a la práctica totalidad de los deportes que patrocina el Grupo DISA.

Tras la celebración a puerta cerrada de las diferentes competiciones durante la temporada 2020-2021, la temporada 2021-2022 comenzó con la presencia de público con aforos limitados, que han variado en función de los niveles de medidas preventivas que establecían las autoridades sanitarias competentes según la evolución de la pandemia.

Una vez revisados en 2020 todos los acuerdos de patrocinio y tras adecuarlos a la situación generada por la pandemia, en el año 2021 hemos mantenido el compromiso de DISA con el deporte y con la afición canaria.

DISA ha dado continuidad al apoyo a la igualdad de género en el deporte como uno de los criterios prioritarios a la hora de elegir las acciones de patrocinio en el ámbito deportivo. El Grupo continúa así apoyando al motor y a los principales equipos de fútbol y baloncesto en las competiciones oficiales, al tratarse de las disciplinas deportivas que mayor número de aficionados concentran en el Archipiélago.

También ha mantenido su apoyo a aquellas competiciones internacionales celebradas en las Islas, que han contribuido a la promoción de las islas como destino turístico, para ocio y deporte, tan importante para la reactivación económica del Archipiélago en unos momentos tan necesarios. DISA sigue así profundizando en el compromiso con el desarrollo sostenible de las comunidades en las que opera este Grupo.

### Apoyo y compromiso con el motor canario

Continúa siendo una de las modalidades deportivas que más seguidores tiene en las Islas Canarias manteniendo el equipo DISA Copi Sport en el campeonato autonómico.

El equipo DISA Copi Sport, mantuvo su compromiso de fomentar la igualdad de género en esta disciplina deportiva y en 2021 siguió en competición la piloto Arminda Falcón, que fue seleccionada dentro del programa Escuela de Pilotos.

Además de esta clara apuesta por la introducción de mujeres piloto, el equipo dobló sus esfuerzos manteniendo en la alta competición a la pareja formada por Enrique Cruz y Yeray Mujica, que consiguió proclamarse de nuevo Campeones de Rally de Asfalto de Canarias 2021.

### Fútbol y baloncesto

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

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

### Apoyo al deporte femenino: Igualdad de género

DISA mantiene el patrocinio no solo al equipo femenino del motor, si no que continúa apoyando a diversos equipos canarios de diferentes disciplinas deportivas: al UD Granadilla de fútbol, que milita en la primera

división nacional de fútbol femenino; al Club Baloncesto Clarinos, equipo de la liga femenina de primera división; o el Club Vóley Haris, que juega en la super liga femenina 1 de vóley.

Un año más se celebró el Torneo Internacional de Tenis Femenino ITF. Un torneo que volvió a situar al Archipiélago canario en el mapa mundial del deporte élite y que impulsa la imagen de las Islas Canarias además del retorno económico que supone este tipo de eventos para Canarias.

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

### Deporte tradicional: Lucha y vela canaria

El compromiso de DISA con ambos deportes autóctonos se mantuvo en 2021.

Tras el parón de 2020, el equipo DISA Roque Nublo de Vela Latina, que cuenta con el apoyo de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, reanudó la competición.

La Covid impidió la celebración de la competición de la Liga DISA Gobierno de Canarias de Lucha Canaria, que tendrá que esperar hasta 2022 para retomar su calendario.

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

## PORTUGAL

Aunque en 2021 los acontecimientos siguen muy condicionados por la pandemia, PRIO mantuvo su apoyo a algunos de los territorios en los que ha invertido en los últimos años. Son el Surf, el Fútbol y el Avión Acrobático. Desafortunadamente, el territorio de la música, donde PRIO había ido ganando terreno antes de la pandemia, no fue posible retomar debido a la falta de celebración de los diversos festivales de música de verano en Portugal.

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

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

### Fútbol, Baloncesto y Balonmano Playa

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

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

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

En 2021 PRIO patrocinó al equipo de la Escuela de Formación de Espinho que acabó en la final del Europeo de Balonmano Playa. Es bien conocida la importancia de los patrocinadores para estos éxitos y para el

reconocimiento continuo de las modalidades, los jugadores y los clubes, por lo que PRIO se enorgullece de los resultados alcanzados.

## Surf

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

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

En 2021, además de este apoyo a las escuelas, nos sumamos al evento Softboard Heroes. Este evento, nuevo en Portugal, es un evento solidario, con el objetivo principal de promover y contribuir a un conjunto de asociaciones sin fines de lucro, a través de una competencia de surf original y divertida. Contó con un grupo de los mejores surfistas nacionales y varios invitados, quienes compitieron entre ellos para poder recaudar la mayor cantidad de dinero para una de las cuatro asociaciones que cada una representaba.

## Ciclismo

El ciclismo es apodado en Portugal como la “carrera reina”. Reúne a muchos aficionados y equipos históricos. PRIO ya había patrocinado al equipo del Clube de Ciclismo de Tavira en el pasado, pero en 2021 apoyó al equipo ciclista EFAPEL que acabó ganando la 82ª edición especial de la Volta a Portugal, organizada por la Federación Portuguesa de Ciclismo (FPC). Como PRIO, Volta a Portugal lleva el deporte fuera de los grandes centros urbanos, promoviendo la descentralización, el ejercicio físico, la protección del medio ambiente, la movilidad urbana, el encuentro generacional y la fiesta.

## Vuelo acrobático

Por tercer y último año, en 2021 PRIO patrocinó un avión acrobático. El avión con los colores de PRIO, surcó los cielos de Portugal, siempre bajo el mando del Comandante Luís Garção. Un Pitts Special S-2B, considerado por muchos pilotos una auténtica leyenda viva, ya que es la mejor versión biplaza de todos los Pitt construidos hasta la fecha. Es uno de los aviones preferidos y mejor preparados para el entrenamiento y la instrucción de vuelos acrobáticos, tanto que en su primer año de servicio con PRIO inauguró la Red Bull Air Race en Portugal.

En 2021, a pesar de que se cancelaron muchos eventos, fue posible ver varios PRIO Air Shows en todo el país, con los bucles del capitán haciendo las delicias de quienes observan desde tierra. Este patrocinio reforzó los atributos de irreverencia y juventud que caracterizan a la marca PRIO y asociaron calidad y desempeño a su combustible.

## Música

El Covid impidió la celebración de festivales de verano en Portugal, por lo que en 2021 PRIO no patrocinó ningún evento de esta naturaleza ni continuó con su proyecto 'Like a Bus', sin embargo, mantuvimos un estrecho contacto con nuestros socios en este territorio.

## URUGUAY

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

Además del acompañamiento DISA Uruguay aportó a la Fundación 4.100.000 pesos uruguayos (cerca de 90.000€ al cambio).

## 6.3. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

(204-1)

ESPAÑA

Proveedores

En el año 2021 DISA en España tuvo 4.104 proveedores activos de los que 3.805 son locales, lo que representa, en términos relativos, un aumento del 3% respecto a 2020, debido a la paulatina recuperación de la actividad que en 2020 se había ralentizado por las restricciones de movilidad y actividad social y económica derivados por la pandemia mundial. El número de contrataciones y suministros con proveedores locales, como parte del compromiso de DISA con el desarrollo local, continúa siendo del 98%.

El Grupo DISA cuenta con implantación territorial en toda España, debido a la alta dispersión geográfica de sus 485 centros de trabajo. Para este informe en lo relativo a la actividad del Grupo en España, consideramos como proveedor local a todas las empresas radicadas en este país.

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

En 2021 comenzó la actividad de DISA en Portugal y Uruguay, a continuación, se describe el número de proveedores con el que interactúa el Grupo en cada país y su procedencia local o internacional.

PORTUGAL

Proveedores

El Grupo PRIO en Portugal no dispone todavía de una gestión centralizada de proveedores, por lo que a la fecha de este informe no se dispone de esta información, más allá de los relativos al Sistema de Gestión de la Calidad para el que la organización está certificada. En cuanto a los proveedores podemos informar que el 87% de los registrados son portugueses y el 13% extranjeros.

URUGUAY

Proveedores

DISA Uruguay cuenta con 1.321 proveedores activos (considerando como activos aquellos con los cuales la compañía ha operado en los últimos 5 años) de los que 1.237 son locales, lo que representa, en términos relativos, un 94% del total de proveedores. Durante el 2021 fueron dados de alta 94 proveedores, lo que representa un aumento mayor del 6% respecto a los últimos 5 años.

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

ESPAÑA

Compras

El Grupo DISA cuenta con un procedimiento general de Compras, el cual pretende regular la gestión con los proveedores, la justificación de sus costes, establecer un flujo de autorizaciones para su aprobación, así como reducir los riesgos inherentes a los procesos de compra.

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

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

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

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

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

## PORTUGAL

### Compras

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

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

## URUGUAY

### Compras

DISA URUGUAY cuenta con cinco procedimientos para la Gestión de sus proveedores, abarcando desde un Plan de Calidad para la gestión de los mismos, evaluación de proveedores y otros tres procedimientos más con el objetivo de establecer las principales funciones, y responsabilidades del proceso de Gestión de Contratación de Bienes y Servicios (CBS), desde la identificación y análisis de necesidades, de la planificación de demanda o la solicitud de contratación, hasta el recibimiento del bien o servicio y el cierre de contrato.

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

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

- a) **Legalidad:** La Empresa cumple la legislación aplicable, reconociendo derechos y obligaciones acordadas contractualmente, así como prácticas locales;
- b) **Moralidad:** La conducta de los empleados y proveedores tiene que ser, además de lícita, compatible con la moral, la ética, la buena fe, las mejores prácticas del mercado y los procedimientos del Código de ética y conducta de DISA.;
- c) **Impersonalidad:** La visión corporativa y no la visión personal da línea a las acciones de los empleados involucrados en los procesos de contratación de Bienes y Servicios, alejando condiciones o discriminaciones que afecten la competitividad;
- d) **Igualdad:** Los invitados a participar de proceso de contratación tienen igual tratamiento;
- e) **Transparencia:** Todos los participantes tienen acceso a las informaciones relevantes y necesarias del proceso de contratación, respetada la política de seguridad de la información;
- f) **Economía:** Se buscan los mejores resultados económicos en la contratación, a través de procesos competitivos;

- g) **Vinculación a la solicitud de cotización:** En la elección de la propuesta vencedora, se respetan las condiciones establecidas en la solicitud de cotización y en las modificaciones en ella realizadas;
- h) **Juzgamiento objetivo:** La selección de las propuestas es realizada según criterios objetivos y adecuados al tipo de contratación.

#### **Generación de Instrumento Contractual**

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

- a) En la contratación de un bien o servicio es indispensable la emisión del instrumento contractual, excepto en la contratación directa por bajo monto. (compras menores a USD 10k)
- b) CBS (Cleaning Business Software) debe establecer uno o más modelos estandarizados de contrato, consultando al área Jurídico de 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.

Un proveedor crítico es aquel que pueda colocar en riesgo:

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

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

(103-3, 308-1)

#### **Cadena de suministro**

##### **ESPAÑA**

DISA cuenta con un procedimiento de Homologación de Proveedores que vela por identificar los riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza en los procesos de las compras, considerando criterios financieros y no financieros (ambientales, seguridad, relativos al personal, entre otros). Este procedimiento además permite cuantificar y realizar un seguimiento adecuado a los proveedores, así como identificar los riesgos ambientales, relativos a los derechos humanos, ciberseguridad, protección de datos y penales en la cadena de suministro. Además, como medida de refuerzo, se encuentra en fase final de desarrollo y aprobación el procedimiento de Evaluación de Proveedores, que medirá el desempeño de los mismos en cumplimiento de las condiciones acordadas en el contrato.

En 2021, se ha trabajado en la ampliación del Procedimiento de Homologación de Proveedores, incorporando el proceso de Evaluación, que quedará aprobado en los primeros meses de 2022. La metodología empleada para la aplicación del procedimiento es a través de herramientas internas propias, con la colaboración de los departamentos y negocios competentes. Los criterios empleados para la homologación son los siguientes:

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

2. Responsabilidad laboral y de derechos humanos: se miden por las respuestas favorables a un cuestionario en esta materia que vela por la inclusión, políticas sociales y RSC.

En cuanto a la evaluación, tendrá como objetivo medir el desempeño de los proveedores conforme a las condiciones acordadas en el contrato.

(308-2)

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

Con la única excepción registrada en el área de transporte, en donde se localiza riesgo por repercusiones ambientales por el retraso en los suministros de repuestos y deterioro total del material a sustituir en los camiones. Un factor que se ve afectado por la poca disponibilidad para actuar en la reparación de averías por parte de los talleres en las islas menores.

Para abordar la reducción de riesgos en este ámbito se ha incluido en la siguiente propuesta en el plan de mejora: Disponer de stock de repuestos suficiente, aun no siendo necesario por precaución.

(414-2)

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

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

## PORTUGAL

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

(103-3, 308-1)

### Evaluación de proveedores DISA Uruguay

El proceso de evaluación del proveedor consta de dos etapas:

- Evaluación Inicial
- Evaluación Continua

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

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

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

La valoración es registrada por CBS en el CATÁLOGO DE PROVEEDORES CRÍTICOS.

Es un objetivo del área de CBS, para el año 2022, trabajar en la ampliación del Procedimiento de Evaluación de Proveedores, tratando de incorporar la misma metodología y criterios del Grupo DISA 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.

## 6.4. CONSUMIDORES

### Salud y seguridad de los consumidores

(416-1)

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

(417-1)

En cuanto a la calidad de los combustibles que comercializamos, todos ellos cumplen sus especificaciones técnicas y las normas de etiquetado legalmente establecidas. Ofrecemos además productos con aditivos que mejoran el rendimiento y limpieza del motor. La gestión de la calidad se sustancia con la normativa de calidad que requerimos a nuestros contratistas y con el control añadido de nuestros laboratorios en todas las instalaciones de almacenaje. En 2021, los laboratorios de DISA realizaron 9.779 ensayos de calidad, 1.777 más que en 2020, reflejo de la reactivación paulatina de la economía tras un año que se vio afectado por la paralización obligada que tuvo que realizarse en la toma de muestras en la red de estaciones de servicio en los meses de confinamiento por la pandemia, ante la imposibilidad de realizar dichos controles con las necesarias medidas de distancia social que requería la situación sanitaria.

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

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

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

### Sistemas de reclamación y quejas

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

ESPAÑA

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

- 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 Fax 922 23 86 81.
- En las líneas telefónicas de atención al cliente publicadas en <https://www.disagrupo.es/conoce/atencion-al-cliente/>

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

- Una vez recibida una queja o reclamación a través del formulario web o en las direcciones de correo electrónico del servicio de atención al cliente, publicadas en <https://www.disagrupo.es/conoce/atencion-al-cliente/>, se procede a registrarla asignándole un número de referencia, que se pone en conocimiento del cliente en la dirección de correo electrónico facilitada para esta gestión.
- Una reclamación registrada se responderá en el plazo más breve posible, como máximo en un mes desde su recepción.
- Para conocer el estado de su queja o reclamación puede contactar con el servicio de atención al cliente en el 900 818 411 o en la dirección [atencionclientes@disagrupo.es](mailto:atencionclientes@disagrupo.es).
- A los efectos de lo previsto en el artículo 21.4 del Texto Refundido 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias, así como del artículo 40 de la Ley 7/2017, de 2 de noviembre, por la que se incorpora al Ordenamiento Jurídico Español la Directiva 2013/11/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de mayo de 2013, relativa a la resolución alternativa de litigios en materia de consumo, se informa de que ninguna de las Empresas del Grupo Disa se encuentra adheridas a entidad acreditada en España o la Unión Europea para la Resolución de Conflictos en materia de Consumo.
- En el supuesto de que el consumidor plantee directamente una reclamación a alguna de las empresas del Grupo Disa, y no se encuentre satisfecho con su respuesta, puede acudir a las autoridades en materia de consumo que sean competentes en su lugar de residencia.

Concretamente, en el año 2021 se recibieron un total de 894 reclamaciones y quejas. En el año 2020, se recibieron un total de 1.375 reclamaciones, lo que significa una reducción en 2021 del 35% respecto al ejercicio anterior.

Esta mejora en buena medida ha estado relacionada con la reducción de quejas asociadas a la promoción de Navidad, que en el ejercicio 2020 tuvo una aceptación tan contundente que generó algunos problemas de gestión de stock. Para la promoción 2021, se revisaron los protocolos y se aplicaron mejoras en la gestión para reducir las dificultades del 2020.

Concretamente, en el año 2021 se recibieron un total de 894 reclamaciones y quejas, de las que 868 se concentran en operaciones de las estaciones de servicio, las agencias de gas y la comercializadora eléctrica. Solo se registraron reclamaciones en el 0,0016% del número total de operaciones de venta realizadas en estos tres negocios (las estaciones de servicio, agencias de gas y la comercializadora eléctrica). El indicador disminuye respecto a 2020, año en el que solo el 0,0029% de las transacciones registraron algún tipo de reclamación o queja.

Del total de las reclamaciones/quejas recibidas en 2021, a la fecha de emisión de este informe, se han cerrado el 98,55%, correspondiéndose el 82,77% a respondidas, un 12,98%, que por falta de datos de contacto válidos o por ausencia de respuesta de cliente no se ha podido dar continuidad a la resolución, y el 2,80% restante se ha cerrado sin haber logrado satisfacer la solicitud del cliente. El 1,45% restante se encuentra en trámites de resolución.

#### Canal Denuncia

Existe además un Canal de Denuncia en la página web corporativa a disposición de clientes, consumidores y trabajadores de DISA, destinado a recibir comunicaciones de denuncias relacionadas con posibles irregularidades vinculadas a las actividades del Grupo, así como comportamientos o prácticas que puedan vulnerar el Código de Conducta del Grupo. En 2020, se presentaron 16 reclamaciones por canal denuncia, todas ellas cerradas y solucionadas. En 2021 se presentaron 14 reclamaciones (2 menos que en 2020), por el canal denuncia todas ellas cerradas.

#### PORTUGAL

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

PRIO no reporta esta información porque a la fecha de elaboración de este documento no están disponibles los datos del ejercicio 2021.

#### URUGUAY

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

1. Recepción de las reclamaciones /Contacto inicial con el cliente
2. Acciones Inmediatas
3. Análisis de Causas
4. Acciones Correctivas /Preventiva
5. Evaluación Eficacia, contacto final con el cliente y evaluación de la conformidad

El canal por donde pueden recibirse las reclamaciones/quejas de clientes es directamente Centro de Atención al Cliente (CAC) vía e-mail [cac.uruguay@disagrupo.uy](mailto:cac.uruguay@disagrupo.uy), por la web de DISA URUGUAY al e-mail [uruguay@disagrupo.uy](mailto:uruguay@disagrupo.uy) o por la web de DISA ESPAÑA.

En el caso de que el Reclamo /Queja no sea recibida por el CAC, cualquier persona que detecte el mismo, debe comunicarlo vía mail al Centro de Atención al Cliente y al Representante de la Dirección en forma inmediata. Luego, el CAC se pone en contacto con el cliente para tomar conocimiento del mismo y tramitar la reclamación al sistema ISOKEY.

Contacto final con el cliente y evaluación de la conformidad:

El CAC se comunica nuevamente con el cliente para evaluar su conformidad con respecto a la solución del reclamo. Esta comunicación será realizada antes de transcurridos 7 días desde que se solicitó el cierre del reclamo.

En caso de que el cliente no esté conforme con las acciones inmediatas, se evalúa la toma de nuevas medidas.

El Asesor Comercial se comunica con el cliente para realizar la comunicación final, comentando las nuevas acciones, o no. Esta comunicación será realizada antes de transcurridos 7 días desde que intentó realizar el cierre del reclamo.

En el ejercicio 2021 se registraron en el sistema 7 reclamaciones, de los cuales únicamente una de ellas correspondía a una EESS operada por DISA (MISUROL 1).

Del total de las reclamaciones/quejas recibidas en 2021, a la fecha, se han cerrado el 100%.

## 6.5. INFORMACIÓN FISCAL

(207-1)

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

En los ejercicios 2021 y 2020, los beneficios atribuidos a la sociedad dominante fueron de 100,4 millones de euros y 1,5 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 2021, 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, superó los 760 millones de euros. Concretamente, cerca de 730 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 30 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 2021 por las sociedades que forman parte del Grupo DISA, esta cifra presenta un incremento del 9% respecto a 2020, pasando de 670 millones de euros, a 733 millones. El incremento está directamente vinculado con la paulatina recuperación de la actividad económica vivida en el año 2021 tras haberse alcanzado un relativo control sobre la pandemia causada por la COVID-19. De los 733 millones de euros tributados, 219 corresponden a la recaudación por la imposición indirecta sobre el consumo (IGIC, IVA y similares) y 461 millones al Impuesto Especial sobre Hidrocarburos.

En el caso de Portugal y Uruguay, no se pueden realizar comparativas de un año a otro, debido a su recién incorporación al Grupo en el ejercicio 2021.

ESPAÑA

(*) Balance Fiscal: importes ingresados en el ejercicio 2021	Miles de euros
Impuesto Especial Combustibles	461.382
IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES	24.746
CUOTAS SEGURIDAD SOCIAL (cuota empresa+trabajador)	29.818
IRPF (empleados y profesionales)	11.741
IBI y otros impuestos locales	3.274
IRPF, IRNR e IS (otras retenciones)	3.911
Impuesto sobre el Valor de la Producción de Energía Eléctrica (IVPEE)	1.048
<b>TOTAL COSTE POR PAGO DE IMPUESTOS Y SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>535.920</b>
<b>% s/Cifra de Negocios</b>	<b>22,86%</b>
Saldo neto de IVA ingresado en Hacienda	214.783
Exacción combustibles Canarias	6.744
Saldo neto de IGIC ingresado en Hacienda	4.066
Otros Impuestos Especiales (gas natural y electricidad)	1.009
Otros tributos	27
<b>TOTAL CONTRIBUCIÓN GRUPO DISA A INGRESOS FISCALES Y SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>762.549</b>

(201-1,201-4)

	2021	2020
Impuesto sobre beneficios pagados (miles de euros)	24.746	27.521

	2021	2020
Subvenciones públicas recibidas (miles de euros)	1.115	7.685

## PORTUGAL

(*) Balance Fiscal: importes ingresados en el ejercicio 2021	Miles de euros
Impuesto Especial Combustibles	313.943
Impuesto sobre Sociedades	4.023
Cuota Seguridad Social	4.244
IRPF (empleados y profesionales)	4.164
Impuesto Municipal de Bienes Inmuebles (IMI)	172
IRPF, IRNR e IS (otras retenciones)	0
Impuesto sobre el Valor de la Producción de Energía Eléctrica (IVPEE)	3
<b>Total coste por pago de impuestos y seguridad social</b>	<b>326.605</b>
% s/Cifra de Negocios	0,28%
Saldo neto de IVA ingresado en Hacienda	122.177
Contribución Extraordinaria del Sector Energético (CSE)	355
<b>Total contribución grupo DISA a ingresos fiscales y seguridad social</b>	<b>449.081</b>

## URUGUAY

PERIODO FEBRERO - DICIEMBRE 2021\*

Convertido a miles de Euros a tc de cierre de cada mes

TOTAL DISA  
Uruguay

Balance Fiscal: importes ingresados en el ejercicio 2021	Miles de euros
Impuesto Especial Combustibles (Imesi + URSEA)	2.569
Impuesto sobre Sociedades (IRAE)	411
Cuota Seguridad Social (cuota empresa)	357
IRPF (empleados y profesionales)	642
Cuota seguridad social (cuota trabajadores)	515
IBI y otros impuestos locales (Contribuciones inmobiliarias, patentes, tributos, etc)	138
IRPF, IRNR e IS (irae), otras retenciones	68
<b>Total coste por pago de impuestos y seguridad social</b>	<b>4.701</b>
% s/Cifra de Negocios	1,18%
Saldo neto de IVA ingresado en Hacienda	2.376
Otros tributos (Impuesto al Patrimonio)	944
<b>Total contribución grupo DISA a ingresos fiscales y seguridad social</b>	<b>8.021</b>

---

	TOTAL UY
	2021
Impuesto sobre beneficios pagados (miles de euros)	411

	2021
Subvenciones públicas recibidas (miles de euros)	0

\*Enero corresponde al período Petrobras, y febrero a diciembre al período DISA.

## 7. ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Capítulo de Referencia	de	Observaciones
<b>MODELO DE NEGOCIO</b>				
Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-2	1. Modelo de negocio. 1.1 Sociedades y productos	
		GRI 102-4	1. Modelo de negocio 1.2. Clientes y Mercados	
		GRI 102-6	1.2. Clientes y Mercados	
		GRI 102-7	3.1.1 Ocupación	
		GRI 102-15	1.7 Impactos, riesgos y oportunidades 2. Información sobre cuestiones ambientales.	
<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	2. Información sobre cuestiones ambientales 2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
		GRI 103-3	2. Información sobre cuestiones ambientales	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-11	1.7 Impactos, riesgos y oportunidades	
		GRI 102-15	1.7 Impactos, riesgos y oportunidades	
		GRI 102-30	1.7 Impactos, riesgos y oportunidades	
		GRI 201-2	1.7 Impactos, riesgos y oportunidades	
General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 102-15	1.7 Impactos, riesgos y oportunidades	
		GRI 102-29	2. Información sobre cuestiones ambientales	

		GRI 307-1	2. Información sobre cuestiones ambientales		
		GRI 102-31	2. Información sobre cuestiones ambientales		
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 102-11	2. Información sobre cuestiones ambientales 2.2. Economía Circular: prevención y gestión de residuos	
			GRI 102-29	2. Información sobre cuestiones ambientales	
			GRI 102-30	2. Información sobre cuestiones ambientales	
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 102-29	2. Información sobre cuestiones ambientales	
		Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1	2. Información sobre cuestiones ambientales	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 103-2	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación		
		GRI 302-4	2.3.3 Energía		
		GRI 302-5	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación		
		GRI 305-7	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación		
		GRI 305-5	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación		
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 103-2	2.3.2 Materias primas y materiales		
		GRI 306-2	2.2. Economía Circular 2.2.1. Residuos		
Usos sostenibles de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1	2.3.1 Agua		
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 103-2	2.3. Uso sostenible de los recursos 2.3.2 Materias primas y materiales		
		GRI 301-1		El cálculo de los materiales utilizados por peso y volumen no es material según la actividad de Grupo DISA	
		GRI 301-2	2.3.2. Materias primas y materiales		
		GRI 301-3	2.3.2. Materias primas y materiales		

	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 102-2	2.3.3 Energía	
		GRI 302-1	2.3.3 Energía	
		GRI 103-2	2.3.3 Energía	
		GRI 302-3	2.3.3 Energía	
		GRI 302-4	2.3.3 Energía	
		GRI 302-5	2.3.3 Energía	
Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1	2.1 Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
		GRI 305-2	2.1 Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
		GRI 305-3	2.1 Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 102-15	1.7 Impactos, riesgos y oportunidades	
		GRI 103-2	2.1 Cambio climático y otros tipos de contaminación	
		GRI 201-2	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	GRI 103-2	1.6 Impactos, riesgos y oportunidades	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 103-2	2.3.2. Materias primas y materiales	
		GRI 304-3		
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1	2.3.5. Protección de la biodiversidad	
		GRI 304-2		

**INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL**

Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
		GRI 103-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
		GRI 102-35	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Se ha realizado un análisis de políticas general para la elaboración del Estado de Información no Financiera. Como beneficios sociales, tanto para los empleados/as de DISA a jornada completa como el resto pueden disfrutar de seguro de vida, seguro médico, cobertura por incapacidad o invalidez, baja por maternidad o paternidad, fondo de pensiones (sólo para empleados a jornada completa) y acciones (sólo para cargos Directivos).
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15		Grupo DISA no considera ningún riesgo relevante en este aspecto.
		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 102-7	3.1. Empleo	
		GRI 102-8	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 102-8	3.1. Empleo 3.1.1. Ocupación	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	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 102-35	3.1.2 Remuneraciones	
	Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 402-1	3.1.1. Ocupación 3.1.3 Políticas de desconexión laboral	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b)	3.7. accesibilidad universal de personas con discapacidad	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 102-8	3.3.1 Ocupación	
		Cualitativo	3.2.1. Organización del tiempo de trabajo	
	Número de horas de absentismo	NO GRI GRI 403-2	3.2.2. Absentismo	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3 GRI 103-2	3.2.3. Conciliación	
Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103-2	3.3. Salud y Seguridad	
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2 GRI 403-9		
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-3 403-10		
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 102-41	3.4. Relaciones Sociales	
		GRI 102-43		
		GRI 402-1		
		GRI 403-4		Los temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos son aquellos establecidos en el convenio de la normativa vigente aplicable.
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	3.4. Relaciones Sociales	
	Balace de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4	3.4. Relaciones Sociales	Los temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos son aquellos establecidos en el convenio de la normativa vigente aplicable.
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2	3.5. Formación	
		GRI 404-2	3.5. Formación	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	3.5. Formación	

Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	3.7. Accesibilidad universal de personas con discapacidad	Para promover la accesibilidad, los accesos a los puestos de trabajo están habilitados y acondicionados tal y como lo estipula la ley vigente.
		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 103-2	3.6. igualdad y no discriminación	
	Planes de igualdad	GRI 102-7	3.6. Igualdad y no discriminación	
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 103-2	3.6. Igualdad	
		GRI 404-2	3.5. Formación	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2	3.6. Igualdad y no discriminación	
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	3.7. Accesibilidad universal de personas con discapacidad	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2	3.6. Igualdad y no discriminación	
GRI 406-1		3.6. Igualdad y no discriminación		

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

Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	
		GRI 103-3		
		GRI 412-2		
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15		Grupo DISA no considera ningún riesgo relevante en este aspecto.
		GRI 102-30		Grupo DISA no considera ningún riesgo relevante en este aspecto.
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 103-2	4. Información sobre el respeto de los	

			derechos humanos	
		GRI 414-2	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 103-2	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	
		GRI 412-1	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	No se han recibido denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 102-17		No se han recibido denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos
		GRI 103-2	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	
		GRI 406-1		
		GRI 411-1		
		GRI 419-1		
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103-2	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	

**INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO**

Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	5.1. Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	
		GRI 103-3		
		GRI 205-2		Personal formado en políticas anticorrupción
		GRI 205-3		
Principales Riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para	GRI 102-15		La Compañía no ha considerado riesgo fuera de lo normal en este aspecto. Sin embargo, cuenta con mecanismos de prevención.
		GRI 102-30		El Grupo no ha considerado ningún riesgo relevante en este aspecto.
		GRI 205-1		no se ha registrado ningún caso confirmado de corrupción en las sociedades que forman DISA.

	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.			
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2	5.1. Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2	5.1. Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 103-2	5.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	
		GRI 201-1		
		GRI 203-2		
GRI 415-1		La sociedad no realiza gastos en este aspecto		

#### INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	6.1. Impacto de la actividad en la sociedad	
		GRI 103-3	6.1. Impacto de la actividad en la sociedad 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.	GRI 102-15		El Grupo no ha considerado ningún riesgo relevante en este aspecto.
		GRI 102-30		El Grupo no ha considerado ningún riesgo relevante en este aspecto.
Compromisos de la empresa con el	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		

desarrollo sostenible		GRI 204-1	6.3 Subcontratación y proveedores		
		GRI 413-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio		
		GRI 413-2		El Grupo DISA no realiza actividades con impactos negativos significativos en las comunidades locales	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 203-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio		
		GRI 201-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio		
		GRI 203-2		El Grupo no ha contabilizado los impactos económicos indirectos.	
		GRI 413-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio		
		GRI 413-2		La organización no realiza operaciones con impactos negativos significativos en las comunidades locales	
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 102-43	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
	GRI 413-1				
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13	1.3. Pertenencia a asociaciones del sector y el entorno		
		GRI 203-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio		
		GRI 201-1			
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-2	6.3. Subcontratación y proveedores	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		GRI 102-9	6.3. Subcontratación y proveedores	Cadena de suministro.	
		GRI 103-2			
		GRI 308-1			
		GRI 308-2	6.3. Subcontratación y proveedores		
		GRI 407-1		No se han identificado.	
		GRI 409-1		No se han identificado.	
		GRI 414-1	6.3. Subcontratación y proveedores		
GRI 414-2			La sociedad no ha experimentado impactos sociales negativos en la cadena de suministro		
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		GRI 308-1	6.3. Subcontratación y proveedores		
	GRI 308-2		No ha habido impactos ambientales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas		

		GRI 414-2	6.3. Subcontratación y proveedores	
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2	6.4. Consumidores 6.4.2. sistemas de reclamación y quejas	
		GRI 416-1	6.4. Consumidores	
		GRI 416-2		No se contemplan casos de incumplimiento de salud y seguridad.
		GRI 417-1	6.4. Consumidores	
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-17	6.4.2.	
		GRI 103-2	Sistemas de reclamación y quejas	
		GRI 418-1		
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-1	6.5	
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Información fiscal	
	Impuestos sobre beneficios pagados	NO GRI GRI 201-1		

## 8. ANEXO II: LISTADO CENTROS DE TRABAJO

ESPAÑA			
Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
Archipiélago y Turismo S.A.	ARTU	Sheraton	Santa Cruz
Disa Atención Cliente SLU	DITE	A. Rguez. López	Santa Cruz
Disa Atención Cliente SLU	DITE	Tomás Morales	Las Palmas
Disa Capital	DICA	Río Bullaque	Madrid
Disa Corporación Petrol.	DICO	Fomento	Santa Cruz
Disa Corporación Petrol.	DICO	Paseo La Habana	Madrid
Disa Corporación Petrol.	DICO	Río Bullaque	Madrid
Disa División Internac.SL	DIVI	Madrid	Madrid
Disa El Hierro, S.L.	LHIE	Valverde	Santa Cruz
Disa Energía Eléctrica	DIEL	Fomento	Santa Cruz
Disa Energy S.L.U	PELI	Barcelona	Barcelona
Disa Energy S.L.U	PELI	Río Bullaque	Madrid
Disa Fuerteventura, S.L.	LFUE	Fuerteventura	Las Palmas
Disa Gas S.A.U.	DIGA	Fomento	Santa Cruz
Disa Gas S.A.U.	DIGA	Párroco V.Reina	Las Palmas
Disa Gas S.A.U.	DIGA	Río Bullaque	Madrid
Disa Gas S.A.U.	DIGA	Río Bullaque Fl	Madrid
Disa Gestión Log., S.L.	LTRA	Breña Alta	Santa Cruz
Disa Gestión Log., S.L.	LTRA	Distribución	Santa Cruz
Disa Gestión Log., S.L.	LTRA	Fuerteventura	Las Palmas
Disa Gestión Log., S.L.	LTRA	La Gomera	Santa Cruz
Disa Gestión Log., S.L.	LTRA	Lanzarote	Las Palmas
Disa Gestión Log., S.L.	LTRA	Salinetas	Las Palmas
Disa Gomera, S.L.	LGOM	La Gomera	Santa Cruz
Disa Gran Canaria, S.L.	LGRA	Salinetas	Las Palmas
Disa Holding Energético	DIHE	A. Rguez. López	Santa Cruz
Disa Holding Energético	DIHE	Fomento	Santa Cruz
Disa Holding Energético	DIHE	Lab. Costa Sur	Santa Cruz
Disa Holding Energético	DIHE	Lab. Salinetas	Las Palmas
Disa Holding Energético	DIHE	Párroco V.Reina	Las Palmas
Disa Holding Energético	DIHE	Río Bullaque	Madrid
Disa Holding Energético	DIHE	Río Bullaque Fl	Madrid
Disa Holding Energético	DIHE	Salinetas	Las Palmas
Disa Holding Energético	DIHE	Tomás Morales	Las Palmas
Disa La Palma, S.L.	LPAL	Breña Alta	Santa Cruz
Disa La Palma, S.L.	LPAL	Breña Baja	Santa Cruz
Disa Lanzarote, S.L.	LLAN	Lanzarote	Las Palmas
Disa O&M Renovables	DIOM	Fomento	Santa Cruz
Disa O&M Renovables	DIOM	Parq Eól Arico	Santa Cruz
Disa Península SLU	DIPE	Barcelona	Barcelona
Disa Península SLU	DIPE	Río Bullaque	Madrid
Disa Península SLU	DIPE	Río Bullaque Fl	Madrid
Disa Red de Serv. Petr.	DIRE	Fomento	Santa Cruz
Disa Red de Serv. Petr.	DIRE	Párroco V.Reina	Las Palmas
Disa Renovables	DINO	Fomento	Santa Cruz
Disa Restauración y Ocio	DIRO	1º de Mayo	Las Palmas
Disa Restauración y Ocio	DIRO	Arona	Santa Cruz

Disa Restauración y Ocio	DIRO	Capitol	Las Palmas
Disa Restauración y Ocio	DIRO	La Salle	Santa Cruz
Disa Restauración y Ocio	DIRO	Las Chafiras	Santa Cruz
Disa Restauración y Ocio	DIRO	Río Bullaque	Madrid
Disa Servicios Energético	DIEN	Fomento	Santa Cruz
Disa Servicios Energético	DIEN	Párroco V.Reina	Las Palmas
DISA SUMINISTROS Y TRADIN	AGRU	Barcelona	Barcelona
DISA SUMINISTROS Y TRADIN	AGRU	Fomento	Santa Cruz
DISA SUMINISTROS Y TRADIN	AGRU	Río Bullaque	Madrid
Disa Tenerife, S.L.	LTEN	Fomento	Santa Cruz
Disa Tenerife, S.L.	LTEN	Granadilla	Santa Cruz
Disa Tenerife, S.L.	LTEN	Melilla	Melilla
Disa Tenerife, S.L.	LTEN	Párroco V.Reina	Las Palmas
Disa Tenerife, S.L.	LTEN	Salinetas	Las Palmas
Disa Tenerife, S.L.	LTEN	Tomás Morales	Las Palmas
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Dacil	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Guanarteme	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Herbania	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Mencey	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Nivaria	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Tinerfe	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	Fomento	Santa Cruz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Disa Varadero	Ceuta
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Aerojerez	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Arosevilla	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alberto Aguiler	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alcalá Guadaira	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alcalá Henares	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alcanar	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alcarrás	Lleida
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alcobendas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alcorcón	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alcoy	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alfonso XIII	Melilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Algete	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alhendín	Granada
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Almansa	Albacete
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Almazara	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Almendralejo	Badajoz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Altapeña	Cantabria
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Altorreal	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Antequera	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Armilla	Granada
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Arriaundi	Vizcaya
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Autovia Salou	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Av Andalucía	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Av Cataluña	Zaragoza
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Av de Aviación	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Avenida Burgos	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Avenida Gijón	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Ávila	Ávila

Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Azucarera	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Azuqueca Henar	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Badajoz Express	Badajoz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Baeza	Jaen
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Baix Llobregat	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Benalmádena	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Benavente	Zamora
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Beniparrell	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Bens	A Coruña
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Betoño	Alava
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Boiro	A Coruña
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Borges Blanques	Lleida
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Bormujos	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Bujalmoro	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Caballo Blanco	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Cabopino	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Calafell	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Cambrils	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Canvinyalets	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Capmany	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Carlos V	Melilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Carrilet	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Cartaya	Huelva
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Casablanca	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Casarrubios II	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Catena	Ceuta
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Cazalegas	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. CEE Cerillero	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. CEE Corredoria	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. CEE JR Jiménez	Huelva
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. CEE L. de Gónco	Leon
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. CEE Las Tablas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. CEE Las Tejas	Leon
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. CEE Majuelos	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. CEE Santa Marta	Salamanca
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Ciempozuelos	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Coín	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Collado Mediano	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Colmenar	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Coslada	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Cristo de la Fe	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Cúllar	Granada
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. DIA Anglés	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. DIA Castellar d	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. DIA Celrá	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. DIA Tona	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Disa Pto Ceuta	Ceuta
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Dulcnombre Nor	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Dulcnombre Sur	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. El Corredor	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. El Descanso	Murcia

Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. El Dorado	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. El Marquesado	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. El Mirador	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. El Quema	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. El Retiro	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. El Tarajal	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Elche	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Elda	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Estepa	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Estepona	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Figueres	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Fontanar	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Fraga	Huesca
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Francolí	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Fuente El Saz	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Fuentidueña de	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Gelves	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Getafe	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Gines	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Godella	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Goya	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Granollers	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Guadalabón	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Guadalajara Nud	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Guadarrama	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Gualdalhorce	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Herrera Oria	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Humanes	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Igollo	Cantabria
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Igualada	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Illa Sabadel	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Illescas	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Iradier Terré	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Jarrio I	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Jerez	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Jérica	Castellón
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Juan de Borbon	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Bóvila	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Cabrera	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Canonja	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Dorada	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Giralda	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Isla	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Junquera	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Lastrilla	Segovia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Liebre	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Manga	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Muela	Zaragoza
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Nijareña	Almería
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Pineda	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Roca Store	Barcelona

Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Serna	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Victoria	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Laguna dl Duero	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Las Cabezas	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Las Cumbres	Badajoz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Las Fuentes	Zaragoza
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Las Monjas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Lepe	Huelva
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Line Concepción	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Loma Verde	Granada
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Los A.S.Rafael	Segovia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Los Castillos	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Los Castros	Cantabria
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Los Palacios	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Los Palillos	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Los Prados	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Los Viñedos	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Lozoyuela	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Lucena	Córdoba
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Lugo	Lugo
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. M40	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Machupichu	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Makro A Coruña	A Coruña
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Makro Badalona	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Makro Barajas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Makro Bilbao	Vizcaya
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Makro Leganes	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Makro Murcia	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Makro Palma	Baleares
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Makro Santander	Cantabria
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Makro Sta Maria	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Makro Valencia	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Makro Z Franca	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Manzanares	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Marchena	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Marratxi	Baleares
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Martos	Jaen
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Mercamurcia	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Mérida	Badajoz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Molins de Rey	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Montesa	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Montico Golf	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Moraleja	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Muelle Dato	Ceuta
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Muguiro	Navarra
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Naval moral	Cáceres
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Olias del Rey	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Orihuela	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Osuna	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Padul	Granada
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Pal.de.Congreso	Sevilla

Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Palencia	Palencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Palmete	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Parla	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Parque Cataluña	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Parque Forestal	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Parquesol	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Pedreguer Norte	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Pedreguer Sur	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Petrer	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Pizarro	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. PL Elíptica	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Plasencia	Cáceres
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Plaza Mayor	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Polaris Murcia	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Portichuelos	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Puente Praga	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Puente Triana	Melilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Puerta Levante	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Puerta Madrid	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Puerto Banús	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Punta Almina	Ceuta
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Rabassa	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Rana Chica	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Redovan	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Región Murciana	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Reser. Higueron	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Rias Baixas	Pontevedra
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Rincon Victoria	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Riudoms	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Rivabellosa	Alava
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Rivas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Ronda	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Salinas	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Salt	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. San Agustín	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. San Cristóbal	Segovia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. San Isidro	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. San Juan	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. San Lucas	Jaen
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. San Nicolás	Almería
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. San Pedro Nos	A Coruña
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Sancti Spiritus	Salamanca
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Sanlúcar de Bar	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Santiga	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Segovia	Segovia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Serrería	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Seseña	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Son Valentí	Baleares
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Soto Henares	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Tablantes	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Talavera L.Real	Badajoz

Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Toledo	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Tomelloso	Ciudad Real
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Torredelcampo	Jaen
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Torrejón Rey	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Torremolinos	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Torrent	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Torres Alameda	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Trafalgar	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Trapiche	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Univ. de Jaén	Jaen
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Urduliz	Vizcaya
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Urnieta	Guipuzcoa
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Valdebebas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Valdelaparra	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Valdemorillo	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Valdemoro	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Valdepeñas	Ciudad Real
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Valdoviño	A Coruña
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Valldemossa	Baleares
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Valllecas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Valparaiso	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Vazquez y Castr	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Velez	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Vía Complutense	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Vilafranca	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Villalba	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Villalegre	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Villalpando	Zamora
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Villanueva	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Villaverde	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Vinyols i Arcs	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Viña de Tomillo	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Vista Giralda	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Vistazul	Sevilla
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	AG GLP Guía	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	AG GLP Ingenio	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	AG GLP Telde	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Ag. GLP El Sauzal	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	AG. GLP Firgas	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Ag. GLP Güimar	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Ag. GLP La Montañeta	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Ag. GLP Lanzarote	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Ag. GLP Las Tiñosas	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Ag. GLP Los Silos	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	AG. Maspalomas	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Agencia Salinetas	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Fomento	Santa Cruz
Gasificadora Regional Can	GARE	Fomento	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S. CEE Caletillas	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S. CEE Chill	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S. CEE La Delicias	Santa Cruz

Prodalca España, S.A.	PROD	E.S. CEE La Pardilla	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S. CEE Pto. La Luz	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Aeroprt TFS	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Aeropuerto	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Agaete	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Agüimes	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Alcaravaner	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Aracayú	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Arinaga Aut	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Arrecife	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Arucas	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Autopista	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Bajamar	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Balneario I	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Balnearioll	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Balos	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Bañaderos	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Bco Grande	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa B.J. Gigantes	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Bocabarranc	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa C Teguisse	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Candelaria	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Carrizal	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Chill	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Chorrillo	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Chumberas	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Circunv II	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Circunval.	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Corralejo	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Costa Calma	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Cr Melenara	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Cuatro Ptas	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Cuevas Blan	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Dragon Can	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa El Caracol	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa El Charco	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa El Matorral	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa El Pinar	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa El Roque	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa El Sauzal	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa El Sebadal	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Escaleritas	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Fañabé	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Fomento	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Frontera	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Guía	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Güimar	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Hermigua	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Icod	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Jinamar	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Juan XXIII	Las Palmas

Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa L. Banderas	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa L.Matanza	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa La Aldea	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa La Oliva	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Las Chafira	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Los Barros	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Los Silos	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Majuelos	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Marmoles	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Mayorazgo	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Mogán	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Mue. Gomera	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Náutico	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Nva Aeropto	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Nva Ingenio	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Ofra	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa P.Anchieta	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Playa SJuan	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Pozo Izq	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Pto Carmen	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Pto Fielato	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Ravelo	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Rio Cabras	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa San José	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa San Miguel	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Secundino	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Sobradillo	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Taco	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Tacoronte	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Tamaraceite	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Tarahales I	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Teguisse Gol	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Tejina	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Tijoco	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Tio Pino	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Tres Mayo	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Valle G.Rey	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Vallehermos	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Valterra	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Valverde	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Disa Via Penetra	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Arinaga	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Arona	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Arucas	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Corralejo	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Dehesas	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell El Águila	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell El Ramonal	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Flick Lanz	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Gáldar	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Icod	Santa Cruz

Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Ingenio	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Jandia	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Juan Grand	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell La Laguna	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell La Perdoma	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell La Victori	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Maspalomas	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Ofra	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Pto Rico	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Puntallana	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Realejos	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Rehoyas	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell S. Úrsula	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell San Mateo	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Sta Lucia	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell T.Morales	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Telde	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Vegueta	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Acorán	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	El Goro - Telde	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Fuerteventura	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Güímar	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	La Candelaria	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Lanzarote	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Nave La Hondura	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Salinetas	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Tall.Rep.Butano	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa SA	CURS	CD El Galeón	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa SA	CURS	Las Palmas	Las Palmas

## PORTUGAL

Prio Energy, S.A.	2ENE	Aveiro - Escritórios	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	GAFANHA - Parque de Tanques	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	GAFANHA - Fábrica	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 004 OLIVEIRA DE FRADES	Viseu
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 005 VALE DE CAMBRA	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 006 PACOS DE FERREIRA	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 007 MAIA PEDROUCOS	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 009 MAIA DIAGONAL	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 010 POVOA DE VARZIM	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 011 VAGOS	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 012 COIMBRA TAVEIRO	Coimbra
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 013 BRAGA FOJO S	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 016 SANTO TIRSO	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 017 VILA DAS AVES	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 018 FIAES	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 019 PORTO ZI	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 020 VILA NOVA GAIA N222	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 021 ALVERCA	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 022 GAFANHA DA NAZARE	Aveiro

Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 023 AVANCA	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 024 ESTARREJA	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 026 DAMAIA - AMADORA	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 027 ALENQUER	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 030 OBIDOS	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 032 TRAJOUCE	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 033 GRANDOLA**	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 034 CANELAS	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 036 AMARES	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 037 ENTRONCAMENTO	Santarem
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 038 FARO	Faro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 042 GUIA	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 043 CAXINAS	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 044 PORTALEGRE	Portalegre
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 045 LISBOA AV. ROMA	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 050 FERNAO FERRO	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 054 VISEU	Viseu
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 055 ALTURA	Faro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 056 ARROJA	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 057 CASTANHEIRA RIBATEJO	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 058 COIMBRA PARQUE VERDE	Coimbra
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 059 GUIMARAES	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 060 LEIRIA CIRCULAR	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 061 BORBA S	Évora
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 064 A16E SINTRA CASCAIS	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 065 A16O SINTRA CASCAIS	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 066 FAMOES	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 067 LISBOA EIXO N-S	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 068 VIALONGA	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 069 ALVIDE	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 070 MATOSINHOS** (NORAUTO)	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 074 AVEIRO VERDEMILHO	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 075 ALFORNELOS	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 077 A25 AVEIRO PRAIAS	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 078 A25 PRAIAS AVEIRO	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 079 CANIDELO	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 080 PALHAIS BARREIRO	Setubal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 083 ALFENA ZI	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 085 A13 ALVAIAZERE ESTE	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 086 A13 ALVAIAZERE OESTE	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 087 SETUBAL CENTRO	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 088 MOITA**	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 801 OEIRAS	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 803 TRAFARIA	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 804 ALCANTARILHA	Faro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 805 AMORA	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 806 MONTIJO	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 807 VILA AMELIA N	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 808 VILA AMELIA S	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 809 VILA CHA	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 811 RIO MAIOR O	Santarém

Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 812 FAO	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 813 BARQUEIROS	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 814 BARROSELAS	Viana do Castelo
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 815 PORTO ALTO N	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 816 PORTO ALTO S	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 819 BRAGA REAL	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 820 PORTELA PADEIRAS	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 821 VILA ST ANDRE	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 823 TORRES NOVAS S	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 824 MARCO DO GRILO	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 825 LAGOA N	Faro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 827 ALBERGARIA-A-VELHA E	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 828 ALBERGARIA-A-VELHA O	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 830 BENAVENTE O	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 832 TREMOCEIRA O (PORTO MOS)	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 833 MEALHADA E	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 835 S JOAO VER E (FEIRA)	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 836 S JOAO VER O (FEIRA)	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 837 VILAR FORMOSO N	Guarda
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 840 COVILHA O	Castelo Branco
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 841 ALFEIZERAO	Leiria
PRIO BIO, S.A.	2BIO	GAFANHA - Fábrica	Aveiro
PRIO SUPPLY, S.A.	2SUP	GAFANHA - Parque de Tanques	Aveiro
PRIO GÁS LISBOA, S.A.	2GLI	Lisboa - Parques Gás	Lisboa
FULL TANK, SA.	2FUL	Lisboa	Lisboa
Prio.E Mobility Solutions	PMOV	Aveiro - Escritórios	Aveiro
DILU RED, LDA	LURE	A16 MIRA SINTRA NORTE	Porto
DILU RED, LDA	LURE	A16 MIRA SINTRA SUL	Porto
DILU RED, LDA	LURE	AGUADA DE BAIXO Este	Porto
DILU RED, LDA	LURE	AGUADA DE BAIXO Oeste	Porto
DILU RED, LDA	LURE	ALGÉS	Porto
DILU RED, LDA	LURE	BRAGA MAXIMINOS Este	Porto
DILU RED, LDA	LURE	BRAGA MAXIMINOS Oeste	Porto
DILU RED, LDA	LURE	GONDOMAR	Porto
DILU RED, LDA	LURE	NAZARÉ	Porto
DILU RED, LDA	LURE	RECAREI	Porto
DILU RED, LDA	LURE	SEIXAL	Porto
DILU RED, LDA	LURE	TAVIRA	Porto
Disa Lusitania, S.A.	DILU	Portugal	Porto

## URUGUAY

DISA Montevideo S.A. / Misurol S.A.	DIUR	Planta Bella Vista	Uruguay
DISA Montevideo S.A.	DIUR	Planta Aviación	Uruguay
DISA Montevideo S.A.	DIUR	Planta Ancap La Tablada	Uruguay
Misurol S.A.	DIUR	Misurol 1	Uruguay
Misurol S.A.	DIUR	Misurol 2	Uruguay
Misurol S.A.	DIUR	Misurol 3	Uruguay
Misurol S.A.	DIUR	Misurol 4	Uruguay

# Damm

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

2021

<b>1</b>	<b>MODELO DE NEGOCIO</b> .....	<b>121</b>
1.1	Sociedades y productos .....	121
1.2	Clientes y mercados .....	124
1.3	Pertenencia a asociaciones del sector y el entorno .....	126
1.4	Objetivos y estrategias .....	127
1.5	Visión del entorno .....	131
1.6	Impactos, riesgos y oportunidades principales .....	132
1.7	Análisis de materialidad .....	135
<b>2</b>	<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES</b> .....	<b>137</b>
2.1	Cambio climático y contaminación .....	138
2.2	Economía circular, prevención y gestión de residuos .....	142
2.3	Uso sostenible de los recursos .....	145
2.4	Protección de la biodiversidad .....	151
<b>3</b>	<b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b> .....	<b>153</b>
3.1	Empleo .....	154
3.2	Organización del trabajo .....	161
3.3	Salud y seguridad laboral .....	163
3.4	Relaciones sociales .....	170
3.5	Formación y desarrollo profesional .....	171
3.6	Igualdad y no discriminación .....	173
3.7	Accesibilidad universal de personas con capacidades diferentes .....	176
<b>4</b>	<b>INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</b> .....	<b>177</b>
<b>5</b>	<b>INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b> .....	<b>179</b>
5.1.	Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales .....	179
5.2.	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro .....	179
<b>6</b>	<b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b> .....	<b>180</b>
6.1	Impacto de la actividad en la sociedad .....	180
6.2	Acciones de asociación y patrocinio .....	185
6.3	Subcontratación y empresas proveedoras .....	186
6.4	Consumidores y consumidoras .....	188
6.5	Información fiscal .....	192
<b>7</b>	<b>PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME</b> .....	<b>193</b>
<b>8</b>	<b>TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD</b> .....	<b>194</b>

# 1 MODELO DE NEGOCIO

## 1.1 SOCIEDADES Y PRODUCTOS

(102-1, 102-10) Damm está formada por SA Damm, como sociedad principal, y una red de empresas pertenecientes a diferentes sectores de actividad:

- Fabricación y envasado de cervezas, aguas, refrescos y productos lácteos.
- Servicios logísticos y de distribución capilar.
- Elaboración y venta de cafés.
- Restauración y organización de eventos.

(102-2, 102-5) Las sociedades más relevantes del grupo son:

- **SA Damm.** Elaboración y venta de cerveza, subproductos y sus derivados.
- **Compañía Cervecera Damm, SL.** Elaboración y venta de cerveza y sus derivados.
- **Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU.** Fabricación y venta de cerveza, malta y sus derivados.
- **Cervezas Victoria 1928, SL.** Fabricación y distribución de cerveza.
- **Aguas de San Martín de Veri, SA.** Embotellamiento y distribución de agua mineral natural.
- **Gestión Fuente Liviana, SL.** Embotellamiento y distribución de agua mineral y bebidas sin alcohol.
- **Font Salem, SL.** Producción, envasado y venta de bebidas refrescantes, cerveza y agua mineral natural.
- **Corporación Económica Delta, SA.** Tenencia de todo tipo de valores mobiliarios, títulos-valores y activos financieros.
- **Agama Manacor 249, SL.** Explotación de negocios relacionados con la leche y sus derivados, así como fabricación y comercialización de toda clase de productos alimenticios y bebidas.
- **Cafès Garriga 1850, SL.** Elaboración y venta de selección de cafés 100 % naturales manteniendo la fórmula de tostado artesana instaurada en 1850.
- **Grupo Cacaolat, SL.** Fabricación y venta de batidos y lácteos.
- **Distribución Directa Integral, SL.** Empresa de servicios especializada en distribución.
- **Pall-Ex Iberia, SL.** Distribución de mercancía paletizada a toda Europa, con enlace diario entre plazas y servicio exprés 24 horas.
- **Alfil Logistics, SA.** Servicios logísticos integrales para productos de gran consumo.
- **Setpoint Events, SA.** Organización de toda clase de competiciones y eventos deportivos y culturales, tales como el World Padel Tour.
- **Rumbosport, SL.** Organización de competiciones y acontecimientos deportivos o culturales, tales como el Circuito de Pádel Estrella Damm.
- **Maltería La Moravia, SL.** Fabricación de malta.
- **Hamburguesa Nostra, SL.** Marca prémium reconocida por sus ingredientes de primera calidad y pionera en el sector de la hamburguesa *gourmet*.
- **Damm Brewery UK L.T.D.** Sociedad de Damm en el Reino Unido que importa y comercializa algunas de las marcas de cerveza de la compañía al por mayor en este país.
- **Damm Trading China.** Sociedad de Damm en China que importa y comercializa algunas de las marcas de cerveza de la compañía al por mayor en este país.

- **Rodilla Sánchez, SL (Grupo Rodilla).** Grupo de restauración compuesto por tres marcas: Rodilla, Jamaica Coffee Experience y Café de Indias Coffee Shop.
- **Rodilla US LLC.** Sociedad de Rodilla en EE. UU. dedicada a la restauración y la venta de sándwiches.

(102-2) La **cartera de productos** de Damm está formada por:

- **Cervezas:**
  - Damm (Estrella Damm, Duet\*, Voll-Damm, Damm Lemon, Complot, Inedit, Malquerida, Equilater, Bock Damm, Free Damm, Free Damm Limón, Free Damm Tostada, Daura, Daura Märzen, A.K. Damm, Xibeca y Cerveza de Navidad).
  - Estrella de Levante (Estrella de Levante, Verna, Estrella de Levante 0,0 y Punta Este).
  - Cervezas Victoria (Victoria, Victoria Sin, Victoria Pasos Largos, Victoria Marengo y Victoria Malacati\*).
  - Otras: Oro, Keler, Turia, Calatrava Pilsen, Calatrava Pura Malta, Rosa Blanca, Estrella del Sur, Estrella del Sur Especial, Skol, Tagus, Radeberger y Schofferhofer Grapefruit.
- **Aguas y otras bebidas:** Veri, Fuente Liviana, Pirinea, Font Major, Fever-Tree (Refreshingly Light Indian Tonic Water, Mediterranean Tonic Water, Elderflower Tonic Water, Premium Ginger Ale, Premium Ginger Beer, Aromatic Tonic Water, Sicilian Lemonade, Premium Soda Water, Madagascan Cola y Premium Indian Tonic Water) Arizona y Sureo.
- **Lácteos:** Agama (leche UHT entera 1 l, leche UHT semidesnatada 1 l, leche UTH desnatada 1 l, leche entera fresca 1 l, leche fresca semidesnatada 1 l, leche UTH semidesnatada 1 l, leche fresca entera 10 l, nata para montar UHT 1 l y nata para montar fresca 5 l); Laccas (Laccas vidrio 200 ml, Laccas brick 1 l, Laccas botella PET 1 l, Laccas minibrick 200 ml, Laccas 0 % vidrio 200 ml y Laccas 0 % brick 1 l); Letona leche entera fresca, Letona leche UHT 0 % m. g., Letona leche UHT Grand Crème, Letona leche semidesnatada fresca, Letona leche UHT especial hostelería, Brik Letona UHT entera, semi y desnatada; Cacaolat (Cacaolat Original, Cacaolat 0 %, Cacaolat Sin Lactosa, Cacaolat Cookies & Vainilla\*, Cacaolat Cacao & Café Mocca, Cacaolat Veggie y Cacaolat Nibs Infusion Noir).
- **Restauración y cafés:** Grupo Rodilla (Rodilla, Jamaica Coffee Experience y Café de Indias), Hamburguesa Nostra, Vaca Nostra, Cafès Garriga (Selección Puro Arábica, Puro Arábica Intenso, Selección Descafeinado, Selección Crème Natural, Selección Exprés Natural, Selección Superior Natural, Selección Colombia, Selección Descafeinado al Agua, Café Puro Arábica Ecológico\*, Cafès Garriga infusiones y Cafès Garriga cápsulas).
- **Logística y distribución capilar:** Distribución Directa Integral, Pall-Ex Iberia y Alfíl Logistics.
- **Otros:** SetPoint Events y Rumbo Sport.

\* Novedades en 2021.

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

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Cataluña</b></li> <li>• Sociedad Anónima Damm. C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.</li> </ul> | <p><b>Comunidad de Madrid</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plataforma Continental Madrid. Polígono industrial Las Mercedes. C/ Samaniego, 3. 28022 Madrid.</li> </ul> |
|--|---|

- Distribución Directa Integral. C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.
- Corporación Económica Delta. C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.
- Compañía Cervecera Damm. Ronda de Ponent, 41. 08820 El Prat de Llobregat.
- Cafès Garriga. Ronda de Santa Maria, 16. 08021 Barberà del Vallès.
- Alfil Logistics. ZAL II - Prat. C/ Cal Lluquer, 38-48. 08820 El Prat de Llobregat.
- La Moravia. Ctra. N-II, km 480. 25220 Bell-lloc d'Urgell.
- Grupo Cacaolat. Av. de Francesc Macià, 225-233. 08924 Santa Coloma de Gramanet.
- **Castilla-La Mancha**
- Gestión Fuente Liviana. Ctra. de Cañete, s/n. 16316 Huerta del Marquesado.
- **Andalucía**
- Cervezas Victoria. Polígono Azucarera. Av. Velázquez, 215. 29004 Málaga.

#### **Región de Murcia**

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

#### **Comunidad Valenciana**

- Font Salem. Partida El Frontó, s/n. 46843 Salem.
- Font Salem, El Puig. Camino al Mar, s/n. 46540 El Puig.

#### **Aragón**

- Aguas de San Martín de Veri. Ctra. del Pont de Suert, s/n. 22470 Bisaurri.
- Aguas de San Martín de Veri. Ctra. N-260, km 387. 22465 El Run - Castejón de Sos.
- 

- Grupo Rodilla. C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.
- Pall-Ex Iberia. C/ Cerrajeros, 23-31-33, manzana M-4. 28830 San Fernando de Henares.
- SetPoint Events. C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.
- Rumbo Sport. Av. de Manoterías, 38, – Edificio D, Planta 2, Oficina 204-205. 28050 Madrid.
- Artesanía de la Alimentación. C/ Duquesa de Tamames, 75-77. 28044 Madrid.
- Hamburguesa Nostra. C/ Alsasua, 14-16, planta baja, 28023 Madrid.

#### **Islas Baleares**

- Agama. C/ Manacor, 249. 07007 Palma de Mallorca.
- Font Major AMN. C/ Son Nebot, s/n. 07315 Escorca.
- Font de Sa Senyora AMN. C/ Son Canals, s/n. 07179 Deià.
- Aquafonda. C/ 16 de Julio. 07009 Palma de Mallorca.

#### **Portugal**

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

#### **Reino Unido**

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

#### **China**

- Estrella Damm Trading Co, Ltd. Wuding Road, number 969, building 6, room 601, Shanghai.

#### **Estados Unidos**

- Rodilla US LLC. 8950 SW 74TH CT., suite 1901, Miami, FL, 33156.

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

#### **Andalucía**

- DDI Sevilla. Calle San Nicolás, calle 1, nave 6. 41500 Alcalá de Guadaíra.
- DDI Málaga. Carretera Azucarera Intelhorce 18a, Polígono Industrial Guadalhorce. 29004 Málaga.
- DDI Cádiz. C/ Curtidores, 3. Polígono Industrial El Palmar. 11500 El Puerto de Santa María.
- DDI Córdoba. C/ Imprenta de la Alborada, parc. 243. Polígono Industrial Las Quemadas. 14014 Córdoba.

### **Andorra**

- DDI Andorra. Naus Marfany, 4-5-6 Borda del Germà. Sant Julià de Lòria AD600 (Principat d'Andorra).

### **Baleares**

- DDI Menorca. C/ Sabaters, 16. Polígono Industrial de Ciutadella. 07760 Ciutadella de Menorca.
- DDI Mallorca. C/ del Calçat, 11. 07011 Palma de Mallorca.

### **Castilla-La Mancha**

- DDI Ciudad Real. C/ Carlos Morales, s/n. 13195 Poblete.

### **Cataluña**

- DDI Mollet. Polígono Industrial Can Magarola. C/ Molí de Can Bassa, 1. 08100 Mollet del Vallès.
- DDI Barcelona. C/ Enric Prat de la Riba, 13-15. 08830 Sant Boi de Llobregat.
- DDI Garraf. C/ Camí de Capellades, s/n. 08800 Vilanova i la Geltrú.
- DDI Provea. C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.
- DDI Vic. C/de Pruit, s/n, Polígono Industrial Les Malloles. 08500 Vic.
- DDI Girona. Polígono Industrial Mas Lladó, C/ Migdia, s/n. 17485 Fornells de la Selva.
- DDI Maresme. Av. Costa Brava, s/n. 08389 Palafolls.
- DDI Tarragona. Polígono Industrial Entrevies, Av. A, N-6. 43006 Tarragona
- DDI Ripollet. C/ Sant Pere, s/n. 08291 Ripollet.

### **Comunidad de Madrid**

- DDI Madrid. C/ Samaniego, 3. Polígono Industrial Las Mercedes. 28022 Madrid.

### **Comunidad Valenciana**

- DDI Valencia. Polígono Industrial El Oliveral, s/n, fase 2, parcela 10B, nave 4. 46190 Riba-roja de Túria.
- Distribucions de Begudes de Marina Alta, SL. C/ Liverpool, 6. 03738 Badia de Xàbia.
- DDI Mascarell. Partida Saladar, s/n. 03570 Villajoyosa.
- DDI Distrialmo. Polígono Industrial Las Maromas. C/ Austria, 6. 03160 Almoradí.

### **País Vasco**

- DDI Bizeko. Polígono Industrial Torrelarragoiti, P5-E1. 48170 Zamudio.
- DDI Araba. Zuazobidea Kalea, 30. 01015 Gasteiz-Vitoria.
- DDI Gipuzkoa. Polígono Industrial Guardi, 39-40. 20213 Idiazábal.

### **Región de Murcia**

- DDI Cerbeleva. Polígono Industrial Oeste. Av. Francisco Salzillo, parcela 26/11. 30169 Murcia.
- DDI Cerbeleva. Polígono Industrial Los Camachos. C/ Bario, s/n. 30369 Los Camachos.
- DDI Cerbeleva. Polígono Industrial Saprelorca. Av. Río Guadalentín, parcela D-15. 30817 Lorca.
- DDI Cieza. Polígono Industrial Ascoy. Av. del progreso, parcela B2. 30530 Cieza.

### **Canarias**

- DDI Intercervecera. Avenida Lucio Díaz-Flores Feo, 95, Polígono Industrial Llano del Camello. 38639 San Miguel de Abona.

## **1.2 CLIENTES Y MERCADOS**

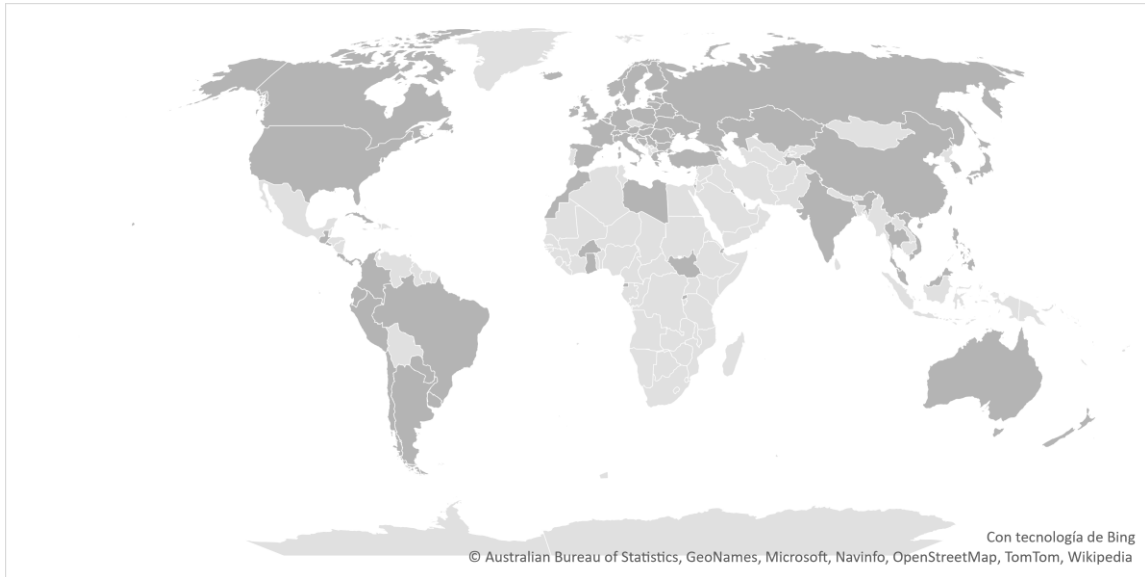
(102-6) Debido a la diversidad de negocios, los sectores servidos y los tipos de clientes son distintos en cada caso:

<b>Bebidas (cervezas, aguas y refrescos) y alimentación (productos lácteos y café)</b>	<b>Clientes.</b> Según el canal de distribución: grandes cuentas de hostelería (cadenas de restauración organizada y colectividades), hostelería tradicional (empresas distribuidoras), grandes cuentas de alimentación (hipermercados y supermercados nacionales y regionales, <i>cash</i> y mayoristas) y venta en línea (persona particular que compra sus productos a través de Damm Shop). Según el cliente detallista: alimentación para consumo fuera del establecimiento y hostelería para consumo en el propio establecimiento: independientes (la mayoría de los establecimientos de España) y organizados (clientes del canal grandes cuentas de hostelería). <b>Consumidores/as.</b> Personas consumidoras finales de los productos.
<b>Restauración</b>	<b>Franquicias.</b> Persona física o jurídica que obtiene el derecho a comercializar y explotar la marca. <b>Consumidores/as.</b> Personas consumidoras finales de los productos en los establecimientos.
<b>Servicios logísticos y de distribución capilar</b>	<b>Clientes.</b> Empresas de diferentes sectores y otros operadores logísticos.
<b>Organización de acontecimientos</b>	<b>Clientes.</b> Empresas u organizaciones que deseen organizar competiciones y acontecimientos deportivos o culturales de cualquier clase.

Damm ha continuado apostando por la digitalización, con el fomento de la aplicación Bar Manager, un canal de comunicación directo con la hostelería que busca aportar valor añadido a través de diversas funcionalidades y contenidos. Bar Manager permite a las personas profesionales de la hostelería gestionar su negocio de una manera fácil y cómoda, contribuyendo además a su digitalización. A fecha de cierre del ejercicio 2021 ha habido un total de 37.473 clientes registrados, con un promedio de 11.552 personas usuarias cada mes. Bar Manager ha incorporado la funcionalidad de segmentación de información con el objetivo de ofrecer contenidos más personalizados y adaptados a las necesidades e intereses de cada cliente. Además, del fomento de las cartas digitales y del nuevo servicio de *e-commerce* para detallistas.

(102-4, 102-6) En el mercado de las cervezas, Damm ha seguido avanzando en el proceso de internacionalización y, actualmente, sus marcas están presentes en más de 130 países y exporta con marca propia a 87. En 2021, la marca propia Damm ha abierto nuevos mercados en Yibuti, Libia, Ghana y Burkina Faso.

Países a los que Damm exporta cerveza con marca propia:



Como novedades, cabe destacar que en 2021 se ha lanzado Estrella Damm en Colombia a través de las cadenas de supermercados Éxito y Carulla, Daura está disponible en más de 500 tiendas Albert Heijn en los Países Bajos y Victoria, coincidiendo con su oficialización como patrocinador de la Selección Española de Fútbol, está presente en el Reino Unido a través de la cadena Booths.

Grupo Cacaolat ha consolidado durante los últimos años su plan de internacionalización y actualmente está presente en 25 países, con una fuerte presencia en Asia.

### 1.3 PERTENENCIA A ASOCIACIONES DEL SECTOR Y EL ENTORNO

(102-13) Damm identifica retos y oportunidades que sirven para el propósito de desarrollo económico y social, a través de su implicación con distintas asociaciones y organizaciones alineadas con su estrategia y sus valores. En el ejercicio 2021 destaca la adhesión a la Federación Nacional de Industrias Lácteas, una organización compuesta por más de 60 empresas que transforman el 95 % de la leche producida en España y que vela por los intereses del sector industrial lácteo español para contribuir a la sostenibilidad de toda la cadena productiva.

En el ejercicio 2021 Damm ha formado parte de las siguientes asociaciones, fundaciones y/o entidades:



## 1.4 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

El objetivo principal de Damm se centra en ser un grupo global de bebidas que comercializa y distribuye sus productos en más de 130 países con un crecimiento constante y rentable, que asegure la sostenibilidad y el compromiso con todos sus grupos de interés (equipo humano, clientes y consumidores, accionistas, empresas proveedoras y la sociedad en general), y con una clara acción de protección del medio ambiente.

Damm cuenta en la actualidad con 5.100 colaboradores y colaboradoras y comercializa y distribuye sus productos en más de 130 países, siendo España su principal mercado. Damm cerró el ejercicio 2021 con una producción de 19,33 millones de hectolitros de cerveza, agua mineral y refrescos.

Estas cifras confirman su posición de liderazgo en el sector de bebidas en la península Ibérica y como primer grupo cervecero en España y Portugal, con una cuota del 26 %.

### Estrategia

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

#### a) Innovación y diferenciación

Damm sigue apostando por la innovación y la creatividad constantes, que representan formas de diferenciación en todos los segmentos de negocio. En este ejercicio 2021 se ha invertido un total de 7,8 millones de euros en investigación y desarrollo y en innovación tecnológica.

En el ejercicio 2021, el Comité de Innovación de Cervezas Damm, liderado por el Departamento de I+D, ha seguido centrando sus esfuerzos en el análisis en profundidad de los diferentes estilos y las nuevas tendencias de cerveza existentes actualmente. De esta manera, el Área de Investigación Cervecera ha trabajado en el desarrollo de recetas de nuevos estilos en los que es necesario utilizar una gran variedad de ingredientes cerveceros (maltas especiales, cereales no malteados, lúpulos de distintas variedades), así como levaduras de distintas cepas que permitan generar los correspondientes componentes volátiles característicos de cada estilo.

Por otra parte, durante el ejercicio 2021, el equipo técnico del Área de *Packaging* ha trabajado en aras de desarrollar nuevas soluciones, siempre minimizando su impacto medioambiental, entre ellos en el desarrollo de una nueva botella de Inedit de 75 cl para mejorar su procesamiento en la línea de producción o el desarrollo de botellas de vidrio de 50 cl para el mercado de Reino Unido y Ucrania, y de 66 cl para las marcas Keler y Victoria.

Damm ha seguido trabajando en la evaluación del impacto del Anteproyecto de Ley de Residuos y Suelos Contaminados de ámbito estatal, que incorporará el impuesto a los envases de plástico, así como también del Real Decreto de Envases y Residuos de Envases, a partir del cual se define el objetivo de reducción del peso de los residuos de envases a nivel estatal, el aumento de uso de envases retornables y su obligatoriedad de ser reciclables.

Estrella Damm después de eliminar todas las anillas de plástico de los envases de latas, ha suprimido el 100 % de los retráctiles decorados de los packs de 6, 12 y 14 latas, sustituyéndolos por unos de cartón. Estos nuevos packs cuentan con la certificación PEFC que garantiza que el cartón utilizado proviene de bosques gestionados de forma sostenible y fuentes controladas.

En 2021 Cafès Garriga ha lanzado la nueva cápsula 100 % compostable, creada a partir de materiales de origen orgánico. En setiembre de 2021, se amplió la gama de café en grano con la nueva variedad ecológico, que ha sido cultivado de forma natural sin abonos, ni pesticidas de síntesis química (fungicidas, insecticidas o herbicidas).

Grupo Cacaolat, por su parte, ha lanzado el producto leche Letona UHT en formato brik de 1 litro. Distribución Directa Integral ha lanzado una nueva referencia de vino, Señorío De Izia sobre lías y, a finales del año 2021, lanzó Allue, una marca propia de cava con origen en las cavas de Sant Sadurní d'Anoia.

Por otro lado, Alfil Logistics ha desarrollado el proyecto Segunda Vida para el canal horeca de Damm en la provincia de Murcia, que consiste en un proyecto que engloba innovación y sostenibilidad, dando una segunda vida al mobiliario y al resto de material publicitario cuando se rescinde el contrato con los establecimientos. De esta manera, Alfil y Damm contribuyen a la sostenibilidad, reduciendo el consumo de nuevos materiales y reutilizando los ya existentes.

En esta línea, Damm ha participado en uno de los mayores eventos de innovación, tendencias, productos y soluciones específicas para el canal horeca. Desde la organización se presentaron los resultados del Horeca Challenge 2021 junto con Mediapro y Familia Torres.

### **Gestión del cambio**

En este ejercicio 2021 se ha impulsado la gestión del cambio, con la implantación en la organización de una herramienta digital para la gestión de los diversos proyectos y de todas las tareas

interdepartamentales que se realizan en cada proyecto, con el objetivo de mejorar la coordinación, la priorización y la eficiencia del proceso de desarrollo de nuevos productos. Gracias a la implantación de la nueva herramienta digital, la totalidad del proceso de I+D+i de producto ha superado los niveles de eficiencia esperados, siendo capaces de desarrollar más proyectos con los mismos recursos.

#### **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. Cabe destacar en 2021 la nueva estrategia de compra y aprovisionamiento de cebada para las próximas cosechas, enfocada a conseguir una mayor sostenibilidad y digitalización, fomentando el abastecimiento local, además de trabajar para potenciar certificaciones de huella de carbono e hídrica, SAI, entre otras.

#### **c) Transformación digital**

La transformación digital representa una herramienta clave para continuar impulsando la competitividad de Damm en el mercado. Cabe destacar que en este año 2021 se han desarrollado dos proyectos piloto de Industria 4.0:

- Digital Twins: tiene por objetivo ensayar cambios en entornos productivos de manera digital antes de aplicarlos físicamente en la planta.
- Modelos predictivos de inteligencia artificial: permiten el uso de tecnología *IoT* y *machine learning* para el mantenimiento predictivo o basado en condición de uno de los molinos de malta de la fábrica de El Prat de Llobregat; de esta manera se consigue maximizar la disponibilidad de activos y reducir los costes de intervención.

En 2021 también ha arrancado LAB1876, un nuevo programa de innovación abierta de Damm que busca promover la generación de soluciones creativas, disruptivas e innovadoras de la mano de diferentes grupos de interés: colaboradores y colaboradoras, corporaciones, universidades, startups, comunidad científica, entre otros.

En el marco del proyecto de innovación abierta impulsado por Damm, la colaboración con universidades y otras entidades educativas se ha convertido en una línea de trabajo estratégica para la organización. Además de la alianza con la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), a través de la cual se ha lanzado el programa Damm Innovation Hub, la organización también ha establecido colaboraciones con la Universitat Pompeu Fabra (UPF), la Universitat de Barcelona (UB) y entidades de formación profesional.

Font Salem por su parte, ha trabajado en la integración en una única herramienta de *software*, llamada *Product Lifecycle Management*, de todos los pasos necesarios para llevar a cabo el ciclo de vida de un proyecto o producto para controlar de forma más efectiva el flujo de trabajo, tener mayor visibilidad del estado de proyectos, trabajos o tareas, y disponer de un histórico de proyectos para mejorar el conocimiento.

Por último, en relación con la política de compras, que establece los principios y criterios sobre los cuales se rige la compra de bienes y servicios para todas las sociedades de Damm, y con el fin de seguir ganando en agilidad y transparencia, la compañía está impulsando la digitalización de los procesos del área de compras en el marco del plan de transformación digital.

#### **d) Desarrollo sostenible y protección del medio ambiente**

El compromiso de la sostenibilidad es un eje fundamental de la estrategia de Damm, que ha permitido que la compañía se convierta en un referente en la identificación y la evaluación de su huella ambiental y en la reducción de los impactos generados.

Damm dispone de un Comité de Sostenibilidad que reporta directamente a la Comisión de Auditoría, Sostenibilidad y Control. En este ejercicio 2021 ha seguido dando pasos importantes en su apuesta por el fomento de la sostenibilidad impulsando iniciativas en los ámbitos ambiental, social, de gobernanza y económico. Además, durante este ejercicio se ha llevado a cabo la actualización del análisis de materialidad en profundidad con el objetivo de identificar las tendencias y áreas clave en las que Damm debe focalizar sus esfuerzos para avanzar en su desempeño sostenible.

Por su parte, Grupo Rodilla este 2021 ha creado un Comité de Sostenibilidad y ha actualizado y redefinido su estrategia de responsabilidad social corporativa, estableciendo líneas de trabajo con relación a los colectivos desfavorecidos, la alimentación saludable, la igualdad y el medio ambiente.

Damm ha firmado una financiación sostenible de 200 millones de euros con una serie de entidades financieras. Las condiciones de esta financiación estarán vinculadas a la consecución de una serie de objetivos de sostenibilidad, como reducir el peso de los residuos no valorizables generados cada año en función de los hectolitros producidos, y de generar más energía renovable para autoconsumo desde los centros de producción.

#### **e) Internacionalización**

Damm apuesta por su crecimiento y expansión internacional, dándose a conocer como una marca referente vinculada con la gastronomía y el estilo de vida mediterráneo con un posicionamiento premium.

A fecha de cierre del ejercicio 2021, Damm ha estado presente en más de 130 países y cuenta con equipos propios en el Portugal, Reino Unido, Estados Unidos, Andorra, Canadá, China, Australia, Nueva Zelanda, Chile, Suecia y Guinea Ecuatorial.

Cabe destacar la expansión de Cervezas Victoria, que desde mayo de 2021 está presente en el Reino Unido a través de Booths, una cadena de supermercados de alta gama de Inglaterra, donde en tan solo un mes rompió *stocks* gracias a unas ventas muy superiores a las previstas. Además, desde el mes de julio, los británicos pueden disfrutar de la marca también en el canal horeca en formato barril.

Finalmente, cabe destacar la entrada de Grupo Cacaolat en China a finales del último trimestre del año 2021.

#### **f) Personas**

Desde el Departamento de Personas se impulsan iniciativas y políticas dirigidas a potenciar el desarrollo y el bienestar de los 5.100 colaboradores y colaboradoras que forman Damm, al tiempo que se promueve la igualdad y la diversidad bajo el paraguas #LIVE, los cuatro valores de Damm: *Loyalty*, *Innovation*, *Customer Value* y *Energy*.

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

En el ejercicio 2021 Damm ha alcanzado unos sólidos resultados que han recuperado niveles previos a la pandemia, habiendo reforzado su posición financiera y manteniendo sus cifras de empleo. Se trata de niveles de actividad y resultados alcanzados en el segundo año de pandemia por coronavirus, que ha

continuado impactando significativamente en el ámbito sanitario, económico y social y, en especial, al sector de la hostelería, donde la compañía desarrolla gran parte de sus operaciones.

En este sentido las diferentes medidas de contención sanitaria que las autoridades públicas han ido implementando han generado efectos en la economía con impacto desigual por áreas geográficas, actividades económicas y períodos del ejercicio a medida que las sucesivas olas de contagio iban incrementando la propagación del virus.

Nuestro principal mercado, España, se encuentra entre las economías más afectadas. Y a pesar de que la caída del PIB desde el comienzo de la crisis sanitaria respecto al resto de países europeos se ha moderado en este ejercicio 2021, las expectativas futuras de crecimiento han sido rebajadas por el Banco de España y organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE).

En un contexto de extraordinaria dificultad, Damm ha sabido adaptarse una vez más a las circunstancias respondiendo con acciones dirigidas a:

1. Priorizar y garantizar la salud y seguridad de colaboradores y colaboradoras, clientes y empresas proveedoras en sus relaciones con la compañía.
2. Asegurar la continuidad de las operaciones para seguir suministrando sus productos en el mercado.
3. Proteger la solidez financiera del balance de la compañía.
4. Adaptar el nivel de gasto e inversión a las nuevas circunstancias.
5. Apoyar a nuestros clientes, distribuidores y establecimientos de hostelería.
6. Reafirmar el compromiso con la sostenibilidad.

Este contexto ha permitido que los ingresos consolidados hayan crecido un 21,5 % respecto al ejercicio 2020 y un 7,5 % respecto al ejercicio 2019.

## 1.5 VISIÓN DEL ENTORNO

### Entorno macroeconómico

Con fecha 11 de marzo de 2020, el brote vírico de COVID-19 iniciado en China fue calificado como pandemia por la Organización Mundial de la Salud. En 2021, oleadas sucesivas de contagios, así como la aparición de nuevas cepas, han afectado a los distintos países a nivel mundial. No obstante, las medidas de prevención, las campañas de vacunación contra el SARS-CoV2 y los esfuerzos en investigación para la obtención de nuevos fármacos han ayudado a paliar la propagación del virus y los efectos más agudos de la enfermedad. A pesar de ello, durante el primer semestre de 2022 continuará cierta incertidumbre y es posible que veamos algunos impactos derivados de ella.

En relación con dichos impactos, nuestro principal mercado, España, se ha encontrado entre las economías más afectadas. Las previsiones de recuperación para 2022 ya han sido rebajadas como consecuencia de las tensiones inflacionistas, que la guerra de Rusia con Ucrania ha agravado preocupantemente.

Estas revisiones a la baja y los riesgos que se ciernen sobre nuestra economía hacen más necesaria la aceleración en la implementación de los fondos Next Gen, que permitan compensar en parte los efectos adversos sobre el crecimiento que están teniendo los cuellos de botella en la cadena de suministros, así como el incremento de precios de las materias primas, la energía y los costes de transporte.

### Sector cervecero en España 2021

A cierre del ejercicio 2021 el sector cervecero se encuentra recuperándose de las graves consecuencias que la COVID-19 está teniendo en el sector de la hostelería, integrado en su mayoría por pymes y autónomos, y cuya crisis, por extensión, está afectando también a las más de 500 empresas cerveceras del país. Antes de esta situación, el 67 % del consumo de cerveza se producía fuera del hogar. No en vano, la cerveza suponía un 25 % de la facturación de los bares, cifra que alcanzaba el 40 % en el caso de pequeñas empresas de restauración de menos de 10 personas empleadas.

La COVID-19 modificó radicalmente en el ejercicio 2020 los hábitos ligados al consumo de algunos alimentos como la cerveza, que, aunque se incrementó en el hogar a causa de las medidas de restricción de la movilidad, cayo drásticamente por el cierre de la hostelería y la práctica desaparición del turismo. Este efecto ha ido revirtiendo a lo largo de 2021, especialmente en el segundo semestre del año.

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

En este sentido, en el ejercicio 2021, según estimaciones, el sector ha recuperado prácticamente el volumen global del ejercicio 2019. En cuanto a canales, el canal de alimentación incrementa el volumen un 11 % respecto a 2019 y el canal de hostelería reduce el volumen un 17 % respecto a 2019, pero recupera la mitad del volumen perdido en el año 2020.

## 1.6 IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES PRINCIPALES

(102-15)

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 análisis sobre la sensibilidad de la demanda de sus distintos productos.
Marco impositivo	Implantación de nuevos impuestos medioambientales, en concreto, el impuesto de 0,45 €/kg sobre plástico no reciclado.	La Política de Compras está en permanente revisión a fin de incrementar el porcentaje de plástico reciclado en función de su disponibilidad y el avance tecnológico en esta área.
Materias primas	Incrementos de costes derivados de los aumentos de precio de materias primas e insumos (p. ej. cebada, lúpulos, aluminio, vidrio, electricidad, etc.) atribuibles a su 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	En relación con los aumentos de costes del transporte se evalúan proveedores alternativos próximos geográficamente a las plantas fabriles, a fin de reducir los costes logísticos. DAMM evalúa constantemente la disponibilidad y el precio en los mercados de sus insumos y recurre tanto a la contratación a futuro como a la diversificación de proveedores para mitigar el impacto de estos problemas

Tipo de riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
	<p>aplicación de regímenes sancionadores.</p> <p>Costes indirectos a consecuencia del cumplimiento de las modificaciones de la Ley de la Cadena Alimentaria.</p>	
Colaboradores/as	Dificultades para acceder a un número suficiente de personal cualificado en diversas áreas de responsabilidad.	Damm sigue estrechando su cooperación con las instituciones educativas (centros que imparten ciclos formativos y universidades) a fin de poder acceder al talento necesario para cubrir sus necesidades. Por otro lado, se están intensificando las acciones de formación interna, con especial énfasis en la formación a distancia, en función de las necesidades de cada puesto de trabajo.
Cambio regulatorio	Impacto negativo de posibles cambios regulatorios en lo relativo a la publicidad de bebidas alcohólicas, así como, en general, al consumo de alimentos y bebidas en el espacio público (terrazas).	Los Servicios Jurídicos del grupo realizan un estrecho seguimiento del cambio normativo y una evaluación de sus posibles impactos.
Marco arancelario y barreras no arancelarias	Impacto negativo sobre las exportaciones de un eventual retroceso de los procesos de liberalización comercial promovidos por la Organización Mundial del Comercio (OMC). Impacto negativo de regímenes sancionadores a determinados países, impuesto por estados (España, EE. UU., 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	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

Tipo de riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
	<p>hectárea y el mayor coste del transporte. Cualquier impacto negativo sobre los acuíferos podría tener repercusiones sobre el abastecimiento.</p>	<p>selección de empresas proveedoras que permita en todo momento asegurar el adecuado suministro y su calidad.</p> <p>El grupo incorpora las proyecciones del IPCC al diseño de la estrategia sobre el suministro de materias primas.</p> <p>También desarrolla una política activa de reducción del consumo de agua para uso industrial y monitoriza el adecuado aprovechamiento de los recursos hídricos a fin de cumplir con la normativa vigente y dar respuesta a la estrategia de sostenibilidad.</p>
<p>Tecnológico y de la información</p>	<p>Ciberataque a través de <i>malware</i> y otros.</p>	<p>La compañía está realizando inversiones adicionales en el área de ciberseguridad para minimizar los riesgos. La Política de Sistemas prioriza la protección de los archivos contra los ciberataques, a través de su ubicación en la nube, como alternativa al <i>backup</i> físico.</p>
<p>Seguridad alimentaria</p>	<p>Incumplimiento de los controles de calidad y seguridad alimentaria a lo largo de todas las etapas de producción, desde la selección de materias primas hasta la presentación y entrega al consumidor o consumidora final.</p>	<p>A través de los departamentos de Compras y Calidad y mediante la aplicación de diversas certificaciones y sistemas internacionales de control de calidad, se han implantado y se monitorizan sistemas escalonados de control dirigidos a asegurar la calidad del producto, apoyados en analíticas y catas regulares.</p>
<p>Situación sanitaria</p>	<p>Impacto de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19.</p>	<p>La compañía realiza un estrecho seguimiento de la evolución de la pandemia de la COVID-19 y su impacto sobre la hostelería y el consumo privado en general. Además, dispone de planes para adaptar sus actividades y, en particular, su capacidad productiva al ritmo de normalización de la vida económica, que dependerá en gran medida del avance del proceso de vacunación y la posibilidad de cohesión medidas de salud pública eficaces con la paulatina relajación de las restricciones aplicables actualmente.</p>

En noviembre de 2021 Damm ha vivido una incidencia informática, que ha tenido impacto en la gestión de la cadena de suministro.

## 1.7 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Damm ha realizado una revisión y actualización de la materialidad llevada a cabo en 2019, con el objetivo de identificar las prioridades y los impactos en sostenibilidad de la compañía.

En primer lugar, se ha realizado la identificación y selección de los asuntos potencialmente relevantes en función de dos líneas de trabajo:

- Actualización de la lista de temas potencialmente relevantes elaborada para el análisis de materialidad de 2019, en base a la revisión y evaluación de las tendencias en sostenibilidad y sectoriales en los últimos dos años.
- Sintetización del listado de asuntos materiales del 2019, con el fin de facilitar la votación por parte de las personas asistentes.

Los asuntos potencialmente relevantes se han estructurado en torno a cuatro ejes estratégicos: personas, medio ambiente, compromiso social y gobernanza, que coinciden con los del análisis de materialidad de 2019.

Posteriormente, se ha procedido con la priorización de los temas relevantes, considerando un análisis interno, basado en el impacto en el negocio y la relevancia para Damm en los ámbitos general (corporativo), cerveza, agua y logística. Además, también se ha considerado un análisis externo basado en las expectativas de los grupos de interés más relevantes de Damm, realizado a partir del análisis de dos fuentes de información:

- Cuestionarios en línea distribuidos a grupos de interés clave (empresas proveedoras, clientes, medios de comunicación y ONG e instituciones).
- Tres sesiones de diálogo o *focus groups* realizadas de manera virtual por motivo de la COVID-19, que contaron con la participación de representantes de medios de comunicación y RSC, de empresas proveedoras y clientes de restauración, y de entidades culturales y sociales.

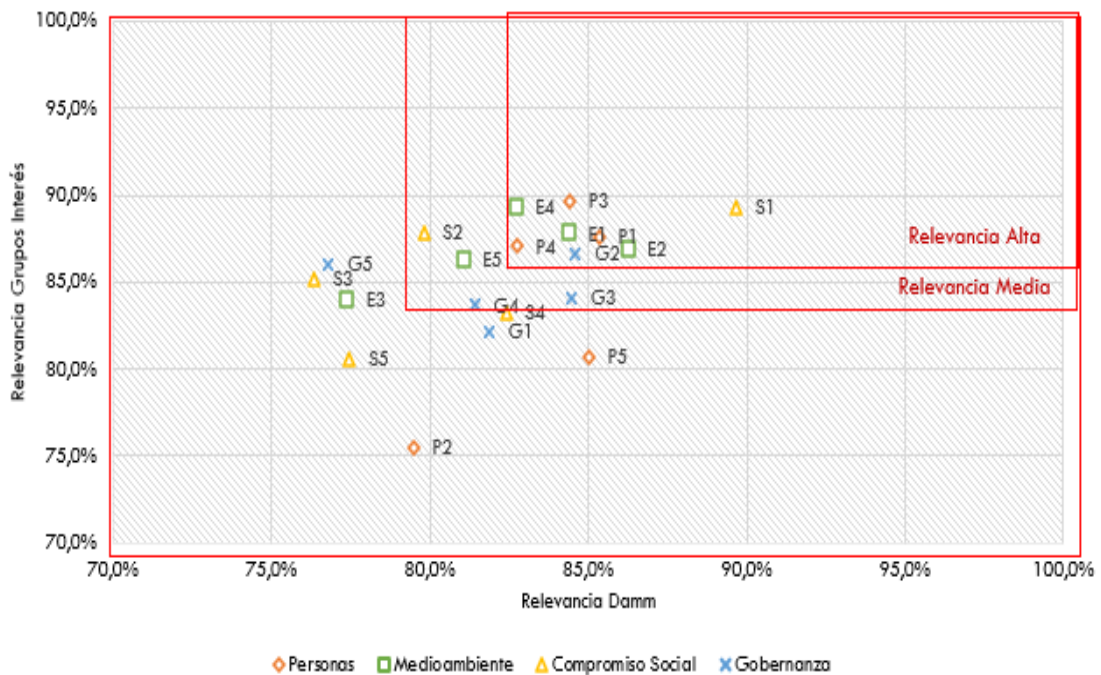
A continuación, se ha elaborado la matriz de materialidad sobre la base de dos ejes:

- El eje horizontal corresponde al impacto en el negocio de Damm basándose en las respuestas obtenidas de los grupos de interés internos.
- El eje vertical determina las expectativas de los grupos de interés externos respecto al papel de Damm.

Los asuntos materiales se han clasificado en tres grupos de relevancia:

- Relevancia alta: obtienen un resultado del 85 % o superior. Representan temas clave para la estrategia de sostenibilidad y RSC de Damm, y en los que la organización debe posicionarse como líder y dar prioridad en su plan de acción.
- Relevancia media: obtienen un resultado total superior al 82 % e inferior al 85 %. Se consideran temas latentes en los que Damm tiene la oportunidad de diferenciarse y reforzar su compromiso dando un paso más allá.
- Temas menos relevantes: obtienen un resultado inferior al 82 %.

## Matriz Materialidad Damm 2020/21



Asuntos materiales		Asuntos de elevado interés
S1. Calidad de producto, seguridad y transparencia	E1. Cambio climático y descarbonización (reducción de emisiones de carbono)	G1. Asegurar el desempeño y la solvencia económica de la compañía
P3. Diversidad, igualdad, inclusión y no discriminación	E4. Economía circular y de proximidad	G5. Integración de los criterios de sostenibilidad ASG en las decisiones de negocio
E2. Protección de los recursos hídricos	G2. Gobernanza y ética de negocio	S3. Promover hábitos de consumo sostenibles y saludables
P1. Bienestar integral de las personas de Damm	P4. Cultura corporativa enfocada en la sostenibilidad	E3. Negocio regenerativo
G3. Buen gobierno y transparencia	P5. Transformación digital	S5. Marcas con causa
S2. Marketing y comunicación responsables	S4. Compromiso social de Damm con la cultura, el deporte, la gastronomía y el ocio	P2. "Employer Branding"
E5. Logística sostenible	G4. Gestión responsable de la cadena de suministro y compras	

## 2 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

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

A fecha de cierre del ejercicio 2021, Damm dispone de las siguientes certificaciones ambientales para las plantas productivas de cerveza, agua, refrescos y lácteos:

- **ISO 14001:2015 Sistema de gestión medioambiental** en Compañía Cervecería Damm, SL, Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Maltería La Moravia, SL, Font Salem, SL (plantas de El Puig y Salem), Fuente Liviana, SL, Aguas de San Martín de Veri, SA, y Grupo Cacaolat, SL.
- Certificado de conformidad de **Verificación de la huella hídrica según la Water Footprint Network** y la **ISO 14046:2016** en Compañía Cervecería Damm, SL, Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, y Alfil Logistics, SA.
- **ISO 14064:2019 Verificación de la huella de carbono** de Compañía Cervecería Damm, SL, Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, y Alfil Logistics, SA. En 2022 está previsto certificar Maltería La Moravia, SL.
- **ISO 50001 Sistema de gestión energética** de Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU. En el ejercicio 2022 está previsto certificar Maltería La Moravia, SL.
- **Residuo Cero de AENOR** de Compañía Cervecería Damm, SL, Maltería La Moravia, SL, Font Salem, SL (plantas de El Puig y Salem), Fuente Liviana, SL y Aguas de Sant Martí de Veri, SA. En el ejercicio 2022 está previsto certificar Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, y Cafès Garriga 1850, SL.
- **UTZ Rainforest Alliance** de Grupo Cacaolat, SL.
- **Aluminium Stewardship Initiative (ASI)** de Compañía Cervecería Damm, SL y Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU.

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

- Impulsar la sostenibilidad en todas las actividades de la compañía.
- Favorecer el uso de recursos de proximidad.
- Minimizar el impacto ambiental y prevenir la contaminación contemplada desde todo el ciclo de vida de sus productos y servicios.
- Impulsar las actuaciones destinadas a reducir, reutilizar y reciclar.
- Apoyar la adquisición de bienes y productos energéticamente eficientes.

Damm ha logrado la consecución de los siguientes objetivos ambientales:

- Certificación Residuo Cero de AENOR en las sociedades Compañía Cervecera Damm, SL, Maltería La Moravia, SL, Font Salem, SL (plantas de El Puig y Salem), Fuente Liviana, SL y Aguas de Sant Martí de Veri, SA.
- Implantación de un *software* de gestión de residuos, que permitirá cubrir todas las fases de gestión de los residuos.
- Cálculo de la huella de carbono, la huella hídrica y la huella de agua.

En el ejercicio 2021 Damm ha realizado actividades de mantenimiento y acciones de mejora medioambiental por un importe de 6,3 millones de euros.

La recién creada Fundación Estrella de Levante tiene el objetivo de incidir en cuatro líneas de trabajo (cultura y tradiciones, acción social, gastronomía, y medio ambiente y sostenibilidad). En el eje ambiental, la Fundación Estrella de Levante trabaja con el objetivo de la preservación y protección del agua como recurso y como hábitat para la biodiversidad en la zona de Levante, así como el desarrollo de campañas de sensibilización ambiental y la formación sobre eficiencia energética y reciclaje.

(307-1) La actividad de Damm se lleva a cabo dentro del marco jurídico vigente, incluyendo la legislación medioambiental aplicable. Con el fin de adaptarse de forma rápida y eficaz a la normativa y a sus cambios, los sistemas existentes están en constante revisión. La identificación y evaluación de requisitos legales se lleva a cabo en el ámbito del medio ambiente y la reglamentación industrial en todos los centros certificados con la ISO 14001, además de en Cervezas Victoria y Cafès Garriga. En Estrella Levante, complementariamente, se identifican los requisitos de seguridad y salud en el trabajo según la ISO 45001.

Nota: Los datos ambientales que se presentan en este capítulo corresponden a las siguientes sociedades: Compañía Cervecera Damm, SL; Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU; Cervezas Victoria 1928, SL; Aguas de San Martín de Veri, SA; Gestión Fuente Liviana, SL; Font Salem, SL, y Font Salem Portugal, SA; Maltería La Moravia, SL; Alfíl Logistics, SA; Grupo Rodilla (incluye Hamburguesa Nostra) y Grupo Cacaolat, SL (novedad de 2021).

## 2.1 CAMBIO CLIMÁTICO Y CONTAMINACIÓN

Damm gestiona los aspectos con impacto sobre el cambio climático mediante los sistemas de gestión ambiental implantados en las diferentes empresas, que tienen por objetivo optimizar el consumo de recursos, tanto energéticos como de materiales e hídricos, haciendo el compromiso extensivo a las empresas proveedoras.

(305-5) A medio y largo plazo, las medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero se concretan en la realización del cálculo de la huella de carbono en todas las plantas de Damm. Durante el ejercicio 2021 se ha avanzado en el cálculo de la huella de carbono relacionada con producto, de cuyos resultados se estima poder disponer a partir del año 2022. Además, en 2021 se ha empezado a trabajar y definir un plan de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero con el fin de establecer unos objetivos basados en ciencia.

Una muestra del compromiso de la organización en la lucha contra el cambio climático ha sido la obtención por parte de Estrella Levante del doble sello Reduzco y Calculo, reconocimiento que otorga la Oficina Española de Cambio Climático (OECC) del Ministerio de Transición Ecológica (MITECO) a las organizaciones que calculan su huella de carbono y consiguen reducir su impacto en emisiones de gases de efecto invernadero. En 2022 se prevé obtener el sello Calculo para Compañía Cervecera Damm, SL.

Las sociedades Estrella de Levante, SAU, Font Salem, SL (El Puig), Font Salem Portugal, SA (Santarém), y la Compañía de Explotaciones Energéticas, SL (El Prat de Llobregat y Bell-lloc d'Urgell) comunican y verifican

sus emisiones. En el ejercicio 2021 todas estas sociedades verificaron 89.171 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes.

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.

En el marco del compromiso de la organización por reducir su impacto ambiental y luchar contra el cambio climático, en el ejercicio 2021 se han instalado 8.768 m<sup>2</sup> de placas fotovoltaicas en los centros de Font Salem (El Puig), Aguas de San Martín de Veri y Fuente Liviana con una potencia pico de 1.523 kW, que se suman a los instalados previamente en El Prat de Llobregat, ZAL, Estrella de Levante y Font Salem (Salem). De esta manera, a finales de 2021, Damm cuenta con 26.532 m<sup>2</sup> de placas fotovoltaicas con una capacidad pico instalada de 4.146 kW de potencia. En 2022 se va a continuar con la instalación de paneles en las cubiertas disponibles de Damm, tales como la instalación en Font Salem (Santarém) de 840 kW y la ampliación de las instalaciones de El Prat de Llobregat, ZAL y Maltería La Moravia.

Asimismo, Alfil Logistics forma parte de la comisión Lean & Green, impulsada en España por la Asociación de Fabricantes y Distribuidores (AECOC). En el ejercicio 2018 Alfil Logistics recibió la primera Estrella Lean & Green tras haber conseguido reducir un 20 % las emisiones de CO<sub>2</sub> derivadas de su actividad, en 2020 consiguió reducir un 10 % adicional, siendo un 30 % en total, cuyo mérito se ha plasmado en la consecución de la segunda Estrella Lean & Green, que se ha obtenido en 2021. Además, en este ejercicio se ha continuado con la línea de reducción de la huella de carbono con objetivo de cierre del año 2021, de un 5 % adicional a los 30 % de reducción ya conseguidos. De esta manera, Alfil Logistics se ha convertido en la segunda empresa en España que consigue este reconocimiento, que otorga AECOC a nivel nacional y que reafirma el compromiso de todo el equipo con el medio ambiente y la sociedad.

Del mismo modo, Pall-Ex Iberia, que se adhirió a dicha iniciativa en 2019, ha recibido en 2021 la primera Estrella Lean & Green, en reconocimiento a la reducción de un 20 % de su huella logística. Esta disminución se ha conseguido gracias a la reducción de las emisiones a través del consumo de energías de origen 100 % renovables, la eliminación de los combustibles fósiles al transitar hacia carretillas 100 % eléctricas y el nuevo Hub de San Fernando de Henares, que dispone del certificado de eficiencia energética A++. El objetivo ambiental establecido para 2022 es la obtención de la segunda estrella, que supone la reducción de un 10 % adicional.

Por su parte, SA Damm también se adhirió a dicha iniciativa en el ejercicio 2019 y consiguió en 2020 su primera estrella al haber reducido en un 20 % las emisiones de CO<sub>2</sub> asociadas a la logística. En 2022 SA Damm prevé conseguir su segunda Estrella Lean & Green.

Otro de los aspectos fundamentales para conseguir una reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> a corto y medio plazo es la transición hacia una movilidad más sostenible. Por este motivo, Distribución Directa Integral sigue invirtiendo en la renovación de su flota con la incorporación de vehículos más sostenibles. En este sentido, en el ejercicio 2021 se han incorporado nuevos vehículos híbridos y se han renovado los diésels. En esta misma línea, Distribución Directa Integral ha tenido la oportunidad de realizar una de las principales rutas de reparto de Barcelona con un camión 100 % eléctrico cedido por Renault Trucks. Alfil

Logistics también ha realizado pruebas de camiones de 17 toneladas 100 % eléctricos de la marca Renault para la ruta metropolitana de Barcelona con resultado satisfactorio.

Alfil Logistics ha continuado fomentando la optimización de las rutas de reparto para evitar viajes en vacío, aprovechando las sinergias de los clientes, con la consiguiente reducción de un 10 % adicional de la huella de CO<sub>2</sub>.

En esta misma línea, Grupo Rodilla en relación con el transporte a nivel de fábricas ha realizado un grupaje para poder llenar los camiones de forma completa, consiguiendo de esta manera una mayor eficiencia.

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

Huella de carbono (t CO <sub>2</sub> eq.)		2021	2020
Emisiones directas de gases de efecto invernadero <sup>1</sup>	Malta	1.543	1.729
	Cerveza	27.343	29.657
	Agua y refrescos	3.926	4.164
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)	39	29
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos)	4	ND
	Alfil Logistics <sup>3</sup>	869	1.005
	CEE	62.289	55.960
	Grupo Cacaolat	2.737	ND
Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero de la electricidad importada <sup>2</sup>	Malta	8.180	11.233
	Cerveza	28.517	28.301
	Agua y refrescos	0	0
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores) <sup>4</sup>	1.159	312
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos)	0	ND
	Alfil Logistics <sup>5</sup>	69	67
	CEE	0	0
	Grupo Cacaolat	2.597	0

(1) Incluye las emisiones derivadas de las combustiones estacionarias, las combustiones móviles, las emisiones relacionadas con el proceso de producción (depuradora), las emisiones fugitivas y las emisiones por el uso de la tierra, cambios de uso de la tierra y bosques.

(2) Las emisiones indirectas incluyen las emisiones por consumo de electricidad importada y las emisiones por consumo de energía importada a través de una red material.

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

(4) El 100 % de la energía eléctrica consumida en el obrador de Grupo Rodilla proviene de fuentes renovables.

(5) Incluye las emisiones derivadas del consumo de electricidad y de los gases refrigerantes (estimado).

Nota: La energía térmica consumida por La Moravia y Compañía Cervecera Damm es suministrada por la Compañía de Explotaciones Energética.

(305-4)

Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero (emisiones directas e indirectas de la electricidad importada)	2021	2020
Malta (t CO <sub>2</sub> eq./t producidas)	0,1149	0,1647
Cerveza (t CO <sub>2</sub> eq./hl envasado)	0,0040	0,0044
Agua y refrescos (t CO <sub>2</sub> eq./hl envasado)	0,0007	0,0009
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (t CO <sub>2</sub> eq./kg producidas) (obradores)	0,0008	0,0013
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (t CO <sub>2</sub> eq./tickets) (establecimientos)	0,00011	ND
Alfil Logistics (t CO <sub>2</sub> eq./palés movidos)	0,00007	0,00009
Grupo Cacaolat (t CO <sub>2</sub> eq./hl envasado)	0,42975	ND

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

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

(305-7)

Otras emisiones a la atmósfera (NO <sub>x</sub> ) (g/hl de producto envasado)	2021	2020
Compañía Cervecería Damm (El Prat de Llobregat)	6,28	6,34
Estrella de Levante (Espirando)	4,44	4,45
Font Salem (El Puig)	4,50	4,56
Font Salem (Salem)	1,52	1,50
Gestión Fuente Liviana (Huerta del Marquesado)	0,38	0,33
Aguas de Veri (Bisaurri y El Run)	0,41	0,31
Grupo Rodilla (obrador) <sup>1</sup>	4,67	5,98

(1) No incluye Hamburguesa Nostra.

En 2020 SA Damm elaboró su plan de movilidad para los colaboradores y colaboradoras que acuden al centro de oficinas de la calle Rosselló, dando con ello cumplimiento a los requerimientos del Plan de actuación para la mejora de la calidad del aire en el horizonte 2020 de la Generalitat de Catalunya. En este 2021 se ha desarrollado el plan de movilidad de la fábrica de El Prat de Llobregat en colaboración con el Ayuntamiento de la localidad, que contempla un conjunto de acciones conjuntas para favorecer una movilidad más sostenible.

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 concreto, en Estrella Levante se han realizado trabajos de aislamiento acústico en muelles y en EDAR.

## 2.2 ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

(102-11) Damm es consciente del importante papel que juegan las empresas en la transición hacia una economía circular. Por este motivo, la organización sigue apostando por un modelo basado en la recuperación de recursos, el suministro de materiales y energías renovables, y la mejora de la eficiencia y la eficacia de los sistemas productivos de distribución y de gestión de los residuos.

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

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

Damm fomenta la reciclabilidad de sus envases en la fase de diseño. En este sentido, más del 50 % de los envases de cerveza son reutilizables. En el caso de Estrella Damm, el 65 % son retornables y la mayoría de los envases de las marcas Damm que van al canal horeca también lo son.

Damm colabora con las entidades gestoras de los sistemas de recogida selectiva y recuperación de envases usados y residuos de envases (Ecoembes y Ecovidrio). Según los últimos datos disponibles, correspondientes a 2020, la tasa de reciclaje de los envases gestionados por Ecoembes fue del 80,7 % y la tasa de reciclaje de los envases de vidrio gestionados por Ecovidrio fue del 76,8 %. Fuente: [Resumen ejecutivo 2020 de Ecoembes](#) e [Informe de sostenibilidad 2020 de Ecovidrio](#).

Damm impulsa actuaciones destinadas a reducir, reutilizar y reciclar, tanto en los centros de producción como en oficinas y eventos en el marco de la estrategia ambiental. Su plan de reciclaje para oficinas y eventos tiene por objetivo dar continuidad a todas las iniciativas relacionadas con los residuos.

### 3 Residuos

(GRI 306)

Desde 2020 todas las fábricas ya cuentan con nuevos medios para la gestión de residuos que permiten mejorar su segregación y gestión y, por lo tanto, aumentar su posterior valorización. Damm apuesta por la circularidad desde distintos ámbitos y, además, avanza en el uso de materiales más sostenibles en sus envases.

Además, en las fábricas se desarrollan modelos de generación de energía renovable, como el biogás, que sustituye a otros combustibles fósiles. Por otro lado, en todas las fábricas de cerveza de Damm el bagazo resultante del proceso de cocción de los cereales durante la elaboración de la cerveza se suministra a numerosas granjas para la alimentación animal, principalmente de ganado vacuno, gracias a su alto contenido proteico.

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

En este ejercicio 2021, se ha implantado un nuevo *software* de gestión de residuos, con el objetivo de cubrir la necesidad de unificar y centralizar la gestión de residuos a nivel corporativo y de disponer de una herramienta que permita administrar todas las fases de la gestión de residuos. En la actualidad, el nuevo *software* está operativo en los centros de Fuente Liviana, Aguas de San Martín de Veri y Font Salem.

En el marco del compromiso de Damm con la economía circular y la prevención y gestión de los residuos, y tras los esfuerzos realizados por la compañía durante años, las sociedades Compañía Cervecera Damm, SL, Maltería La Moravia, SL, Font Salem, SL (plantas de El Puig y Salem), Fuente Liviana, SL, y Aguas de San Martín de Veri, SA, han conseguido la certificación Residuo Cero de AENOR en este ejercicio 2021. Esta certificación reconoce a aquellas organizaciones que valorizan las distintas fracciones de residuos que generan, evitando que tengan como destino final la eliminación en el vertedero. La gestión organizada de los residuos permite que estos puedan ser reutilizados y/o transformados en materias primas, reintroduciéndolos en la cadena de valor. Por su parte Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, y Cafès Garriga 1850, SL, prevén certificarse en el año 2022.

Con esta certificación se pone de manifiesto la correcta gestión de los residuos generados en los distintos centros de trabajo, así como la reducción y la valorización de dichos residuos, puesto que la certificación Residuo Cero de AENOR requiere una valorización superior al 90 % del total de residuos generados.

Por su parte, en Alfíl Logistics se ha realizado un análisis, así como las gestiones pertinentes, para valorizar más del 95 % del total de residuos generados. Los resultados de esta iniciativa, cuyo objetivo es la certificación Residuo Cero de AENOR, se obtendrán en 2022.

Otra de las actuaciones relevantes impulsadas en este ámbito ha sido la adhesión de Grupo Rodilla al Plan empresarial de prevención con Ecoembes (2021-2023), fomentando, de esta manera, medidas como la inclusión de símbolos de reciclado en envases para la concienciación de clientes, la reducción de las tintas o los materiales de fuentes renovables certificados, entre otros. Además, Grupo Rodilla, tanto en el ámbito de fábricas como en tiendas, ha fomentado la reducción de envases de cartón, unificando palés, para que la mercancía llegue unificada.

(306-2)

Generación de residuos (t)	Residuos no valorizables	RTP	Residuos valorizables	Total
----------------------------	--------------------------	-----	-----------------------	-------

2021	Cerveza	3.075	178	22.386	<b>25.639</b>
	Refrescos	73	40	933	<b>1.046</b>
	Agua	4	3	467	<b>474</b>
	Grupo Cacaolat	21	9	1.179	<b>1.209</b>
	<b>Total</b>	<b>3.173</b>	<b>230</b>	<b>24.965</b>	<b>28.368</b>
2020	Cerveza	2.661	159	24.154	<b>26.815</b>
	Refrescos	85	34	838	<b>923</b>
	Agua	6	8	401	<b>408</b>
	Grupo Cacaolat	ND	ND	ND	<b>ND</b>
	<b>Total</b>	<b>2.723</b>	<b>201</b>	<b>25.874</b>	<b>28.116</b>

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

Generación de residuos (kg/hl producto envasado de cerveza, agua y refrescos)		Residuos no valorizables	RTP	Residuos valorizables	Total
2021	Cerveza	0,221	0,013	1,610	<b>1,831</b>
	Refrescos	0,026	0,014	0,331	<b>0,371</b>
	Agua	0,002	0,001	0,201	<b>0,204</b>
	Grupo Cacaolat	0,044	0,018	2,441	<b>2,485</b>
	<b>Total</b>	<b>0,161</b>	<b>0,012</b>	<b>1,269</b>	<b>1,442</b>
2020	Cerveza	0,201	0,012	1,828	<b>2,029</b>
	Refrescos	0,029	0,011	0,283	<b>0,311</b>
	Agua	0,003	0,004	0,211	<b>0,214</b>
	Grupo Cacaolat	ND	ND	ND	<b>ND</b>
	<b>Total</b>	<b>0,152</b>	<b>0,011</b>	<b>1,404</b>	<b>1,557</b>

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

Generación de residuos en Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (t) (obradores)	2021	2020
RTP	0,89700	0,39000
Residuos no valorizables	9,02	2,34
Residuos valorizables (cartón)	22,3	19,9

Generación de residuos en Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (t) (establecimientos)	2021	2020
RTP <sup>1</sup>	0,00	ND
Residuos no valorizables	52,00	ND
Residuos valorizables	137,44	ND

(1) Los residuos generados por parte de los establecimientos de Grupo Rodilla abarcan un 98 % del total.

Generación de residuos en Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (kg/kg producidos) (obradores)	2021	2020
RTP	0,0006	0,0003

Residuos no valorizables	0,0057	0,0018
Residuos valorizables (cartón)	0,0140	0,0146

Generación de residuos en Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (kg/n.º tickets) (establecimientos) <sup>1</sup>	2021	2020
RTP	0,0000	ND
Residuos no valorizables	0,0105	ND
Residuos valorizables	0,0276	ND

(1) Los residuos generados por parte de los establecimientos de Grupo Rodilla abarcan un 98 % del total.

## 4 Desperdicio alimentario

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

- Ajuste de formatos de materias primas según cantidades de ingredientes en cada receta.
- Establecimiento de caducidades tanto de productos elaborados como de ingredientes en función de los formatos y modos de conservación más adecuados.
- Uso de un mismo producto para diferentes recetas.
- Control de fechas de caducidad y correcta rotación.
- Estuchado de productos que permite aumentar su vida útil.

Asimismo, Grupo Rodilla realiza donaciones controladas a comedores sociales de productos sobrantes que aún son seguros para su consumo. En este sentido, también se han concedido varias ampliaciones autorizadas por las empresas proveedoras sobre el tiempo de consumo preferente en productos seguros y de esta manera se ha conseguido reducir las mermas.

- En esta misma línea, Grupo Rodilla se ha unido al proyecto de la Fundación Altius con el objetivo de luchar contra el desperdicio de alimentos a través de la donación de una media de 400 kg semanales de alimentos procedentes de los 22 establecimientos de la cadena. Estas donaciones se distribuyeron gracias a la Fundación Altius a cinco comedores sociales de Madrid, a través de Glovo, empresa que también colabora en la campaña.
- Por su parte, Agama ha colaborado con la Conselleria de Agricultura, Pesca y Alimentación del Govern Balear para realizar el suministro de leche a los servicios sociales de día y, de esta manera, evitar excedentes de materia prima.

### 4.1 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

## 5 Agua

(GRI 303) El agua constituye una de las materias primas esenciales para la producción de cerveza, agua mineral y refrescos, y proviene básicamente de manantiales y pozos (aguas subterráneas). Damm es consciente de la necesidad de optimizar el consumo de agua en el proceso productivo. Por este motivo, la organización continúa fomentando acciones de mejora que permiten controlar y reducir el gasto de agua en todos los procesos de fabricación. Damm tiene activos distintos proyectos de investigación y desarrollo con el fin de reducir la ratio de consumo de agua por hectolitro de producto.

La realización del cálculo de la huella hídrica de cada unidad de producto refuerza el compromiso de la compañía con la sostenibilidad y convierte a Damm en una empresa pionera en la adopción de esta decisión dentro de la industria. Desde el año 2019 se realiza el cálculo de la huella hídrica y de agua de todos los centros de producción.

En el ejercicio 2021 se ha certificado la huella hídrica, según la Water Footprint Network, además de la huella de agua, según la ISO 14046:2016, en los centros de Estrella Levante y Alfil Logistics, mientras que Compañía Cervecera Damm se certificó en 2020. El principal objetivo de conseguir estas certificaciones es el de empezar a medir el impacto para, posteriormente, tomar acciones encaminadas a la reducción del consumo de agua en toda la cadena de valor. En este sentido, cabe destacar que Damm ha conseguido reducir en un 37 % el consumo de agua en todas sus fábricas durante la última década.

Las sociedades Compañía Cervecera Damm y Estrella Levante han conseguido la categoría Platinum de Esagua, que supone el mayor reconocimiento de la red y que es otorgado por Cetaqua, Water Footprint Network y DNV por la excelencia y el compromiso con el uso responsable del agua en las operaciones. Este reconocimiento se concede a las empresas que calculan, certifican, disponen de un plan de reducción, implementan medidas y monitorizan con éxito la huella hídrica y de agua durante un cierto período de tiempo, con un alcance mayoritario que incluye más del 80 % de la actividad de la organización.

De cara a 2022, Agama trabajará en dos líneas para la mejora del tratamiento de las aguas:

- Línea de tratamiento químico de la torre de refrigeración, con la instalación de un medidor de turbidez SC200 y una purga conductimétrica, que permitirá optimizar y controlar los ciclos de concentración de manera estable, mejorando la eficiencia en el consumo de productos químicos y de agua en este punto de la instalación. Con el objetivo de evitar el caudal perdido en el punto de muestreo de la instrumentación, se instalará una bomba que permita recircular el caudal de muestreo de la instrumentación y recuperarlo en la torre.
- Sustitución de membranas RO, que permitirá optimizar la calidad del agua de alimentación de las torres, lo que aumentará los ciclos de concentración y reducirá consecuentemente el consumo de agua y de reactivos químicos, además de permitir un mejor control del tratamiento.

Estrella Levante ha fomentado mejoras del sistema de pretratamiento de los grupos de ósmosis inversa, incluyendo el cambio de membranas, que ha beneficiado el aumento de rendimientos, menores ciclos de limpieza y durabilidad con el cambio de membranas.

Con el objetivo de reducir la carga contaminante de vertidos producidos en la Zona de Actividades Logísticas del Puerto de Barcelona (ZAL) por el proceso del *sorting*, Alfil Logistics ha instalado en 2021 una EDAR para purificar las aguas residuales. El principal beneficio de esta iniciativa ha sido la mejora de la calidad del vertido, y se han obtenido unos primeros resultados analíticos de reducción de un 50 % de la carga contaminante.

Por lo que respecta a Grupo Cacaolat, actualmente gestiona la concesión de tres pozos, teniendo dos en activo que captan agua del acuífero del río Besós con una capacidad de 200 m<sup>3</sup>/h. El agua se utiliza para limpiar líneas y se añade al producto. La planta de Santa Coloma dispone de una planta depuradora y se vierte en la depuradora del Besós. En el resto de los centros de Damm se sigue mejorando el rendimiento de los procesos de depuración.

(303-1)

Consumo de agua según fuente (m <sup>3</sup> )	2021	2020
<b>Cerveza</b>	<b>5.862.860</b>	<b>5.686.755</b>
Agua procedente del suministro municipal	105.125	83.483
Aguas subterráneas	5.757.735	5.603.272
<b>Agua y refrescos</b>	<b>1.184.747</b>	<b>939.343</b>
Agua procedente del suministro municipal	5.151	2.876
Aguas subterráneas y manantial	1.179.596	936.758
<b>Malterías</b>	<b>532.951</b>	<b>542.114</b>
Aguas superficiales (de canal)	450.745	381.443
Aguas subterráneas	81.228	159.402
Agua procedente del suministro municipal	978	1.269
<b>Alfil Logistics</b>	<b>9.717</b>	<b>10.680</b>
Agua procedente del suministro municipal	9.717	10.680
<b>Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)</b>	<b>4.018</b>	<b>4.971</b>
Agua procedente del suministro municipal	4.018	4.971
<b>Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos)<sup>1</sup></b>	<b>10.872</b>	<b>ND</b>
Agua procedente del suministro municipal	10.872	ND
<b>Grupo Cacaolat</b>	<b>410.449</b>	<b>ND</b>
Aguas subterráneas	410.449	ND

(1) El consumo de agua de los establecimientos de Grupo Rodilla abarca un 22 % del total.

Nota: El agua consumida en la sede social (c/ Rosselló, 515, 08025 Barcelona) ascendió a 4.971 m<sup>3</sup> en 2020 y a 2.912 m<sup>3</sup> en 2021.

En el ejercicio 2021 las fábricas de El Prat de Llobregat y de Estrella de Levante (Espinardo) han reciclado un total de 179.890 m<sup>3</sup> de agua, mientras que Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores) ha reutilizado 840 m<sup>3</sup>.

## 6 Materias primas y materiales

(GRI 301) Damm fomenta la continua mejora de los procesos industriales y la reducción del consumo de materias primas y materiales con una firme apuesta por los procesos de economía circular. La apuesta de Damm por la innovación y la sostenibilidad ha permitido a la compañía dar un paso más en el objetivo de lograr un *packaging* más ecosostenible. En este sentido, Estrella Damm produce el 100 % de sus latas con anillas de cartón 100 % biodegradable, un proyecto pionero en el sector cervecero que ha supuesto la reducción de más de 260 toneladas de plástico al año, el equivalente a casi 89 millones de unidades de anillas de plástico. Además, desde principios de 2021, Estrella Damm produce todos los *packs* de latas sin los plásticos decorados que las envuelven, que han sido sustituidos por un embalaje elaborado con cartón. Este proyecto ha supuesto la reducción de 99 toneladas de plástico al año.

Todo el papel y cartón utilizado en las etiquetas y envasado de cerveza de la fábrica de El Prat de Llobregat proviene de bosques gestionados de forma sostenible y responsable. Las empresas proveedoras deben poseer los certificados PEFC o FSC, de garantía del cumplimiento de las estrictas regulaciones globales que buscan proteger la biodiversidad y combatir el cambio climático.

En esta misma línea, Damm ha recibido en 2021 el primer premio en la categoría de «Producto más sostenible» de los premios Innofòrum por el sistema *Latcub* que ha desarrollado la organización, que

permite agrupar las latas con un embalaje de cartón 100 % biodegradable, fabricado con fibras 100 % naturales procedentes de árboles gestionados de manera sostenible y responsable.

Con el fin de adaptarse al nuevo marco legal respecto al uso de los plásticos, Damm ha desarrollado los siguientes proyectos:

- Vasos de un solo uso (PLV): la compañía ha dejado de comprar vasos de material plástico EPS (poliestireno) y opta por otros materiales reciclados, como plásticos (PP o PET), compostables (PLA, PHA o PHB) o papel/cartón. Además, también se ha fomentado el uso de vasos retornables.
- Envoltorios monodosis (azucarillos, sacarinas y bolsas de té/infusión): se han sustituido los envoltorios de plástico por papel.

Grupo Rodilla en el marco de su compromiso de utilización de materias primas y materiales sostenibles, ha llevado a cabo las siguientes acciones en el ejercicio 2021:

- Adaptación a los requisitos de la Directiva 2019/904, relativa a la reducción del impacto de determinados productos de plástico en el medio ambiente.
- Fomento del cambio de plástico a cartón para el ámbito de *delivery* con cubiertos y agitadores de madera y pajitas de papel.
- Remodelación de las líneas de latas por parte del Área de Envasado para incorporar *packaging* de cartón sostenible, con agrupadores *Latcub*, *packs* cerrados y caja *wrap-around*.
- Uso de materiales con certificación forestal sostenible, con inclusión de los sellos FSC o PEFC en cajas de *packs*, manteletas y vasos de cartón. Se prevé extender estas certificaciones forestales sostenibles próximamente a estuches de sándwiches, tarrinas de helado, entre otros.
- Fomento del uso de bolsas de tela, vasos de café rellenables, entre otros.

En esta misma línea, Grupo Cacaolat empezó a aplicar pajitas de papel a todos los formatos de minibrick a partir de marzo de 2021, además de incorporar film retráctil con material 100 % reciclado y PET 50 % reciclado en las botellas de Grupo Cacaolat en formato 200 ml y 1 litro.

En la fábrica de Estrella Levante (Espinardo) se ha implantado la máquina *Latcub* (agrupador de latas de cartón) en la línea de envasado, en sustitución de la máquina de agrupadores de plástico, siguiendo con la estrategia de eliminación de plásticos del *packaging*.

Asimismo, en 2021, Compañía Cervecería Damm, SL y Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU han obtenido la certificación *Aluminium Stewardship Initiative* (ASI), que garantiza los más elevados estándares ambientales, sociales y éticos para todo el ciclo de vida del aluminio de las latas (producción, fabricación, elaboración de cerveza y reciclaje). Concretamente Damm es la primera compañía de bebidas del mundo en lograr la doble certificación *ASI Performance Standard* y *Chain of Custody Standard*.

Como parte de la certificación *ASI Performance Standard*, se auditó todo el ciclo de vida de los productos de Damm: desde el diseño hasta los planes de reducción de emisiones y la gestión de recursos naturales, y los residuos en las fábricas de cerveza. Por su parte, la certificación *Chain of Custody* cubre prácticas verificadas, certificadas bajo el *Performance Standard* de ASI, desde el minado y la refusión hasta la fundición del aluminio, la laminación, la fabricación de latas y el llenado. La certificación ASI también reconoce la labor de Damm en la sensibilización sobre el reciclaje de aluminio, a través de los 349 compactadores de latas que la empresa coloca cada año a lo largo de toda la costa mediterránea.

(301-1)

Materiales y materias primas utilizados	2021	2020
---	------	------

(t)			
Cerveza y refrescos <sup>1</sup>	Materias primas para cerveza (malta, arroz, maíz, cebada en proceso y lúpulo)	211.070	138.950
	Materiales para cerveza y refrescos (vidrio, aluminio, acero, papel/cartón y plástico) <sup>1</sup>	134.245	151.150
Agua	Plásticos (PE y PET), papel/cartón	5.012	4.845
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)	Materias primas	1.476	1.404
	Materiales	27	25
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos)	Materiales	171 <sup>2</sup>	ND
Grupo Cacaolat	Materias primas	43.632	ND
	Materiales	3.288	ND

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

(2) El consumo de materiales de los establecimientos de Grupo Rodilla solo comprende los propios, sin incluir Hamburguesa Nostra, lo que representa un 79 % del total.

Nota: en la sede central de Grupo Rodilla se han consumido 0,847 toneladas de papel y cartón y 0,016 toneladas de plástico.

## 7 Energía

Damm procura la reducción del consumo de recursos naturales y la generación de energía de origen renovable mediante la cogeneración y trigeneración, como el biogás, que proviene del proceso de depuración de aguas residuales, o la energía solar fotovoltaica. En 2021 la energía generada por la Compañía de Explotaciones Energéticas (CEE) ha sido de 212.631 MWh.

La fábrica de El Prat de Llobregat ha generado mediante trigeneración 3.145 MWh de energía eléctrica y 701 MWh de energía térmica en el ejercicio 2021. En la misma fábrica y en la plataforma logística de la Zona de Actividades Logísticas del Puerto de Barcelona (ZAL), Damm dispone de diversas instalaciones de placas fotovoltaicas en régimen de autoconsumo que en 2021 han generado 1.857 MWh de energía eléctrica.

La planta de Font Salem (El Puig) dispone de cogeneración, es decir, genera simultáneamente energía eléctrica y térmica útil a partir de biogás. En Maltería La Moravia se han realizado actuaciones con la finalidad de mejorar la eficiencia tanto de la cogeneración, como del aprovechamiento del calor.

La fábrica de Estrella de Levante (Espinardo) por su parte, dispone de un sistema especial de iluminación a partir de luz solar en las naves de envasado con un consumo de energía cero y, además, genera energía eléctrica para su autoconsumo a partir del biogás generado durante la depuración. Además, esta fábrica ha desarrollado las siguientes actuaciones en 2021:

- Instalación de chaquetas aislantes para reducir las pérdidas de calor.

- Reforma de plantas de ósmosis con membranas de menor consumo energético.
- Remodelación del alumbrado de la periferia de la fábrica.
- Puesta en marcha del proyecto de inteligencia artificial para identificar ineficiencias energéticas.

Pall-Ex Iberia ha fomentado el cambio de Plataforma Madrid a San Fernando de Henares, un almacén con certificado energético A, que ha supuesto una reducción significativa de la huella de carbono asociada. Por su parte, en Alfil Logistics en este ejercicio 2021 se han instalado luces LED en las oficinas centrales de la compañía, en las cuales se ubica el 85 % del total de la plantilla.

Con el objetivo de reducir las emisiones asociadas al consumo eléctrico, Damm fomenta el consumo de electricidad de fuentes renovables. De esta manera, el 100 % de la energía eléctrica comprada en todos los centros de producción y envasado, así como almacenes de Damm y Grupo Rodilla, cuenta con certificado de origen renovable. Acciona y Disa son las compañías suministradoras de energía de los almacenes y centros de producción Damm y Grupo Rodilla.

En Alfil Logistics se ha continuado trabajando para que todos los almacenes sobre los que se tiene control operacional tengan un suministro de energía de fuentes renovables. En este sentido, se está trabajando con la propiedad de los dos centros pendientes para el cambio de las suministradoras eléctricas con el objetivo de que el consumo eléctrico sea cero emisiones.

Pall-Ex Iberia ha procedido en 2021 al cambio de suministradora, y ha conseguido de esta manera un consumo de electricidad de fuentes 100 % renovables para toda la operativa del *hub* de Madrid.

En Compañía Cervecería Damm se ha sustituido el gasómetro de la EDAR, con lo que se ha duplicado la capacidad de almacenamiento de biogás, en concreto, de 100 a 200 m<sup>3</sup>, y de esta manera se ha conseguido una mejor estabilización de la demanda y absorber mejor el aumento de la generación del biogás, con el incremento de la capacidad productiva de la fábrica de El Prat de Llobregat.

Por otra parte, en 2021 se ha iniciado un proyecto de generación de hidrógeno como gas vehicular en el centro de la Zona de Actividades Logísticas del Puerto de Barcelona (ZAL). En este sentido, este proyecto se ha presentado como elegible para los fondos europeos de Next Generation.

En el mes de febrero de 2021, Estrella Levante ha impulsado un proyecto de producción de energía limpia, en concreto de biometano, un combustible idéntico al gas natural, pero de origen biológico. Dicho proyecto se ha llevado a cabo mediante la construcción de dos plantas especiales en las que se emplea el biogás obtenido de la depuración de aguas y la gestión de residuos para crear energía limpia. En estas plantas se producirán casi 13.000 MWh de energía térmica en biometano, cifra equivalente al consumo anual de gas natural de más de 1.500 familias, y se evitan, de esta manera, las emisiones de más de 2.500 toneladas de CO<sub>2</sub>.

(302-1)

Consumo de energía (MWh)	2021	2020
<b>Cerveza</b>	<b>397.957</b>	<b>384.546</b>
Energía eléctrica	134.023	131.433
Energía térmica	263.934	253.113
<b>Agua y refrescos</b>	<b>46.529</b>	<b>41.054</b>
Energía eléctrica	25.163	22.346

Energía térmica	21.366	18.708
<b>Malterías</b>	<b>79.865</b>	<b>75.525</b>
Energía eléctrica	12.846	11.974
Energía térmica	67.020	63.551
<b>Alfil Logistics</b>	<b>9.827</b>	<b>9.929</b>
Energía eléctrica	5.391	5.030
Energía térmica	4.436	4.900
<b>Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)</b>	<b>952</b>	<b>869</b>
Energía eléctrica	806	763
Energía térmica <sup>1</sup>	146	106
<b>Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos)</b>	<b>3.260</b>	<b>ND</b>
Energía eléctrica <sup>2</sup>	3.237	ND
Energía térmica	23	ND
<b>Grupo Cacaolat</b>	<b>25.454</b>	<b>ND</b>
Energía eléctrica	10.390	ND
Energía térmica	15.064	ND

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

(2) El consumo eléctrico de los establecimientos de Grupo Rodilla abarca un 77 % del total.

Nota: La energía eléctrica consumida en la sede social (c/ Rosselló, 515, 08025 Barcelona) ascendió a 170.595 MWh en 2020 y a 516.000 kWh en 2021.

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

## 7.1 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Damm es consciente de la amenaza que el cambio climático representa para las especies y los ecosistemas. En este sentido, la protección y conservación de la biodiversidad es una de las estrategias clave en la lucha contra el cambio climático.

(304-1) La fábrica de Fuente Liviana (Huerta del Marquesado) se encuentra ubicada dentro de la zona de protección de la avifauna contra la colisión y la electrocución en líneas eléctricas de alta tensión<sup>1</sup> y la Zona de Especial Protección para las Aves (ZEPA). Las dos plantas de Veri se encuentran ubicadas dentro de la zona de protección de la avifauna contra la colisión y la electrocución en líneas eléctricas de alta tensión y dentro del ámbito de aplicación del Plan de recuperación del quebrantahuesos (*Gypaetus barbatus*)<sup>2</sup>. La fábrica de El Prat de Llobregat (Barcelona) se encuentra dentro del ámbito de protección de la gaviota de Audouin (*Larus audouinii*), especie declarada en peligro de extinción en Cataluña, y del chorlito patinegro Charadriidae (*Charadrius alexandrinus*), una especie protegida de la fauna salvaje autóctona.

<sup>1</sup> Real Decreto 1432/2008, de 29 de agosto, por el que se establecen medidas para la protección de la avifauna contra la colisión y la electrocución en líneas eléctricas de alta tensión.

<sup>2</sup> Decreto 184/1994, de 31 de agosto, de la Diputación General de Aragón, por el que se establece un régimen de protección para el quebrantahuesos y se aprueba el Plan de recuperación.

La fábrica de Font Major (Escorca), en Mallorca, se encuentra ubicada en la sierra de Tramuntana, declarada Patrimonio Mundial por la Unesco en la categoría de paisaje natural, por lo que se le aplica el plan de ordenación de recursos naturales de la zona. Esta zona es hábitat natural del anfibio *ferreret* (*Alytes Muletensis*). El torrente del Gorg Blau alberga aproximadamente el 50 % de su población. Se trata de una especie endémica considerada en peligro de extinción por el Catálogo Español de Especies Amenazadas, aprobado por el Real Decreto 139/2011, que cuenta con un plan de recuperación en las Islas Baleares y que es una especie de interés comunitario prioritario del anexo II de la Directiva Hábitats.

Dentro del Plan de recuperación del *ferreret* se establece como objetivo la conservación y el incremento de sus poblaciones, cuya persistencia se debe mantener y/o incrementar en los hábitats naturales donde vive la especie.

Para contribuir a su conservación en este ejercicio 2021, Font Major se ha unido al proyecto de conservación y protección del *ferreret* (una especie que es reconocida por ser un bioindicador de la calidad del agua), junto a la Conselleria de Medi Ambient del Govern balear y el Zoo de Barcelona. En el Centro de Recuperación y Cría del *ferreret* de la finca pública de Planícia, en Banyalbufar (Mallorca), llegaron 57 ejemplares de *ferreret* criados en las instalaciones del Zoo de Barcelona y que, posteriormente, se liberaron al medio natural. Por último, por lo que se refiere a la vegetación, la fábrica debe tomar medidas para respetar el hábitat de interés comunitario de encinares (*Quercus ilex* y *Quercus rotundifolia*).

Destacar también el proyecto de conservación de la tortuga boba (*caretta caretta*), que constituye una especie migratoria que cumple una función crucial. Por un lado, transporta una gran cantidad de nutrientes a las zonas más necesitadas y permite el crecimiento de epibiontes, algas y crustáceos en su caparazón. Por otro lado, equilibra el medio evitando la sobrepoblación de especies que se reproducen rápidamente, como medusas y moluscos. En este sentido, cabe destacar que la tortuga boba se considera vulnerable a nivel global según la lista roja de la UICN.

Por estos motivos, Damm ha firmado un convenio de colaboración con la Fundación CRAM (Centre de Recuperació d'Animals Marins) de El Prat de Llobregat para contribuir a la recuperación y reintroducción de tortugas marinas acogidas por dicha entidad. Además, este ejercicio 2021 Damm apadrinó y liberó la tortuga «Cetácea».

Por su parte, la Fundación Estrella de Levante, creada en el ejercicio 2021, ha contribuido a la preservación y el cuidado del medio ambiente, con especial interés en el Mar Menor, desarrollando las siguientes actuaciones:

- Limpieza de fondos marinos, junto con la Cofradía de Pescadores de San Pedro del Pinatar.
- Reforestaciones que ayudan a reducir el drenaje de sedimentos a la laguna del Mar Menor, lo que evita la desertificación y, a su vez, promueve el mantenimiento de la avifauna local.
- Inicio de la restauración de unas antiguas salinas para recuperarlas como ecosistemas para aves.
- Inicio de la creación de filtros biológicos para la desnitrificación de las aguas que vierten a la cuenca del Mar Menor.

## 8 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Las personas que forman la compañía representan uno de los pilares fundamentales del desarrollo y crecimiento de Damm. Por este motivo, la organización fomenta la inclusión, promueve la igualdad y la diversidad, y apuesta por el desarrollo de iniciativas que potencien el bienestar laboral y el crecimiento profesional de todos sus colaboradores y colaboradoras.

Damm continúa desarrollando su proyecto de transformación digital y cultural para seguir mejorando la productividad y ayudar a implantar una nueva forma de hacer en el ámbito sociolaboral y empresarial basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso. Dentro de este proceso de transformación, ya en 2018, la compañía redefinió sus valores corporativos, que ahora forman el concepto #LIVE (*Loyalty, Innovation, Customer Value y Energy*) y que sirven de guía en la toma de decisiones, acciones y proyectos dentro de la organización.

Un año más, los colaboradores y colaboradoras han sido clave. Durante los ejercicios 2020 y 2021, a pesar de la situación generada por el impacto de la COVID-19, las fábricas de la compañía han seguido plenamente operativas para poder abastecer al mercado. Se han seguido adoptando todas las medidas organizativas y de prevención necesarias para que los colaboradores y colaboradoras pudieran llevar a cabo su actividad con las máximas garantías de seguridad y salud. Por ello, se han continuado suministrando materiales de protección y se han llevado a cabo diversas campañas de sensibilización, lo que ha supuesto un importante esfuerzo humano y económico. Además, se ha continuado promoviendo el uso intensivo de la tecnología y el trabajo a distancia en las posiciones cuya naturaleza del puesto lo permitía y se ha reforzado la comunicación interna constante con las personas de la compañía.

En 2021 se han actualizado y desarrollado distintas políticas corporativas con impacto en las personas (otras iniciativas se mencionan a lo largo de este capítulo):

- Política de viajes y gastos profesionales para SA Damm, CC Damm, Alfil Logistics, Cervezas Victoria, Corporación Económica Damm, Distribución Directa Integral, Estrella de Levante, Fuente Liviana, Maltería La Moravia, Font Salem, Font Salem Portugal, Setpoint Events, Aguas de San Martín de Veri, Cafès Garriga, Cafeteros desde 1933, Pall-Ex Iberia, Grupo Rodilla, Artesanía de la Alimentación y Alada 1850. En relación con esta política, en 2021 se ha implementado una nueva herramienta digital de liquidación de gastos que permite una gestión sostenible, ágil, sencilla y más eficiente.

Otras políticas desarrolladas que continúan vigentes:

- Política de compras para Aguas de San Martín de Veri, Cafès Garriga, Cafeteros desde 1933, Cervezas Victoria, Compañía Cervecera Damm, Damm Atlántica, Envasadora Mallorquina de Begudes, Estrella de Levante, Font Salem, Fuente Liviana, Maltería La Moravia, Plataforma Continental y SA Damm.
- Política de gestión integrada para todas las sociedades del grupo.
- Política de protección de datos.
- Política de uso de los recursos TIC.

Nota: Los únicos datos que incluyen la plantilla total del grupo (SA Damm y las sociedades dependientes) son los relativos al número total de colaboradores y colaboradoras según país. El resto de datos que se presentan integran las siguientes sociedades: Agama Manacor 249, SL; Aguas de San Martín de Veri, SA; Alada 1850, SL; Alfil Logistics, SA; Artesanía de la Alimentación, SL; Bebidas Ugalde, SL; Cafès Garriga 1850, SL; Cafeteros desde 1933, SL; Cerbeleva, SL; Carbòniques Beccdam, SL; Cervezas Victoria 1928, SL; Distribuidora Cervezas Victoria Málaga, SL; Comercial Mallorquina de Begudes, SL; Comercial Plomer Distribucions, SL; Comercializadora Distribuidora Cervezas Nordeste, SL; Compañía Cervecera Damm, SL; Corporación Económica Delta, SA; Damm Atlántica, SA; Damm Canarias, SL; Damm Restauración, SL; Dayroveli, SL; Dismenorca, SL; Distrialmo, SL; Distribuidora de Begudes Movi, SL; Distribucions de Begudes de Marina Alta, SL; Distridamm, SL; El obrador de HN, SL; Envasadora Mallorquina de Begudes, SLU; Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU; Estrella del Sur Distribuciones Cerveceras, SL; Distribuidora Nexia, SL; Distribuidora Provea, SL; Font Salem Portugal, SL; Font Salem, SL; Gasteiz Banaketa Integrala, SL; Gestión Fuente Liviana, SL; Hamburguesa Nostra, SL; Maltería La Moravia, SL; Mascarell Comercial de Bebidas, SL; Minerva Global Services, SL; Nabrisa Distribuciones, SL; Nostra Restauración, SL; Pall-Ex Iberia, SL; Plataforma Continental, SL; Pumba Logistica, SL; Rodilla Sánchez, SL; Rodilla Sánchez US LLC, SL; Rumbosport, SL; Distribución Directa Integral, SL; SA Damm; SA Distribuidora Gaseosa; Setpoint Events, SA; Intercervecera, SL; The Wine List, SL; y Grupo Cacaolat, SL (novedad de 2021).

## 8.1 EMPLEO

### 9 Ocupación

(102-8)

Número total de colaboradores/as según país (a 31 de diciembre)	2021 <sup>2</sup>	2020
España	4.736	4.378
Portugal	221	232
Andorra	21	0
Estados Unidos	19	14
China	1	2
Chile	1	1
<b>Total (plantilla en el alcance de este informe)<sup>1</sup></b>	<b>4.999</b>	<b>4.627</b>

(1) La plantilla total de la compañía (incluyendo SA Damm y las sociedades dependientes) es de 5.100 colaboradores y colaboradoras (4.736 España, 221 Portugal, 54 China, 32 Reino Unido, 23 Estados Unidos, 21 Andorra, 6 Australia, 2 Nueva Zelanda, 2 Canadá, 1 Chile, 1 Suecia y 1 Guinea Ecuatorial).

(2) En 2021 se ha ampliado el alcance de los datos de plantilla reportados, incluyéndose el personal de Grupo Cacaolat, SL.

(405-1)

Número total de colaboradores/as según género (a 31 de diciembre)	2021	2020
Hombres	3.398	3.128
Mujeres	1.601	1.499
<b>Total</b>	<b>4.999</b>	<b>4.627</b>

(405-1)

Número total de colaboradores/as según grupo de edad (a 31 de diciembre)	2021	2020
< 25 años	441	378
26-35 años	1.074	1.034
36-45 años	1.623	1.611
46-55 años	1.319	1.128
56-65 años o más	542	476
<b>Total</b>	<b>4.999</b>	<b>4.627</b>

Número total de colaboradores/as según clasificación profesional (a 31 de diciembre)	2021	2020
Alta dirección	10	10
Dirección	48	49
Cargos intermedios y personal técnico	1.289	1.433
Personal administrativo y comercial	1.271	942
Personal de soporte	2.381	2.193
<b>Total</b>	<b>4.999</b>	<b>4.627</b>

Número total y distribución de modalidades de contrato (a 31 de diciembre)		2021	2020
Contratación	Indefinida	4.253	4.156
	Temporal	746	471
	<b>Total</b>	<b>4.999</b>	<b>4.627</b>
Jornada	Completa	4.368	4.042
	Parcial	631	585
	<b>Total</b>	<b>4.999</b>	<b>4.627</b>

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad	2021	2020
<b>Indefinida</b>	<b>4.206</b>	<b>3.944</b>
<b>Hombres</b>	<b>2954</b>	<b>2.709</b>
< 25 años	60	70
26-35 años	472	461
36-45 años	1022	979
46-55 años	922	803
56-65 años o más	477	396
<b>Mujeres</b>	<b>1252</b>	<b>1.235</b>
< 25 años	66	106
26-35 años	356	349
36-45 años	439	449
46-55 años	310	253
56-65 años o más	81	78
<b>Temporal</b>	<b>490</b>	<b>566</b>
<b>Hombres</b>	<b>359</b>	<b>411</b>
< 25 años	74	92
26-35 años	129	120
36-45 años	91	129
46-55 años	54	62
56-65 años o más	11	8
<b>Mujeres</b>	<b>131</b>	<b>155</b>
< 25 años	39	48
26-35 años	54	68

36-45 años	26	28
46-55 años	9	10
56-65 años o más	4	1
<b>Total</b>	<b>4.696</b>	<b>4.510</b>

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según clasificación profesional	2021	2020
<b>Indefinida</b>	<b>4.206</b>	<b>3.944</b>
Alta dirección	10	10
Dirección	48	50
Cargos intermedios y personal técnico	1.212	1.345
Personal administrativo y comercial	1.104	805
Personal de soporte	1.833	1.734
<b>Temporal</b>	<b>490</b>	<b>566</b>
Alta dirección	0	0
Dirección	0	0
Cargos intermedios y personal técnico	66	93
Personal administrativo y comercial	141	126
Personal de soporte	283	347
<b>Total</b>	<b>4.696</b>	<b>4.510</b>

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género y grupo de edad	2021	2020
<b>Tiempo completo</b>	<b>4.347</b>	<b>4.065</b>
<b>Hombres</b>	<b>3.214</b>	<b>2.997</b>
< 25 años	102	111
26-35 años	558	532
36-45 años	1102	1.100
46-55 años	972	858
56-65 años o más	480	396
<b>Mujeres</b>	<b>1.134</b>	<b>1.068</b>
< 25 años	38	57
26-35 años	307	297
36-45 años	414	401
46-55 años	295	240
56-65 años o más	80	73

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género y grupo de edad	2021	2020
<b>Tiempo parcial</b>	<b>348</b>	<b>445</b>
<b>Hombres</b>	<b>100</b>	<b>123</b>
< 25 años	32	53
26-35 años	43	49
36-45 años	11	8

46-55 años	5	7
56-65 años o más	8	8
<b>Mujeres</b>	<b>249</b>	<b>322</b>
< 25 años	66	97
26-35 años	103	119
36-45 años	51	77
46-55 años	24	23
56-65 años o más	5	6
<b>Total</b>	<b>4.696</b>	<b>4.510</b>

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional	2021	2020
<b>Tiempo completo</b>	<b>4.347</b>	<b>4.065</b>
Alta dirección	10	10
Dirección	48	50
Cargos intermedios y personal técnico	1.271	1.412
Personal administrativo y comercial	1.218	910
Personal de soporte	1.801	1.683
<b>Tiempo parcial</b>	<b>348</b>	<b>445</b>
Alta dirección	0	0
Dirección	0	0
Cargos intermedios y personal técnico	6	26
Personal administrativo y comercial	28	22
Personal de soporte	315	397
<b>Total</b>	<b>4.696</b>	<b>4.510</b>

(401-1)

Número de despidos según género y grupo de edad (acumulado anual)	2021	2020 <sup>1</sup>
<b>Hombres</b>	<b>97</b>	<b>82</b>
< 25 años	1	5
26-35 años	13	30
36-45 años	31	27
46-55 años	27	16
56-65 años o más	25	4
<b>Mujeres</b>	<b>117</b>	<b>59</b>
< 25 años	11	12
26-35 años	42	22
36-45 años	47	15
46-55 años	10	7
56-65 años o más	7	3
<b>Total</b>	<b>214</b>	<b>141</b>

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

Número de despidos según clasificación profesional (acumulado anual)	2021	2020 <sup>1</sup>
--	------	-------------------

Alta dirección	0	0
Dirección	0	3
Cargos intermedios y personal técnico	33	38
Personal administrativo y comercial	55	23
Personal de soporte	126	77
<b>Total</b>	<b>214</b>	<b>141</b>

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

## 10 Remuneraciones

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

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

Para el colectivo Talenta, los últimos datos disponibles (diciembre de 2021) continúan con la misma tendencia de mejoría de la brecha salarial en la compañía, con lo que se sitúan por debajo de los valores promedios existentes en el territorio nacional.

Tras el estudio retributivo realizado, se ha detectado una brecha por género de 4,2 puntos porcentuales para el 2021.<sup>[1]</sup> Es importante señalar que este fenómeno es enteramente atribuible a las relaciones laborales antiguas, como evidencia el hecho de que en el caso de los contratados durante los últimos 10 años la brecha laboral disminuye un 60 % y queda reducida a 2,5 puntos. Este dato es especialmente trascendente si se tiene en cuenta que el 51 % de la plantilla tiene menos de 10 años de antigüedad.

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

La filosofía de la política retributiva tiene como pilares:

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

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

<sup>[1]</sup> La brecha se ha calculado sobre la base de que cada persona, según el puesto que desempeña, tiene un salario de referencia que sería el 100%. El porcentaje resultante de su salario entre el salario de referencia 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 108,1% de posicionamiento. La media entre todos los hombres es del 112,3% de posicionamiento. Por este motivo se ha considerado que la diferencia o brecha es de un 4,2%.

Remuneración media según grupo de edad (en euros)	2021	2020
< 25 años	15.860	16.334
26-35 años	22.017	21.889
36-45 años	30.630	29.623
46-55 años	32.462	32.010
> 55 años	36.758	36.342

Remuneración media según clasificación profesional (en euros)	2021	2020
Dirección	85.032	97.047
Personal técnico y mandos intermedios	34.867	36.056
Personal administrativo y comercial	22.910	26.973
Operarios	15.460	21.684

Nota: Los datos relativos a la alta dirección se facilitan en la página siguiente.

(401-2) Como **beneficios sociales**, los colaboradores y colaboradoras de Damm pueden disfrutar de ayudas o descuentos para la formación, acceso a la contratación de productos (Programa B€nefit), descuentos promocionales en la compra y adquisición de servicios y productos y promociones vinculadas a algunas colaboraciones de la compañía con otras organizaciones.

Por otro lado, también dentro de este ejercicio, se siguen entregando canastillas para todos los nacimientos de los colaboradores y colaboradoras registrados en todas las sociedades Damm, a excepción de Grupo Rodilla. En total se han entregado 80 canastillas.

Remuneración media de consejeros/as y alta dirección según género <sup>1</sup> (en miles de euros)	2021	2020
Consejeros/as <sup>2</sup>	1.383	860
Alta dirección <sup>2</sup>	448	442

(1) Cifras en miles de euros. Incluyen la retribución fija, la variable, dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro y otras percepciones.

(2) Debido a la composición actual del Consejo de Administración (1 mujer) y de la alta dirección (1 mujer), no se desglosa la información por género para salvaguardar su privacidad.

Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo interprofesional <sup>1</sup>	2021	2020	
Retribución frente al salario mínimo interprofesional	Hombres	1,58	1,57
	Mujeres	1,58	1,57

(1) El salario mínimo interprofesional tenido en cuenta para realizar el cálculo ha sido de 13.510 euros para el 2021, respecto al salario más bajo de entrada a la compañía durante el 2021 con un contrato indefinido.

## 11 Políticas de desconexión laboral

Desde el ejercicio 2017, el convenio colectivo de SA Damm regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. En este sentido, el artículo 35.1 del convenio colectivo contempla lo siguiente:

*«Dentro del ámbito de igualdad, y más concretamente como medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, las partes abogan por la necesidad de sensibilizar sobre el uso razonable de los dispositivos digitales.»*

*Por ello, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de la vida personal y familiar, se reconoce el derecho a no atender a las obligaciones derivadas de su trabajo a través del teléfono, el ordenador o cualquier otro dispositivo electrónico fuera de la jornada habitual de trabajo, y ello salvo en circunstancias urgentes o excepcionales.»*

Igualmente, el convenio colectivo de Estrella de Levante, firmado en 2019, incluye en su artículo 21 el derecho a la desconexión digital: *«Dentro del ámbito de igualdad, y más concretamente como medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, las partes abogan por la necesidad de sensibilizar sobre el uso razonable de los dispositivos digitales. Por ello, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de la vida personal y familiar, se reconoce el derecho a no atender a las obligaciones derivadas de su trabajo a través del teléfono, el ordenador o cualquier otro dispositivo electrónico fuera de la jornada habitual de trabajo, salvo en circunstancias urgentes o excepcionales. La empresa adoptará las medidas oportunas durante la vigencia del convenio e integrará dentro de su plan de formación sesiones de sensibilización sobre el uso racional de los dispositivos digitales.»*

Grupo Cacaolat dispone de una Política *Smart Working*, que establece la no programación de reuniones entre las 13:00 y las 15:00h, además de la desconexión digital entre las 20:00 y las 08:00h de la mañana y todos los fines de semana.

## 12 Personas con capacidades diferentes

(405-1) Damm tiene un firme compromiso con la integración del colectivo con capacidades diferentes en la compañía. La organización da pleno cumplimiento a la ley de integración social de personas con discapacidad trabajando para alcanzar el 2 % en las sociedades obligadas y excediendo dicha cifra en la medida de lo posible. En el ejercicio 2019 se aprobaron las medidas alternativas en SA Damm y Compañía Cervecera Damm, SL, para el período 2019-2021 y que, por tanto, siguen vigentes.

En el ejercicio 2021, Grupo Rodilla junto con la Fundación A La Par han continuado con la línea de contratación directa de personas con capacidades diferentes, mediante las prácticas curriculares en las oficinas de la organización, acogiendo en esta ocasión a dos personas en departamentos diferentes.

Por su parte, este 2021, SA Damm ha incrementado el número de personas con capacidades diferentes de 5 a 12. Además, la organización colabora de manera activa con SEPE, Feina Activa, Fundació Apip-Acam, Inserta, Sao Prat, Fundación CARES, Fundación Adecco, Fundación Sesé, Femarec, AECOC y Barcelona Activa.

Colaboradores/as con capacidades diferentes (a 31 de diciembre)	2021	2020
Personal propio (contratación directa)	47	40

Además de trabajar con personal propio del Grupo Social CARES, formado por Fundación CARES y CODEC, Damm trabaja con los portales de empleo especializados en personas con capacidades diferentes de la Fundación Once. Asimismo, Damm continúa apostando por la publicación de ofertas de empleo en las que se discrimina de forma positiva al colectivo de personas con capacidades diferentes.

Desde el año 1999, Damm y el Grupo Social CARES mantienen un acuerdo de colaboración para trabajar conjuntamente por un objetivo común: crear y promover oportunidades laborales para las personas con capacidades diferentes y/o en riesgo de exclusión. Desde entonces, Alfil Logistics, Operador Logístico Integral Multimodal, ha integrado en su actividad de la Zona de Actividades Logísticas (ZAL) de El Prat de Llobregat a personas de la Fundación CARES y CODEC para la manipulación de producto. En el marco de la colaboración con la Fundación CARES, en este ejercicio 2021 se han realizado auditorías de manipulado, rotaciones y planes de mejora.

La Fundación CARES también opera con Damm en otros proyectos llevando a cabo tareas como la reetiquetación de productos que no se producen de forma automática en fábrica, la clasificación de botellas, el transporte en camión y la gestión del material de publicidad en el lugar de venta (PLV), entre otras actividades. Además, desde el verano de 2019 el Grupo Social CARES gestiona el punto limpio de la fábrica de El Prat de Llobregat.

Este 2021, en el marco de la colaboración de Alfil Logistics con CODEC, se ha conseguido que tanto la operativa de distribución de producto publicitario al canal horeca, como la operativa de transporte desde el almacén central de instalaciones de barril hasta las empresas de servicio y reparadores se realice por parte del personal formado por el proyecto Transcodec.

Facturación de centros especiales de empleo	2021	2020
FEMAREC	152.200,36 €	161.033,38 €
Creación indirecta de puestos de trabajo	6,41	7,71
Fundación CARES	924.720,98 €	832.406,66 €
Creación indirecta de puestos de trabajo	27	25

## 12.1 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### 13 Organización del tiempo de trabajo

Respecto al tiempo de trabajo, con carácter general, existe una política de flexibilidad horaria de entrada y salida a los centros de trabajo. No obstante, en las plantas productivas en las que la flexibilidad no resulta factible se sigue una política que permite a los colaboradores y colaboradoras sujetos a turnos intercambiar los turnos con otros colaboradores y colaboradoras a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y laboral.

En 2021, SA Damm ha implementado y desarrollado una aplicación digital que permite realizar el registro horario a través de la intranet de la compañía y del dispositivo móvil, lo que posibilita la gestión del tiempo de trabajo cuando no se presta servicio de forma presencial en el centro de trabajo.

En Estrella de Levante se establece un sistema de trabajo a cuatro turnos que es valorado positivamente porque reduce el número de colaboradores y colaboradoras que trabajan en fines de semana y permite tener un calendario laboral fijo para todo el año, además de acumular largos periodos de descanso.

En cuanto a Grupo Rodilla, en los restaurantes se sigue un régimen de jornada continua y la planificación de la jornada, teniendo en cuenta las particularidades de la actividad de la empresa, se realiza con carácter semanal. Asimismo, en los centros de trabajo se publican los cuadrantes horarios con especificación de los horarios individuales de cada persona, todo ello con siete días de antelación al primer día de la prestación.

En 2021 en Grupo Rodilla se ha testado un *software* de desarrollo interno para el registro y la gestión del tiempo de trabajo en las tiendas, que permite una mayor seguridad en la información de las jornadas y la planificación del trabajo. Esta herramienta será aplicada en la totalidad de las tiendas de Grupo Rodilla en 2022.

Con motivo de la situación causada por la crisis sanitaria de la COVID-19, durante 2021 se han continuado aplicando medidas excepcionales en materia de organización del trabajo con el objetivo de garantizar la máxima protección de los colaboradores y colaboradoras, tales como el trabajo a distancia regulado en los puestos de trabajo cuya naturaleza lo ha permitido, la ampliación de la flexibilidad de entrada y salida del centro de trabajo, la adecuación de procedimientos (como la compra de producto SPE en línea), el adelanto de vacaciones y la posibilidad de realizar cambios de turno de trabajo.

Por su parte, Grupo Cacaolat realizó en 2020 una encuesta de clima laboral antes de la pandemia y en la actualidad está aplicando el plan de acción derivado del análisis de clima, centrado en los siguientes pilares: comunicación, trabajo en equipo, gestión de personas y conciliación de la vida personal y laboral.

## 14 Absentismo

(403-2) El número total de horas de absentismo de Damm es de 771.291,57 horas en el ejercicio 2021 y de 442.078,50<sup>1</sup> horas en el ejercicio 2020<sup>2</sup>.

(1) Incluye los datos de todas las sociedades del alcance de este informe.

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

## 15 Conciliación

Damm sigue trabajando para favorecer y mejorar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de sus colaboradores y colaboradoras.

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

En el ejercicio 2021 en SA Damm se han desarrollado e implementado las siguientes iniciativas en materia de conciliación:

- Se ha actualizado la Política de Trabajo a Distancia, que contempla mejoras respecto a la política anterior de aplicación.
- El convenio colectivo de SA Damm para los años 2021-2022 recoge la posibilidad de realizar jornada intensiva de verano durante el mes de agosto.
- Se ha implementado la plataforma «DammPark» con el objetivo de optimizar el uso de las plazas de parking del recinto de la Antigua Fábrica. Con ello, los colaboradores y colaboradoras que tienen plazas asignadas pueden liberarlas cuando no las necesiten y, de esta manera, el resto de las personas pueden ocuparlas a través de la aplicación desarrollada.
- Se ha actualizado la Guía del Permiso por Nacimiento y Cuidado del Menor.

En esta misma línea, Estrella Levante ha obtenido la certificación EFR en este ejercicio 2021.

Compañía Cervecera Damm ha seguido potenciando la conciliación, favoreciendo el cambio de turno, el adelanto de vacaciones y otra serie de medidas, incluyendo un posible permiso para la atención y cuidado de menores de 14 años. Por lo tanto, se ha seguido una política activa favoreciendo cambios de puestos

de trabajo y/o adaptaciones de jornadas con el fin de que los padres y las madres de la organización puedan atender las necesidades de sus hijos e hijas menores. Asimismo, se han ajustado los turnos de trabajo para que ambos progenitores —que trabajen en Compañía Cervecera Damm— no coincidan en turnos y puedan atender a sus hijos e hijas mientras el otro progenitor está trabajando.

En esta misma línea, Grupo Cacaolat ha seguido fomentando las medidas de conciliación y las actuaciones para promover el ejercicio corresponsable de maternidad y paternidad, a través de: licencias con retribución, licencias sin retribución, incluyendo las excedencias generales y aquellas por cuidado de familiares, programas de remuneración para familias con distintas ayudas y fondos asistenciales, ticket guardería y reducción de jornada.

(401-3)

Tasa de retención	2021	2020 <sup>1</sup>
<b>Número de personas que se han acogido a permisos parentales</b>	<b>208</b>	<b>189</b>
Hombres	152	130
Mujeres	56	59
<b>Número de personas que han vuelto a ocupar su puesto de trabajo tras el permiso</b>	<b>210</b>	<b>189</b>
Hombres	151	130
Mujeres	56	59
<b>Número de personas que tras ocupar su puesto de trabajo continúan en la entidad después de 12 meses</b>	<b>201</b>	<b>182</b>
Hombres	149	126
Mujeres	49	56
<b>Tasa de retención</b>	<b>95%</b>	<b>96 %</b>
Hombres	96%	97 %
Mujeres	88%	95 %

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

## 15.1 SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

### Gestión de la salud y la seguridad

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

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

Asimismo, en coherencia con cada plan de prevención, se traza el programa anual de actuación preventiva con la óptica legal que exige la protección de peligros y la reducción de riesgos laborales. Las personas responsables de seguridad y prevención de riesgos laborales, junto con el servicio de prevención adscrito

a cada empresa, son quienes desarrollan y dan el soporte necesario a la organización para ejecutarlo, y en todos los casos cuentan con un servicio externo de vigilancia de la salud que verifica regularmente el estado y la aptitud del personal.

En este ejercicio 2021 se ha trabajado en la consolidación de campañas e iniciativas en materia de salud y seguridad que ya se venían desarrollando, entre las cuales destacan:

- Programa STOP de cultura preventiva mediante la realización de observaciones preventivas de seguridad.
- Programa de coordinación de actividades preventivas con las empresas externas.
- Digitalización de permisos e inspecciones de trabajo para el personal técnico.

El sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo se estructura de acuerdo con las premisas de la norma ISO 45001. Estrella de Levante está certificada por esta norma desde 2019 (los años anteriores la compañía estaba certificada según la norma OHSAS 18001). A principios del ejercicio 2021 se ha formalizado la auditoría de control.

Una vez comprobados los beneficios que aporta la disposición de un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo de acuerdo con la norma ISO 45001, se prevé extender el trabajo realizado por parte de Estrella Levante a otras sociedades de cara al 2022, entre las que destacan SA Damm, Compañía Cervecería Damm, Font Salem, Alfil Logistics, Font Major y Pall-Ex Iberia.

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

Alfil Logistics y Pall-Ex Iberia, como operadoras logísticas, trabajan colaborando con las empresas proveedoras en la concienciación de las medidas de seguridad principalmente pasivas, coordinación de actividades empresariales y en aspectos sanitarios y de protección frente a la COVID-19.

Cabe destacar la adhesión de Font Salem a la Declaración de Luxemburgo, que demuestra el compromiso de la organización con la promoción de la salud en el trabajo. La Declaración de Luxemburgo representa un consenso impulsado por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo que establece los principios básicos de actuación de una buena gestión de la salud de las personas en la empresa.

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

Durante el ejercicio 2021 el Área de Prevención de Riesgos Laborales ha centrado su actividad en mantener la seguridad y la salud en los centros de trabajo, informando y protegiendo a los colaboradores y las colaboradoras. La gestión constante ha permitido evitar que cualquier situación derivada de la pandemia haya incidido en los aspectos productivos y sociales de la organización.

Las personas responsables de prevención, en cada empresa, han determinado las medidas preventivas necesarias en cada momento, regulando la cantidad e intensidad de las actuaciones conforme a la situación sanitaria y a las indicaciones y la reglamentación decretada por el Gobierno y las respectivas comunidades autónomas para la protección de la COVID-19. De esta manera, se han ido adoptando una serie de medidas entre las cuales se encuentran:

- Entrega de información de riesgos y medidas preventivas a adoptar.
- Divulgación de elementos informativos y de comunicación de la COVID-19.
- Señalización en puntos específicos.

- Extensión extraordinaria del trabajo a distancia.
- Control de aforos.
- Desinfecciones en todas las zonas de trabajo.
- Uso de equipos de protección individual, principalmente las mascarillas.
- Control sanitario de personas con pruebas de determinación de anticuerpos.
- Test de antígenos.
- Restricciones de eventos y visitas comerciales a las fábricas.
- Protocolos organizativos de gestión de casos y organización del trabajo.
- Control de temperatura.

En cuanto al control de la salud del grupo ha sido determinante la planificación selectiva de reconocimientos de control sanitario que han sido realizados por áreas o a la totalidad de la plantilla, que han permitido evitar cualquier transmisión grupal. Además, cabe destacar el soporte emocional ofrecido y el apoyo al personal que se proyecta como una vía de interés para la empresa en la medida que mejora el bienestar de los colaboradores y colaboradoras.

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

(403-2) Damm tiene sistematizada la dinámica de diagnóstico y evaluación continua de riesgos, la planificación de medidas y el seguimiento de las actuaciones. Contractualmente, los servicios de prevención deben ejecutar dicha dinámica. El Comité de Seguridad y Salud de la empresa determina la sistemática y la evaluación, y únicamente se aceptan metodologías reconocidas y se atienden los principios preventivos conforme marca el artículo 15 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

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

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

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

Respecto a las situaciones de riesgo grave e inminente, tanto la política preventiva como la legislación permiten la decisión unilateral de interrumpir el trabajo, y es nuevamente el servicio de prevención quien determina la viabilidad de esta medida y/o de medidas preventivas. En todos los casos puede emplearse la vía jerárquica o el canal de comunicación del servicio de prevención para ponerlo en conocimiento de

la organización, que verificará el proceso para comprobar la funcionalidad y asegurará que se estudie y resuelva, si fuera preciso.

El personal sensible a situaciones que pueden provocar riesgos (lesiones, dolencias, entre otras) debe informar de la situación a los servicios de vigilancia de la salud. Estos, por lo general, realizan una valoración objetiva de la aptitud de la persona ajustada a las demandas y los riesgos del puesto y se emite un informe del servicio de prevención para la organización, indicando los aspectos y las restricciones que deben considerarse en la organización del trabajo de esta persona.

(403-3) El servicio de prevención tiene integrada totalmente la disciplina de vigilancia de salud, que permite un trabajo sinérgico con el personal técnico de prevención. Se interviene en la evaluación de puestos de trabajo críticos y de forma proactiva en la resolución de problemas personales relacionados principalmente con la ergonomía. La evaluación psicosocial también es desarrollada por parte del servicio de prevención, que realizan el programa de medidas y seguimiento.

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

En todas las organizaciones se promueve una estructura enfocada a la prevención con representación laboral y cuando está constituida la representación de la plantilla, se eligen delegados y delegadas de prevención y se formaliza un Comité de Seguridad y Salud, que se reúne de forma oficial trimestralmente. Además, en todas las empresas existe una persona responsable de prevención, que coordina el desarrollo de los planes y programas anuales, además de informar a las partes sobre la evolución y los resultados alcanzados en las reuniones trimestrales.

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

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

#### **Comités de seguridad y salud**

(403-8) En el ejercicio 2021 el 85,0 % de la plantilla estaba representada por comités de seguridad y salud en sus respectivos centros de trabajo (83,8 % bebidas y alimentación, 56,8 % logística y distribución, 88,2 % restauración y 0,0 % gestión de contenidos). Las responsabilidades de estos comités son las que determina la Ley 31/1995 y realizan reuniones ordinarias cuatro veces al año, si bien la frecuencia y el

contacto para el seguimiento de proyectos y trabajos en curso es mayor, aproximadamente una vez al mes.

(403-4) Los temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos se detallan a continuación, y se especifica a modo de porcentaje en qué medida:

- Compañía Cervecera Damm (10 % equipos de protección personal, 15 % comités conjuntos colaborador y colaboradora-empresa de salud y seguridad, 20 % participación de los representantes de los colaboradores y colaboradoras en inspecciones, auditorías e investigaciones de accidentes de salud y seguridad, 10 % formación y enseñanza en salud y seguridad, 15 % mecanismos de reclamación, 5 % derecho a rechazar trabajos que no sean seguros y 25 % inspecciones periódicas).
- Font Salem (10 % programas de formación, 10 % protocolos de actuación, 30 % máquinas y equipos, 20 % viales, circulación interna y pasillos peatonales, 20 % seguridad en instalaciones y 10 % equipos de protección individual y elementos de protección).

En Grupo Rodilla hay contacto diario con los delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales, puesto que dos de los delegados de una de las sociedades forman parte del Departamento de Personas. Además, se llevan a cabo reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud y reuniones extraordinarias para tratar temas específicos.

(403-9)

Indicadores de accidentabilidad		2021	2020
Número de accidentes de trabajo	<b>Bebidas y alimentación</b>	<b>45</b>	<b>50</b>
	Hombres	37	47
	Mujeres	8	3
	<b>Logística y transporte</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Hombres	0	0
	Mujeres	0	0
	<b>Restauración</b>	<b>34</b>	<b>49</b>
	Hombres	10	13
	Mujeres	24	36
	<b>Gestión de contenidos (SetPoint Events y Rumbosport)</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	Hombres	1	1
	Mujeres	0	0
	<b>Grupo Cacaolat</b>	<b>5</b>	<b>ND</b>
	Hombres	4	ND
	Mujeres	1	ND
Índice de frecuencia	<b>Bebidas y alimentación</b>	<b>10,1</b>	<b>11,7</b>
	Hombres	11,3	14,8
	Mujeres	7,3	2,9
	<b>Logística y transporte</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
	Hombres	0,0	0,0
	Mujeres	0,0	0,0
	<b>Restauración</b>	<b>26,5</b>	<b>25,6</b>

	Hombres	24,6	20,7	
	Mujeres	27,4	28	
	<b>Gestión de contenidos (SetPoint Events)</b>	<b>18,8</b>	<b>18,5</b>	
	Hombres	23,9	23,9	
	Mujeres	0,0	0,0	
	<b>Grupo Cacaolat</b>	<b>15,0</b>	<b>ND</b>	
	Hombres	15,0	ND	
	Mujeres	13,0	ND	
	<b>Índice de gravedad</b>	<b>Bebidas y alimentación</b>	<b>0,13</b>	<b>0,32</b>
	Hombres	0,15	0,41	
	Mujeres	0,08	0,02	
	<b>Logística y transporte</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	
	Hombres	0,0	0,0	
	Mujeres	0,0	0,0	
<b>Restauración</b>	<b>0,11</b>	<b>0,17</b>		
Hombres	0,09	0,02		
Mujeres	0,12	0,25		
<b>Gestión de contenidos (SetPoint Events)</b>	<b>2,12</b>	<b>0,09</b>		
Hombres	0,11	0,11		
Mujeres	0,0	0,0		
<b>Grupo Cacaolat</b>	<b>0,90</b>	<b>ND</b>		
Hombres	0,57	ND		
Mujeres	0,42	ND		

Nota: Las sociedades incluidas en cada una de las actividades de negocio son las siguientes: bebidas y alimentación (Compañía Cervecera Damm, SL, Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Font Salem, SL (Puig y Salem), Aguas de San Martín de Veri, SA, Gestión Fuente Liviana, SL, Envasadora Mallorquina de Begudes, SLU, Agama Manacor 249, SL, Font Salem Portugal, SA, Cervezas Victoria 1928, SL, Cafès Garriga 1850, SL, Maltería La Moravia, SL, SA Damm, Damm Atlántica, SA, Damm Canarias, SL, y SA Distribuidora de Gaseosas), logística y transporte (Alfil Logistics, SA, Pall-Ex Iberia, SL, Minerva Global Services, SL, Distribución Directa Integral, SL, y Pumba Logística, SL), restauración (Rodilla Sánchez, SL, y Hamburguesa Nostra, SL), gestión de contenidos (SetPoint Events, SA) y Grupo Cacaolat, SL (novedad de 2021).

En este ejercicio 2021 se ha producido un descenso en los indicadores de accidentabilidad, que muestra una mayor conciencia para el análisis y seguimiento de las incidencias. Se han registrado accidentes leves por descuidos o falta de atención que se relacionan con la situación de crisis sanitaria derivada de la COVID-19.

Los próximos retos están en reducir la incidencia de accidentabilidad de las empresas externas, corrigiendo las malas prácticas que se aprecien en las actividades habituales, estandarizando métodos de trabajo y consiguiendo minimizar los riesgos.

#### **Formación en seguridad y salud laboral**

(403-5) El plan de formación se propone a los diversos negocios teniendo en consideración la diversidad de las actividades inherentes a cada área. De esta manera, se priorizan y asignan las actividades de formación con la periodicidad adecuada para que esta sea continuada a lo largo de la vida laboral del colaborador y

colaboradora y se centre en las actividades y los aspectos inherentes del puesto: riesgos, instrucciones y medidas preventivas generales o específicas.

De manera general, las medidas de seguridad y prevención se incorporan a los procesos de aprendizaje relativos a nuevos procesos, máquinas, servicios, entre otros, de modo que las empresas fabricantes o especialistas realizan una formación integrada y directa, mientras que el servicio de prevención supervisa los extremos que correspondan.

Algunas de las formaciones en materia de seguridad y salud laboral más destacadas del ejercicio 2021, han sido:

- Actualización de la prevención de riesgos laborales.
- Perspectiva de género, prevención de acoso y violencia en el ámbito laboral.
- Riesgos derivados de la utilización de agentes químicos.
- Actuación en caso de emergencias e incendios.
- Riesgos derivados de la descarga ADR.
- Formación específica de prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo.

### **Vigilancia de la salud**

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

En este ejercicio 2021, SA Damm ha cerrado un acuerdo para la atención psicológica con una red nacional de soporte y atención personalizada. Debido al interés despertado por esta iniciativa, se ha extendido a diversas compañías, y cubre los colectivos de Estrella Levante, Damm Atlántica y Compañía Cervecera Damm. De esta manera, cualquier colaborador o colaboradora puede, de forma autónoma e independiente, consultar y atender la orientación y el tratamiento de distintos problemas.

Por otra parte, la organización siempre facilita la posibilidad de asistir a las citas médicas que precise el colaborador o colaboradora o el acompañamiento de familiares directos con la consiguiente modificación de turnos, descuento de horas de la jornada laboral u otras compensaciones.

En las empresas que cuentan con servicios asistenciales de salud más o menos permanentes, los colaboradores y colaboradoras tienen la posibilidad de extender sus consultas a temas no estrictamente laborales. A modo de ejemplo y en relación con la fábrica de El Prat de Llobregat y SA Damm, durante el ejercicio 2021 se han registrado 1.588 visitas al servicio médico, en las que se incluyen 106 servicios a empresas externas (1.197 por contingencia común, 278 por vigilancia de la salud, 105 por accidentes trabajo y 8 por accidentes *in itinere*).

Durante el 2021 en los servicios asistenciales internos de empresa se han realizado pruebas específicas relacionadas con la prevención y la salud a consecuencia de la COVID-19. A lo largo del año, y para el control preventivo de la plantilla y el diagnóstico precoz ante las diferentes "olas" que se han sucedido, se han realizado pruebas a todo el personal, con lo que se ha alcanzado un total de 2.210 tests de antígenos en la fábrica de El Prat de Llobregat y 501 en la fábrica de Estrella de Levante. En SA Damm, Damm Atlántica, Distribución Directa Integral y Alfil Logistics, también en el servicio interno, se han realizado un total de 2.340 pruebas entre tests de antígenos y PCR para el control de contactos del

personal, así como por exigencias protocolarias de la actividad laboral (eventos, reuniones, viajes, etc.). En la fábrica de Estrella de Levante, también se ha extremado el control en la rotación de la plantilla durante todo el año y se ha realizado un test cada semana, con una media de 25 unidades/semana.

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

En la medida de sus posibilidades, Damm aprovecha el patrocinio de diferentes iniciativas y actividades lúdicas y deportivas para informar e invitar a participar en ellas a los colaboradores y colaboradoras, facilitando la inscripción a estas pruebas. Además, por medio de la Fundación Damm se invita periódicamente a la plantilla de la organización a diferentes eventos culturales.

A nivel de empresas y a pesar de la situación de la COVID-19, se han reactivado en la medida de lo posible las actividades y servicios en los cuales se venía colaborando para la promoción de hábitos saludables.

## 15.2 RELACIONES SOCIALES

La representación legal de los colaboradores y colaboradoras, tanto sindical como unitaria, es y ha sido un *partner* clave para alcanzar los objetivos empresariales. La interlocución se lleva a cabo desde el Departamento de Personas y se hace de una forma próxima, fluida y constante, intentando siempre que persistan la credibilidad y la buena fe. Fruto de ese buen entendimiento, un buen número de empresas del grupo tienen su propio convenio colectivo.

En dichos convenios colectivos se contempla la creación de comisiones (grupos) de trabajo para profundizar en determinadas materias: Comisión de Salud Laboral y Absentismo, Comisión de Formación, Comisión de Igualdad, entre otras.

En el ejercicio 2021 las empresas con convenio colectivo propio son: SA Damm, Compañía Cervecera Damm, Maltería La Moravia, Font Salem (El Puig), Font Salem (Salem), Font Salem (Santarém), Rodilla, Grupo Rodilla, Fuente Liviana y Estrella de Levante.

En 2021 se ha prorrogado el convenio colectivo de Compañía Cervecera Damm para los años 2021 y 2023 en el que se mantiene el texto del convenio colectivo anterior y únicamente se revisan las tablas salariales para los dos años de prórroga.

En el caso concreto de SA Damm, el 18 de diciembre de 2020, se firmó el IV Convenio Colectivo de 2 años de vigencia (2021-2022), que ha sido publicado el 14 de octubre de 2021 en el BOPB.

En el caso de Fuente Liviana, en el mes de diciembre pasado, se firmó el II Convenio Colectivo de la empresa para los años 2020 y 2021.

En los convenios de las empresas de Damm existe un apartado específico en el que se regulan los derechos sindicales, que en algunos casos amplía las previsiones legales.

(102-41)

Colaboradores/as cubiertos por convenio colectivo por país	2021	2020
España	100 %	100 %
Portugal	100 %	100 %
Andorra	100 %	-
Estados Unidos <sup>1</sup>	10 %	7 %
China	100 %	100 %
Chile	100 %	100 %

(1) En Estados Unidos la mayor parte de los colaboradores y colaboradoras se contratan con la fórmula «Empleo a voluntad», lo que implica que las partes reconocen y acuerdan que el empleo es por una duración no especificada y constituye un empleo «a voluntad».

### Impacto de la COVID-19 en el empleo

Durante el ejercicio 2021 han continuado vigentes las restricciones establecidas por parte de las autoridades que han condicionado la actividad de la compañía, fundamentalmente en los negocios de distribución de bebidas al canal horeca y de restauración. En 2020 estas áreas sufrieron limitaciones relevantes en su actividad.

Este hecho, imprevisible e inevitable, que limitó el desarrollo normal de la actividad ha implicado la necesidad de prorrogar durante el ejercicio 2021 algunos de los procedimientos de suspensión temporal de los contratos de trabajo, como se ha señalado, en las distribuciones de bebidas de hostelería de Distribución Directa Integral y establecimientos de restauración de Grupo Rodilla, al no poder dar una total ocupación efectiva y a fin de equilibrar las pérdidas relevantes en la facturación.

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

Si bien en 2020 estas áreas sufrieron limitaciones relevantes en su actividad, durante el ejercicio 2021 el porcentaje de actividad ha mejorado sustancialmente con respecto al de 2020, finalizando 2021 con un nivel de afectación en cuanto a ocupación en la plantilla casi absoluto y recuperando, por tanto, la normalidad en las actividades de todas las compañías afectadas.

## 15.3 FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

### 16 Formación

(404-2) El modelo de formación de Damm –en formato presencial, en línea o combinado– se basa en cuatro ejes principales:

- Corporativo, que permite profundizar en la cultura, los procesos y el ámbito de actuación de Damm.
- Digital, con el objetivo de acompañar y facilitar la transformación digital.
- Competencial, con el fin de desarrollar las habilidades necesarias para el óptimo desempeño de las funciones de los colaboradores y colaboradoras.
- Negocio, encaminado a la búsqueda de la excelencia en todos los procesos del negocio y con aportación de valor y de mejora de resultados.

En 2021 Damm Academy, la plataforma en línea en la cual se ofrecen todas las propuestas formativas de la organización para el desarrollo personalizado de las carreras profesionales de los colaboradores y las colaboradoras, ha continuado ampliando su oferta de contenidos y cursos, creciendo en número de personas usuarias, consiguiendo los siguientes resultados:

- 97 recursos en el catálogo.
- 749 personas participantes (428 hombres y 321 mujeres).
- 1.594 finalizaciones de acciones formativas.
- 2.495 horas totales.
- Más de 2.800 personas usuarias.

En el ejercicio 2021 en Damm (sin incluir Rodilla y Hamburguesa Nostra) se han realizado un total de 805 acciones formativas que han contado con la participación de 4.462 personas y que representan un total de 22.462 horas de formación. Además, la evaluación de la satisfacción de la formación ha sido de un 8,86 sobre 10.

En esta línea, en Compañía Cervecería Damm y Estrella de Levante se ha impartido un programa de desarrollo de habilidades de liderazgo y gestión de equipos, llamado *BeManager*, que incluye sesiones de coaching individual y grupal y que ha contado con un total de 70 personas participantes.

Por su parte, Grupo Cacaolat ha puesto el foco de la formación en las competencias transversales, abierto a toda la organización, con más de 4.000 horas de formación, incluyendo dos itinerarios:

- Legal: representa todo el ámbito formativo obligatorio en cuanto a prevención de riesgos laborales y certificaciones de calidad y medio ambiente.
- Competencial: cubre capítulos generales vinculados a las necesidades detectadas en la encuesta de clima laboral realizada en 2020.

Damm, sin incluir Distribución Directa Integral, Grupo Rodilla, Hamburguesa Nostra y Grupo Cacaolat, ha realizado una inversión en formación de 536.920,73 euros, que representa un 6,25 % más que el ejercicio 2020. Grupo Cacaolat, por su parte, ha destinado un total de 13.500 euros a formación en el ejercicio 2021. Por lo que respecta a las horas de formación de las diferentes sociedades de Damm, se han impartido un total de 25.998 horas a la plantilla.

Número total de horas de formación presencial según clasificación profesional de Damm <sup>1</sup>	2021	2020
Alta dirección y dirección	493	119
Personal técnico y mandos intermedios	7.865	4.409
Personal administrativo y comercial	4.381	3.102
Personal de soporte	9.723	9.913
<b>Total</b>	<b>22.462</b>	<b>17.543</b>

(1) No incluye Grupo Rodilla, Hamburguesa Nostra y Grupo Cacaolat.

Número total de horas de formación según clasificación profesional de Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra	2021	2020
Alta dirección y dirección	9	8
Personal técnico y mandos intermedios	387	571
Personal administrativo y comercial	54	16

Personal de soporte	794	1.415
<b>Total</b>	<b>1.244</b>	<b>2.010</b>

Número total de horas de formación según clasificación profesional de Grupo Cacaolat	2021	2020
Alta dirección y dirección	75	ND
Personal técnico y mandos intermedios	488	ND
Personal administrativo y comercial	700	ND
Personal de soporte	1.029	ND
<b>Total</b>	<b>2.292</b>	<b>ND</b>

## 17 Desarrollo profesional

Con el objetivo de fomentar el desarrollo profesional y la mejora continua de los colaboradores y colaboradoras, Compañía Cervecería Damm ha iniciado en 2021 la valoración del desarrollo ofreciendo este proceso a un total de 385 personas. Esta consiste en una evaluación vinculada a las competencias esenciales para cada puesto de trabajo y a los valores de la compañía. Esta evaluación busca cumplir con dos objetivos principales: generar un momento de comunicación bidireccional y transmitir inquietudes, áreas de mejora y de evolución de las personas.

Este proceso permitirá a la compañía disponer de una gestión más cercana y objetiva, enfocándose en las necesidades estratégicas de la organización. Los cuatro principales aspectos evaluados han sido: valores #LIVE, competencias, movilidad y satisfacción. El resultado de esta evaluación se plasma en un PDI (Plan de Desarrollo Individual), que tiene presentes las necesidades e intereses de aprendizaje y desarrollo de cada persona.

Grupo Cacaolat, por su parte, evalúa parte de su plantilla —en concreto en este ejercicio 2021 un 43 % del total— con el proceso de *performance management*, que consta de 3 fases:

- Autoevaluación en base a los objetivos fijados a principios de año y competencias y valores demostrados.
- Evaluación de manager y calibración de evaluaciones con el Comité de Dirección.
- Entrevista de desarrollo, en la que manager y colaborador o colaboradora repasan el año y fijan los objetivos de cara al próximo ejercicio.

El 57 % de la plantilla restante participa en la revisión de grupos profesionales anual, en la que una comisión paritaria entre empresa y Comité de Empresa revisa las candidaturas para definir las promociones en cuanto a categorías del convenio.

Como novedad, en este ejercicio 2021, Grupo Cacaolat ha estado trabajando en la digitalización del sistema de *performance management*, con la previsión de poderlo a llevar a cabo a través del portal de colaboradores y colaboradoras ADP a principios del año 2022.

### 17.1 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

<sup>(405)</sup> Mediante la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, nacen los planes de igualdad como un instrumento (de obligado cumplimiento para empresas de más de 250 colaboradores y colaboradoras) muy valioso para avanzar en materia de conciliación.

Durante este 2021 las sociedades Compañía Cervecera Damm, Font Salem, SA Damm, Grupo Cacaolat y Estrella Levante han estado trabajando en la actualización de sus planes de igualdad de acuerdo con Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. En este sentido, cabe destacar algunos de los objetivos definidos en los respectivos planes de igualdad:

- Representación más equilibrada (60-40%) de determinados departamentos.
- Acompañamiento a los *hiring managers* con el objetivo de realizar entrevistas más inclusivas en los procesos de selección y fomentar el lenguaje neutro.
- Mejora de la comunicación de las medidas e instrumentos de conciliación que ofrece Damm para colaboradores y colaboradoras.
- Igualdad efectiva en el acceso al empleo y en el puesto de trabajo entre mujeres y hombres.
- Promoción de conductas positivas para hacer efectiva la igualdad.
- Transparencia tanto de la cultura de la empresa como de la adaptación de las decisiones en la materia.
- Promoción de acciones de sensibilización y formación sobre la igualdad de trato y oportunidades.
- Participación activa de todos los miembros de la organización para la consecución del objetivo común.

La Dirección de SA Damm, junto con el Comité de Empresa, sigue plenamente comprometida con la igualdad y la necesidad de adoptar medidas concretas para avanzar en esta materia. Por ello, durante la negociación del II Convenio colectivo de SA Damm se decidió que los temas vinculados a la igualdad, debido a su importancia, se trabajaran en una comisión específica. Así, en 2008 se creó en SA Damm la Comisión de Igualdad, cuyo mandato consiste, entre otras materias, en promover nuevas medidas de conciliación de la vida laboral con la vida familiar.

#### **Actuaciones realizadas en 2021 en materia de igualdad**

La Comisión de Igualdad ha mantenido diversas reuniones en las que se han revisado las debilidades y las fortalezas de cada una de las áreas que componen el Plan, a fin de poder consensuar el nuevo plan de acción para los próximos años.

En 2021 se han mantenido diversas reuniones con la Comisión de Igualdad de SA Damm con el fin de abordar los nuevos requisitos exigidos en el Real Decreto 901/2020, y de firmar el III Plan de Igualdad. Además, se ha realizado una revisión del diagnóstico, se ha elaborado el documento de auditoría y registro retributivo, y se ha revisado la evolución durante los últimos años, así como de los beneficios existentes en la organización.

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

- Lanzamiento de “Historias Damm”, un espacio que recoge los testimonios de algunas mujeres de la compañía y que contribuye a visibilizar referentes femeninos que pueden servir de inspiración para el resto.
- Segunda #DammTalksforEquality, una iniciativa que reúne a 8 mujeres de la compañía en una inspiradora charla online en la cual compartieron sus experiencias, retos y aprendizajes a lo largo de su trayectoria profesional.

Estrella Levante, por su parte, ha firmado su segundo Plan de Igualdad, además de participar en diversos foros en materia de igualdad, entre los que destaca el “Curso Especialista Agente de Igualdad” impartido en la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Murcia, entre otras acciones.

Algunas empresas del grupo (Alfil Logistics, Compañía Cervecera Damm, Estrella Levante, Font Salem, Fuente Liviana, Grupo Rodilla, Grupo Cacaolat y SA Damm) cuentan con un protocolo antiacoso, que define de manera específica la forma de intervención de las sociedades ante posibles manifestaciones de conductas de acoso. Las principales líneas de actuación impulsadas en 2021 han sido:

- Difusión del protocolo entre los colaboradores y colaboradoras, realizando campañas informativas y acciones de formación.
- Recordatorio de que toda persona que considere que es objeto de cualquier tipo de conducta que se pueda calificar como acoso debe denunciar los hechos y de que la compañía aplicará el procedimiento establecido. Dicho proceso también regula la forma de proceder en el supuesto de que la presunta persona acosada o acosadora sea una persona externa que colabore prestando servicios en los centros.

En Compañía Cervecera Damm, Estrella de Levante y Maltería La Moravia se ha impartido formación en perspectiva de género y prevención de conductas de acoso, con los siguientes objetivos:

- Sensibilizar a las personas participantes en perspectiva de género para evitar incurrir en conductas de violencia laboral.
- Sensibilizar en la prevención de las conductas de acoso y dar a conocer el protocolo de prevención de la empresa.

En relación con esta formación, en 2021 se realizaron 21 sesiones con 213 personas asistentes y un total de 426 horas. Por otra parte, en Compañía Cervecera Damm también se ha realizado una sesión sobre lenguaje inclusivo a la totalidad de la plantilla.

<sup>(406)</sup> En cuanto a la discriminación, el Código de Conducta de Damm, en su artículo 9, promueve el respeto a las personas. En este sentido, defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales y se compromete a la aplicación de la normativa y buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo.

Por ello, respeta los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo, y se compromete con la no discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, capacidades diferentes, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus colaboradores y colaboradoras, así como la igualdad de oportunidades entre dichas personas.

Además, se prohíbe y rechaza cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquier otras conductas intimidatorias u ofensivas para los derechos personales de sus colaboradores y colaboradoras.

El personal de la plantilla de la organización debe denunciar cualquier tipo de acoso o discriminación del que tengan conocimiento, así como facilitar un trato respetuoso y de colaboración.

<sup>(406-1)</sup> En el ejercicio 2021 no se ha registrado ningún caso de acoso o discriminación en las sociedades de Damm.

## 17.2 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES

En las empresas de Damm se tratan y acondicionan los puestos de trabajo, espacios, medios y equipos para conseguir que el personal sensible, personas con un grado de disminución de sus capacidades sensoriales o físicas o con diferentes grados de capacidad, puedan desarrollar el trabajo sin agravar el riesgo que ciertos peligros pudieran causarles.

Más allá de estas medidas, y con mayor perspectiva, el pliego de condiciones para construcciones de obra civil incorpora diferentes medidas de accesibilidad universal para conseguir que el acceso y la visita a las instalaciones no sean un impedimento para las personas con diversidad funcional física.

Este criterio se ha contemplado en las reformas de acondicionamiento de la sede social, situada en la calle Rosselló, 515, de Barcelona, donde se celebran eventos abiertos al público, así como en las fábricas de cerveza de Compañía Cervecera Damm en El Prat de Llobregat (Barcelona), Cervezas Victoria (Málaga) y Estrella de Levante (Espinardo), principalmente por ser las fábricas que cuentan con un programa organizado de visitas. En esta misma línea, en Estrella de Levante se ha acondicionado el edificio del antiguo bar, que se ha convertido en una sala polivalente para las presentaciones y eventos de la fábrica, y orientada a las visitas. Esta reforma mejora la instalación y elimina las barreras físicas para un acceso total y universal de las personas con capacidades diferentes.

Así, entre la relación no exhaustiva de intervenciones y medidas identificadas se cuenta con: acondicionado de aceras (anchura y tratamiento superficial), rampas, eliminación de rejillas, instalación de salvaescaleras, ampliación de accesos y portones y creación de aparcamientos reservados (PMR, con un criterio de 1/40) con anchura entre vehículos colindantes protegida, espacios reservados en los auditorios con un criterio de 2 plazas por cada 100 para las actividades habituales conforme a la norma UNE 41524:2010, adaptación de lavabos, cabinas y servicios.

En todos los eventos de las fábricas se dispone y amplía la dotación de lavabos para personas con alguna restricción de movilidad alquilando servicios portátiles. También se aplican medidas de señalización visual y acústica para que sean compatibles y perceptibles para todos los públicos que asisten a eventos extraordinarios.

En cuanto a las actividades deportivas que organiza SetPoint Events, se tienen en cuenta todas estas medidas y se acondicionan los espacios para garantizar la accesibilidad segura y fácil a todo este colectivo cuando el emplazamiento es efímero o cuando la instalación no reúne las características de base. Incluso se atiende e incluye un capítulo especial en los planes de emergencia para auxiliar y dar el soporte necesario e individualizado a las personas.

## 18 INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

(102-16) Damm dispone de un Sistema de Prevención de Riesgos Legales que cuenta con las siguientes herramientas: Código de Conducta, Canal de Denuncia y Comité de Compliance o Compliance Officers, que son los órganos gestores del Sistema de Prevención.

El Código de Conducta tiene como objeto establecer las pautas de actuación que han de respetar todos los colaboradores de la organización, con la finalidad de garantizar un modo de operar responsable y transparente en el desarrollo de su actividad y en sus relaciones e interacciones con los demás colaboradores, los clientes, los proveedores, los competidores en el mercado, los consumidores, y el entorno en general.

El Código de Conducta responde asimismo a las necesidades de prevención penal establecidas en el ámbito de la responsabilidad penal de las personas jurídicas y recoge el compromiso de Damm con el principio de diligencia debida para la prevención y detección de ilícitos en todos sus ámbitos de actuación.

El Canal de Denuncia constituye una herramienta esencial dentro del Sistema de Prevención de Riesgos de Damm que sus colaboradores deben utilizar de forma correcta para informar de posibles ilícitos. Adicionalmente, el Canal de Denuncia constituye un canal abierto de comunicación entre sus colaboradores y el Comité de Compliance de SA Damm, órgano interno permanente, con competencias en el ámbito de la supervisión y cumplimiento del Código de Conducta.

En este sentido, por medio del Canal de Denuncia, los colaboradores de Damm pueden consultar al Comité de Compliance las dudas que les surjan en relación con el contenido, interpretación o aplicación del Código de Conducta, y hacerle llegar asimismo sugerencias en materia de prevención de riesgos legales.

El Comité de Compliance depende y reporta directamente de la Comisión de Auditoría, Sostenibilidad y Control, que está formada por miembros del Consejo de Administración.

En noviembre de 2021 se actualizó la normativa existente de acuerdo con lo previsto en la norma UNE: 19601, aprobándose la Política de Compliance Penal, y recientemente se ha iniciado la habilitación del Canal de Denuncia a los Proveedores.

El respeto a los derechos humanos está contemplado en el Código de Conducta de Damm. La compañía aplica los principios de trato honesto y respeto a los derechos humanos, por lo que las relaciones entre todos los colaboradores y colaboradoras y las empresas proveedoras de la compañía se deben caracterizar por el trato justo, educado y respetuoso.

En concreto, el Código de Conducta contempla el respeto a los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y Laborales alineados con los principios de la Organización Mundial del Trabajo.

Damm es también empresa participante y firmante de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, cuyos principios 1 y 2 hacen referencia directa al respeto de los derechos humanos:

- Principio 1. «Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.»
- Principio 2. «Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.»

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

En el ejercicio 2021 Damm no ha registrado ninguna denuncia por casos de vulneración de los derechos humanos.

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).

## 19 INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

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

(102-16) Adicionalmente al Sistema de Prevención de Riesgos Legales y para la revisión del cumplimiento de la normativa interna, DAMM dispone del Departamento de Auditoría Interna.

Al igual que el Comité de Compliance, el Departamento de Auditoría Interna depende y reporta directamente de la Comisión de Auditoría, Sostenibilidad y Control, que está formada por miembros del Consejo de Administración.

La realización de auditorías es una función encomendada específicamente al Departamento de Auditoría Interna.

Con relación al blanqueo de capitales, Damm dispone de un Procedimiento para la Prevención del Blanqueo de Capitales, con especial incidencia en los pagos.

En el ejercicio 2021 no se ha registrado ningún caso de corrupción en las sociedades que forman Damm.

A partir del ejercicio 2022, los principales contratos de naturaleza mercantil (con relación a suministro, distribución y ejecución de obra) suscritos por las sociedades de Damm incluirán cláusulas dirigidas a la prevención de la corrupción y el blanqueo de capitales.

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

La aportación de Damm a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro ha sido de 5.736.173 euros en el ejercicio 2020 y 6.540.586 euros en el ejercicio 2021. La mayor aportación corresponde a la Fundación Damm, que en 2020 ascendió a 4.837 miles de euros y en 2021 a 4.297 miles de euros. Por su parte, la Fundación Estrella de Levante ha destinado un total de 231.621 euros a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

## 20 INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

### 20.1 IMPACTO DE LA ACTIVIDAD EN LA SOCIEDAD

Las distintas compañías de la organización, además de la Fundación Damm, la Antigua Fábrica Estrella Damm y la Fundación Estrella de Levante, impulsan iniciativas que tienen un impacto positivo en el progreso económico, cultural, deportivo y social de las comunidades en las que están presentes.

En este ejercicio 2021, Damm ha firmado un acuerdo con el Consorcio de la Zona Franca de Barcelona por el cual la Antigua Fábrica Estrella Damm acogerá las actividades de BNEW Logistics, que abordará los principales retos del sector como el equilibrio entre las nuevas pautas de consumo y la sostenibilidad. BNEW mantiene su formato híbrido y B2B con el objetivo de posicionar Barcelona como un actor clave para el desarrollo de la industria 4.0 y del nuevo modelo de economía post-COVID.

Por su parte, la fábrica de Cervezas Victoria (Málaga) ha acogido el ciclo Aula Cultura, que reúne a los actores y las actrices del panorama cultural actual en las instalaciones de la organización. En esta misma línea, Cervezas Victoria se ha estrenado como patrocinador de la 24.ª edición del Festival de Málaga con la campaña «Curso de cine para cervecedores».

La marca Estrella Damm por su parte, ha sido reconocida por su campaña «Compromiso» en los premios TOP5 Excellence – Estrategias de Marketing, por la estrategia que ha situado a la marca como agente de transformación social y por su impacto positivo en la sociedad y en el medio ambiente.

En esta misma línea, Damm ha participado en el III Congreso de Sostenibilidad de Cambio16 en una mesa redonda sobre consumo sostenible. Durante la intervención del director de comunicación de Damm se compartieron las iniciativas y el compromiso de la compañía con la sostenibilidad y la economía circular. Además, el director general de Damm ha participado en la primera edición de MadBlue, haciendo hincapié en el compromiso de la compañía con la sostenibilidad. MadBlue representa un congreso que reúne innovación, cultura y sostenibilidad, y que ofrece a la ciudadanía una forma única y diferente de vivir la sostenibilidad, afianzando los lazos emocionales entre la comunidad y su entorno.

Finalmente, cabe destacar que Estrella Levante ha sido reconocida con el Premio a la Responsabilidad Social en la Gala de los Premios Columbares.

#### 6.1.1. Voluntariado corporativo e iniciativas solidarias dirigidas a colaboradores y colaboradoras

(413-1) Las empresas Damm velan por generar un impacto social positivo bajo el paraguas del nuevo plan de voluntariado e iniciativas solidarias #LIVE TO BE PART OF THE CHANGE, cuyo objetivo es ser motor de cambio positivo en el entorno de la compañía. En 2021 se ha creado la Comisión de Voluntariado en Damm, formada por 15 personas de diferentes sociedades y centros de trabajo. El objetivo de la comisión es tener un mayor alcance para cubrir las necesidades de cada territorio y contar con la diversidad territorial y societal en el establecimiento anual de acciones y objetivos del plan de voluntariado.

Entre las colaboraciones e iniciativas más destacadas que ha desarrollado la compañía en el ejercicio 2021, encontramos:

- **Recogida de basureza con motivo del Día Mundial del Reciclaje:** Damm impulsó una recogida de residuos entre los colaboradores y las colaboradoras de la compañía. Entre los equipos

participantes se recogió un total de 248 kg de basuraleza y participaron más de 30 personas de la compañía con sus familiares y amistades. Además, en el marco de la acción, Damm se comprometió a plantar un árbol por cada 2 kg de basuraleza recogidos.

- **Limpieza de playas:** más de 80 colaboradores y colaboradoras de Damm junto a sus familias y amistades limpiaron casi 7.000 m<sup>2</sup> de las playas de Castelldefels y El Prat de Llobregat, coincidiendo con el Día Mundial de las Playas, y recolectaron un total de 23 kg de pequeños residuos. A través de esta iniciativa, Damm se adhirió a la campaña «1 m<sup>2</sup> por la naturaleza», promovida por el proyecto «Libera, unidos contra la basuraleza» impulsado por SEO/Birdlife en alianza con Ecoembes.
- **Plantación de árboles:** en el marco del compromiso de la compañía de plantar un árbol por cada 2 kg de basuraleza recogidos, Damm plantó un total de 200 árboles entre Gea y Truyols (Murcia) y El Prat de Llobregat. En ambos casos se trató de especies autóctonas, con el objetivo de cuidar el entorno y, a su vez, sensibilizar a las personas en la lucha en favor del medio ambiente. En total participaron más de 120 colaboradores y colaboradoras junto a sus familias y amistades.
- **Magic Line:** 170 personas de Damm, Font Salem, Alfil Logistics y Estrella de Levante participaron en la Magic Line, una movilización solidaria en favor de las personas en situación vulnerable que, cada año, organiza la Obra Social Sant Joan de Déu. En esta edición se recaudaron más de 13.000 euros, gracias al esfuerzo de los 44 equipos burbuja creados, que recorrieron más de 2.000 km.
- **Reyes Majos:** Damm ha conseguido recabar 100 regalos gracias a la solidaridad de las personas que forman la compañía y que han participado en la campaña «Buscamos Reyes Majos», que se llevó a cabo tanto en Murcia como en Cataluña en colaboración con la Fundación Jesús Abandonado y con Arrels Fundació, respectivamente. Ambas entidades acompañan a personas sin hogar.
- **Oxfam Intermón Trailwalker 2021:** Damm ha participado en la 10.ª edición del evento en Girona, con un total de tres equipos. La Trailwalker consiguió recaudar cerca de 380.000 euros, con el objetivo de que más de 50.000 personas tengan acceso a agua potable en proyectos que tiene la organización en África y América Latina, un resultado al que las personas de Damm y la propia compañía contribuyeron con una recaudación de casi 5.000 euros.
- **Cerveza especial solidaria:** un año más, Damm ha colaborado con Banc dels Aliments, iniciativa que reparte alimentos entre las personas más necesitadas. En este sentido, la compañía colaboró con más de 500 botellas en favor de Banc dels Aliments y se recaudaron más de 2.500 euros.
- **Clase de yoga solidario:** la Antigua Fábrica Estrella Damm ha albergado una *masterclass* de yoga solidario. Dicha iniciativa ha permitido generar unos beneficios, que irán destinados a la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) – Catalunya Contra el Cáncer.
- **Programa de mentoring en línea:** el equipo de selección del Departamento de Personas de Damm ha impartido diferentes formaciones sobre técnicas de búsqueda de empleo dirigidas a colectivos en riesgo de exclusión social, desde jóvenes hasta colectivos adultos en búsqueda activa de empleo. Esta iniciativa cuenta con la colaboración de la Fundación CARES-CODEC, el Programa de Formación e Inserción del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya y la entidad Saó Prat Associació.
- **Donación solidaria de productos** a Creu Roja Barcelona, Banc dels Aliments Girona, Asociación Vallparadís, Club Tennis Barcelona, Casal Cosa Nostra, Oak House School, Fundación Tengo Hogar y Fundación Balia por parte de Grupo Cacaolat y Grupo Rodilla.
- **Colaboración de Grupo Rodilla con la Fundación Querer**, que constituye una institución sin ánimo de lucro dedicada a la educación, investigación, difusión y concienciación social relacionadas con niños y niñas con necesidades educativas especiales derivadas de sus enfermedades neurológicas.

## 6.1.2. Empleo juvenil e integración de colectivos en riesgo de exclusión social

(413-1) Damm fomenta el empleo juvenil y trabaja en favor de la inclusión laboral de personas en riesgo de exclusión social. En este sentido, se han desarrollado las siguientes iniciativas en 2021:

- **SA Damm.** La organización colabora con multitud de centros de estudios con el objetivo de acercar oportunidades profesionales a jóvenes estudiantes o recién graduados de ESADE, IQS, ETSEIB o La Salle, además de colaborar en proyectos de final de carrera, con el Employer Branding de IQS. SA Damm también ha participado en distintas ferias de empleo, celebradas este año, como el Foro de Empleo Virtual de la UPF y la Feria Virtual de Empleo de la UOC, La Salle – URL Talent Week, IQS Foro de empresas, Job Madrid o Jump2Digital, entre otras.
- **Estrella de Levante.** En el marco de las medidas para promover el empleo, se ha firmado un convenio de colaboración con la Universidad de Alicante y con los diferentes centros de formación profesional de la Región de Murcia, acogiendo un total de 22 alumnos y alumnas para la realización de prácticas. Por otra parte, Estrella Levante tiene cátedra con tres universidades de la Región de Murcia, en concreto, la Universidad de Murcia, la Universidad Politécnica de Cartagena y la Universidad Católica San Antonio de Murcia.
- **Font Salem.** La organización colabora activamente como miembro de EDEM, Escuela de Empresa, Negocios y Management, con fuerte arraigo en la Comunidad Valenciana, asistiendo a su junta anual de membresía y patronato. EDEM constituye asimismo una fuente de talento joven y preparado. Igualmente, ha continuado el programa TNP (Técnicos y Técnicas de Nuevos Proyectos) mediante el cual se incorpora a recién licenciados y licenciadas sin experiencia con contrato en prácticas para, posteriormente, acabar ocupando puestos de cierta responsabilidad en la organización.
- **Grupo Rodilla.** Colabora en las iniciativas impulsadas por la Fundación ISOS (programa Opción 3) para la inserción laboral de jóvenes tutelados; la Cruz Roja Española, que ofrece prácticas laborales para jóvenes; la Fundación San Martín de Porres, para la formación e integración de personas en exclusión social, y el Ayuntamiento de Madrid, a través de la Agencia para el Empleo, para el reclutamiento y la contratación de jóvenes sin cualificación.

## 6.1.3. Promoción de una alimentación saludable

(102-11, 413-1) Damm ha continuado con la implementación de las medidas en el marco del cumplimiento del convenio firmado con la Agencia Española de Consumo, Seguridad Alimentaria y Nutrición (AESAN) para la mejora de la composición de los alimentos y bebidas y otras medidas. En este sentido, se ha reducido el contenido de sobres monodosis de azúcar y sal, se ha utilizado aceite de girasol y girasol alto oleico en los procesos de fritura, así como la disposición de alternativas al pan blanco, con el aumento de la oferta de cereales integrales, entre otras medidas.

La compañía sigue cumpliendo con el Plan HAVISA (Hábitos de Vida Saludable) para el fomento de estilos de vida saludables a la población española, a través de los canales de comunicación habituales de la restauración moderna, tanto físicos como webs y redes sociales.

Damm en este ejercicio 2021 ha consolidado el proyecto de eliminación de ingredientes, incluidos los aditivos, cuyo origen sea grasa de palma y sus derivados en los productos ofrecidos en los restaurantes Rodilla.

## 6.1.4. Transmisión de conocimiento en las fábricas de Damm

(413-1) Las personas interesadas que quieran conocer el proceso de elaboración de las cervezas pueden visitar las fábricas de Estrella de Levante (Espinardo), Cervezas Victoria (Málaga) y El Prat de Llobregat, además de la Antigua Fábrica Estrella Damm, en la cual se realiza un recorrido por sus diferentes salas durante el cual se explica la función de cada una cuando estaban operativas. En este ejercicio 2021, la Antigua Fábrica Estrella Damm ha estrenado las visitas guiadas durante el mes de junio, 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.

(203-1, 413-1) La Antigua Fábrica Estrella Damm continúa siendo un espacio de referencia para la ciudad de Barcelona, puesto que acoge de manera semanal eventos relacionados con el deporte, la cultura, la solidaridad, la gastronomía, la innovación, entre otros. De esta manera, a lo largo del año 2021 se han organizado un total de 232 eventos (17 % ponencias, 19 % ruedas de prensa, 21 % conciertos y 1 % eventos de gran formato) que contaron con la participación de un total de 19.029 asistentes.

Estrella Levante recuperó a principios de noviembre las visitas a la fábrica con una nueva propuesta global, una experiencia que incluye catas con maridaje gastronómico y un nuevo e importante desarrollo virtual en el recorrido. Todas las visitas incluyen un recorrido por todas las fases de la elaboración de las cervezas de Estrella Levante.

En el ejercicio 2021, un total de 33.168 personas han realizado visitas a las fábricas de Damm.

### (GRI 413) Visitas a las fábricas Damm en 2021

	2021	2020
Compañía Cervecería Damm (El Prat de Llobregat)	3.500	2.804
Cervezas Victoria (Málaga)	7.000	1.526
Estrella de Levante (Espinardo)	3.639	2.389
Antigua Fábrica Estrella Damm	19.029	12.697

## 6.1.5. Fundación Damm

(413-1) La Fundación Damm tiene un compromiso firme con el desarrollo del país. Por este motivo, impulsa iniciativas deportivas, sociales y culturales que persiguen en todo momento la excelencia. En este ejercicio 2021, la Fundación ha seguido apoyando y cubriendo las necesidades que se han generado ante la situación provocada por la COVID-19, entre lo que destacan las siguientes iniciativas:

- Entrega de 22 ordenadores portátiles a colectivos vulnerables de Fundesplai, con el objetivo de reducir la brecha tecnológica. Entrega de 20 ordenadores portátiles a la Fundación Aladina.
- Reparto junto a la Fundación Ebro de 2.500 kilos de arroz SOS y La Cigala a la Fundación del Convento de Santa Clara de Manresa, entidad que promueve la atención a personas con riesgo de exclusión social.
- Donación de más de 500 toallas a Creu Roja Catalunya.
- Donación de 4.500 litros de agua embotellada a Open Arms.

La Fundación Damm ha sido reconocida con el Premio Personaje del Año de Fuera de Serie por parte de la Real Academia de Bellas Artes en San Fernando (Madrid). En esta novena edición, la Fundación Damm recibió el premio en la categoría de Filantropía y Mecenazgo por la labor desarrollada en el ámbito

cultural, social y deportivo en el año de su vigésimo aniversario y, especialmente, por la construcción de la futura ciudad deportiva.

El deporte es uno de los principales ejes de actuación de la Fundación, puesto que a través de este aporta su granito de arena a la formación de centenares de jóvenes deportistas de Cataluña y del resto de España. A través de sus clubs (Club de Fútbol Damm y Club de Pádel Damm) y de la colaboración con instituciones y entidades deportivas, fomenta la práctica y el espíritu deportivos. Para más información, se puede consultar la última [Memoria de actividades](#) de la Fundación Damm.

El pasado mes de enero, la Fundación Damm comunicó la adquisición de los terrenos para construir lo que será su ciudad deportiva. El complejo deportivo estará ubicado en el antiguo Golf Montjuïc de Barcelona y su inauguración está prevista en 2023. El usuario principal de las instalaciones será el Club de Fútbol Damm, pero también estará a disposición de los colaboradores y las colaboradoras de Damm, así como de sus familias. El nuevo complejo se ha diseñado siguiendo criterios de sostenibilidad y eficiencia energética, con el objetivo de conseguir unas instalaciones Nearly Zero Energy Building (NZEB) y energéticamente autosuficientes.

Para la Fundación Damm es muy importante prestar su apoyo a proyectos que contribuyan al desarrollo y el crecimiento de la sociedad desde los ámbitos de la acción social y la educación. Con este objetivo, colabora con entidades de todo el país que trabajan en estos ámbitos, haciendo hincapié en iniciativas de apoyo a la infancia y a colectivos desfavorecidos, así como a la transmisión del conocimiento y al fomento del talento.

La Fundación Damm también apoya la cultura, que constituye uno de los principales ámbitos de actuación, porque se considera imprescindible para el desarrollo y el crecimiento tanto social como personal de la sociedad. En este sentido, se proporciona apoyo y soporte 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 el ejercicio 2021 se ha firmado un convenio de colaboración con la Fundació Joan Miró, a través del cual la fundación se convierte en mecenas de la entidad. El nuevo acuerdo permitirá a la Fundación Damm colaborar en la tarea de la organización para acercar a la sociedad el legado artístico del pintor, escultor y ceramista catalán. Además, los colaboradores de Damm podrán beneficiarse de distintas ventajas gracias al acuerdo firmado.

Por otra parte, cabe destacar la colaboración de la Fundación Damm con la Gala más IN, organizada por la Fundación Grupo SIFU, tanto en el Teatro Real de Madrid, como en el Liceo de Barcelona. El evento tiene por objetivo visibilizar las capacidades de personas con diversidad funcional física promoviendo su plena inclusión. Desde la Fundación Damm se invitó a los colaboradores y colaboradoras.

### 6.1.6. Fundación Estrella de Levante

En el mes de mayo de 2021 se presentó en sociedad la nueva Fundación Estrella de Levante en el restaurante Maloca, situado a orillas del Mar Menor. En este acto, se presentó el primer proyecto que la Fundación iba a llevar a cabo, el cual consistió en la limpieza de fondos marinos del Mar Menor realizado junto a la Cofradía de Pescadores. Durante 15 días de trabajo, un equipo de 3 embarcaciones cedidas por la Cofradía de Pescadores y 4 buceadores consiguieron extraer de la laguna una cantidad de 12.400 kg de residuos.

Para el desarrollo de acciones, la Fundación ha definido 4 áreas de actuación principales:

- Preservación de cultura y tradiciones.
- Acción social en favor de colectivos con riesgo de exclusión.
- Fomento de los valores de la gastronomía en el Levante.
- Medio ambiente y sostenibilidad.

En el ámbito de cultura y tradiciones, la Fundación Estrella de Levante apoya la preservación de costumbres de las fiestas populares y tradicionales más arraigadas en colaboración con los Ayuntamientos y las asociaciones vecinales y populares.

En el eje de acción social, se trabaja la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión con actividades como el mantenimiento de jardines y espacios verdes, el acompañamiento de visitas, la manipulación de *packaging*, o los compactadores de latas con Aidemar y Afemac, que se encargan de su mantenimiento. Por otra parte, en este eje también se desarrollan acciones benéficas con asociaciones principales y se realizan visitas a las fábricas para las asociaciones. En este ejercicio 2021, la Fundación Estrella de Levante ha colaborado con la Federación de Fútbol de la Región de Murcia para el fomento del deporte de las personas con capacidades diferentes. Además, la fundación ha realizado un acuerdo con Astrapace para integrar a personas con capacidades diferentes de tipo psíquico con el fin de lograr un mayor grado de autonomía y vida comunitaria en entornos normalizados.

Por lo que respecta a la gastronomía, la Fundación Estrella de Levante desarrolla acciones benéficas con chefs de alta cocina, realiza divulgación de la cultura cervecera y dispone de la cátedra Estrella Levante Campus Mare Nostrum.

Por último, la Fundación Estrella de Levante tiene como objetivos ambientales la preservación y protección del agua como recurso y como hábitat para la biodiversidad en la zona de Levante, así como el desarrollo de campañas de sensibilización ambiental y la formación sobre eficiencia energética y reciclaje.

En el ejercicio 2021 la Fundación Estrella de Levante ha firmado un convenio de colaboración con la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT) para el desarrollo de un proyecto de implantación de cultivo de cebada en el campo de Cartagena para investigar la capacidad de este cereal para actuar como filtro verde, reduciendo la cantidad de nutrientes que contiene el agua en el subsuelo del campo de Cartagena y mitigando, de esta forma, la contaminación de los acuíferos en contacto con el Mar Menor. También ha llevado a cabo la retirada de casi 25 toneladas de residuos del fondo del Mar Menor con la Cofradía de Pescadores de San Pedro del Pinatar y ha formalizado su colaboración con la Asociación Columbares para la realización de una serie de acciones en materia ambiental durante los próximos dos años.

## 20.2 ACCIONES DE ASOCIACIÓN Y PATROCINIO

(413-1) Damm fomenta los sectores de la cultura, la gastronomía y el deporte a través de patrocinios y colaboraciones que refuerzan el vínculo con la sociedad y con los consumidores y consumidoras.

- **Ámbito cultural.** Impulsa actos culturales y artísticos que se celebran en los territorios donde está presente y que suponen una apuesta de valor.
- **Ámbito gastronómico.** Presta apoyo a propuestas nacionales e internacionales, rutas gastronómicas de tapas y actos con chefs de referencia de alrededor del mundo.

- **Ámbito deportivo.** Tiene establecidos vínculos con clubs de referencia y está presente en eventos deportivos de todo tipo a escala internacional. Estrella Damm es el patrocinador oficial del torneo de tenis Mutua Madrid Open (desde 2008), también del Banc Sabadell Trofeo Conde de Godó de Barcelona y el ATP Mallorca Championship. La marca también patrocina el circuito internacional de pádel de mayor prestigio, el World Padel Tour, entre otros circuitos deportivos.
- 
- La continua apuesta por el deporte se ve reflejada también en el patrocinio de diferentes clubs de fútbol como el FC Barcelona, el RCD Espanyol, el Girona FC, la Real Sociedad, el RCD Mallorca y, en este ejercicio 2021, con los patrocinios del CD Castellón y de la Unión Deportiva de Almería. Por otra parte, Alfil Logistics es uno de los patrocinadores de la Fundación Equipo Rynkeby, equipo ciclista que realiza anualmente un viaje en bicicleta a París con el fin de recaudar fondos destinados a la investigación del cáncer infantil. La marca Keler se ha convertido en el patrocinador oficial de la temporada 2021 de la Eusko Label Liga y la Euskotren Liga. Finalmente, cabe destacar que Victoria se ha convertido en la cerveza oficial de la selección española de fútbol.

## 20.3 SUBCONTRATACIÓN Y EMPRESAS PROVEEDORAS

(102-9) Damm fomenta la sostenibilidad en toda la cadena de suministro, abasteciéndose con recursos de proximidad cuando ello es posible y financieramente sostenible, contribuyendo al mismo tiempo al desarrollo económico y social del país, además de minimizar el impacto ambiental causado por la huella de carbono asociada al transporte. Este compromiso ha llevado a Damm a impulsar diferentes iniciativas de colaboración con empresas proveedoras locales, principalmente del sector agrícola, colectivo con el cual lleva a cabo jornadas técnicas para mejorar su productividad y la rentabilidad de sus fincas. Además, impulsa medidas que van desde la supervisión de las labores del campo (siembra, selección de semillas, entre otras) hasta la minimización del consumo de agua en el cultivo o la sustitución de fertilizantes químicos por orgánicos.

En el ejercicio 2021 Damm (sin incluir Grupo Rodilla, Alfil Logistics, ni Grupo Cacaolat, detallados a continuación) ha contado con 4.341 empresas proveedoras activas, el 92,6 % de las cuales están ubicadas en la península Ibérica (España y Portugal), mientras que el resto proviene mayoritariamente de Alemania, Francia y el Reino Unido. En cuanto a Grupo Rodilla, ha contado con 860 empresas proveedoras activas, un 89,0 % de ellas nacionales; la red de empresas proveedoras activas de Alfil Logistics ha sido de 6.219, un 88,5 % de ellas nacionales; y finalmente, Grupo Cacaolat ha contado con 457 empresas proveedoras activas, de las cuales un 93,2 % son del ámbito nacional.

### **Fomento de una cadena de suministro responsable y sostenible**

En junio de 2021 se ha presentado la nueva estrategia de compra y aprovisionamiento de cebada para las cinco próximas 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 ubicadas a una distancia inferior a 200 km y el 20 % restante a una distancia máxima de 400 km. Además, se trabajará para potenciar certificaciones de huella hídrica, SAI, huella de carbono, entre otras.

Por lo que respecta al lúpulo, Damm inició en 2014 el proyecto de lúpulo km 0 en la localidad de Prades, ubicada a menos de 200 km de la cervecería de El Prat de Llobregat. Desde ese momento, se han ido ampliando las hectáreas y las variedades, con la plantación en 2021 de 2,2 hectáreas nuevas de aromáticas. En paralelo, en 2020 se inició la plantación de aproximadamente cinco hectáreas de la variedad nugget en Caravaca de la Cruz, a partir de la cual se ha obtenido la primera cosecha comercial de lúpulo para Estrella Levante en este ejercicio.

Damm dispone de un sistema de homologación y seguimiento de empresas proveedoras que establece los requisitos o estándares de comportamiento en función del tipo de servicio o producto requerido: calidad, servicio, logística, técnico, ambiental, financiero, entre otros.

En el marco del alcance del sistema de gestión de calidad, de manera anual se realiza una evaluación a las empresas proveedoras, integrando principalmente criterios de calidad, pero también teniendo en cuenta criterios como la prevención y el medio ambiente. La organización también dispone del Portal de Empresas Proveedoras, que facilita el proceso de homologación y el mantenimiento de datos a aquellas ya homologadas. El Departamento de Compras y el Departamento de Calidad llevan a cabo reuniones de seguimiento periódicas con las principales empresas proveedoras que tienen un papel estratégico en el desempeño de Damm y colaboran dando cumplimiento al Código de Conducta interno en la gestión de todas las negociaciones con las empresas proveedoras y con las personas interlocutoras internas.

En la línea del compromiso de fomento de una cadena de suministro más responsable, Damm dispone de una estrategia de compras sostenibles con el fin de identificar, adoptar y acelerar mejoras ambientales y sociales en toda la cadena de suministro. La evaluación de las empresas proveedoras se realiza mediante la metodología EcoVadis, que incluye 21 criterios de sostenibilidad (ambientales, laborales, derechos humanos, ética y compras sostenibles).

Al cierre del ejercicio 2021, la compañía cuenta con 213 empresas proveedoras evaluadas mediante la metodología EcoVadis. De esta manera, se han evaluado las principales empresas proveedoras de materiales directos (material envasado y materia prima, que suponen el 80 % de la facturación). El balance de la evaluación ha sido positivo, puesto que los datos finales demuestran un desempeño en el ámbito de la sostenibilidad superior a la media de la base de datos EcoVadis, que evalúa miles de empresas proveedoras a escala global:

- El 35 % de las empresas proveedoras consumen electricidad 100 % renovable.
- El 36 % reportan sus emisiones de CO<sub>2</sub>.
- El 71 % cuentan con planes de acción para reducir el consumo de energía y la emisión de gases contaminantes.
- El 32 % disponen de planes de acción documentados para reducir el consumo de agua.

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

En el ejercicio 2021, Alfíl Logistics ha promovido y elaborado unas condiciones generales de contratación que establecen los requisitos que regirán todas y cada una de las relaciones contractuales que pueden entablarse en cualquier momento entre Alfíl Logistics y las empresas proveedoras. Estas condiciones incluyen cláusulas de cumplimiento tanto del ámbito legal, como de buenas prácticas en cuanto a gestión de la calidad, prevención de riesgos laborales y medio ambiente. Dichas condiciones están en proceso de aprobación y está previsto que sean de aplicación durante el primer trimestre de 2022.

Alfil Logistics tiene como objetivo de cara al año 2022 la implantación del Portal de Empresas Proveedoras como herramienta para la homologación de estas, además de servir como canal de comunicación para el intercambio de documentación o la sensibilización con buenas prácticas en materia ambiental o de sostenibilidad.

Las empresas proveedoras que trabajan con Grupo Cacaolat aceptan y firman el manual de buenas prácticas de manera previa a su homologación, así como también una carta de aceptación de los contenidos referentes a la norma ISO 14001:2015.

Grupo Rodilla por su parte, dispone de una política de compras y un procedimiento de evaluación de empresas proveedoras según la normativa ISO 9001:2015. La organización, de manera general y en la medida de sus posibilidades, fomenta la contratación de empresas proveedoras del ámbito local. En este ejercicio 2021 ha continuado promoviendo un conjunto de actuaciones para fomentar una cadena de suministro más responsable:

- Definición del objetivo de incrementar el porcentaje de empresas proveedoras que trabajan con estándares de pesca sostenible en el marco del ODS 14. Vida submarina.
- Realización de visitas a las empresas proveedoras, con el fin de mantener activo el proceso de evaluación *in situ*. Estas auditorías desarrolladas por parte del Departamento de Calidad se han realizado a las plantas de producción y a los sistemas de calidad implantados en las empresas proveedoras de materias primas críticas y nuevas empresas proveedoras.
- Reducción de los envases secundarios en el ámbito de artesanía de la alimentación, con la eliminación o el trabajo con envases alternativos más sostenibles en las materias primas en las que ha sido posible.

SA Damm, Font Salem (plantas El Puig y Santarém) y Alfil Logistics cumplen los requisitos de los programas *Supply Chain Security* y *Responsible Sourcing* de Walmart. Como empresa proveedora de Walmart, Damm cumple con los requisitos de transporte de mercancías de forma segura, además de asegurar una cadena de suministro responsable y ética.

## 20.4 CONSUMIDORES Y CONSUMIDORAS

### 6.4.1. Salud y seguridad de los consumidores y consumidoras

<sup>(416-1)</sup> Los procesos productivos y operativos de Damm se centran en alcanzar los máximos estándares de calidad y eficiencia, estando alineados con las principales normas internacionales y estándares en materia de calidad y seguridad alimentaria. En materia de seguridad alimentaria, se dispone de las siguientes certificaciones:

- **International Food Standard (IFS), versión 6.1**, para el máximo nivel en todas las plantas de Font Salem y en Hamburguesa Nostra, empresa perteneciente a Grupo Rodilla, y Grupo Cacaolat.
- **IFS Global Market Food** en Compañía Cervecera Damm y Estrella de Levante.
- **Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APPCC)** en todos los centros productivos de alimentación y bebidas de Damm, y Grupo Rodilla.

Como parte de los nuevos requisitos de IFS v7, Grupo Cacaolat está trabajando en el diseño, implantación y promoción de la cultura de la seguridad alimentaria y la calidad, a través de un plan de acción de la mejora de la seguridad alimentaria y la calidad para el periodo 2022-2024. Por otra parte, Grupo Cacaolat en este ejercicio 2021 ha incorporado en los envases, información de los productos relativa al

origen/proximidad, sostenibilidad e información nutricional, a través del logo Nutriscore, además de logos específicos para poblaciones vulnerables, como el logo de Adilac.

En el resto de los centros de trabajo, las acciones se han dirigido a potenciar y mejorar las directrices existentes consolidando la cultura en seguridad alimentaria y calidad, a través de:

- La formación e información al personal.
- La valoración de la eficacia de los sistemas, mediante las auditorías internas y externas, según los distintos estándares disponibles.
- Las visitas de inspección de las autoridades sanitarias.

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

- **Certificación del Sistema de Licencia Europeo (ELS)** otorgada por la Federación de Asociaciones de Celíacos de España (FACE) y CoELIAC UK, que autoriza el uso del símbolo de la espiga barrada en los productos Damm sin gluten (Daura Damm, Daura Märzen, Estrella Damm Non Alcoholic, Free Damm, Free Damm Limón, Free Damm Tostada y Estrella de Levante 0,0).
- **Certificación Halal**, concedida por el Instituto Islámico, para los productos Damm sin alcohol (Estrella Damm Non Alcoholic y Grupo Cacaolat).
- **Certificado Kosher**, que otorga el reconocimiento de que es apta para ser vendida en el mercado judío (Estrella Damm, Daura Damm e Inedit).
- **Certificación de cerveza apta para personas veganas** para Daura, Daura Märzen, Estrella Damm, Estrella Damm Barcelona, Free Damm, Free Damm Limón, Free Damm Tostada, Complot, Malquerida e Inedit.
- **Certificado Fairtrade** para Cafès Garriga, que acredita que determinados cafés, en función de su procedencia, cumplen con los criterios de comercio justo.
- **Certificación para la producción y comercialización de café ecológico** para Cafès Garriga.

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

- 
- Además de las certificaciones de seguridad alimentaria y de etiquetado de los productos comercializados, las empresas certificadas con la ISO 9001:2015 de gestión de la calidad son: SA Damm, Compañía Cervecera Damm, SL, Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Aguas de San Martín de Veri, SA, Gestión Fuente Liviana, SL, Font Salem, SL, Alfil Logistics, SA, Artesanía de la Alimentación, SL (perteneciente a Grupo Rodilla), Maltería La Moravia, SL, Cervezas Victoria 1928, SL, Damm Canarias, SL y Pall-Ex Ibérica, SL. Cabe destacar la certificación de Cafès Garriga 1850, SL, en la norma ISO 9001:2015 en este ejercicio 2021.
- 
- Por otra parte, Agama ha obtenido la certificación Welfair en bienestar animal como organización, además de las seis granjas y toda la gama de productos lácteos de Agama y Laccas que se comercializan. En esta misma línea, Grupo Cacaolat también dispone de la certificación Welfair.

Grupo Rodilla continua con su firme compromiso de asegurar la calidad y la seguridad alimentaria, llevando a cabo las siguientes actuaciones:

- Conservación del sistema de autocontrol APPCC.
- Mantenimiento tanto en Grupo Rodilla como en Hamburguesa Nostra del Plan de Auditorías de Calidad, así como los planes de análisis microbiológico de muestras de producto y superficies realizadas por un laboratorio externo acreditado.
- Alto nivel de seguimiento de las empresas proveedoras homologadas, priorizando la realización de auditorías tanto en la fase de lanzamiento como de control posterior.
- Profunda revisión de alérgenos de las materias primas utilizadas y de los productos finales elaborados, así como de las operativas de trabajo.
- Mantenimiento del acuerdo de colaboración con la Federación de Asociaciones de Celíacos de España (FACE) y trabajo conjunto con empresas proveedoras homologadas por la Federación, para la concepción de productos característicos de Rodilla aptos para el consumo por parte de la población celíaca.
- Conservación de las certificaciones en sistemas de gestión de calidad, ISO 9001:2015 para Artesanía de la Alimentación, e IFS Food versión 6.1 para Hamburguesa Nostra.
- Compromiso para que los huevos utilizados en restaurantes Rodilla en España provengan de sistemas 100 % libres de jaulas antes de finales del año 2025.

#### 6.4.2. Sistemas de reclamación y quejas

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

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

Este sistema permite evaluar los principales motivos por los que cada persona reclamante muestra su preocupación y optimizar los procesos de la compañía para poder dar una respuesta adecuada a sus requerimientos. Se proponen acciones de mejora destinadas a reducir las incidencias por cada una de las causas y se realiza el seguimiento correspondiente mediante la evolución del número de incidencias debidas a cada una de estas causas, auditorías de mercado o coordinación con la fuerza de ventas.

Con el objetivo de conocer la percepción de los clientes acerca de los productos y servicios desarrollados, Damm ha procedido a realizar la medición de su nivel de satisfacción a través de una encuesta autorrealizable. De esta manera, el Área de Ventas ha recibido un total de 118 encuestas, y, a partir de las valoraciones de clientes distribuidores, se analizarán los puntos fuertes y débiles con acciones de mejora por implementar. En este sentido, el índice de satisfacción general ha sido de 4,8 sobre 6, manteniendo la misma puntuación que en el ejercicio 2020.

##### **Calidad de mercado**

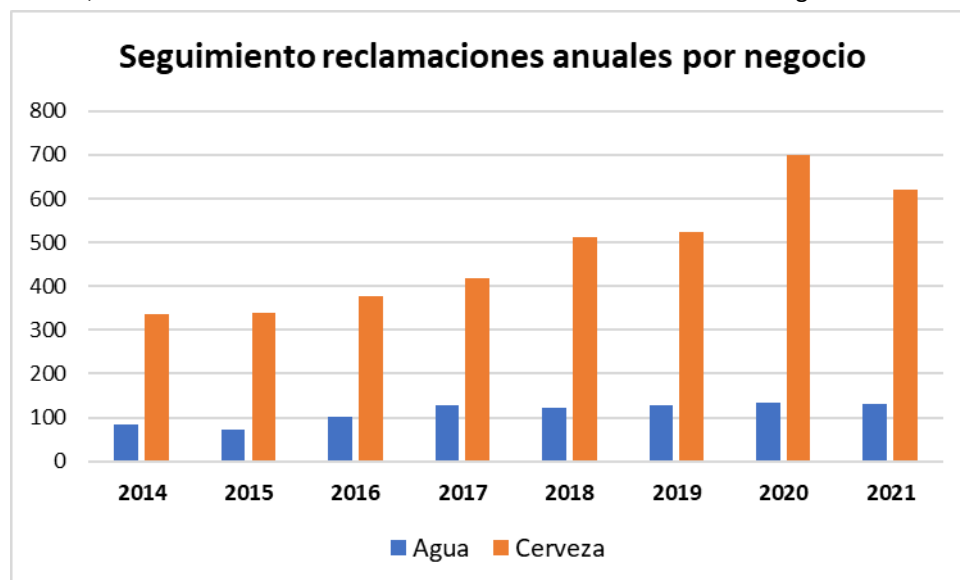
Los clientes que adquieren los productos y servicios de las sociedades Damm, así como los consumidores y consumidoras finales, disponen de los siguientes canales específicos de atención:

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

En el ejercicio 2021, destaca la disminución del número de reclamaciones, en especial en el negocio de cervezas, a pesar del aumento de las ventas respecto al año anterior. Los sistemas de comunicación implementados en el pasado han permitido optimizar la información recibida por parte de consumidores y consumidoras, favoreciendo una mayor agilidad en la resolución de los incidentes.

El mayor número de reclamaciones han estado relacionadas con el *packaging*, presentación e integridad del envase. No obstante, cabe destacar que se ha observado una importante mejora en los *inputs* por fugas y roturas, gracias a las mejoras y los avances en materia de *packaging* y ajustes en la línea de envasado. Estos resultados reafirman los esfuerzos de la compañía en disponer del mejor *packaging* posible tanto desde un punto de vista de calidad como de sostenibilidad.

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



Por su parte, Grupo Rodilla mide el *feedback* de los clientes a través de tres fuentes distintas:

- SAC: recepción por correo electrónico, redes sociales, web y teléfono.
- Valoraciones de Google por tienda (DAC).
- Valoraciones de clientes en plataformas de *delivery*.

En relación con el SAC, gracias al desarrollo de la nueva herramienta de seguimiento de reclamaciones del consumidor y consumidora (*Service Cloud*) a finales del año 2020, se ha conseguido una mejora de los tiempos de respuesta y *reporting* correctivo a dirección de zona y tiendas.

Grupo Rodilla, por su parte, tuvo en 2021 un total de 3.517 incidencias sobre la base de los clientes anuales, que, en este caso, fueron un total de 10.156.207. Respecto al tipo de incidencia, estas fueron: 33,3 % gestión de la *app*; 26,6 % mala atención en tiendas; 12,1 % incidencias con producto; 7,7 % reclamaciones sobre previos; 2,9 % *delivery*; y 17,4 % otros motivos variados.

El Departamento de *Customer Support* de Alfil Logistics, concentra la gestión de todas las reclamaciones de clientes en el ámbito operativo. En 2021 ha recibido un total de 1.812 reclamaciones de 60 clientes diferentes, lo que supone el 0,38 % del total de expediciones realizadas.

En esta misma línea, con el objetivo de mejorar los aspectos vinculados con la gestión de las reclamaciones, Grupo Cacaolat ha llevado a cabo las siguientes iniciativas:

- Revisión y modificación del proceso de gestión, con la incorporación de una nueva herramienta que facilita su gestión y trazabilidad.
- Implementación de una encuesta de satisfacción enviada de manera automática al cierre de la reclamación para mejorar la percepción de consumidores y consumidoras.
- Seguimiento del compromiso del primer contacto con el cliente en menos de 48 horas y monitorización del tiempo medio de respuesta, tanto para reclamaciones como para consultas.

Grupo Cacaolat ha puesto en funcionamiento el *Customer Service* con un equipo de especialistas que será punto de referencia tanto interna como externamente para todo el proceso que abarca desde la introducción del pedido hasta su entrega y facturación, incluyendo todo el acompañamiento al cliente y la gestión de cualquier tipo de incidencia. En esta misma línea, Grupo Cacaolat recibió un total de 190 reclamaciones durante el ejercicio 2021.

## 20.5 INFORMACIÓN FISCAL

(201-1) Dada la estructura societaria de las actividades internacionales del grupo y los modelos de comercialización y distribución de sus productos, los beneficios son obtenidos, en su práctica totalidad, por sociedades domiciliadas en España. En el ejercicio 2021 los beneficios han sido de 121,4 millones de euros, mientras que en el ejercicio 2020 fueron de 40,5 millones de euros.

(miles de euros)	2021	2020
Pagos por impuesto sobre beneficios corriente	24.118	10.661

(miles de euros)	2021	2020
Subvenciones públicas recibidas	654	649

## 21 PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME

### **Alcance y cobertura**

A finales de 2018 se publicó en el BOE la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modificó el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018), que sustituye el Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se traspuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

En este contexto, SA Damm incluye el estado de información no financiera consolidado en el presente documento, conforme a lo señalado en la tabla «Índice de contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad».

Los indicadores clave de resultados no financieros incluidos en este Estado de información no financiera consolidado se han preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los estándares para la elaboración de memorias de sostenibilidad 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. La información incluida en el estado de información no financiera, que forma parte del informe de gestión consolidado y que acompañará las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio 2021, está verificada por Deloitte en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, de conformidad con la nueva redacción dada por la Ley 11/2018 en el artículo 49 del Código de Comercio.

## 22 TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Páginas	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI	Verificación
<b>Información general</b>				
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo		102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	
			102-7 Tamaño de la organización	
			No GRI, contexto operacional (económico y sectorial)	
	Presencia geográfica		102-3 Ubicación de la sede	
			102-4 Ubicación de las operaciones	
			102-6 Mercados servidos	
Objetivos y estrategias de la organización		No GRI, objetivos y estrategias		
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades		
General	Mención en el informe al marco de <i>reporting</i> nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados		102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	
	Si la compañía da cumplimiento a la ley de información no financiera emitiendo un informe separado, debe indicarse de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión	La información contenida en el presente Estado de información no financiera forma parte del informe de gestión.		

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Páginas	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI	Verificación
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>				
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
			103-3 Evaluación del enfoque de gestión	
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas,		102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	

	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			
Gestión ambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, en la salud y la seguridad	En el ejercicio 2021 ninguna de las sociedades que forman Damm han sido sancionadas por el incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	
			308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		No GRI, evaluación o certificación ambiental	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		No GRI, inversiones ambientales	
	Aplicación del principio de precaución		102-11 Principio o enfoque de precaución	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		No GRI, inversiones ambientales	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluidos el ruido y la contaminación lumínica		No GRI, medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones	
			No GRI, medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica	
		Damm no lleva a cabo acciones específicas con relación a la contaminación lumínica.	No GRI, medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación lumínica	
Economía circular y prevención de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos		301-2 Insumos reciclados	
			306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	
			No GRI, acciones para combatir el desperdicio de alimentos	
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales		303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	
			303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	
			303-3 Extracción de agua	

	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	No disponible.	302-1 Consumo energético dentro de la organización	
			302-2 Consumo energético fuera de la organización	
			302-3 Intensidad energética	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		302-4 Reducción del consumo energético	
	Uso de energías renovables		302-1 Consumo energético dentro de la organización	

Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce		201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	
			305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	
			305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	
			305- 3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	
			305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin		305-5 Reducción de las emisiones	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		No GRI, medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Páginas	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI	Verificación
<b>Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>				
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	

	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		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo		102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	
Empleo	Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)		102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		No GRI, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		No GRI, remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	
	La remuneración media de los consejeros y alta dirección		No GRI, remuneración media de los consejeros y directivos	
	El pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Por nómina, Damm no tiene ningún sistema de previsión de ahorro.	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	
	Implantación de políticas de desconexión laboral		No GRI, políticas de desconexión laboral	
	Empleados con discapacidad		405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
	Organización del	Organización del tiempo de trabajo		No GRI, organización del tiempo de trabajo
Número de horas de absentismo			403-9 Lesiones por accidente laboral	

	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores		No GRI, medidas de conciliación	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	
			403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	
			403-3 Servicios de salud en el trabajo	
			403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	
			403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	
		403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados		
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	En los ejercicios 2020 y 2021 no se han registrado enfermedades profesionales en Damm.	403-9 Lesiones por accidente laboral	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con él		102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (equipo humano)	
			402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	
			403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	
			407 Enfoque de gestión (políticas que pueden afectar a la decisión de las personas trabajadoras de crear sindicatos o unirse a ellos, negociar colectivamente o participar en actividades sindicales)	
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país		102-41 Acuerdos de negociación colectiva
Formación	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo		403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	
			403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación		404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales		404-1 Media de horas de formación al año por empleado	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	

Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres		No GRI, medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	
	Planes de igualdad (capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
	La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		No GRI, integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Páginas	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI	Verificación
<b>Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>				
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con informe de su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	
			102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	
Aplicación de procedimientos	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		102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	
			414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	

	para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos			
	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		406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	
			414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Páginas	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI	Verificación
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>				
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, con inclusión de qué medidas se han adoptado		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	
Información relativa a la lucha contra la corrupción y	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	
			102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	
			205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	

	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		201-1 Valor económico directo generado y distribuido	

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Páginas	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI	Verificación
<b>Información sobre la sociedad</b>				
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo		103-3 Evaluación del enfoque de gestión	
			102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local		413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	
			201-1 Valor económico directo generado y distribuido	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	
			413-2 Operaciones con impactos negativos significativos —reales o potenciales— en las comunidades locales	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos		102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	
	Acciones de patrocinio y asociación		413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones	

			de impacto y programas de desarrollo	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales		308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	
			414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	
			414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	
	Sistemas de supervisión y auditorías y sus resultados		308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	
			414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	
Consumidores/as	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores/as		416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	
			417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y su resolución		416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país, los impuestos sobre beneficios pagados		201-1 Valor económico directo generado y distribuido	
			207-1 Impuestos pagados por país	
	Información sobre las subvenciones públicas recibidas		201-4 Asistencia financiera recibida del Gobierno	











