

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 2023

CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018



ESTUDIO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

0.	SOBRE ESTE INFORME	2
1.	MODELO DE NEGOCIO	5
1.1.	Sociedades y productos	5
1.2.	Clientes y mercados	13
1.3.	Pertenencia a asociaciones del sector y el entorno.....	15
1.4.	Objetivos y estrategias	17
1.5.	Valores y principios	18
1.6.	Gobierno corporativo.....	20
1.7.	Impactos, riesgos y oportunidades principales	21
2.	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES	25
2.1.	Cambio climático y otros tipos de contaminación	28
2.2.	Economía circular, prevención y gestión de residuos.....	34
2.3.	Uso sostenible de los recursos.....	37
2.4.	Materias primas y materiales	38
2.5.	Protección de la biodiversidad	41
3.	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	42
3.1.	Empleo.....	42
3.1.1	Ocupación.....	42
3.1.2	Remuneraciones.....	55
3.1.3	Políticas de desconexión laboral.....	58
3.2.	Organización del trabajo.....	60
3.2.1	Organización del tiempo de trabajo	60
3.2.2.	Absentismo.....	61
3.2.3.	Conciliación.....	62
3.3.	Salud y seguridad	65
3.4.	Relaciones sociales	66
3.5.	Formación.....	66
3.6.	Igualdad y no discriminación.....	71
3.7.	Accesibilidad universal de personas con discapacidad	72
4.	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	74
5.	INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	79
5.1.	Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	79
5.2.	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	81
6.	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	82
6.1.	Impacto de la actividad en la sociedad	82
6.2.	aCCIONES DE ASOCIACIÓN Y PATROCINIO	86
6.3.	Subcontratación y proveedores	89
6.4.	Consumidores	93
6.5.	Información fiscal	96
ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI		99
ANEXO II: LISTADO CENTROS DE RABAJO		106
ANEXO III: EINF GRUPO DAMM		122

0. SOBRE ESTE INFORME

(2-3) En el presente informe se recoge la información no financiera del Grupo Disa y sociedades dependientes (una sociedad dominante: DISA Corporación Petrolífera, S.A., 79 sociedades filiales controladas y 6 sociedades participadas con influencia significativa), durante el año 2023.

A través de este documento, el Grupo Disa da respuesta a los requerimientos de Información no Financiera y Diversidad contemplados por la Ley 11/2018 de 29 de diciembre.

El informe ha sido elaborado en base al estándar mundial de presentación de informes de sostenibilidad del GRI (Global Reporting Initiative) en su versión “Estándares”. De esta forma, los Administradores de la Sociedad Dominante han tenido en cuenta en la formulación del presente informe los Estándares GRI:2021 (que actualizan los Estándares GRI:2016). Para mayor comprensión, se puede consultar el [Anexo I](#) de este documento, que contiene una tabla con la relación de los requerimientos legales y los estándares GRI.

Siguiendo los Estándares GRI, los contenidos incluidos en el presente Estado de Información No Financiera cumplen los requisitos de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia siendo la información incluida precisa, comparable y verificable:

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

(3-1, 3-2) De acuerdo al criterio de materialidad y relevancia, se han analizado las actividades del Grupo Disa con el objetivo de conocer la notoriedad de los aspectos relacionados con su estrategia en el sector de la energía. El Grupo ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

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

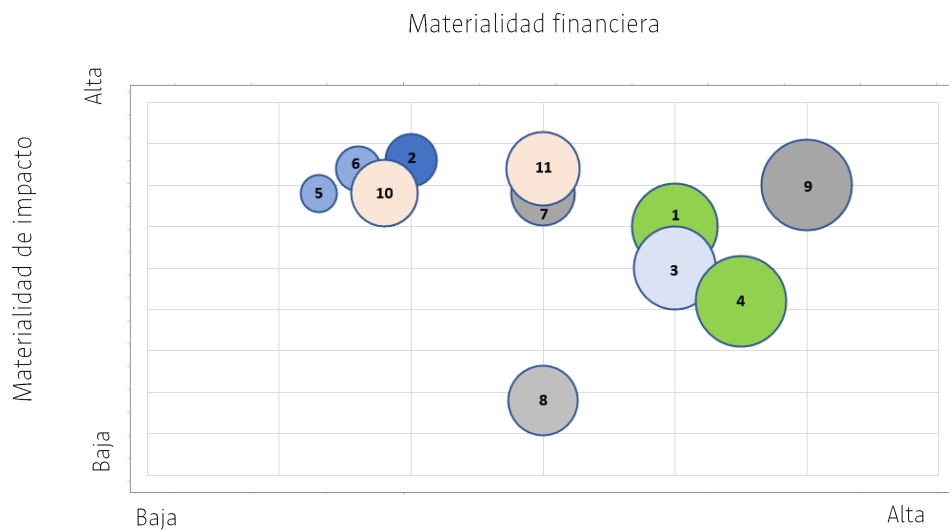
En este sentido, mientras no se especifique lo contrario, toda la información analizada corresponde a las sociedades del Grupo consideradas materiales o significativas por sí mismas, que desarrollan actividades como: distribución mayorista y minorista de carburantes y lubricantes, gestión y explotación de estaciones de servicio y puntos de recarga eléctricos, distribución y comercialización mayorista y minorista de gases licuados del petróleo y aire propanado, generación de energía eléctrica con fuentes renovables.

Además de: comercialización de electricidad de origen 100% renovable y de energía en proyectos de eficiencia energética, producción y comercialización de BioCombustibles, comercialización al por menor de todos los combustibles y de gas natural y trading, compraventa, importación y comercialización al por mayor de productos petrolíferos. Operando, además, en sectores como el logísticos, el alimentario, de construcción y agroindustrial.

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

ASPECTO MATERIAL	DESCRIPCIÓN
AMBIENTAL	
Gestión Eficiente de los Recursos	Gestión apropiada del consumo de energía, combustible y generación residuos peligrosos.
Economía Circular	Apuesta de la organización por la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos.
Cambio climático	Cumplimiento en materia medioambiental en el desarrollo de la actividad.
LABORAL	
Igualdad y Diversidad	Medidas implementadas en la organización para fomentar la diversidad, asegurar la igualdad de oportunidades, la inclusión y garantizar la proporción de una retribución justa a todas las personas empleadas.
Seguridad y Salud de los Empleados	Asegurar que las condiciones de los puestos de trabajo garantizan la seguridad y salud de nuestras personas empleadas.
SOCIAL	
Compromiso Social	Contribución al desarrollo sostenible de la comunidad en la que opera. Contar con canales de comunicación bidireccionales para impulsar las relaciones y colaboraciones con la Comunidad Local.
ECONÓMICO	
Cadena de Suministro	Apuesta por una cadena de suministro responsable con el medio ambiente y comprometida con el cumplimiento de la normativa vigente.
Sostenibilidad del negocio a largo plazo	Medidas para asegurar la rentabilidad y la continuidad del negocio a largo plazo.
GOBIERNO CORPORATIVO	
Transparencia, Ética e Integridad	Políticas para garantizar que se opera de una forma transparente, ética e íntegra.
Gestión del Riesgo	Procedimientos de diligencia debida, políticas y procedimientos comunicados al personal para garantizar una correcta gestión del riesgo, así como su operatividad.
Corrupción y Soborno	Medidas adoptadas para evitar situaciones de corrupción y soborno.
Cumplimiento regulatorio	Políticas y procedimientos para garantizar el estricto cumplimiento con la regulación aplicable, monitorizando continuamente todo cambio que se pueda producir en esta.
GESTIÓN DEL SERVICIO	
Relación con Clientes	Canales de comunicación establecidos para garantizar una comunicación transparente y fluida con los clientes.
Seguridad y Salud de Clientes	Compromiso de velar por la máxima seguridad y salud de sus clientes a lo largo de toda la cadena de valor de la organización.

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



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

1. MODELO DE NEGOCIO

1.1. SOCIEDADES Y PRODUCTOS

(2-1)

El Grupo DISA es un **grupo empresarial con carácter multisectorial** configurado, por una sociedad dominante (DISA Corporación Petrolífera, S.A.), 79 sociedades filiales controladas y 6 sociedades participadas con influencia significativa, que **desarrollan sus operaciones principalmente en el sector de la energía**. Hay que destacar que no se desglosa información en este documento del subgrupo Damm (incluido en el [Anexo III](#)) en la medida que su actividad es muy diferente a la del resto del Grupo, de forma que, para mejor entendimiento, se elabora un informe separado.

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

(2-1)

El domicilio social de la sociedad dominante (DISA Corporación Petrolífera, S.A.) se encuentra en Santa Cruz de Tenerife, calle Álvaro Rodríguez López nº 1. Es la sociedad matriz del Grupo DISA, que además de participar en el sector de la energía sin tener la condición de operador autorizado, **ha tenido en 2023 participaciones en otras actividades económicas como logística, transporte marítimo, construcción, restauración, inmobiliario y centros deportivos**.

(2-6)

El Grupo DISA es el **primer operador independiente en España con una red de distribución de 576 estaciones de servicio en todo el país**. Además, es líder en Canarias en la generación eléctrica con fuentes renovables y de la eficiencia energética con proyectos de ahorro energético y económico.

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

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

- DISA Red de Servicios Petrolíferos, S.A.U. (DIRE), con una red de estaciones de servicio con imagen comercial DISA en las islas Canarias.
- DISA Retail Atlántico, S.L.U. (DIAT), con una red de estaciones de servicio con imagen comercial Shell, como licenciatario oficial de esta marca, en las islas Canarias, Ceuta y Melilla.
- DISA Península, S.L.U., con una red de estaciones de servicio con imagen comercial Shell en el territorio peninsular español, Islas Baleares y Andorra, como licenciatario oficial de la marca Shell para la Península Ibérica y Baleares.
- Disa Gas: con 119 puntos de venta de AutoGas para vehículos en toda España.
- Disa Portugal, S.A., como cabecera del subgrupo en Portugal de sociedades dedicadas a la actividad de energía, que son: DISA Lusitania S.A., dedicada al desarrollo de una red de estaciones de servicio en Portugal como licenciatario oficial de la marca Shell para el país luso-, Prio Energy, S.A., -dedicada al desarrollo de una red de estaciones de servicio en Portugal bajo marca Prio-, PRIO SGPS, S.A., Prio Bio, S.A., Prio Supply, S.A., S.A., Prio.E-SGPS, S.A., Share Motivation – Investimentos Imobiliários, L.D.A., Fulltank, S.A., NCB2G – UM NOVO CONCEITO DE BIOCOMBUSTIVEL DE 2ª GERAÇÃO UNIPESSOAL, LDA., M-ECO2, S.A., PRIO E Mobility Solutions, Lda; Prio Gás Lisboa, S.A e PRIO Gás Porto, S.A e Meco Terminals, S.A.
- DISA Uruguay, S.A., segundo operador del país, y cabecera del subgrupo de sociedades dedicadas a la actividad de energía en Uruguay y, que son:
 - Misuro, S.A., con una red de estaciones de servicio con imagen comercial DISA en Uruguay, entre otras actividades.

- DISA URUGUAY: Holding, tenedora de las acciones/accionista de DISA Montevideo S.A. y OPISOL S.A.
- OPISOL S.A.: Entidad propietaria de inmuebles destinados a proyectos de inversión en incrementar, mejorar y hacer más eficiente la red de Estaciones de DISA Montevideo S.A.
- DISA Montevideo, S.A., de distribución y comercialización de carburantes, lubricantes y fertilizantes en Uruguay.

Gestión y explotación de estaciones de servicio:

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

Gestión y explotación de puntos de recarga eléctricos:

- Prio Recharge, S.L.U., en España con un total de 3 instalaciones en funcionamiento y 79 en tramitación.
- PRIO.E - Mobility Solutions, Lda., en Portugal con un total de 93 instalaciones en funcionamiento en Portugal.

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

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

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

- DISA Renovables, S.L.U.
- DISA Duna, S.L.U.
- Sistemas Energéticos Islas Canarias, S.L.U.
- DISA Solar El Bailadero, S.L.
- MAGUA Eólica, S.L.U.
- DISA Tenerife Eólica, S.L.U.
- Fotovoltaica Burquillos, 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 Petrolí, S.L.U.), canal mayorista
- Explotación Estación de Servicio, S.A.U. (EESSA) y Prodalca, S.A.U., canal minorista

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

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

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

- Distribuidora Marítima Petrogás, S.L.U.

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

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

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

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

Sector construcción, inmobiliario y servicios industriales:

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

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

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

- Hidrogeno renovable Tenerife, S.L., en España (50%)
- Hidrógeno Renovable Gran Canaria, S.L., en España (50%)
- Sacyr, S.A. , en España (12,90%)
- Renta Insular Canaria, S.A., en España (19,94%)
- Sociedad Playa La Enramada, S.L., en España (34,89%)
- PRIO Gás Porto, S.A. en Portugal (30%)
- TALOBRAS, S.A. en Uruguay (33%)
- Archipiélago Next, S.A. (5,0020%)

(2-1)

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

(2-6)

En 2019 el Grupo DISA **acometió una reestructuración corporativa** que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de DISA Corporación Petrolífera, S.A., celebrada en Tenerife el día 11 de junio de 2019 y en virtud de la cual se produjo la transmisión del activo esencial consistente en las participaciones del 100% del capital social de las 19 sociedades filiales de DISA Corporación Petrolífera, S.A., pertenecientes a las actividades de Oil&Gas y Renovables, a la sociedad unipersonal **DISA Holding Energético, S.L.U. (DIHE)**, filial de aquella 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 2023:

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

En 2023 las principales operaciones en el área corporativa del Grupo DISA han sido las siguientes:

Constitución de nuevas sociedades filiales denominadas:

- Energía Geotérmica de Canarias, S.L.U., que ha presentado oferta y ha obtenido asignación de permisos de exploración y explotación geotérmicos en Tenerife, Gran Canaria y La Palma.
- DISA Inversiones Mobiliarias, S.L.U., dedicada a la tenencia de acciones y participaciones en terceras entidades bancarias.

- Nexsport Club Telde, S.L.U., dedicada a la explotación del Centro deportivo de Telde (Gran Canaria).
- Nexsport Club Adeje, S.L.U., dedicada a la explotación del Centro Deportivo de Adeje (Tenerife).

Adquisiciones:

- **Compraventa por Disa Energía Renovables, S.LU., del 100% de las participaciones sociales** de las sociedades:
 - Amber Solar Power 11, S.L.U.
 - Amber Solar Power 13, S.L.U.
 - Amber Solar Power 19, S.L.U.; y
 - Luminaria Solar 7, S.L.U.,para el desarrollo de proyectos fotovoltaicos en Alicante.
- **Compraventa de participaciones representativas del 50% del capital social restante con toma de control a nivel de sociedad filial, con cese de actividad social a 30.11.23:**
 - Disa Combustibles de Aviación, S.L. (antes Shell Disa Aviation España, S.L.)
- **Compraventa de acciones para autocartera en:**
 - Disa Corporación Petrolífera, S.A.
- **Ampliaciones de capital de:**
 - DISA Corporación Petrolífera, S.A., en ejecución de la política de dividendos flexible.
 - Archipiélago Next, S.A.
- **Escisión parcial por segregación** de las ramas de actividad de Centros Deportivos de Syocsa-Inarsa, S.A., con la constitución de las sociedades beneficiarias Nexsport Club Telde, S.L.U., y Nexsport Club Adeje, S.L.U.

En 2023, se han producido los siguientes cambios en la red:

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

- ESPAÑA: Pozoblanco, Montoro, Geds Aguilar, Geds Iponuba, Geds Almodóvar, Geds Écija, Geds Badolatosa, Geds Arunda, Geds Faemer, La Rambla y Geds Rute.
- PORTUGAL: Arroios, Famalicão, Guarda, Campo Grande, Maia Via Ardegães, S. Mamede Infesta, Lisboa Expo, Gondomar, Parede, Fábrica do Cobre, Nogueira da Maia, Perafita, Infantado, Monte Redondo, Marinhas.

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

- ESPAÑA: Valdemoro, Rías Baixas, Almendralejo, Parque de Cataluña, Valdelaparra, Las Glorias, Villa Olímpica en la Península y El Charco.

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

- En Canarias: Parques fotovoltaicos Atalaya de 4,2MW y Mulata de 3MW en la isla de Tenerife.

(2-6)

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

Prio Bio, S.A. produce y comercializa biodiesel a partir de materias primas residuales, fomentando así la economía circular mediante la transformación de residuos en biocombustibles sostenibles. El diésel cero es un B100 comercializado para flotas dedicadas. Prio Supply, S.A también ofrece a sus clientes diversas soluciones para la transición energética, concretamente EcoDiesel y Ecobunkers que permiten una reducción efectiva de las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI). **En 2023, Prio Energy comienza a poner a disposición del cliente final EcoDiesel en todas sus estaciones de servicio.**

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 23 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., DISA El Hierro, S.L.U. y Distribuidora Marítima Petrogás, S.A.U.:

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

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

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

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

- Cafeterías franquiciadas de Rodilla y Jamaica.
- Comedores de empresa en los edificios de la calle Alvaro Rodríguez López, nº 1 de Santa Cruz de Tenerife; y de la Calle Rio Bullaque, número 2 de Madrid.

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

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

(2-1)

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

- DISA Península, S.L.U., Explotación Estación de Servicio, S.A.U., DISA Capital, S.A.U., y Disa Inversiones Mobiliarias, S.L.U., domiciliadas en la calle Río Bullaque, 2 de Madrid (C.P.28034 Madrid).
- DISA La Palma, S.L., domiciliada en Carretera Bajamar, Los Guinchos, 38700 Breña Alta (isla de La Palma, Canarias).
- DISA El Hierro, S.L., domiciliada en Llanos Blancos, Puerto de la Estaca, 38900, Valverde de El Hierro (isla de El Hierro, Canarias).
- DISA Gomera, S.L., domiciliada en Barranco de la Concepción, s/n, 38800 San Sebastián de la Gomera (isla de La Gomera, Canarias).
- DISA Lanzarote, S.L., domiciliada en carretera Los Mármoles, s/n, 35500 Arrecife de Lanzarote (isla de Lanzarote, Canarias).
- DISA Fuerteventura, S.L., domiciliada en Carretera a Corralejo-La Hondura, 35600, Puerto del Rosario (isla de Fuerteventura, Canarias).
- DISA Gran Canaria, S.L., domiciliada en el Polígono Industrial de Salinetas, s/n, 35214 Telde (isla de Gran Canaria, Canarias).
- DISA Chile, SPA, La Chapeana SPA, Las Mollacas SPA e Impulso Solar Las Lloysas SPA, domiciliadas en Santiago de Chile (Chile), calle Cerro El Plomo número 5420, oficina 903, comuna de Las Condes.
- DISA Lusitania, S.A., Dilu Red, S.A., y Disa Portugal, S.A., domiciliadas en 1149 096 Lisboa (Portugal), avenida infante Don Enrique, 26.
- PRIO Energy, S.A., Share Motivation – Investimentos Imobiliários, L.D.A., Mediação Imobiliária e Administração de Imóveis, S.A., Prio Energy, S.A., Prio SGPS, S.A., Prio Bio, S.A., Prio Supply, S.A., Prio.E -SGPS, S.A., Prio Gás Lisboa, S.A., Prio.E Mobility Solutions, S.A., NCB2G - UM NOVO CONCEITO DE BIOCOMBUSTÍVEL DE 2ª GERAÇÃO, UNIPESSOAL, LDA., Fulltank, S.A, domiciliadas en Terminal de Granéis Líquidos, Lote B, Porto de Aveiro, 38030-565 Gafanha da Nazaré, en Portugal.
- PRIO Gás Porto, S.A., domiciliada en Rua Engenheiro Ferreira Dias 1104-1150, Loja Prio Gas Porto, Ramalde, 4100-247 Porto en Portugal.
- PRIO Movilidad, S.L., domiciliada en calle Río Bullaque, 2, Madrid (España).
- Syocsa-Inarsa, S.A.U. y Syocsa-Inarsa Instalaciones y Servicios, S.L.U., 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).
- Opisol, S.A., domiciliada en Yamandú Rodríguez, 1321 de Montevideo (Uruguay).

El Grupo DISA, a 31 de diciembre de 2023, dispone de **506 Centros de Trabajo en España, 133 en Portugal y 6 en Uruguay.**

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

Mientras no se especifique lo contrario, la información y análisis realizado a lo largo de este informe se refiere a las actividades relevantes de Grupo DISA (sin incluir el Subgrupo DAMM) que incluyen todas las

actividades desglosadas en este apartado, a excepción del sector inmobiliario que se ha identificado como no relevante para el grupo en términos cuantitativos y cualitativos.

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

1.2. CLIENTES Y MERCADOS

(2-6)

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

ESPAÑA

Estaciones de Servicios	Consumidores finales de productos de automoción, recarga eléctrica de vehículos, lavados y tiendas de conveniencia.
Suministros y trading (Carburantes)	Operadores Mayoristas dedicados a la actividad de distribución al por mayor de carburantes y combustibles de automoción en el mercado nacional.
Gas/Aire propanado/ GN/otras	Consumidores finales para uso residencial, automoción, restauración, clientes Industriales y sector hotelero.
Logística y transporte	Operadores Mayoristas dedicados a la actividad de distribución al por mayor de carburantes y combustibles de automoción en las Islas Canarias.
Generación eléctrica con fuentes renovables	Red Eléctrica de España, que adquiere esta electricidad para posteriormente distribuirla en el sistema eléctrico.
Energía eléctrica de origen 100% renovable	Consumidores finales para uso residencial, restauración, clientes Industriales y sector hotelero.
Restauración	Consumidores finales de productos alimenticios de las tiendas de conveniencia, bares y cafeterías existentes en el interior de las Estaciones de Servicio, y de las tiendas franquiciadas por Jamaica y Rodilla. Empleados del Grupo DISA en los comedores de las oficinas.
Servicios industriales	Empresas e Instituciones Públicas que contratan los servicios de mantenimiento industrial de Syocsa-Inarsa para sus instalaciones.

PORTUGAL

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

100% renovable	
Restauración	Consumidores finales de productos alimenticios de las tiendas de conveniencia, bares y cafeterías existentes en el interior de las Estaciones de Servicio.
BioCombustibles	Operadores Mayoristas dedicados a la actividad de distribución al por mayor de carburantes.

URUGUAY

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

(2-1, 2-6)

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

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

1.3. PERTENENCIA A ASOCIACIONES DEL SECTOR Y EL ENTORNO

(2-28)

La implicación de DISA con distintas asociaciones y organizaciones permite a DISA sumar esfuerzos y contribuir con su conocimiento y experiencia al desarrollo económico y social del sector y de los territorios y sociedades en los que participa con su actividad económica. En el ejercicio 2023, las sociedades del Grupo DISA han formado parte de las siguientes entidades:

DISA Corporación Petrolífera, S.A., en:

- Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)
- CEOE de Tenerife
- Confederación Canaria de Empresarios
- Aenor Internacional
- Club Español de la Energía

DISA Holding Energético, S.A.U., en:

- Asociación Profesional Española de la Privacidad
- Asociación Española del Hidrógeno
- Instituto de Auditores Internos de España
- Colegio de Abogados de Madrid y Tenerife
- Asociación de Usuarios de SAP España
- Wolters Kluwer Tax And Ac
- Asociación Española de Finanzas
- IFSF Limited
- Servinde Desarrollos, S.L.
- Feloga, S.L.
- Aenor Internacional
- Intercambio electrónico de datos
- Wolters Kluwer España, S.A.
- COASHIQ

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

- la Asociación Unión de Petroleros Independientes (UPI)
- ECOEMBALAJES ESPAÑA, S.A.

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

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

Prodalca, S.A.U., en:

- la Asociación Empresarial del Sebadal
- FEMETE
- Ecogas

DISA Gran Canaria, S.L., en:

- ASTERQUIGAS (Asociación Española de Terminales Receptoras de Graneles Líquidos, Químicos y Gases)
- Federación Canaria de Empresas Portuarias (FEDEPORT)
- Bequinor Asociación Nacional de Normalización de Bienes de Equipo y Seguridad Industrial

DISA Tenerife, S.L., en:

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

DISA Gestión Logística S.L. en:

- Clúster Canario del Transporte y la Logística
- Asociación Empresarial de Transportes
- ACHILLES SOUTH EUROPE SLU

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

- la Asociación de Distribuidores de Gasoil en Cataluña
- la Asociación Española de Gas Natural para la Movilidad (GASNAM)
- MIBGAS DERIVATIVES, S.A.

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

- la Asociación de Empresas de Energía Renovables
- la Unión Española Fotovoltaica (UNEF)
- la Asociación Empresarial Eólica
- Asociación Eólica Canarias, A.E.C
- Secartys

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

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

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

- la Federación Provincial de Entidades de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife
- Asociación Española de Instalaciones Eléctricas ASINELTE

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

- Asociación Gas Licuado
- SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TEL, S.A
- Corporación de reservas estratégicas de productos petrolíferos

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

- ANAVE (Asociación de Navieros Españoles)

Disa Suministros y Trading, S.L.U.

- ICE US OTC COMMODITY MKTS
- LNRS DATA SERVICES LTD
- ICE DATA DESKTOP SOLUTION
- BLOOMBERG FINANCE L.P
- ICE EDUCATION LIMITED
- S&P GLOBAL PLATTS
- BUREAU VERITAS IBERIA S.L
- THOMSON REUTERS ESPAÑA, S.A.
- SEDE TECNICA, S.A.

PORTUGAL

Prio Energy:

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

Prio Supply:

- AIDA CCI – Asociación Industrial de Aveiro

Prio Bio, S.A:

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

PRIO E Mobility Solutions:

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

PRIO Recharge :

- AEDIVE - Asociación empresarial para el desarrollo e impulso de la 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
- Cámara Uruguaya de Distribuidores de Combustibles del Uruguay

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

(2-22)

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

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

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

DISA promueve:

- **Una movilidad sostenible** mediante:
 - La comercialización de combustibles diseñados para reducir el consumo requerido por cada vehículo: DISA Eco y Shell Fuel Save.
 - La comercialización de combustibles alternativos respetuosos con el medio ambiente: Autogás y el Gas Natural.
 - La instalación de Puntos de recarga para vehículos eléctricos.
- **Una generación eléctrica 100% de origen renovable.** DISA es la empresa privada líder de las Islas Canarias en Energías Renovables con un 11,35% de cuota de mercado con 102 MW. Además, cuenta con 48 MW en Badajoz y 9 MW en Chile. En total dispone de 159 MW. Con relación a la cartera de desarrollos, cuenta con más de 200 MW tanto de proyectos tradicionales como de otros tan novedosos como los de eólica marina para lo cual se ha creado una JV con Ocean Wind (70% Ocean Wind y 30% DISA).
- **La eficiencia energética mediante:**
 - La prestación de servicios energéticos para el diseño de sistemas energéticos que generan ahorro energético y económico a particulares y empresas.
 - El consumo de electricidad 100% de origen renovable en todas las Estaciones de Servicio (EES) propiedad DISA, Instalaciones Industriales y de Almacenamiento y en las sedes de Oficinas, edificios que también cuentan con sistemas de eficiencia energética instalados.
- **El consumo de electricidad 100% renovable mediante:**
 - La comercialización de electricidad con certificados de origen 100% renovable a precios económicos.

VISIÓN DEL ENTORNO

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

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

1.5. VALORES Y PRINCIPIOS

(2-23)

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

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

El Grupo DISA dispone de un Código de Ética y Conducta aplicable a toda la organización empresarial, aprobado por el Consejero Delegado de DISA Corporación Petrolífera, S.A., que detalla las pautas de conducta, integridad y comportamiento ético que deben presidir las actuaciones de DISA y de sus empleados en el desempeño de sus funciones, y en sus relaciones comerciales y profesionales con terceros. El Código de Ética y Conducta es una norma interna de máximo rango, que se integra dentro de la política de buen gobierno corporativo de DISA y está detallado en el procedimiento interno AJ-CEC-04, accesible en el Portal del Empleado.

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

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

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

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

➤ INTEGRIDAD

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

➤ RESPETO

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

➤ CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA

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

➤ PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

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

➤ SEGURIDAD

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

➤ COMPROMISO

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

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

➤ CALIDAD DE SERVICIO

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

1.6.GOBIERNO CORPORATIVO

(2-9)

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

- Un Consejo de Administración en la sociedad matriz, DISA Corporación Petrolífera, S.A., **con un Consejero-Delegado.**
- Un Comité Ejecutivo de Auditoría y Control dependiente del Consejo de Administración, del que depende la dirección del área de Compliance, Auditoría y Salud, Seguridad y Medio Ambiente.
- Del Consejero Delegado dependen jerárquicamente:
 - Las Direcciones de Área de Negocios:
 - Retail
 - Gas, Renovables, Electricidad y Agencias
 - Logística y Naviera
 - Trading y Suministros
 - División Internacional (exclusivamente Uruguay y Portugal)
 - Director General

Un Director General del que dependen jerárquicamente:

Las Direcciones de Área de Servicios:

- Finanzas Corporativas
 - Asesoría Jurídica
 - Sistemas de Información
 - Compras
 - Servicio Atención al Cliente
 - Personas y Organización
 - Estrategia Corporativa y Diversificación
 - Transformación Digital
 - Desarrollo, Comunicación y Marketing
- Un Comité de Ética y Cumplimiento que tutela el cumplimiento del Código de Ética y Conducta y dispone de un canal de denuncias, a través del cual tanto sus empleados como terceras partes pueden, de forma confidencial, informar sobre posibles incumplimientos de estos principios.
 - Un Comité de Servicios en el que se coordinan todos los servicios corporativos.

- Un Comité de Riesgos que analiza y valora los riesgos inherentes a los negocios desarrollados en la actividad empresarial del Grupo DISA.
- Un Comité de Igualdad encargado de velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y se aplique el Plan de Igualdad.
- Un Comité de Ciberseguridad encargado de conocer de los Incidentes de seguridad que afecten a la confidencialidad, la disponibilidad y/o a la integridad de los datos personales.

1.7. IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES PRINCIPALES

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

ESPECÍFICO DE ESPAÑA

Tipología del riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
Demanda	La demanda de energía fósil puede verse afectada por las consecuencias de los conflictos bélicos en Ucrania y Gaza y su incidencia sobre indicadores macroeconómicos mundiales, además de por el desarrollo y penetración de energías alternativas y renovables.	Seguimiento mensual de los conflictos bélicos y de datos macroeconómicos.
Materias primas	Oscilación de precio de las materias primas y afección a sus derivados (gasolinas, gasóleos, GLP, etanol, biodiésel, pool etc.), atribuible principalmente a la volatilidad de los mercados, agudizado por las guerras en Ucrania y Gaza.	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. Traslado de los incrementos de costes a los precios de venta.
Marco impositivo	Impacto negativo sobre la demanda de posibles incrementos de los impuestos especiales sobre los combustibles fósiles y los impuestos indirectos al consumo (IVA e IGIC y otros).	Seguimiento diario de las modificaciones legislativas y tributarias en el BOE, en España y otras entidades equivalentes. Traslado a precio de los nuevos importes de impuestos (cuota Cores, FNEE, etc.) Caso aparte el gravamen energético, que ha sido objeto de reclamación judicial al Gobierno de España, si bien no se traslada a precio de venta.
Regulación y Cambio regulatorio	Impacto del incremento del Fondo Nacional de Eficiencia Energética, que pasa de 9 MM€ en 2023 a 20,4 MM€ en 2024, y la nueva oportunidad de convalidar hasta un 65% de la obligación de ahorro energético con los Certificados de ahorro energético. Judicialización de la reclamación económica por establecimiento de precios máximos al GLP envasado que no cubren los sobre costes de Canarias por ser Región Ultraperiférica. Carencia o incorrecta regulación para el uso de GLP en la generación eléctrica	Presentada demanda judicial acompañada de informe pericial independiente que ratifica unas pérdidas de 16,6 millones de euros, por los años 2020, 2021 y 2022, debidas a una regulación insuficiente, que debía de hacerse actualizado en el año 2020. Seguimiento diario de las previsiones de cambio regulatorio, de los anuncios de medidas paliativas por el Gobierno de España y de las modificaciones legislativas en el BOE, así como análisis del potencial impacto en la actividad.

	<p>tanto en situaciones de emergencia como para la generación continua.</p> <p>Cambio de fiscalidad que perjudique la comercialización de AutoGas por tratarse de un combustible fósil.</p> <p>Incertidumbre sobre el comportamiento de la demanda ante los planes, previsiones y modificaciones regulatorias que afectan al modelo energético futuro y la movilidad urbana.</p> <p>Incertidumbre derivada del fraude por incumplimiento de las obligaciones legales de los operadores y comercializadores de combustibles que ha dado lugar en 2023 a precios anómalos en el mercado con el consiguiente impacto en márgenes.</p>	
Cambios de tráfico	<p>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.</p>	<p>Gestiones periódicas con Ayuntamientos y Comunidades Autónomas y regiones equivalentes, así como análisis del potencial impacto en la actividad. Creación de zonas de bajas emisiones en las ciudades.</p>
Tecnológicos y de la información	<p>Fuga de datos o uso ilícito de información reservada o datos personales del Grupo y sus clientes.</p> <p>Accesos ilícitos a los sistemas de información y las bases de datos.</p>	<p>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.</p>
Transición energética	<p>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.</p>	<p>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.</p>
Transformación Digital	<p>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.</p>	<p>DISA está en proceso de contratación de suficientes empleados cualificados para atender el proceso de Transformación Digital.</p>
Seguridad alimentaria	<p>Riesgo en la conservación de productos perecederos a la venta en la oferta DISA.</p>	<p>Auditorías periódicas de los procesos de conservación y manejo de productos alimenticios y de las fechas de caducidad.</p>

ESPECÍFICO DE PORTUGAL

Tipología del riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
Demanda	La demanda de energía fósil puede verse afectada por acontecimientos geopolíticos, la evolución de la demanda en Asia-Pacífico, de las medidas para la gestión y el control de la inflación en el mundo, y por el desarrollo y penetración de energías alternativas y renovables.	Seguimiento continuo de los indicadores macroeconómicos que afectan a la demanda y su impacto sobre nuestro negocio y gestión de la demanda vía políticas de precios activas y promociones.
Oferta	Dificultad de suministro de inputs y materias primas para la producción de biocombustibles.	Seguimiento del mercado, anticipación y diversificación de fuentes de suministros.
Marco impositivo	Impacto negativo sobre la demanda de posibles incrementos de los impuestos especiales sobre los combustibles fósiles y los impuestos indirectos al consumo (IVA e ISP y otros). Modificaciones sobre el marco impositivo que recae sobre los biocombustibles.	Seguimiento diario de las modificaciones legislativas y tributarias en el DRE, en Portugal, España y otras entidades equivalentes.
Cambio regulatorio	Incertidumbre sobre el comportamiento de la demanda ante los planes, previsiones y modificaciones regulatorias que afectan al modelo energético futuro y la movilidad urbana en un contexto de cambio de gobierno.	Seguimiento regular de las previsiones de cambio regulatorio y de las modificaciones legislativas en el DRE, así como análisis del potencial impacto en la actividad. Contratación de servicios de alertas de alteraciones legislativas relacionadas con las diversas actividades. Participación en diferentes asociaciones sectoriales.
Cambios de tráfico	Modificaciones en tránsito del tráfico y el acceso de vehículos por tipología de consumo energético, en particular en las grandes ciudades, lo que puede afectar tanto a la demanda como al acceso a estaciones que estén en el casco urbano.	Reuniones con Ayuntamientos y otras entidades.

ESPECÍFICO DE URUGUAY

Tipología del Riesgo	Descripción	Medidas de Gestión y Control
Demanda	Riesgo de la incidencia del cambio climático sobre el sector agropecuario.	Diversificar las ventas en otros sectores
Oferta	Riesgo de suministro de combustibles de ANCAP. Limitación de proveedores de materias primas para la producción de fertilizantes líquidos de origen ruso por el veto derivado del conflicto en Ucrania.	Creación de la Cámara de Comercio de Distribuidores de Combustibles de Uruguay Análisis e investigación para la localización de nuevos proveedores de materias primas fuera de Rusia.
Cambio de marca de lubricantes de Lubrax a Mobil	Perdida de algún cliente de Lubrax por el cambio de marca. Posible rotura de stocks por el cambio de logística asociado a la marca.	Plan integral de comunicación y cambio de marca, visitando clientes actuales y Refuerzo de la logística y acumulación de stocks.
Cambios en el marco regulatorio y contractual con ANCAP	Uruguay tiene un mercado regulado, por lo que cualquier cambio normativo afecta al negocio en un contexto de cambio de gobierno. Impacto negativo en el marco actual del negocio, como posibles bajas de márgenes y cambios en las condiciones de venta y distribución. Huelgas gremiales contra ANCAP que pueden afectar a la operativa.	Creación de la Cámara de Comercio de Distribuidores de Uruguay. Implementación de planes de contingencia contra las huelgas gremiales (ej. Manejo de stocks de seguridad, excepcionalidad en servicios críticos, etc.)
Cambios en el marco regulatorio de URSEA	Multas por falta de adecuación de las EESS a requisitos legales.	Ejecución del Plan de Adecuación de EESS.
Tecnología de la Información	Obsolescencia del hardware y software. Riesgo de pérdida de información.	Actualización de hardware y de SAP recientemente implantado.
Seguridad, Medio Ambiente y Salud Ocupacional	Ocurrencia de accidentes, incidentes, actos y condiciones inseguras en trabajos operacionales.	Planes de contingencia desarrollados para prevención, entrenamientos regulares, evaluación continua en matriz de riesgo y gestión de crisis y contingencias.

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 Transporte Terrestre, y Distribuidora Marítima Petrogás, S.L.U.

PORTUGAL

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

URUGUAY

Disa Montevideo, S.A y Misurol, S.A.

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

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

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

Durante el ejercicio 2023, no se ha puesto de manifiesto ninguna incidencia significativa en el cumplimiento de la mencionada normativa, aunque existe una investigación en curso desde el año 2021 de la Capitanía Marítima de Huelva, pendiente de resolución de recurso de alzada, tal y como se explica más adelante.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La práctica de simulacros de seguridad es una de las mejores formas de combatir los riesgos, poniendo a prueba los recursos y protocolos de actuación ante posibles situaciones de emergencia. **En España durante 2023, se organizaron un total de 1.352 simulacros, un 3 % menos que los 1.395 realizados en 2022.** (345 simulacros en Distribuidora Marítima Petrogás; 17 simulacros en Instalaciones de almacenamiento DISA; 4 simulacros en Syocsa-Inarsa Instalaciones y Servicios, S.L.U.; 4 simulacros en DISA Gestión Logística; 580 simulacros en Explotación de Estaciones de Servicios y 402 simulacros en Prodalca).

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

ESPAÑA

El Grupo DISA invirtió en 2023 en Seguridad, Salud y Medio Ambiente más de 10 millones y medio de euros, suponiendo un incremento del 22,8% respecto a los niveles de inversión del 2022.

Negocio	Inversión 2023 (miles de euros)	Inversión 2022 (miles de euros)
DISA Red Servicios Petrolíferos	2.457	1.741
DISA Península	2.882	2.366
Instalaciones de Almacenamiento	2.818	948
Distribuidora Marítima Petrogás	388	904
DISA Retail Atlántico, S.L.U.	566	1.617
Otros	1.397	981
Total	10.507	8.557

DIRE: El incremento en la inversión de 716,1 k€ en el 2023 con respecto al 2022, se debe principalmente a la adecuación de la instalación mecánica de estaciones de servicio, conversión de tanque a doble pared y/o revestimiento de pared de tanques, adaptación de la normativa de vertidos, adecuación de instalación eléctrica, entre otras.

DIPE: Se produce un incremento de la inversión de 515,84 k€ en el 2023 con respecto al 2022, como resultado de la adecuación de los tanques con doble pared, la reforma de las instalaciones mecánicas. la adaptación de la normativa de vertidos, remediaciones de suelos, adecuación de las instalaciones eléctricas, entre otras.

DILÓ'S: El incremento de la inversión de 1.869,7 k€ en el 2023 con respecto al 2022, se debe principalmente a la adecuación en las distintas instalaciones de almacenamiento, de los sistemas contraincendios, mejoras en las instalaciones de iluminación, la adaptación de los almacenes a la normativa de almacenamiento de agentes químicos, adecuación de los vehículos de emergencia, entre otras.

OTROS: Se deben destacar las inversiones en seguridad realizadas en DIGA (luminaria y adecuación de agencias) por un importe de 953,8 k€ en 2023 frente a los 154,5 k€ de 2022; y GAPO que continúa invirtiendo en la actualización de su flota con una inversión de 397,84 k€ en 2023 frente a los 639,9 k€ de 2022.

En el marco de la mejora en la gestión de la seguridad y el medio ambiente, sociedades del Grupo DISA como Distribuidora Marítima Petrogás, DISA Gestión Logística, y Syocsa-Inarsa, cuentan con la certificación ISO 45001:2018, un estándar internacional que establece los requisitos para los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, diseñado para ayudar a las organizaciones a proporcionar un

entorno de trabajo seguro y saludable, previniendo lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo, así como mejorando continuamente su desempeño en este ámbito.

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

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

(2-27)

La actividad del Grupo DISA se lleva a cabo dentro del marco jurídico vigente, incluyendo la legislación medio ambiental aplicable. Con el fin de adaptarse de forma rápida y eficaz a la normativa y sus cambios, los sistemas existentes están en constante revisión. **Durante el ejercicio 2023, 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 2023, este expediente se encuentra pendiente aún de resolución final.

PORTUGAL

En Portugal se invirtieron un total de 242 miles de euros en Calidad, Seguridad y Medioambiente durante 2023 en la red de estaciones PRIO y Shell, gestionada por PRIO Energy S.A.

URUGUAY

Por otro lado, en Uruguay, se invirtieron más de 37 miles de euros en Calidad, Seguridad y Medioambiente durante 2023, suponiendo una reducción del 15,90% respecto a los niveles de inversión del 2022

Inversión 2023 (en miles de euros)	Inversión 2022 (en miles de euros)
37	44

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

2.1. CAMBIO CLIMÁTICO Y OTROS TIPOS DE CONTAMINACIÓN

(3-3, 302-5)

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

(305-7)

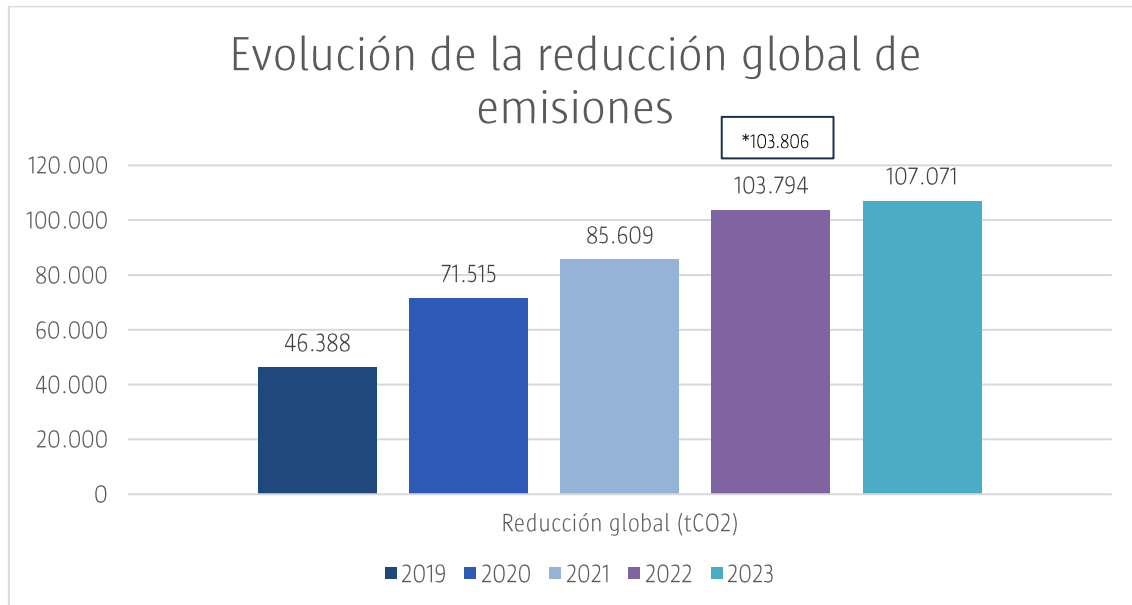
En 2023 DISA emitió en total 32.254 toneladas de CO₂, principalmente por su actividad de transporte marítimo de hidrocarburos y la fabricación de biocombustibles en Portugal, las cuales representan el 67% del total de las emisiones. Además, evitó la emisión de 141.212 toneladas de CO₂, gracias a su actividad de producción de energías renovables.

Por tanto, Disa concluye el año 2023 como empresa reductora de huella de carbono, evitando la emisión de 108.957 toneladas de CO₂ a la atmósfera

ESPAÑA

En 2023 DISA emitió 24.300 toneladas de CO₂ en España, principalmente por su actividad de transporte marítimo de hidrocarburos, la cual representa alrededor del 63 % del total de las emisiones. A su vez, evitó la emisión de 131.372 toneladas de CO₂, gracias a su actividad de producción de energías renovables en territorio Nacional.

Por tanto, Disa concluye el año 2023 como empresa reductora de huella de carbono, evitando la emisión de 107.071 toneladas de CO₂ a la atmósfera. En comparación con el primer año de cálculo (2019), se ha conseguido aumentar la reducción global en un 131 %.



**Debido a la actualización de los factores de emisión por parte del Ministerio de Transición Ecológica y el Reto Demográfico posterior a la publicación del informe, los valores del indicador de España en 2022 se mantienen en 3,7.*

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

EVOLUCIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO

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

Debido a que el Grupo DISA ha experimentado cambios sustanciales en materia de límites del informe y la organización, se presenta como nuevo año base el 2023. El motivo para este cambio es:

- a) La organización ha sufrido numerosos cambios organizativos, ampliando sustancialmente el número de sociedades analizadas desde el año 2019 cuando se comenzó a calcular la huella de carbono del grupo DISA. Desde 2019 (35 sociedades incluidas) hasta 2023 han salido 5 y han entrado 13 sociedades en el alcance del cálculo.
- b) En 2021 cambia la versión de la Norma ISO14064, incluyéndose en el alcance del cálculo algunas categorías de alcance 3.
- c) Cambios en los factores de emisión. Desde 2019 se han utilizado mayoritariamente los factores de emisión publicados por el MITECO (9), los cuales inicialmente se expresaban únicamente en términos de CO₂ equivalente, mientras que desde 2022 esta publicación añade el desglose en varios gases.

- d) Para 2023 se propone un nuevo indicador de actividad, más acorde a la nueva situación de la organización.
- e) Durante el año 2023, la energía eléctrica suministrada no contaba con el 100% de energía de origen renovable, por lo que el alcance 2 se verá incrementado sustancialmente. Por tanto, se propone el 2023 como año base para poder comparar durante los años siguientes este alcance.

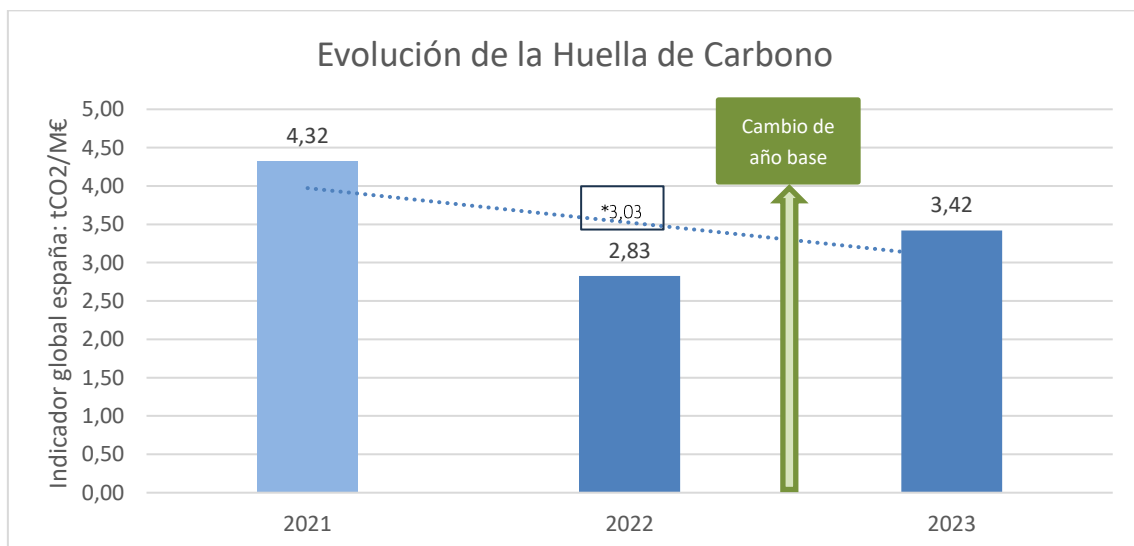
Dada la gran diversidad de las actividades llevadas a cabo por las diferentes sociedades del Grupo Disa en conjunto con sus filiales internacionales, se ha optado por seleccionar un dato de actividad que sea representativo para todas las entidades: el número de empleados durante el año de cálculo. Por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

Indicador del Grupo Disa (t CO ₂ e/n ^o empleados)
5,46

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

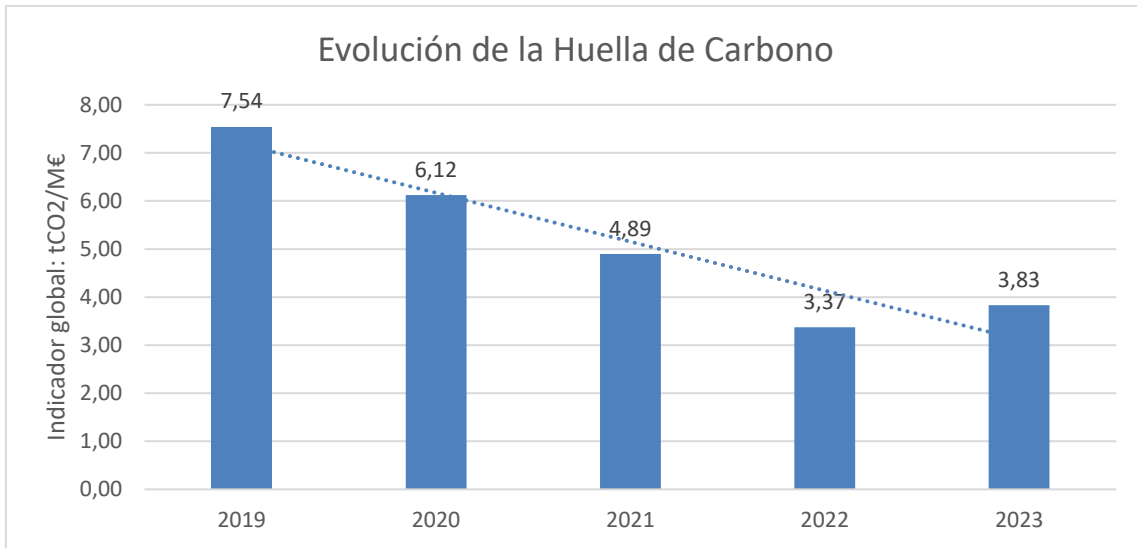
Indicador del Grupo Disa (t CO ₂ e/M€ facturados)
3,42

La reducción de facturación durante 2023 respecto a 2022, provoca que este índice aumente, pese a la reducción de emisiones registrada.



**Debido a la actualización de los factores de emisión por parte del Ministerio de Transición Ecológica y el Reto Demográfico posterior a la publicación del informe.*

Para realizar un análisis más completo de la evolución de la huella de carbono desde el comienzo de su cálculo en 2019, se debe realizar mediante el indicador de los negocios de España.



Debido a los cambios sustanciales en la organización y la diferencia de facturación respecto al año anterior (influenciada por la reducción del precio medio de los productos derivados del petróleo que comercializa), la tendencia del indicador de actividad complementario ha incrementado respecto a 2022 aunque el volumen de emisiones haya disminuido.

(305-5)

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

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

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).

La normativa vigente en España sobre biocombustibles sufrió una modificación durante el ejercicio 2022 que comenzó a aplicarse a 1 de enero de 2023 (Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania). Esta normativa es complementaria a la anterior (RED II) siendo sus requisitos más exigentes, lo que ha supuesto la necesidad de una mayor mezcla de bios por m³ de producto final. Además, la nueva norma implica un cambio en la contabilización del parámetro, pasando de un sistema basado en certificaciones a otro basado en la reducción de emisiones generada por los bios aplicados.

Coste de cumplimiento de las obligaciones de los Biocombustibles	2023	2022	2021	2020
Volumen (m3)	161.519	165.782	141.867	114.106
Tn reducción de emisiones GHG	331.583(*)	-	-	-
Número de certificados	-	130.670	111.819	89.938
Coste económico (€)	72.264.147	89.254.235	80.626.148	47.619.821

*Actualmente no ha concluido la auditoría de emisiones y, por tanto, se trata de valores estimados

El coste total de los cuatro últimos ejercicios para el cumplimiento de estas obligaciones para DISA ha sido de aproximadamente 289 millones de euros.

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.

(201-2)

El Grupo DISA aportó en el año 2023 la cantidad de 9 millones de euros al Fondo de Eficiencia. Desde la creación del Fondo de eficiencia en el ejercicio 2014 hasta el cierre del año 2023, Grupo DISA ha aportado más de 54,1 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, por sus actividades de comercialización de gas y electricidad y como operador de productos petrolíferos al por mayor, está obligado a contribuir al mantenimiento de este Fondo. 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 216 kWp de potencia, las estaciones serán capaces de generar 284 MWh/año, lo que equivale a una cobertura del 16,61 % de su demanda eléctrica y una reducción de 221 tCO₂ anuales, según el siguiente detalle:

Instalación	2023					
	Venta de energía (MWh/año)	Demanda red (MWh/año)	Total demanda EESS (MWh/año)	Potencia inst. (kWp)	Cobertura Solar	Reducción emisiones tnCO ₂
ES La Perdoma	9	36	45	12	19,1%	7
Shell Güímar	19	52	71	13	26,5%	15
DISA Puertito de Güímar	21	81	102	18	20,5%	16
ES km21 Gran Canaria	33	71	104	35	31,6%	25
ES Disa Yaiza	6	15	21	4	30,4%	5
ES DISA Taxistas Lanzarote	37	140	177	23	21,1%	29

ES DISA Barranco Grande	22	55	77	14	28,8%	17
ES Disa Tío Pino	23	95	119	14	19,6%	18
Finca Redondo	11	7	18	10	59,7%	8
H. Taoro Garden	103	875	978	73	10,6%	80
TOTAL	284	1.427	1.712	216	16,6%	220

Durante el ejercicio 2023 se incluyen Finca Redondo y H. Taoro Garden

Huella de Carbono

ESPAÑA

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

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO ₂ e.)		2023	2022
Distribución Marítima Petrogás*	Alcance 1	15.292	17.298
	Alcance 2**	-	-

*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.

La reducción de emisiones producidas por Distribución marítima se debe a la venta de uno de los buques durante el ejercicio, lo que redujo la actividad de transporte marítimo.

PORTUGAL

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO ₂ e)	2023			Total
	Prio Supply, S.A.	Prio Bio, S.A.	Prio Energy, S.A.	
Alcance 1	74	5.799	423	6.296
Alcance 2	64	612	574	1.250
Total	138	6.411	997	7.546

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO ₂ e)	2022			Total
	Prio Supply, S.A.	Prio Bio, S.A.	Prio Energy, S.A.	
Alcance 1	87	5.712	546	6.345
Alcance 2	56	283	643	982
Total	143	5.995	1.189	7.327*

*Error en el valor reportado en 2022 (7.902)

URUGUAY

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO ₂ e)	2023		Total
	Disa Montevideo, S.A.	Misurof, S.A.	
Alcance 1	116	47	163
Alcance 2	0,01	0,1	0,1
Total	116	47	163

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO ₂ e)	2022		Total
	Prio Supply, S.A	Prio Bio, S.A.	
Alcance 1	87	32	119
Alcance 2	30	67	97
Total	117	99	216

2.2. ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

(3-3)

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

2.2.1. Residuos

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

(306-2)

ESPAÑA

Generación de residuos (Kg)	Residuos no peligrosos			Residuos peligrosos			Total		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Syocsa-Inarsa, Instalaciones y Servicios, S.L.U.	1.421.389	1.331.541	1.024.872	8.092	9.501	6.280	1.429.481	1.341.042	1.058.016
Marítima Petrogás	391	666	536	8.341	12.525	12.847	8.732	13.191	13.463
Instalaciones de Almacenamiento	1.172.984	1.662.706	418.418	739.366	1.049.758	825.554	1.912.350	2.712.464	1.243.201
DISA Gestión Logística	40.634	78.220	26.907	18.291	28.261	30.835	58.925	106.481	57.742
Prodalca	-	-	-	-	-	87.800	-	-	87.000
EESSA	1.003.985	9.280.880	9.160.380	915.534	699.916	727.853	1.919.519	9.988.796	9.885.233
Total	3.639.382	12.362.013	10.631.113	1.689.625	1.799.961	1.691.170	5.329.007	14.161.974	12.257.655

Durante el año 2023, se ha registrado una significativa disminución del volumen total de residuos generados en todas las sociedades pertenecientes al grupo DISA, alcanzando una notable reducción del 62,37% en comparación con el año 2022. Concretamente, en lo que respecta a los residuos no peligrosos, se ha observado una reducción aún más notable, alcanzando un 70,56% de reducción. Por otro lado, aunque en menor medida, los residuos peligrosos también han experimentado una disminución del 6,13%.

Estos logros destacados reflejan el compromiso continuo del grupo DISA con la gestión responsable de los residuos, así como su enfoque en la adopción de prácticas sostenibles para mitigar el impacto ambiental y promover la eficiencia en la utilización de recursos.

EESSA ha reducido la generación de residuos no peligrosos en 8.277 toneladas, que supone un 89% menos que en 2022 y representa el 67% de la reducción total del Grupo, a la vez que ha sido la única sociedad que ha aumentado la generación de residuos peligrosos, en un total de 216 toneladas (31% más que en 2022). La menor producción de residuos está vinculada a la tipología de actividades de mantenimiento y

obras ejecutadas por Syocsa durante el año, sin construcciones de nueva edificación, por otro lado, Marítima Petrogás tuvo un buque fuera de actividad por reparación y procedió a la venta de otro de los buques de su flota.

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)	2023 ⁽¹⁾	2022
Instalaciones de Almacenamiento	1	1
DISA Gestión Logística	4	2

(1) En el año 2023 se han producido un total de 5 derrames. En Instalaciones de Almacenamiento se ha producido un derrame de betún asfáltico de 2.900 l y en DISA Logística el total de derrames ha sido de 81,5 l.

PORTUGAL

Volumen de residuos no peligrosos

Durante el 2023, el volumen de residuos no peligrosos ha aumentado en un 209% respecto a 2022. Esto es debido a que se reforzó la actividad de limpieza de tanques, y, en paralelo, se ha intensificado la separación de residuos, por lo que se ha generado mayor volumen de residuo no peligroso.

Volumen de residuos no peligrosos generados por tipo y método de eliminación (kg)	2023			TOTAL
	Prio Bio, S.A.	Prio Supply, S.A.	Prio Energy, S.A.	
Operaciones de recuperación	2.295.224	21.312	39.262	2.355.798
Operaciones de eliminación	745	-	14.805	15.550
Total	2.295.969	21.312	54.067	2.371.348

Volumen de residuos no peligrosos generados por tipo y método de eliminación (kg)	2022			TOTAL
	Prio Bio, S.A.	Prio Supply, S.A.	Prio Energy, S.A.	
Operaciones de recuperación	633.641	25.100	80.931	739.672
Operaciones de eliminación	17.782	6.436	4.705	28.923
TOTAL	651.423	31.536	85.636	768.595

Volumen de residuos peligrosos

Durante el 2023, el volumen de residuos peligrosos se ha incrementado en un 0,6% respecto a 2022. La disminución de residuo peligroso en Prio Bio, es consecuencia de la intensificación la separación de residuos, mencionada anteriormente.

Volumen de residuos peligrosos generados por tipo y método de eliminación (kg)	2023			TOTAL
	Prio Bio, S.A.	Prio Supply, S.A.	Prio Energy, S.A.	
Operaciones de recuperación	29.475	69.705	69.065	168.245
Operaciones de eliminación	78.988	359.310	168.274	606.572
TOTAL	108.463	429.015	237.339	774.817

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

URUGUAY

En el caso de Uruguay, el volumen de residuos generado es sensiblemente menor que en España y Portugal, habiendo mostrado una evolución positiva en 2023 respecto a 2022 en la medida que ha reducido sustancialmente la generación de residuos peligrosos y no peligrosos, tal y como se muestra en las siguientes tablas.

Volumen de residuos no peligrosos generados por tipo y método de eliminación (kg)	2023	2022
Operaciones de recuperación	14.187	53.443
Reciclaje	12.664	52.417
Compostaje	1.523	1.026
Operaciones de eliminación	43.211	51.001
Vertedero	43.211	51.001
TOTAL	57.398	104.444

Volumen de residuos peligrosos generados por tipo y método de eliminación (kg)	2023	2022
Operaciones de recuperación	21.587	33.020
Reutilización	689	6.300
Reciclaje	3.898	6.540
Recuperación	17.000	17.680
Valorización final desconocida	-	2.500
Operaciones de eliminación	61.083	9.551
Incineración	56.934	5.585
Vertedero	473	234
Otra eliminación	3.676	3.732
TOTAL	82.670	42.571

La disminución interanual de residuos no peligrosos se debió a que en el ejercicio 2022, se gestionaron los residuos acumulados durante varios ejercicios. La misma explicación justifica el incremento de eliminación de incineración, que en 2023 acumuló los restos de varios ejercicios anteriores.

El equipo de gestión de Medio Ambiente de DISA Uruguay trabaja durante 2024 en la corrección de este procedimiento con el propósito de que la gestión de residuos se realice anualmente, sin acumular durante varios años los restos.

2.3. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

AGUA

(303-1)

Durante el año 2023, se ha registrado una disminución del consumo de agua en todas las sociedades pertenecientes al grupo DISA del 20,9% respecto a 2022.

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

(303-1)

ESPAÑA

Consumo de agua (m3)	2023	2022
Prodalca	117.980	128.106
EESSA	285.994	372.360
Instalaciones de Almacenamiento	24.449	23.803
DISA Gestión Logística	623	676
Distribuidora Marítima Petrogás	5.156	6.478
Syocsa-Inarsa, S.A.U.	263	316
TOTAL	434.465	525.261

Nº DE EESS	2023	2022
Prodalca	126	125
EESSA	283	272
TOTAL RED PROPIA	409	397

Consumo medio (m3/ES)	2023	2022
Prodalca	936	1.025
EESSA	1.011	1.369
TOTAL RED PROPIA	988	1.260

Extracción de agua (m3)	2023	2022
Agua superficial	-	-
Agua subterránea	5.947	6.018
Agua marina	1.280	-
Agua producida	-	-
TOTAL	7.227	6.018

PORTUGAL- URUGUAY

Consumo de agua (m3)	2023	2022
Prio Supply, S.A.	2.056	1.971
Prio Bio, S.A.	2.292	2.228
Prio Energy, S.A.	57.113	48.029
DISA Uruguay	10.735	11.239
TOTAL	72.196	63.467

Extracción de agua subterránea (m3)	2023	2022
Prio Bio, S.A.	146.081	149.056
Prio Energy, S.A.	23.368	21.653
DISA Uruguay	65	65
TOTAL	169.514	170.774

2.4. MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES

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

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

2.4.1. ENERGÍA

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

El Grupo DISA, a través de su sociedad DISA Energía Eléctrica, comercializa energía eléctrica de origen 100% renovable para todos los particulares e instituciones públicas, y aquellas empresas que contratan la tarifa específica. 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.

Al comercializar energía renovable, DISA no solo promueve una transición hacia un modelo energético más sostenible, sino que también impulsa la conciencia ambiental y la responsabilidad social. Esta oferta brinda a sus clientes la posibilidad de tomar decisiones más sostenibles sin sacrificar la calidad ni la eficiencia en el suministro eléctrico. El compromiso de DISA con la energía renovable, refleja la visión de la compañía de un futuro más sostenible y respetuoso con el entorno, en el que todos pueden participar activamente para lograr un impacto positivo en el planeta.

DISA Energía Eléctrica se distingue por ofrecer energía de origen 100% renovable y disponer de un equipo de profesionales altamente capacitados en asesoramiento energético. Estos expertos están comprometidos en proporcionar a los clientes las herramientas y conocimientos necesarios para optimizar su consumo eléctrico.

A través de un enfoque personalizado y orientado a las necesidades individuales de cada cliente, el equipo de asesores de DISA Energía Eléctrica ofrece soluciones prácticas y eficientes para el uso racional de la energía. Desde la identificación de áreas de mejora hasta la implementación de medidas específicas, como la instalación de sistemas de gestión energética o la adopción de tecnologías más eficientes, se promueve el ahorro y la eficiencia energética.

Este servicio de asesoramiento no solo beneficia a los clientes en términos económicos, al reducir sus costos energéticos, sino que también contribuye al uso responsable de los recursos naturales y a la reducción de la huella de carbono. Al fomentar prácticas sostenibles y conscientes, DISA Energía Eléctrica se posiciona como un aliado confiable en la transición hacia un futuro energético más limpio y sostenible.

ESPAÑA
(302-1)

Consumo de ELECTRICIDAD (KWh)	2023	2022
Prodalca	8.582.749	10.982.999
EESSA	18.775.053	21.886.506
Syocsa-Inarsa, S.A.U.	718.291	631.031
DISA Gestión Logística	101.151	116.784
Instalaciones de almacenamiento	3.406.862	3.051.972
TOTAL	31.584.106	36.669.292

Nº DE EESS	2023	2022
PRODALCA	126	125
EESSA	283	272
TOTAL RED PROPIA	409	397

Consumo KWh/ES	2023	2022
PRODALCA	68.117	87.864
EESSA	66.343	82.903
TOTAL RED PROPIA	66.889	82.795

La reducción del consumo en las sociedades gestoras de estaciones de servicio está vinculada, fundamentalmente, a la evolución de su actividad principal (venta de combustible)

(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)	2023	2022
Prio Bio, S.A	4.086.939	3.606.818
Prio Supply, S.A	677.585	671.788
Prio Energy, S.A	5.589.930	4.605.228
Dilu Red, S.A (*)	-	873.200
Disa Uruguay (**)	1.014.536	970.499
TOTAL	11.368.990	10.727.533

*Fusionada con Disa Lûsitania

**Planta Bella Vista: 176 (MWh)Planta Aviación: 62 (MWh)Estaciones Misuro: 776 (MWh)

Los incrementos de consumo eléctrico generados en Prio Bio, Energy y DISA Uruguay se justifican por el aumento de volumen de producción de Biocombustibles, incremento del número de estaciones de servicio y introducción de nuevos servicios complementarios en la red portuguesa y uruguaya.

(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	2023	2022
Energía eléctrica (kWh)		
Fuerteventura	358.151	412.557
Granadilla	572.823	412.396
Salinetas	1.746.357	1.966.718
Gomera	78.447	76.943
Lanzarote	394.770	359.315
La Palma	175.108	182.781
El Hierro	81.207	91.262
Energía eléctrica (kWh)		
Syocsa-Inarsa, S.A.	718.291	631.031
Total		
Energía eléctrica (kWh)	4.125.154	4.133.003

(302-4)

Distribuidora Marítima Petrogás mantiene su compromiso de reducir el consumo energético en 2023 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.

2.4.2. COMBUSTIBLES

ESPAÑA

El único consumo de combustible relevante realizado por el Grupo corresponde a la actividad de transporte marítimo, que ha arrojado un consumo de 4.608 m3. Este valor ha disminuido respecto al año anterior (5.819 m3), debido a que, durante 2023, dos de los buques de la flota han sido vendidos.

PORTUGAL

En DISA Portugal se ha producido consumo de combustible de gas por valor de 2.468.885 m³ (Prio Bio, S.A.) en 2023, mostrando un consumo de diésel y gasoil automoción de 231 m³ entre las sociedades más relevantes del subgrupo portugués. Mientras que en el ejercicio 2022, este consumo alcanzó los 2.383.483 m³ (Prio Bio, S.A.), mostrando un consumo de diésel y gasoil automoción de 247m³.

URUGUAY

En DISA Uruguay, se ha producido un consumo de combustible de 31,34 m³ (Disa Montevideo) y 12,82 m³ (Misuroil) en 2023 compuesto por GASGLP, Gasoil Automoción y Gasoil Eléctrico.

2.5. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

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

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

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

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

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

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

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

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

3. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

(2-25, 3-3)

Los datos que se presentan integran todas las sociedades del Grupo DISA, -incluidas las vinculadas a DISA Internacional, a excepción de Prio Movilidad-. Tampoco están integrados los datos relativos a personas y cuestiones sociales del Subgrupo Damm, que tienen su desarrollo en el anexo IV de este informe.

3.1. EMPLEO

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

Plantilla total	2023	2022
Grupo DISA (sin subgrupo Damm)	4.911	4.713
Subgrupo Damm	5.625	5.441
Total	10.536	10.154

3.1.1 Ocupación

Las personas que componen el equipo del GRUPO DISA son el eje sobre el que gira su actividad. La plantilla media del Grupo DISA ascendió a 4.911 personas, lo que supone un aumento del 4,2%, principalmente por el incremento del equipo en Portugal y por la revitalización del proceso de contrataciones temporales para la sustitución de vacaciones y bajas en la red de estaciones de España.

(2-7, 405-1)

Total Empleados/as según país	2023	2022
España	3.691	3.628
Portugal	1.047	922
Uruguay	173	163
Total	4.911	4.713

Total Empleados/as según país y sexo	Mujeres		Hombres	
	2023	2022	2023	2022
España	1.550	1.457	2.141	2.171
Portugal	628	551	419	371
Uruguay	82	74	91	89
Total	2.260	2.082	2.651	2.631

ESPAÑA

En España, la estabilidad que se había establecido como prioridad se cumplió, registrando un incremento del 1,7% en la plantilla media, con un aumento de 63 personas de plantilla media.

El número de contratos registrados alcanzó los 1.415, de los que 841 fueron a mujeres y 574 hombres. La cobertura de bajas de personal y vacaciones en la red de estaciones de servicio es la actividad que genera el mayor número de contrataciones cada año.

Es importante resaltar que **en la última década el Grupo DISA España ha duplicado su plantilla**, pese a la coincidencia con la mayor crisis económica del país. Estos hechos tienen su origen en el convencimiento

del Consejo de Administración del Grupo de que la creación de empleo es la mejor contribución que una empresa puede realizar para contribuir al progreso social general de los territorios en los que opera.

La mayoría de las incorporaciones en la plantilla de DISA en España son personas que se han inscrito previamente en Trabaja Con Nosotros (TCN), plataforma específica integrada en la web del Grupo DISA, a través de la cual los interesados en formar parte del Grupo, puede hacer llegar su currículum vitae directamente al equipo de Selección. En diciembre de 2023, DISA actualizó esta herramienta digital que ha pasado a denominarse DISA Empleo, dispone de un nuevo formato, acompañado de mejoras en su funcionamiento. Próximamente, se añadirán nuevos contenidos para continuar desarrollando este site que ejerce de nexo en el proceso de incorporación de talento a DISA.

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

El número de ofertas publicadas en TCN/DISA Empleo fue de 750, mientras que en LinkedIn se tramitaron 116.

Durante el 2023, se registraron 18.024 nuevas personas en la plataforma. 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.

DISA IMPULSA

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

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

En 2023, un total de 18 personas pasaron por DISA España en la modalidad de alumnos en prácticas, para culminar su titulación oficial, mientras que 26 más lo hicieron con una beca de inserción laboral. De esas 44 personas, el 34% pasó a formar parte de la plantilla de DISA.

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	2023	2022
< 25 años	123	96
26-35 años	676	670
36-45 años	1.062	1.106
46-55 años	1.255	1.225
56-65 años	564	518
> 66 años	11	13
Total	3.691	3.628

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

ESPAÑA

Total Empleados/as según genero	2023	2022
Mujeres	1.550	1.457
Hombres	2.141	2.171
Total	3.691	3.628

La integración de mujeres en el Grupo en España registra una tendencia positiva en las últimas dos décadas, tendencia que continúa en 2023, ya que el incremento de plantilla media registrado respecto a 2022 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, el 42% del equipo DISA son mujeres, dos puntos porcentuales más que en el ejercicio 2022.

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

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

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

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

El total de mujeres en mandos intermedios es casi cinco veces mayor en los últimos años, pasando de 49 mujeres en 2017, a un total de 214 en 2023.

DISA Talenta:

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

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

- Impulsar el desarrollo profesional
- Proporcionar la creación de nuevos proyectos

- Reconocer el Talento Interno
- Fomentar la Comunicación entre los equipos de trabajo
- Tener en cuenta más de 3.000 cuestionarios de expectativas y motivaciones de todas las personas trabajadoras
- Identificar perfiles potenciales para el grupo
- Impulsar el liderazgo a través de la promoción interna
- Promover el bienestar profesional y personal
- Analizar los datos objetivos obtenidos para tomar decisiones

En coherencia con la cultura de empresa de seguir apoyando el crecimiento profesional de las personas trabajadoras y afianzar el talento interno de nuestros profesionales, durante el año 2023 hemos seguido apostando por los movimientos internos dentro del grupo, llevándose a cabo un número total de 128 cambios organizativos verticales y horizontales, entre los que se encuentra 79 promociones (cambios organizativos verticales) y 49 cambios organizativos (horizontales).

Programas de desarrollo del talento

En DISA apostamos por el desarrollo de las personas que forman parte de la compañía para construir un equipo diverso y comprometido con nuestros valores. Por ello, la compañía sigue apostando por programas que permitan mejorar las competencias y habilidades, conscientes de que el talento interno debe ser el motor de cambio dentro de la organización.

Con esta premisa nace **Evoluciona tu energía**, un programa que persigue a través del desarrollo de talento interno, un impacto positivo en todas las áreas de negocios y servicios. El fin último es construir una visión colectiva que permita afrontar en común los retos del futuro y de la que se sienta participe todo nuestro equipo de personas.

El programa **Evoluciona tu energía** tiene un carácter multidisciplinar y está compuesto por **47 perfiles diversos** que provienen de los diferentes países en donde estamos presentes: tanto España, como Portugal y Uruguay. Durante 3 años, las personas participantes podrán mejorar sus competencias personales, profesionales y adquirir una visión más transversal de los distintos negocios donde el grupo opera.

(405-1b)

Empleados/as según clasificación profesional y genero	2023	2022
Alta dirección	26	24
Mujeres	5	4
Hombres	21	20
Mandos intermedios	535	531
Mujeres	214	210
Hombres	321	321
Resto del personal	3.130	3.073
Mujeres	1.331	1.243
Hombres	1.799	1.830
Total	3.691	3.628

Plantilla según categoría laboral y grupo de edad	2023	2022
Cargos Directivos	26	24
< 25 años	-	-
26-35 años	-	-
36-45 años	2	3
46-55 años	10	8
56-65 años	10	11
>66 años	4	2
Mandos intermedios	535	531

< 25 años	-	-
26-35 años	58	53
36-45 años	156	168
46-55 años	226	226
56-65 años	94	83
>66 años	1	2
Resto de la plantilla	3.130	3.073
< 25 años	124	96
26-35 años	618	618
36-45 años	904	936
46-55 años	1019	990
56-65 años	459	423
>66 años	6	9
Total	3.691	3.628

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

(102-8)

Número total y distribución de modalidades de contrato		2023	2022
Contratación	Indefinida	3.281	3.182
	Temporal	410	446
	Total	3.691	3.628
Jornada	Completa	3.438	3.393
	Parcial	253	235
	Total	3.691	3.628

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad	2023	2022
Indefinida	3.281	3.182
Hombres	1.975	1.947
< 25 años	36	25
26-35 años	287	292
36-45 años	502	506
46-55 años	738	740
56-65 años	403	374
>66años	9	10
Mujeres	1.306	1.235
< 25 años	28	18
26-35 años	259	228
36-45 años	446	477
46-55 años	442	396
56-65 años	130	115
>66años	1	1
Temporal	410	446
Hombres	166	225
< 25 años	26	26
26-35 años	49	71
36-45 años	43	57

	46-55 años	27	46
	56-65 años	20	23
	>66años	1	2
Mujeres		244	221
	< 25 años	34	27
	26-35 años	81	79
	36-45 años	70	67
	46-55 años	49	42
	56-65 años	10	6
	>66años	-	-
Total		3.691	3.628

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según clasificación profesional	2023	2022
Indefinida	3.281	3.182
Alta dirección	26	24
Mandos intermedios	535	529
Resto de la plantilla	2.720	2.629
Temporal	410	446
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	-	2
Resto de la plantilla	410	444
Total	3.691	3.628

PORTUGAL

El equipo de DISA en Portugal ha crecido en 2023, sumando 125 personas de plantilla media, lo que significa un incremento del 13,5% respecto a 2022. DISA demuestra así en su proceso de internacionalización su apuesta por el impulso al crecimiento económico, la expansión de sus negocios y la creación de empleo asociada a estos factores, ya que desde su entrada en el país con la incorporación de los negocios de PRIO la tendencia de crecimiento del equipo es continua.

En cuanto a la distribución de empleo por género, en Portugal, 6 de cada 10 personas son mujeres, incrementando su número de 551 en 2022 a 628 en 2023, lo que significa que 77 de los 125 puestos de trabajo creados han sido ocupados por mujeres.

(405-1b)

Empleados/as según clasificación profesional y genero	2023	2022
Alta dirección	7	7
Mujeres	1	1
Hombres	6	6
Mandos intermedios	155	137
Mujeres	69	59
Hombres	86	78
Resto del personal	885	778
Mujeres	558	491
Hombres	327	287
Total	1.047	922

Plantilla según categoría laboral y grupo de edad	2023	2022
Cargos Directivos	7	7
< 25 años	-	-
26-35 años	-	-
36-45 años	4	3
46-55 años	2	3
56-65 años	1	1
>66 años	-	-
Mandos intermedios	156	137
< 25 años	-	-
26-35 años	37	36
36-45 años	83	74
46-55 años	30	22
56-65 años	6	5
>66 años	-	-
Resto de la plantilla	884	778
< 25 años	196	164
26-35 años	375	347
36-45 años	204	177
46-55 años	86	72
56-65 años	23	18
>66 años	-	-
Total	1.047	922

Número total y distribución de modalidades de contrato		2023	2022
Contratación	Indefinida	738	671
	Temporal	309	251
	Total	1.047	922
Jornada	Completa	1.036	912
	Parcial	11	10
	Total	1.047	922

En Portugal, el 70% de los contratos tienen carácter indefinido, muy similar al registrado en 2022. Se espera que pueda igualarse a las cifras de España en el medio 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	2023	2022
Indefinida	738	671
Hombres	307	273
< 25 años	21	18
26-35 años	109	101
36-45 años	112	103
46-55 años	49	37
56-65 años	16	14
>66años	-	-
Mujeres	431	398
< 25 años	46	50
26-35 años	189	183
36-45 años	133	115

	46-55 años	50	41
	56-65 años	13	9
	>66años	-	-
Temporal		309	251
Hombres		112	98
	< 25 años	49	36
	26-35 años	43	43
	36-45 años	14	11
	46-55 años	6	7
	56-65 años	-	1
	>66años	-	-
Mujeres		197	153
	< 25 años	80	60
	26-35 años	70	56
	36-45 años	33	25
	46-55 años	13	11
	56-65 años	1	1
	>66años	-	-
Total		1.047	922

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según clasificación profesional	2023	2022
Indefinida	738	671
	Alta dirección	7
	Mandos intermedios	147
	Resto de la plantilla	584
Temporal	309	251
	Alta dirección	-
	Mandos intermedios	8
	Resto de la plantilla	301
Total	1.047	922

URUGUAY

Desde que el Grupo DISA inició su actividad en Uruguay, ha venido aplicando su política de generación de empleo, estabilización e impulso a la promoción interna. Por segundo año consecutivo, ha crecido un 6,1%, pasando de 163 a 173 puestos.

En cuanto a la distribución por género, las mujeres representan un 47,39% del equipo DISA en este país, dos puntos porcentuales más que en 2022.

(405-1b)

Empleados/as según clasificación profesional y genero	2023	2022
Alta dirección (*)	-	-
Mujeres	-	-
Hombres	-	-
Mandos intermedios	27	30
Mujeres	10	12
Hombres	17	18
Resto del personal	146	133
Mujeres	72	62

Hombres	74	71
Total	173	163

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

Plantilla según categoría laboral y grupo de edad	2023	2022
Cargos Directivos	-	-
< 25 años	-	-
26-35 años	-	-
36-45 años	-	-
46-55 años	-	-
56-65 años	-	-
>66 años	-	-
Mandos intermedios	28	30
< 25 años	-	-
26-35 años	4	4
36-45 años	7	9
46-55 años	14	15
56-65 años	3	2
>66 años	-	-
Resto de la plantilla	145	133
< 25 años	21	13
26-35 años	54	52
36-45 años	42	44
46-55 años	22	21
56-65 años	6	4
>66 años	0	-
Total	173	163

En Uruguay, el 87% de los contratos son indefinidos demostrando altos estándares según la legislación local.

Número total y distribución de modalidades de contrato		2023	2022
Contratación	Indefinida	151	149
	Temporal	22	14
	Total	173	163
Jornada	Completa	173	163
	Parcial	-	-
	Total	173	163

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad		2023	2022
Indefinida		151	149
Hombres		75	78
	< 25 años	5	4
	26-35 años	20	23
	36-45 años	22	25
	46-55 años	21	21
	56-65 años	7	5
	>66 años	-	-
Mujeres		76	71
	< 25 años	8	7

	26-35 años	30	27
	36-45 años	24	25
	46-55 años	12	12
	56-65 años	2	-
	>66años	-	-
Temporal		22	14
Hombres		17	11
	< 25 años	6	-
	26-35 años	4	4
	36-45 años	3	3
	46-55 años	3	3
	56-65 años	1	1
	>66años	-	-
Mujeres		5	3
	< 25 años	1	1
	26-35 años	4	2
	36-45 años	-	-
	46-55 años	-	-
	56-65 años	-	-
	>66años	-	-
Total		173	163

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según clasificación profesional	2023	2022
Indefinida	151	149
	Alta dirección	-
	Mandos intermedios	28
	Resto de la plantilla	123
Temporal	22	14
	Alta dirección	-
	Mandos intermedios	-
	Resto de la plantilla	22
Total	173	163

ESPAÑA

El promedio anual de los contratos a tiempo completo en España es del 93%, 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	2023	2022
Tiempo completo	3.438	3.393
Hombres	2.070	2.110
Mujeres	1.368	1.283
Por grupo de edad		
	< 25 años	110
	26-35 años	632
	36-45 años	966
	46-55 años	1.189
	56-65 años	531

	>66años	10	11
Tiempo parcial		253	235
Hombres		71	62
Mujeres		182	173
Por grupo de edad			
	< 25 años	14	9
	26-35 años	45	47
	36-45 años	96	97
	46-55 años	65	55
	56-65 años	32	25
	>66años	1	2
Total		3.691	3.628

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional	2023	2022
Tiempo completo	3.439	3.393
	Alta dirección	26
	Mandos intermedios	518
	Resto de plantilla	2.895
Tiempo parcial	252	235
	Alta dirección	-
	Mandos intermedios	18
	Resto de plantilla	234
Total	3.691	3.628

PORTUGAL

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

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género y grupo de edad	2023	2022
Tiempo completo	1.036	912
Hombres	412	366
Mujeres	624	546
Por grupo de edad	1.036	912
	< 25 años	190
	26-35 años	411
	36-45 años	287
	46-55 años	118
	56-65 años	30
	>66 años	-
Tiempo parcial	11	10
Hombres	7	6
Mujeres	4	4
Por grupo de edad	11	10
	< 25 años	6
	26-35 años	2
	36-45 años	3
	46-55 años	-
	56-65 años	-

	>66años	-	-
Total		1.047	922

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional		2023	2022
Tiempo completo		1.036	912
	Alta dirección	7	7
	Mandos intermedios	155	137
	Resto de plantilla	874	768
Tiempo parcial		11	10
	Alta dirección	-	-
	Mandos intermedios	-	-
	Resto de plantilla	11	10
Total		1.047	922

URUGUAY

En Uruguay no se aplican contratos a tiempo parcial de momento, lo que significa que el 100% son contratos a tiempo completo.

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género		2023	2022
Tiempo completo		173	163
	Hombres	92	89
	Mujeres	81	74
Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según- grupo de edad		2023	2022
	< 25 años	21	13
	26-35 años	58	56
	36-45 años	49	52
	46-55 años	36	36
	56-65 años	9	6
	>66 años	-	-
Tiempo parcial		-	-
Total		173	163

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional		2023	2022
Tiempo completo		173	163
	Alta dirección	-	-
	Mandos intermedios	27	30
	Resto de plantilla	146	133
Tiempo parcial		-	-
Total		173	163

En total, fueron 63 personas las contratadas durante el ejercicio 2023 en DISA Uruguay, de las que 30 fueron mujeres y 33 hombres. Respecto a 2022, estos datos demuestran una mejora en la aplicación de criterios de igualdad de género en los procesos de selección y contratación.

ESPAÑA

El número de despidos en España durante el 2023 asciende a 127 personas, registrándose mayor concentración entre hombres que entre mujeres.

(401-1)

Número de despidos según género y grupo de edad	2023	2022
Hombres	80	95
< 25 años	3	4
26-35 años	12	23
36-45 años	17	28
46-55 años	31	19
56-65 años	16	20
>66 años	1	1
Mujeres	47	65
< 25 años	5	7
26-35 años	10	13
36-45 años	12	23
46-55 años	17	15
56-65 años	3	7
>66 años	0	-
Total	127	160

Número de despidos según clasificación profesional	2023	2022
Alta dirección	1	-
Mandos intermedios	7	13
Resto de la plantilla	119	147
Total	127	160

PORTUGAL

El número de despidos durante el 2023 asciende a 5 personas, repartido entre 2 hombres y 3 mujeres.

Número de despidos según género y grupo de edad	2023	2022
Hombres	2	1
< 25 años	-	-
26-35 años	1	1
36-45 años	-	-
46-55 años	-	-
56-65 años	1	-
>66 años	-	-
Mujeres	3	1
< 25 años	-	-
26-35 años	1	-
36-45 años	1	1
46-55 años	1	-
56-65 años	-	-
>66 años	-	-
Total	5	2
Número de despidos según clasificación profesional	2023	2022
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	1	-
Resto de la plantilla	4	2
Total	5	2

URUGUAY

El número de despidos en Uruguay durante el 2023 fue de 46 personas: 33 hombres y 13 mujeres. Es notoriamente superior al 2022 debido a la venta de una estación de la Red Propia (MISUROL IV) en noviembre de 2023, con el consecuente despido de las 17 personas de este centro de trabajo.

Número de despidos según género y grupo de edad	2023	2022
Hombres	33	12
< 25 años	11	3
26-35 años	10	6
36-45 años	7	2
46-55 años	3	-
56-65 años	2	1
>66años	-	-
Mujeres	13	2
< 25 años	4	-
26-35 años	6	2
36-45 años	3	-
46-55 años	-	-
56-65 años	-	-
>66años	0	-
Total	46	14

Número de despidos según clasificación profesional	2023	2022
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	3	1
Resto de la plantilla	43	13
Total	46	14

3.1.2 Remuneraciones

ESPAÑA

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

(GRI 2-19)

Remuneración media según género en euros	2023	2022 (*)	2022
Mujeres	21.120	20.643	19.674
Hombres	25.106	24.659	22.925

(*) En 2023 se procedió al abono de atrasos de Convenio, cuyo pago se realizó durante 2023, con efecto retroactivo a 2022.

Remuneración media según grupo de edad en euros	2023	2022 (*)	2022
< 25 años	17.669	17.564	17.064
26-35 años	20.811	20.384	19.831
36-45 años	21.925	21.663	20.745
46-55 años	24.462	24.341	22.884
56-65 años	27.228	26.858	23.643
>66años	93.607	65.892	28.276

(*) En 2023 se procedió al abono de atrasos de Convenio, cuyo pago se realizó durante 2023, con efecto retroactivo a 2022.

Remuneración media según clasificación profesional en euros	2023	2022 (*)	2022
Alta dirección (**)	157.811	147.270	147.270
Personal técnico y mandos intermedios	32.608	32.433	31.670
Resto de la plantilla	20.852	20.560	19.909

(*) En 2023 se procedió al abono de atrasos de Convenio, cuyo pago se realizó durante 2023, con efecto retroactivo a 2022.

(**) Incorporación nueva posición de Dirección General en el equipo directivo en 2023

(405-2)

La brecha salarial entre hombres y mujeres en DISA España en el año 2023 es de 15,8% (16,3% en 2022 con los ajustes de convenio aplicados). Desde 2015 a 2023, la brecha se ha reducido en más de 6 puntos porcentuales, al reducirse desde el 22%. DISA continúa trabajando en la aplicación de políticas que permitan seguir reduciendo esta brecha y que son reflejo de la firme apuesta del Grupo por la igualdad.

(202-1)

En España, el 1,2% de la plantilla tiene como referencia en sus convenios sectoriales un salario inicial de entrada igual al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que se sitúa en 15.120 € en 2023. De media, para el resto del Grupo, los salarios iniciales de entrada se encuentran por encima del 13% de esta referencia. La proporción entre el sueldo medio y la retribución más alta es de 18, que se debe a las diferentes responsabilidades de cada puesto.

Remuneración media de consejeros	2023	2022
Consejeros/as	323	297

Cifras en miles de euros.

(*) Incluye retribuciones, asignaciones estatutarias y seguros.

(**) Incluye asignaciones estatutarias y seguros.

PORTUGAL

A continuación, se detallan las remuneraciones medias en bruto anual de los trabajadores de DISA Portugal en euros, que registra crecimiento respecto a 2022.

Remuneración media según género en euros	2023	2022
Mujeres	12.556	11.600
Hombres	16.163	15.595

Remuneración media según grupo de edad en euros	2023	2022
< 25 años	10.854	10.139
26-35 años	12.219	11.257
36-45 años	17.017	16.116
46-55 años	16.766	16.462
56-65 años	18.893	21.184
>66años	-	-

Remuneración media según clasificación profesional en euros	2023	2022
Alta dirección	110.224	101.986
Personal técnico y mandos intermedios	33.162	21.422
Resto de la plantilla	13.718	10.899

Remuneración media de consejeros*	2023	2022
Consejeros/as	-	-

*Los consejeros de DISA Portugal no perciben remuneración.

En Portugal, el salario mínimo interprofesional se sitúa en 760 euros/mes lo que equivale a 10.640 euros anuales.

El salario medio en DISA Portugal para mujeres es de 12.556 euros y para hombres de 16.163 euros. La brecha salarial en DISA Portugal es del 22,31%, reduciéndose en 3,31 puntos porcentuales, respecto a 2022 (25,62%).

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

URUGUAY

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

En Uruguay, el salario de categoría inicial estándar de DISA equivale a \$ 424.166 anuales (9.957,17 € anuales) y el salario mínimo local se sitúa en \$ 253.284 anuales (5.945,77 € anuales).

Remuneración media según género en euros*	2023 (pesos uruguayos)	2022 (pesos uruguayos)	2023 (euros)	2022 (euros)
Mujeres	1.151.982	1.130.168	26.556	26.511
Hombres	1.182.760	1.133.220	27.265	26.583

*Tipo de cambio medio (43,38 \$/€) según valores de compra (40,91\$/€) y venta (45,85\$/€) a 29 de diciembre 2023 aplicado a las remuneraciones medias en pesos uruguayos. Fuente: [Instituto Nacional de Estadística de Uruguay](#). En 2022, se aplicó el tipo de cambio medio (42,63\$/€) según valores de compra (40,22\$/€) y venta (45,04\$/€) a 31 de diciembre 2022.

Remuneración media según grupo de edad en euros*	2023 (pesos uruguayos)	2022 (pesos uruguayos)	2023 (euros)	2022 (euros)
< 25 años	429.144	553.432	9.893	12.982
26-35 años	878.844	686.527	20.259	16.104
36-45 años	1.319.910	1.114.615	30.427	26.146
46-55 años	2.155.331	2.119.560	49.685	49.720
56-65 años	2.490.121	3.027.605	57.403	71.021
>66 años	-	-	-	-

*Tipo de cambio medio (43,38 \$/€) según valores de compra (40,91\$/€) y venta (45,85\$/€) a 29 de diciembre 2023 aplicado a las remuneraciones medias en pesos uruguayos. Fuente: [Instituto Nacional de Estadística de Uruguay](#). En 2022, se aplicó el tipo de cambio medio (42,63\$/€) según valores de compra (40,22\$/€) y venta (45,04\$/€) a 31 de diciembre 2022.

Remuneración media según clasificación profesional en euros*	2023 (pesos uruguayos)	2022 (pesos uruguayos)	2023 (euros)	2022 (euros)
Alta dirección**	-	-	-	-
Personal técnico y mandos intermedios	3.518.362	3.431.003	81.106	80.483
Resto de la plantilla	845.562	710.198	19.527	16.660

*Tipo de cambio medio (43,38 \$/€) según valores de compra (40,91\$/€) y venta (45,85\$/€) a 29 de diciembre 2023 aplicado a las remuneraciones medias en pesos uruguayos. Fuente: [Instituto Nacional de Estadística de Uruguay](#). En 2022, se aplicó el tipo de cambio medio (42,63\$/€) según valores de compra (40,22\$/€) y venta (45,04\$/€) a 31 de diciembre 2022.

Remuneración media de consejeros*	2023	2022
Consejeros/as	-	-

*No existen Consejeros para DISA Uruguay.

El salario medio en DISA Uruguay para mujeres equivale a 26.556 euros y para hombres 27.265 euros. La brecha salarial en DISA Uruguay es del 2,60%, aumentando en 1,60 puntos porcentuales, respecto a 2022 (1%).

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

3.1.3 Políticas de desconexión laboral

ESPAÑA

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

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

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

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

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 Escolar: Oferta de material escolar para los hijos de los empleados que se matriculen, entre el 1er y 4º año del 1er ciclo de educación básica.
- Programa de Becas Prácticas Curriculares: dirigido a estudiantes universitarios, mediante la atribución de una beca, a quienes realicen una pasantía con una duración igual o superior a 3 (tres) meses y hasta 9 (nueve) meses.
- Oferta de canasta de nacimiento a todas las madres y padres de PRIO por el nacimiento de un hijo.

- Identificación de situaciones de riesgo con los empleados y canalización para la resolución de las mismas.
- 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.
- Firma de Protocolos con diferentes entidades, que atiendan las necesidades de los empleados, en la adquisición de bienes y servicios.
- Realización de varios talleres con miras a la protección de la salud mental.
- Realización de varias clases de promoción de mindfulness.
- Realización de varias consultas con una nutricionista, promoviendo la salud física y los hábitos de vida más equilibrada.
- Promoción de talleres de nutrición.
- Puesta a disposición del personal de diferentes frutas en las instalaciones centrales.
- Organización regular de diversas actividades “Prio a Mexer” (clase de gimnasia), Gimnasia Laboral, masajes terapéuticos y clase de pilates.
- Celebraciones de días especiales como: Día de la Libertad, Día Mundial de la Actividad Física, Pascuas y en la Navidad.

URUGUAY

En DISA Uruguay, en 2023 no hay vigentes medidas concretas de desconexión laboral más allá de los que contempla la propia legislación aplicable. Sin embargo, continúa trabajando para acercarse a las políticas aplicadas por el Grupo en relación con los colaboradores, dinámica de trabajo y crecimiento.

Por lo que, parte este año poniendo foco en la actual mirada del colaborador, buscando fomentar, aún más, la conciliación laboral-personal, promoviendo el sentido de pertenencia, colaboración y cercanía es que ha incorporado nuevos convenios o mejora de los existentes.

La posibilidad de que todos puedan presentar sus ideas y/o actuales necesidades del mundo laboral, considerando siempre que éstas sean tanto de alcance personal como familiar.

Tras un destacado trabajo en equipo analizando y agrupando las propuestas tanto recibidas como ideas del área de Personas, DISA Uruguay ha implementado convenios en diferentes ámbitos de aplicación como salud, educación, alimentación, desconexión, entre otros.

Entre los que podemos destacar:

- Descuentos exclusivos en supermercado.
- Facilidad en inscripciones en institutos de idiomas.
- Mejora en oferta de gimnasios
- Atención exclusiva en Óptica.
- Agencia de viajes con descuentos y atención personalizada.

En 2024, DISA Uruguay implementará la jornada flexible adaptada a cada puesto de trabajo, permitiendo el retiro de las oficinas previo al horario habitual, disfrutando al máximo nuestro principal mes de verano.

3.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

3.2.1. Organización del tiempo de trabajo

ESPAÑA

La duración de la jornada laboral es de 8 horas, respetando el descanso de 12h entre el fin de la jornada y el inicio de la siguiente.

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

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

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

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

Puestos de trabajo en Sedes: Jornadas Flexibles de Trabajo

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

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

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

Esta medida resulta de aplicación a las personas cuyo puesto de trabajo se encuentre físicamente en alguna de las oficinas de DISA: 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, desde el año 2017 aplicamos el cierre anticipado de nuestras estaciones en Navidad y Noche Vieja para garantizar a todas las personas de nuestra red de estaciones la posibilidad de compartir con familiares y 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.

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

3.2.2. Absentismo

(403-2)

ESPAÑA

Respecto al número de horas de absentismo en el 2023, se evidencia en España un aumento del 12,1%, llegando a un total de 916.616 horas totales (817.224 horas en 2022).

PORTUGAL

En Portugal, en 2023 las horas totales de absentismo llegaron a 127.781 (126.918 horas en 2022), un dato muy similar al ejercicio anterior pese al notable incremento de personal que ha experimentado DISA en Portugal durante el ejercicio.

URUGUAY

El absentismo creció en la Red Propia con respecto al ejercicio anterior. En total, contabilizaron 13.776, en comparación con las 11.651 horas de 2022, de las que 9.082 fueron registradas por mujeres y 4.694 por hombres (11.651 horas en 2022).

3.2.3. Conciliación

(3-, 2-25)

ESPAÑA

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

DISA dispone de una aplicación, DISAConcilia, que aúna todas las gestiones sobre conciliación en DISA. La herramienta incluye un Manual de Política de Conciliación del Grupo que año tras año ha ido incrementando sus medidas, pasando de tener 15 medidas en 2017 y principio de 2018, momento de su lanzamiento, a finalizar el año 2023 con 24 medidas.

Las últimas incorporaciones en el año 2023 se han producido en el paquete de Familia, donde se ha tenido en cuenta a hijos/as de las personas trabajadoras, facilitando su acompañamiento el primer día de colegio en las edades comprendidas entre los 3 y los 5 años, así como una ayuda económica para las personas trabajadoras del Grupo DISA que tienen hijos/as con discapacidad. Asimismo, se han incorporado dos nuevas medidas dentro del paquete de Bienestar y Salud, ambas asociadas a la retribución flexible que permite a las personas trabajadoras obtener beneficio fiscal, referentes al Seguro de Salud y el Cheque Guardería.

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

- **Familia:**

1. Prolongamos el cuidado del lactante.
2. Tiempo adicional para tu bebé: una semana más al permiso por nacimiento establecido legalmente, que además permite reducir su jornada durante 6 meses conservando el 100% de su salario.
3. Excedencia por cuidado de menor de 3 años, aumentando el tiempo mínimo legal de reserva del puesto, estipulado en 1 año, en un año más (pudiendo acumular dos años completos).
4. Excedencia por cuidado de familiares.
5. Reducción de jornada para el cuidado de menores.
6. Reducción de jornada para el cuidado de familiares.
7. Descanso el último mes de embarazo.
8. Trabajo 100% remoto en el último trimestre de embarazo.
9. Tu tiempo en Adopciones Internacionales.
10. Tiempo Adicional para adopciones y acogimiento familiar.
11. Acompaña a tu hijo/a el primer día de cole (de 3 a 5 años)
12. Ayuda económica por hijos/as con discapacidad

- **Plan Flexible:**

13. Plan de trabajo flexible.
 - 13.1. Conoce tus turnos en un Click.
 - 13.2. Puestos de trabajo a turnos.
 - 13.3. Puestos de trabajo en sedes.
14. Te acercamos a tu hogar.
15. Excedencias voluntarias.
16. Excedencias forzosas.

- **Bienestar y salud:**
 17. Cobertura por contingencias comunes.
 18. Cero estrés en tu salud.
 19. Seguro Salud en Retribución Flexible
 20. Cheque Guardería en Retribución Flexible
- **Gestión del tiempo:**
 21. Código de buenas prácticas: Desconexión digital.
 22. Sensibilización y formación sobre la gestión del tiempo.
- **Navidad:**
 23. Elige tu Navidad junto a los tuyos.
 24. Este año las uvas en casa.

(401-3)

Tasa de retención	2023	2022
Número de personas que se han acogido a permisos parentales	99	111
Mujeres	46	39
Hombres	53	72
De las anteriores, número de personas que tras ocupar su puesto de trabajo continúan en la entidad después de 12 meses	93	92
Mujeres	34	34
Hombres	59	58
Tasa de regreso al trabajo*	84%	85%

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

PORTUGAL

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

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

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

(401-3)

Tasa de retención	2023	2022
Número de personas que se han acogido a permisos parentales	90	78
Mujeres	59	58
Hombres	31	20
De las anteriores, número de personas que tras ocupar su puesto de trabajo continúan en la entidad después de 12 meses	55	53
Mujeres	40	32
Hombres	15	21
Tasa de regreso al trabajo*	71%	73%

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

URUGUAY

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

- Reintegro de gastos de salud para todo el núcleo familiar. (con un valor mensual de \$9.000 por empleado y de \$ 4.520 por integrante del núcleo familiar)
- Pago del 50% de la cuota mensual de clubes deportivos con convenio con la empresa.
- Ausencia por enfermedad: La empresa abona el 100% del salario al empleado por el período de ausencia, debiendo el empleado reintegrar a la empresa lo que el Banco de Previsión Social (BPS - órgano estatal) le abone. Sin este beneficio el empleado cobraría solamente el 70% del promedio de los últimos 6 meses de su salario.
- Vacaciones: Los días se contabilizan de lunes a viernes y. De acuerdo con la ley, se podrían contabilizar los sábados y festivos laborables.
- Festivos laborables: Son asueto, se trabaja según guardia establecida por las gerencias de cada sector involucrado.
- Organización de una Fiesta de Navidad para los hijos de los empleados.
- Oferta de una canasta de nacimiento a todas las madres y padres, al nacer un hijo.

(401-3)

Tasa de retención	2023	2022
Número de personas que se han acogido a permisos parentales	11	8
Mujeres	6	5
Hombres	5	3
De las anteriores, número de personas que tras ocupar su puesto de trabajo continúan en la entidad después de 12 meses	6	3
Mujeres	4	2
Hombres	2	1
Tasa de regreso al trabajo*	75%	73%

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

3.3.SALUD Y SEGURIDAD

(3-3, 2-25)

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

Durante el 2023, todo el Grupo continuó reforzando las medidas de prevención de riesgos laborales para contener la siniestralidad. Los indicadores se mantuvieron estables respecto a los baremos registrados en 2022. El Índice de Frecuencia de DISA en 2023, que representa el número de accidentes con baja ocurridos durante la jornada laboral por cada millón de horas trabajadas, el cual fue de 4,05 puntos. Sin embargo, la meta del Grupo DISA continúa siendo que este índice sea cero.

(403-10)

En cuanto a enfermedades profesionales en el Grupo DISA, no hay actividades laborales con alta incidencia o alto riesgo de determinadas enfermedades para sus trabajadores. En 2023, no se registran fallecimientos por accidentes laborales.

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

ESPAÑA

Indicadores de accidentabilidad	2023	2022
Número de accidentes de trabajo con baja	30	29
Índice de incidencia*	8,37	8,13
Índice de frecuencia**	4,05	3,70
Índice de gravedad***	0,21	0,15
Enfermedades profesionales registradas	-	-

*(Nº total de accidentes/Nº medio de personas expuestas) *10000

** (Nº total de accidentes/Nº total de horas trabajadas) * 1.000.000

*** (Nº de jornadas perdidas por accidente/Nº total de horas trabajadas) * 1.000

En el ejercicio 2023 el 43,87% 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, DISA Red).

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 8 accidentes laborales.

Indicadores de accidentabilidad	2023
Número de accidentes de trabajo con baja	8
Índice de incidencia*	26,64
Índice de frecuencia**	5,11
Índice de gravedad***	0,32
Enfermedades profesionales registradas	-

*(Nº total de accidentes/Nº medio de personas expuestas) *1000

** (Nº total de accidentes/Nº total de horas trabajadas) * 1.000.000

*** (Nº de jornadas perdidas por accidente/Nº total de horas trabajadas) * 1000

URUGUAY

En el transcurso del año 2023, DISA Uruguay cumplió el objetivo “Accidentes 0”.

Indicadores de accidentabilidad	2023	2022
Número de accidentes de trabajo con baja	-	1
Índice de incidencia*	-	6,14
Índice de frecuencia**	-	3,03
Índice de gravedad***	-	0,03
Enfermedades profesionales registradas	-	-

*(Nº total de accidentes/Nº medio de personas expuestas) *1.000

** (Nº total de accidentes/Nº total de horas trabajadas) * 1.000.000

*** (Nº de jornadas perdidas por accidente/Nº total de horas trabajadas) * 1.000

3.4. RELACIONES SOCIALES

(102-41)

Empleados/as cubiertos por el convenio colectivo, según país	2023	2022
España	94,68% (*)	95,36% (*)
Portugal	100%	100%
Uruguay	100%	100%

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

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

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

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

PORTUGAL Y URUGUAY

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

3.5. FORMACIÓN

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

ESPAÑA

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

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

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

(404-1)

Número total de horas de formación según clasificación profesional	2023	2022
Alta dirección	1.113	1.116
Mandos intermedios	18.983	18.216
Resto de la plantilla	66.329	86.491
Total	86.425	105.823
Horas de media de formación por empleado/a	24	29

Durante el 2023, DISA impartió más de 86.400 horas de formación, recibidas por 89.039 asistentes. DISA renovó por completo el Campus DISA, plataforma de formación online. Esta evolución mejoró la accesibilidad al Campus desde cualquier dispositivo fijo o móvil y aumentó la calidad de la experiencia de aprendizaje, al incorporar nuevos espacios, formatos y funcionalidades. Además, incorporó nuevas métricas que servirán para evaluar la eficiencia real de las acciones formativas. En este sentido, uno de los cambios es el sistema de contabilización de horas lectivas, que con el nuevo sistema permite un ajuste más real al tiempo dedicado.

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

El Plan de Formación Anual constituye uno de los pilares fundamentales, ya que en él se recogen las necesidades formativas indispensables para cada perfil en función de la ficha de descripción de cada puesto de trabajo y las necesidades formativas colectivas de carácter estratégico. Cada año, este plan se renueva partiendo del análisis de las necesidades reales de cada área DISA.

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

(403-6)

HITOS 2023

1. BIENESTAR DE LAS PERSONAS:
 - a. EMOCIONAL: Aportar herramientas para la gestión individual y colectiva del equilibrio emocional en el entorno de trabajo ha sido una de las prioridades en los contenidos formativos de 2023. Casi 400 personas del equipo DISA, participaron en la formación “Ginseng emocional”, centrado en el desarrollo de la autorregulación, la resiliencia y la adaptación al cambio.
 - b. FÍSICO: El curso sobre hábitos saludables aporta conocimientos básicos sobre el descanso, la alimentación, la actividad física y el bienestar mental para mejorar la salud física y mental a través de nuestras rutinas.

- c. SEGURIDAD Y SALUD COMO PRIORIDAD: la mitad de las convocatorias de formación tienen sus contenidos relacionados con materias de salud y seguridad, consideradas por DISA como materias prioritarias.
2. CONTENIDOS ADAPTADOS A AREAS DISA:
- a. MARKETING, VENTAS Y GESTOR DE PUNTO DE VENTA: destinada a equipos de DISA Red y DISA Península, con el objetivo de aplicar las técnicas de marketing en sus acciones comerciales y en la relación con el cliente.
 - b. NEGOCIACIÓN CON PROVEEDORES: destinada al departamento de compras para el desarrollo de nuevas competencias y habilidades para alcanzar acuerdos beneficiosos.
 - c. NEGOCIACIÓN, PERSUACIÓN E INFLUENCIA: destinada al equipo de selección de personal para mejorar su capacidad de atracción de nuevo talento.
 - d. TÉCNICAS AVANZADAS DE VENTA: dirigida a las áreas comerciales de DISA Gas y Servicios Energéticos para mejorar la eficacia de la acción comercial e identificar nuevas oportunidades de negocio.

PORTUGAL

PRIO formación

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

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

Escola PRIO surge como una estructura enfocada en el área de formación profesional y responsable de planificar, desarrollar y evaluar la formación interna de los empleados de PRIO. Desde octubre de 2021, esta entidad cuenta con la certificación de la DGERT por presentar un Proyecto de Capacitación sólido, audaz y diferenciador de las prácticas existentes en otras estructuras que operan en el mismo mercado. En 2023, fue posible, mantener esta certificación, resultado del trabajo del equipo interno y de nuestros formadores.

En 2023, Escola PRIO invirtió alrededor de 370.000€ en la formación de sus empleados en diferentes áreas y categorías de negocio. Se impartieron casi 54.000 horas de formación al conjunto de empresas en Portugal. De estas, alrededor de 24.000 horas correspondieron a formación externa y casi 30.000 horas a formación interna.

PRIO tuvo un aumento de formación global en 11.000 horas respecto a 2022, siendo un año de enfoque y resultados muy buenos en la formación interna. Esto permite que la formación se adapte mejor a nuestro negocios actuales y futuros. Permite también el desarrollo profesional de las personas de forma más eficaz.

Número total de horas de formación según clasificación profesional	2023	2022
Alta dirección	124	272
Mandos intermedios	13.364	14.248
Resto de la plantilla	40.149	27.847
Total	53.637	42.367
Horas de media de formación por empleado/a	51	46

HITOS 2023

La recopilación de información sobre la necesidad de acciones para el desarrollo de competencias se basó en tres herramientas: el proceso de evaluación del desempeño, reuniones con los gerentes y jefes de áreas y “Ayúdanos en tu desarrollo”, implementado con gran éxito en 2022.

Con el objetivo de aumentar la participación del personal PRIO en su plan de formación, se realizaron 54 reuniones de consulta con los empleados. Se entrevistó a unas 300 personas, entre estaciones de servicio, distribuidas por todo el país durante un curso de formación interno.

Es importante destacar el trabajo desarrollado por el equipo de formadores de PRIO, que contribuyó a la creación e impartición de nuevos cursos internos en 2023, de los cuales destacamos:

- Gestión de proyectos: desarrollado con el objetivo de proporcionar a los empleados conocimientos y habilidades fundamentales para gestionar proyectos de manera eficiente.
- Power BI – Conceptos Avanzados de Análisis de Desempeño – mediante el cual se buscó que los gerentes planifiquen, monitoreen, comuniquen y evalúen el cumplimiento de los objetivos específicos del(los) puesto(s) bajo su gestión, utilizando la herramienta informática PowerBI.
- Gestión Operativa de una Gasolinera – diseñada para que los gerentes puedan comprender el calendario y la información financiera que se debe reportar al negocio.
- Tu opinión importa – dirigido a empleados de estaciones de la marca Shell, para dar a conocer el programa global “Voz del Cliente”, que consiste en recibir las opiniones de los clientes de Shell y conocer su nivel de satisfacción con el servicio brindado, imagen y limpieza. , con el fin de promover la mejora continua.
- Fundamentos Básicos de SAP - nuevo curso: dirigido a empleados que utilizan SAP en su trabajo diario, con el fin de permitirles conocer la interfaz del sistema y utilizar sus funcionalidades básicas.

También se continuó con el programa “União PRIO”, iniciado el año anterior y diseñado para que los colaboradores de PRIO adquieran y capaciten herramientas de comunicación asertiva, retroalimentación y liderazgo.

Se implementaron diversas dinámicas de desarrollo personal y profesional impulsadas por Responsabilidad Social Interna en alianza con la Escola PRIO, como talleres sobre manejo de la ansiedad; cómo eliminar conductas perjudiciales para el bienestar; Manejo del estrés laboral vs. tipo; nutrición; entre otros.

Cada año, la Escola PRIO tiene como prioridad algunas áreas de formación. En 2023, las prioridades fueron Seguridad, formación en procesos y marca PRIO y en habilidades técnicas para cada negocio. En el total de todas las acciones del grupo, la Seguridad representó alrededor del 14% de la formación recibida por los participantes, la formación sobre proceso y marca PRIO 37% y habilidades técnicas de cada negocio el 17%.

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

1. Foco en el cliente: el año 2023 continuó con una gran apuesta por la formación en atención al cliente, basado en un sentimiento de “experiencia única al entrar en una estación de servicio del grupo. La capacitación tuvo una parte teórica y una parte práctica con juegos de roles para ser evaluados. El contenido utilizado en esta capacitación estaba dirigido a las tiendas, es decir, a los productos que en ella se ofertan y a los menús. Se realizaron más de 18 capacitaciones en la red de estaciones de las marcas PRIO y Shell, para impulsar las ventas sugeridas, con especial enfoque en el nuevo producto: ECO DIESEL.

A raíz de la decisión estratégica de PRIO de lanzar el producto ECO DIESEL, la Escuela PRIO creó, desde cero, un curso interno de ECO DIESEL para gasolineras y áreas de servicio. Esta acción se llevó a cabo entre 876 personas, invirtiendo 1.689 horas de formación en el producto.

Con esta iniciativa creemos que hemos conseguido un alineamiento general en la estrategia de PRIO y una conciencia individual de la contribución de cada persona a esta transición energética.

2. Área conductual: el año 2023 está marcado por varias acciones de desarrollo personal (23 acciones) como inteligencia emocional, manejo del estrés, gestión del tiempo, formación en asertividad, comunicación, resiliencia y gestión del cambio, como retroalimentación, liderazgo de equipos, entre otras.
3. TI desde la perspectiva del usuario: comenzamos a invertir en áreas y herramientas tecnológicas que permitan optimizar y proteger los procesos internos de PRIO, como ciberseguridad, cajas fuertes digitales, powerbi nivel 1, powerbi nivel 2 y excel.
4. Idiomas: hemos desarrollado varios cursos intensivos presenciales en inglés y español para nuestros empleados. Finalizamos el año con 8 acciones de idiomas intensivos.

Plataforma de Adquisición de Competencias: Escola PRIO

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

El año 2023 estuvo marcado por una mejora significativa en el proceso de gestión de la formación. Toda la información relacionada con el plan de capacitación del grupo, equipos, manejo de presupuesto y kpis del área, fue colocada en powerbi.

Powerbi es una herramienta que transforma datos en elementos visuales, con herramientas avanzadas de análisis de datos, capacidades de inteligencia artificial, promoviendo la creación de informes de una manera más fácil y visual.

URUGUAY

Con la implementación en el 2022 del DISA Talenta, y la realización de las correspondientes evaluaciones de competencias y objetivos a todo el equipo, se logró identificar los principales “gaps” en las competencias de todos los colaboradores, detallando los aspectos a mejorar y destacar de cada uno y proponiendo un plan de desarrollo para quien corresponda. Tomando los resultados del Talenta como principal insumo, y sumado a las sugerencias y necesidades de cada sector, el área de Personas diseña un plan de formación para DISA Uruguay en el 2023. Este plan de formación se desarrolló de manera virtual y presencial, además del apoyo en el Campus DISA para aquellas formaciones que se incluyeron en dicha herramienta.

Este plan desarrollado e implementado en el 2023, trabajó competencias personales, grupales y alcanzó un total de 5.099 horas, un 9% por encima del 2022, teniendo cada colaborador un promedio de 29,5 horas de formación.

URUGUAY formación

Número total de horas de formación según clasificación profesional	2023	2022
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	1.541	1.353
Resto de la plantilla	3.558	3.322
Total	5.099	4.675
Horas de media de formación por empleado/a	29,50	28,68

3.6. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

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

ESPAÑA

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

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

Desde enero de 2020 hasta la actualidad, se han aprobado 14 Planes de Igualdad, los cuales han sido negociados por los representantes de la Empresa, representantes de las personas trabajadoras y agentes sociales correspondientes. Destacando que, en el caso de las empresas del sector de estaciones de servicio, tanto para la empresa de Explotación de Estaciones de Servicio, como para Prodalca España se ha aprobado el 2º Plan de Igualdad.

Los Planes de Igualdad aprobados hasta la fecha son:

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

14. I Plan de Igualdad de Gas y Progreso

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

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

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

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

PORTUGAL

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

URUGUAY

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

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

3.7.ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

(2-25,405-1)

ESPAÑA

El Grupo DISA actúa convencido de que la diversidad enriquece, por lo que continúa incluyendo en su equipo a personas con capacidades diferentes. En 2023, DISA España cuenta con 122 personas con discapacidad en nuestro equipo, un 3,3 % sobre la plantilla total con el que continuamos superando el mínimo establecido por la Ley General de Discapacidad (LGD) (*Real Decreto 1/2013, Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de inclusión social.*)

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 cuarta edición del curso de Expendedor-a/Vendedor-a de estaciones de servicio. Esta formación está dirigida a personas en riesgo de exclusión social y busca capacitar a estos perfiles para trabajar en las estaciones, ayudándoles así a encontrar nuevas oportunidades de incorporación al mercado de trabajo.

La formación consta de una parte teórica y otra práctica. Precisamente, es en esta última en la que interviene DISA, permitiendo al alumnado realizar 40 horas de prácticas en 15 de nuestras estaciones de Tenerife, Gran Canaria y, como novedad, Madrid. El equipo de cada estación juega un papel esencial en esta fase y es que son sus integrantes quienes, con actitud colaboradora, comparten sus conocimientos y dedican parte de su jornada a mostrar al alumnado el día a día de la estación.

Han participado 15 personas en este 2023, resultando 5 las que se han incorporado a la bolsa de empleo. De éstas, cuatro ya están trabajando en DISA.

Esto es posible gracias a todas las áreas del Grupo implicadas en el desarrollo de esta iniciativa, que se enmarca en el 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	2023	2022
Empleados/as totales con alguna discapacidad	122	120
Cargos directivos	1	1
Mandos intermedios	9	9
Resto de la plantilla	112	110

PORTUGAL

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 o 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 o donaciones, como, por ejemplo: ayuda para Bomberos Voluntarios, colaboración con el Municipio de Ílhavo.

En cuanto a la contratación, PRIO cuenta con varias áreas profesionales, lo que en ningún caso impide que puedan ser ejercidas por personas con una discapacidad asociada igual o superior al 60%. Además, seguimos trabajando con el Centro de Rehabilitación de Vila Nova de Gaia, ofreciendo prácticas a personas con discapacidad, tratando de promover este colectivo, acorde a la Ley General de Discapacidad (LGD) (*Real Decreto 4/2019*), *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de inclusión social.*)

(405-1b)

Empleados/as con discapacidad por clasificación profesional	2023	2022
Empleados/as totales con alguna discapacidad	12	13
Cargos directivos	-	-
Mandos intermedios	1	1
Resto de la plantilla	11	12

URUGUAY

En DISA Uruguay, en 2023 no ha habido personas con discapacidad incorporadas en plantilla, se está empezando a evaluar su incorporación, acorde a la Ley nº 19.691 (Promoción del Trabajo Para Personas con Discapacidad).

4. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

(3-3)

ESPAÑA

DISA aplica los principios de 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 una serie de acciones relativas a derechos humanos.

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

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 el mismo. El Código de Ética y Conducta del Grupo DISA está accesible en la web corporativa para consulta e información pública, mejorando la transparencia del Grupo y aumentando la seguridad jurídica de las relaciones económicas y sociales del Grupo con el entorno. [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", está incluido el Código de Ética y Conducta. El área de formación de Personas y Organización dispone de píldoras formativas que cubren este punto, a través del Campus DISA.

(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:

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

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

El Canal de Denuncias de DISA cumple los términos de la nueva Ley de Protección de Informantes, aprobada en febrero [del año 2023](#).

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

Número de denuncias/Año	Nuevas	Cerrada	Descartada	En curso (*)	Total
2023	-	65	20	4	89
2022	-	65	15	18	98
2021	5	84	14	6	109
2020	2	79	19	10	110

(*) a 31 de Dic de cada año

Las denuncias que figuran como:

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

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

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

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

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

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

PORTUGAL

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

PRIO, desde noviembre de 2023, está plenamente adherida al código de ética y conducta de DISA Corporación.

Para mejorar la coherencia dentro del Grupo en esta materia, tanto los negocios y servicios de [Portugal](#) como de [Uruguay](#) están en fase de integración dentro del Modelo de Cumplimiento Penal de DISA Corporación, como filiales de la misma. Este proceso estará concluido en el ejercicio 2024.

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.

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

URUGUAY

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

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

DISA Uruguay promueve la igualdad de trato y la no discriminación de todos los clientes, la prestación de un servicio de calidad y una actuación llevada a cabo siempre con eficacia, profesionalismo, diligencia y neutralidad, velando por la seguridad y salud de todos sus colaboradores, y por el cuidado del medio ambiente. DISA Uruguay dispone con un Sistema de Gestión Integrada, que cuenta con certificados de acuerdo con nuestras auditorías internas y externas, certificadas bajo las Normas ISO 9001:2015; ISO 14001:2015; ISO 45001:2018 e ISO 50001:2018.

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

Proveedores

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

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

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

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

Prohibición del Acoso

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

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

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

Canal de Denuncias

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

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

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

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

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

(3-3, 2-26)

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

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

- 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 2023 se ha renovado el Certificado de Sistemas de Gestión de “Compliance Penal” UNE19601 ([ya con el sello del ENAC](#)) y se ha revisado la certificación ISO 37001 de Sistema de Gestión Antisoborno.

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

(3-3)

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

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

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

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

(205-2)

2.157 personas han recibido en 2023 formación concreta sobre la política de anticorrupción que resulta de aplicación en el Grupo DISA con respecto a los 500 del año anterior. Este aumento es consecuencia de la actualización llevada a cabo sobre su contenido.

(205-3)

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

PORTUGAL

PRIIO tiene como uno de sus objetivos el cumplimiento con lo establecido en la legislación aplicable en Portugal para estas materias, no habiendo recibido ninguna denuncia por el incumplimiento de estas normas.

URUGUAY

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

DISA Uruguay no ha recibido ninguna denuncia por el incumplimiento de estas normas.

5.2. APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

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

Desde hace doce años, el Grupo DISA ha apostado por dar forma a una Responsabilidad Social Corporativa seria, comprometida y con una fuerte vocación de servicio a través de Fundación DISA. De esta forma, la Fundación DISA ha experimentado un continuo crecimiento y profesionalización trabajando para dar vida a proyectos y colaboraciones que contribuyan a una mejora y transformación real del entorno en el que desarrolla su actividad. La aportación del Grupo a la Fundación fue de 2.750.000 euros en el ejercicio 2023.

6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

6.1.IMPACTO DE LA ACTIVIDAD EN LA SOCIEDAD

(3-3)

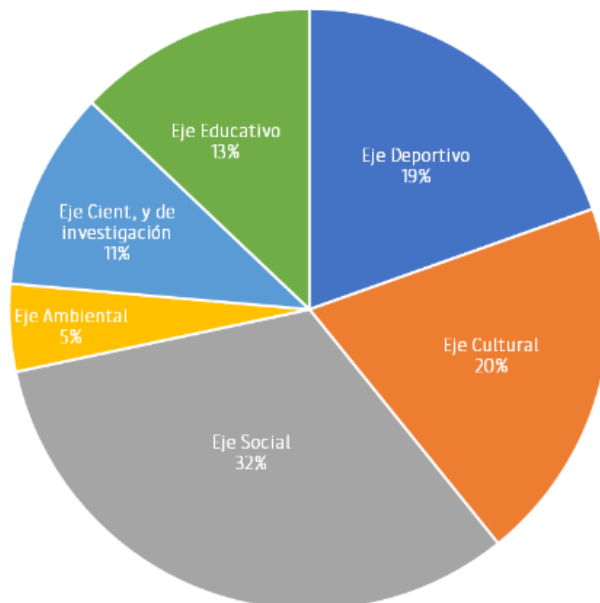
Fundación DISA ESPAÑA

La Fundación DISA, constituida en febrero del 2011, suma ya 12 años de actividad, trabajando con la firme vocación de contribuir a la mejora de su entorno. Una misión que desarrolla desde la creación de una importante red de alianzas (ODS: Objetivo de Desarrollo Sostenible 17), que la acompañan en su camino para contribuir a la mejora de los colectivos más necesitados. Red de alianzas que crece y que se consolida cada año, gracias a la cual la Fundación pudo desarrollar más de 119 proyectos a lo largo del 2023.

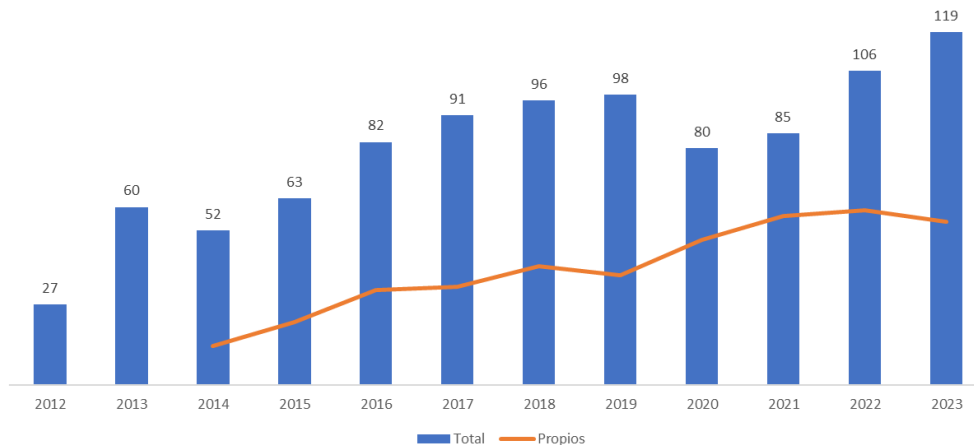
Esta entidad es la materialización del compromiso del Grupo DISA con el entorno en el que nació hace más de nueve décadas; compromiso que va más allá de la responsabilidad social corporativa por tratarse de una entidad que nace con vocación de continuidad y crecimiento continuado, algo que se pone de manifiesto en la aportación económica creciente que el Grupo, único donante monetario de la Fundación, realiza año tras año.

En el 2023, la Fundación DISA recibió del Grupo una aportación económica de 2.750.000 euros que, junto con las aportaciones no dinerarias, posibilitaron la ejecución de 45 nuevos con respecto al año anterior. Esta aportación supone más de 22 millones de euros acumulados desde el 2011.

De los proyectos ejecutados, un año más, los que consumen una mayor parte del presupuesto son aquellos vinculados al área social de la Fundación (32%), tal y como se muestra en el gráfico recogido a continuación. A través de este eje, se colabora con entidades del tercer sector que atienden a colectivos vulnerables, centrando un parte importante de los esfuerzos en aquellas que atienden a la infancia y/o a las personas con discapacidad (ODS 1, 2, 3, 4, 5, 10 11, 16).



Evolución del número de proyectos



En el 2023, se ha seguido trabajando con la vocación de crear proyectos propios, ya que son éstos los que posibilitan dar respuesta de forma ágil y eficaz a las necesidades cambiantes del entorno de la Fundación y de los colectivos para los que trabaja.

A grandes rasgos, las líneas maestras que se siguieron en el año 2023 en las distintas áreas de trabajo de la Fundación fueron las siguientes:

- **Área deportiva (ODS 4, 16, 17).** Las dos principales líneas de trabajo en esta área fueron:
 - o **Deporte como fuente de educación en valores:** a través de proyectos gestionados de la mano de entidades de referencia como el Comité Olímpico Español, federaciones deportivas y grandes clubes, se han trabajado de forma directa con menores, familias, entrenadores, etc. con el firme objetivo de contribuir a reafirmar el deporte como fuente de educación, salud y buena convivencia.
 - o **Deporte inclusivo:** multitud de proyectos y colaboraciones orientadas a aumentar las posibilidades y recursos disponibles para que las personas con discapacidad desarrollen hábitos deportivos, así como se inicien en el ámbito de la competición. Asimismo, de la mano del Comité Paralímpico español, se realiza un especial esfuerzo por formar a profesorado de educación física de toda Canarias para hagan sus sesiones inclusivas.
- **Área cultural (ODS 4, 11, 17):** La Fundación ejecuta los proyectos del área cultural con la premisa de que contribuyan a acercar la cultura a todos los colectivos con especial incidencia sobre el público escolar y familiar, así como entre los colectivos más vulnerables.
- **Área social (ODS 1, 2, 3, 4, 5, 10, 11, 16, 17):** Apoyando o desarrollando de forma directa proyectos destinados a los colectivos más vulnerables y con necesidades especiales. En esta área se engloban las acciones vinculadas a situaciones de emergencia inmediata, como las derivadas de la crisis migratoria que padece Canarias.
- **Área ambiental (ODS 4, 6, 7, 12, 14, 17):** dando forma a proyectos que contribuyan a la sensibilización del público escolar y general, en especial en lo que a las energías renovables o las vocaciones científicas vinculadas al conocimiento y protección del medio natural se refiere.
- **Área científica y de investigación (ODS 3, 4, 17):** apoyando la consolidación del tejido investigador de Canarias, así como apostando por proyectos que contribuyan al fomento de las vocaciones científicas entre los escolares de las islas.
- **Área educativa (ODS 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 16, 17):** mediante iniciativas orientadas de forma directa a la comunidad educativa entendida en su sentido más amplio, con la vocación de aportar herramientas y metodologías innovadoras que contribuyan a la mejora de la enseñanza, así como a la detección y prevención de situaciones de riesgo para los menores.

	Total proyectos	Proyectos propios	Proyectos Nuevos	ODS que desarrollan
Área deportiva	20	14	2	4, 16, 17
Área Cultural	31	13	13	4, 11, 17
Área Social	38	16	13	1, 2, 3, 4, 5, 10, 11, 16, 17
Área Ambiental	3	2	1	4, 6, 7, 12, 14, 17
Área científica y de investigación	6	1	5	3, 4, 17
Área educativa	21	9	11	3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 16, 17

En la Fundación DISA, la agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, son considerados como referencia, hilo conductor y sobre todo como rumbo hacia los que dirigir los esfuerzos realizados. Es por ello, que una parte muy importante de los proyectos desarrollados está ligada a alguno de los ODS y sus metas de ejecución tal y como queda reflejado en la tabla superior.

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 16 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:

- 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 2023 un grupo de empleados pasó una jornada de voluntariado ayudando a mejorar las condiciones de un Hogar Infantil Residencial.

- Apoyo con combustible en el Banco de Alimentos Contra el Hambre.

- En Navidad, y gracias a nuestra colaboración con una de las radios más escuchadas de Portugal, Rádio Comercial, donamos 100 € en vales de combustible a 5 asociaciones sin ánimo de lucro (Just a Change, Nariz Vermelho, Acreditar, Associação Salvador y Crescer).

- Realizamos una campaña Celebración navideña titulada “Una nota de los abuelos” comunicada en puntos de venta, redes sociales, YouTube y prensa, enfocada en la importancia de estar cerca en familia durante todo el año. (enviando materiales).

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:

- 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.

URUGUAY

Durante el 2023 la Fundación DISA en Uruguay centro sus actividades en consolidar su primer proyecto: la Escuelita de Fútbol Fundación DISA. La Escuelita es un proyecto implementado y desarrollado 100% por la Fundación, y está orientada a niñas y niños entre 6 y 12 años. Esta Escuelita se encuentra en un barrio de bajos recursos de la ciudad de Montevideo (Villa Española), es gratuita y funciona durante todo el año. Su objetivo es generar un ámbito de inclusión, equidad y formación ciudadana, además de ayudar al desarrollo integral del niño en sus aspectos motrices, psicológicos y sociales.

Por otra parte, desde DISA Uruguay continuamos con el apoyo al proyecto de la Fundación Teletón. Dicha Fundación fue constituida con el fin de crear, poner en funcionamiento y mantener centros de rehabilitación pediátrica al alcance de todo el país. El objetivo técnico de los mismos es la rehabilitación integral del niño y joven (hasta 18 años) portador de una discapacidad de origen neuro-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 2023 se recolectaron un total de 98.973€ aproximadamente entre clientes y Estaciones de Servicio, siendo 14.139 € lo directamente aportado por DISA Montevideo S.A.

6.2. ACCIONES DE ASOCIACIÓN Y PATROCINIO

Colaboración y patrocinios de DISA

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

ESPAÑA

El año 2023 sigue su curso habitual en cuanto a los patrocinios, siendo el segundo año consecutivo tras la vuelta a la normalidad en las acciones de marketing.

Durante esta temporada, el Grupo DISA continúa con el foco en el apoyo al deporte canario, y en particular al deporte femenino.

DISA mantiene su colaboración con los principales equipos masculinos y femeninos de fútbol, baloncesto, deporte autóctono, vóley y por supuesto, el motor.

Fútbol y baloncesto

Cabe destacar la continuidad de los patrocinios de los dos equipos de baloncesto canarios que juegan en la ACB: el Club Baloncesto Herbalife Gran Canaria y el Lenovo Tenerife (CB Canarias), así como los de la UD Las Palmas, equipo que ha conseguido el ascenso a Primera División en 2023, el CD Tenerife y el UD Costa Adeje.

Los abonados de estos equipos siguen disfrutando a través de la aplicación Mi energía DISA de las ventajas al repostar en la red de estaciones de servicio, abanderada con las marcas DISA y Shell.

Motor

El automovilismo, uno de los deportes con mayor afición en las Islas Canarias en la modalidad de rallies, sigue siendo una de las principales apuestas de la compañía, que mantiene su acuerdo con el equipo DISA Copi Sport, en el que Enrique Cruz y Yeray Mujica siguen dominando en el campeonato autonómico de rallies de asfalto y la piloto Raquel Acosta encabezando su equipo femenino.

En relación a esta disciplina, la promoción Escuela de Pilotos Tu Club DISA Copi Sport continúa siendo por excelencia el programa de formación de nuevos pilotos, en el que todos los socios y socias de Tu Club DISA tienen una oportunidad para cumplir el sueño de ser piloto o pilota de rallies en uno de los mejores equipos de competición a nivel nacional: el equipo DISA Copi Sport.

La mecánica de esta promoción está formada por dos fases de clasificación, la primera de ellas consiste en la captación de puntos a través de los consumos en nuestras estaciones de servicio y la segunda se celebra cada año con la Fiesta del Motor, donde los semifinalistas deben superar una serie de pruebas de conducción y teoría que son evaluadas por el equipo de DISA y de DISA Copi Sport.

Aportando visibilidad al deporte femenino

Además del equipo femenino del motor, DISA continúa colaborando con otras disciplinas deportivas como el fútbol femenino, a través de su patrocinio al Costa Adeje Tenerife, que sigue militando en la primera división nacional de fútbol femenino; el baloncesto con los clubes de baloncesto CB Clarinos y CB Islas Canarias; y el vóley a través del Club Vóley Haris, posicionado en la súper liga femenina 1 de vóley.

Respecto a los eventos deportivos que actúan como motores económicos en Canarias, este 2023 DISA ha vuelto a patrocinar el Torneo Internacional de Tenis Femenino ITF, que sitúa a las islas en el mapa mundial

del deporte de élite; y la tradicional Carrera de Empresas, una carrera multitudinaria que reúne a más de 400 empresas del archipiélago.

Deportes autóctonos

El equipo DISA Roque Nublo de Vela Latina y la Liga DISA Gobierno de Canarias de Lucha Canaria siguen disputando sus competiciones con la imagen DISA presente; dos disciplinas deportivas con las que el Grupo comparte, además de su origen, valores como el esfuerzo, la superación personal, la constancia o el trabajo en equipo.

PORTUGAL

En 2023, retomamos prácticamente todos los eventos apoyando la marca PRIO. Mantuvimos nuestro apoyo al Surf y al Fútbol y volvimos a la música con la iniciativa “Like a Bus” (https://www.prio.pt/pt/prio-like-a-bus-da-boleia-a-90-festivaleiros-para-festivais-de-verao_236.html?idb=494).

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 y la Liga de Fútbol, 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 11 años, disfrutando de publicidad en los estadios y entradas para los partidos.

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

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

Surf

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

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

En 2023, reforzamos nuestro apoyo a la 3ª edición de PRIO Softboard Heroes, con 15.000 euros de apoyo a 4 asociaciones y un aumento del premio del 22% respecto a 2022. Este evento solidario que tiene el objetivo de promover y contribuir a un conjunto de asociaciones sin fines de lucro, a través de una competición de surf original y divertida. Cuenta con un grupo de los mejores surfistas nacionales y varios

invitados, quienes compitieron entre ellos para poder recaudar la mayor cantidad de dinero para una de las cuatro asociaciones que cada una representaba.

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

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

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

En 2023, además de apoyar a Yolanda Hopkins, comenzamos a apoyar al surfista Bruno Amado, más conocido como Bubas. Una joven promesa del surf nacional.

Música

Después de que en 2019 obtuviéramos el premio a la “Mejor Activación de Marca” en los Iberian Festival Awards, en 2020 y 2021 tuvimos que aparcar el autobús por la pandemia del Covid-19. Desde 2022, volvimos a la carretera con “Like a Bus” como una forma de acercarnos a un target más joven que serán los consumidores del futuro y fidelizarlos ahora. En 2023, también ganamos los premios Iberian Festival Awards en la categoría de mejor Activación de Marca en 2022.

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

“PRIO Like a Bus” es una activación que, en 2023, brindó una experiencia muy especial a 90 jóvenes asistentes al festival, “captados” a través de un pasatiempo en las redes sociales. Además del viaje de ida y vuelta a los festivales Sumol Summer Fest, Super Bock Super Rock y Meo Sudoeste, en un autobús completamente diferente, los ganadores recibieron entradas para todos los días del festival, pases de camping, kits de asistente al festival e incluso una visita guiada al backstage y camerino acompañados de los artistas colaboradores de la iniciativa.

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

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

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.

Desde Fundación DISA Uruguay, no se cuenta con asociaciones o patrocinios, dado que el proyecto principal en el país es una Escuelita de Fútbol autogestionada, ya comentado en el capítulo anterior.

6.3. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

(204-1)

Gestión y control de proveedores

ESPAÑA

En el año 2023, DISA en España tuvo 4.057 proveedores activos de los que 3.899 son locales, lo que representa, en términos relativos el 96% del total. En 2022, los proveedores locales ascendían a 3.804, lo que representa un crecimiento del 10% en el ejercicio 2023, con 95 proveedores locales más.

El volumen de negocio con proveedores locales, como parte del compromiso de DISA con el desarrollo local, continúa siendo del 99%.

El Grupo DISA cuenta con implantación territorial en toda España, debido a la alta dispersión geográfica de sus 506 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.

PORTUGAL

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

URUGUAY

DISA Uruguay cuenta con 1.775 proveedores activos, considerando a DISA Montevideo y MisuroL Para el caso de DISA Montevideo, se consideran como activos aquellos proveedores (1.325) con los cuales la compañía ha operado en los últimos 5 años.

Para el caso de MISUROL son todos proveedores locales (450) con los que la empresa opera desde el 2010.

Al 2023 los proveedores locales son 1.717, lo que representa, en términos relativos, un 97 % del total de proveedores.

Durante el 2023 fueron dados de alta 227 proveedores, lo que representa un aumento del 13% respecto a los últimos 5 años.

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

Gestión y control de compras

ESPAÑA

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

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

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

el cargo que ha de tener el aprobador de la compra en base al importe de la misma (Responsable, Jefe, Director y Consejero Delegado/Dpto. Compras)

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

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

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

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 2023 se está trabajando para homogeneizar con los procedimientos establecidos para el Grupo, pero sin resultado finalizado.

URUGUAY

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

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

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

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

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

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

Generación de Instrumento Contractual

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

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

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

Control y Archivo del Instrumento Contractual

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

DEFINICION DE PROVEEDORES

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

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.

(3-3, 308-1)

Cadena de suministro

ESPAÑA

DISA cuenta con un procedimiento de Homologación de Proveedores que vela por identificar y evaluar los riesgos de la cadena de suministros asociados a proveedores, para aumentar la confianza en los procesos de las compras, considerando criterios financieros y no financieros orientados a la sostenibilidad de los negocios (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.

Identificamos los principales riesgos de la cadena de suministros mediante la aplicación del proceso de Homologación. En él los proveedores acreditan Criterios Generales (experiencia, responsabilidad, laboral, clientes, garantía), Sistemas de Gestión (calidad, prevención de riesgos, medio ambiente y RSC), Criterios Financieros (solvencia) y el Nivel de Dependencia (de DISA)

El procedimiento de Homologación de Proveedores se formuló durante el ejercicio 2018 y el primer ejercicio en el que resultó de aplicación plena para todas las operaciones de compra y contratación de servicios fue en 2020. Progresivamente se ha aplicado el procedimiento a nuevos proveedores y a proveedores existentes debido a su transversalidad, volumen de negocio, su impacto en el desarrollo de nuevos negocios, su carácter crítico en la cadena de suministro, etc.

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

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

(414-1)

El 44% de proveedores principales ha sido sometido al procedimiento de homologación de proveedores. Todos los proveedores que han sido homologados deben cumplimentar y acreditar mediante certificados su Sistema de Gestión de Medio Ambiente, siendo este uno de los criterios del Cuestionario de Homologación.

En total han sido homologados 63 proveedores del Grupo DISA. De ellos, 5 lo han sido durante el año 2023. Todos los proveedores que han sido homologados deben cumplimentar y acreditar mediante certificados su Sistema de Gestión RSC, siendo este uno de los criterios del Cuestionario de Homologación. En cuanto a la ciberseguridad y la protección de datos, 8 proveedores han sido homologados en DISA.

(308-2)

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

1º En el área de Mantenimiento de Retail, se ha detectado la emisión gases HFC y se ha establecido el plan de mejora con una campaña de eliminación del refrigerante R22 y solicitud de permisos de vertido y control de los mismos.

(414-2)

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

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 2023 se ha estado trabajando para homogeneizar con los procedimientos establecidos para el Grupo, pero aún sin resultado finalizado.

(308-1)

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 2024, trabajar en la ampliación del Procedimiento de Evaluación de Proveedores, tratando de incorporar la misma metodología y criterios de Casa Matriz tales como criterios de elección de proveedores, de acuerdo a sus Políticas ambientales, de Responsabilidad laboral y de derechos humanos mediante la implementación de un Portal de Proveedores a través de la WEB con el objetivo de optimizar la relación con los mismos en todos los aspectos.

Estamos terminando la automatización de inicio e intercambio de información del proceso licitatorio entre DISA y los proveedores con el flujograma electrónico (Workflow), esto implicará una mejora en el archivo de información y reducción sustancial de correos y papeles.

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 2023, los laboratorios de DISA realizaron 9.539 ensayos de calidad en gasóleos y gasolinas, además de otros 274 de GLP. En total, 9.813 (289 menos que en 2022). Esta disminución deriva del descenso del número de operaciones de buques, puesto que el grueso de producto que llega al Puerto de Salinetas es por importación.

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 45001:2018), y desde diciembre de 2018 cuenta con la certificación SQAS (Safety and Quality Assessment Systems) del Consejo Europeo de la Industria Química (CEFIC), que ratifica nuestro compromiso con la Calidad, Seguridad y Medio Ambiente. Como novedad en el año 2023, DISA ha implantado y certificado la ISO 39001:2012 en Seguridad Vial.

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

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

Sistemas de reclamación y quejas

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

ESPAÑA

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

El Grupo DISA considera que las reclamaciones deben gestionarse de una forma rápida y eficaz, facilitando a la clientela el mayor número de canales posibles para comunicarlás, en especial los siguientes:

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

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

Nuestro compromiso de gestión es el siguiente:

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

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

Concretamente, en el año 2023 se recibieron un total de 1.457 reclamaciones y quejas. En el año 2022, se recibieron un total de 1.483 reclamaciones, lo que significa una disminución del 1,8% respecto al ejercicio anterior.

De las quejas y reclamaciones recibidas en el año 2023, un total de 1.114 (76,5%) se concentran en operaciones de las estaciones de servicio. En términos relativos, sólo se registraron reclamaciones en el 0,002% del número total de **operaciones de venta realizadas en este negocio**.

Del total de las reclamaciones/quejas recibidas en 2023 en las que constaban los datos de contacto para la remisión de respuesta por parte de DISA, a la fecha de emisión de este informe, se han cerrado el 100%. De las 1.457 reclamaciones registradas, solo 67 no aportaron datos de contacto para el envío de respuesta.

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 2023, se presentaron 7 reclamaciones (6 menos que en 2022), por el canal denuncia todas ellas cerradas.

PORTUGAL

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

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

El departamento QSA de Prio analiza las denuncias formalizadas en el libro de denuncias, incluyendo diversos temas como infraestructura, servicio, auto medición, entre otros. PRIO registró un total de 521 denuncias. De estas quejas, un total de 28 quejas fueron aceptadas (un 5%).

Disa tuvo un total de 40 denuncias, de las cuales 3 fueron aceptadas (un 8%).

Además de estas quejas formalizadas en el libro de quejas de gasolineras, también se registraron 66 clientes de transportes pesado, siendo atendidas 22 (un 33%).

URUGUAY

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

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

El canal por donde pueden recibirse las reclamaciones/quejas de clientes es directamente en el área de Gestión Comercial, por la web de DISA URUGUAY, al e-mail uruquay@disagrupo.uy o por la web de DISA ESPAÑA.

En el caso de que el Reclamo /Queja no sea recibida por el área de Gestión Comercial, cualquier persona que detecte el mismo, debe comunicarlo vía mail a la anterior y al Representante de la Dirección en forma inmediata. Luego, el Representante de la Dirección se pone en contacto con el cliente para tomar conocimiento del mismo y tramitar la reclamación en el sistema ENAXIS.

Contacto final con el cliente y evaluación de la conformidad:

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

Si el cliente no está conforme con las acciones inmediatas, se evalúa tomar nuevas medidas.

El Asesor Comercial se comunica con el cliente para comunicar, comentando las nuevas acciones. Esta comunicación se realizará antes de los 7 días desde que intentó cerrar el reclamo.

En el ejercicio 2023 se registraron 10 reclamaciones; 2 de ellas eran de EESS operadas por DISA, MISUROL 1 y MISUROL 3.

Del total de las reclamaciones/quejas recibidas en 2023, a la fecha, se han cerrado el 100%.

6.5. INFORMACIÓN FISCAL

(207-1)

En los ejercicios 2023 y 2022, los beneficios atribuidos a la sociedad dominante fueron de 174 millones de euros y 166 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 2023, la contribución a la financiación pública a través de tributos y cotizaciones a la seguridad social del Grupo DISA, sin considerar el efecto del subgrupo Damm, sigue concentrándose principalmente en España, donde superó los 900 millones de euros. Concretamente, cerca de 896 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 34 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 2023 por las sociedades que forman parte del Grupo DISA en España, esta cifra presenta una minoración del 11% respecto a 2022, pasando de 1.011 millones de euros a 896 millones. La disminución está directamente vinculada con la estabilización de los precios, tras dos años de significativas variaciones derivadas de la situación internacional en Europa, así como con una leve caída de volúmenes de combustible vendidos. De los 896 millones de euros tributados, 327 corresponden a la recaudación por la imposición indirecta sobre el consumo (IGIC, IVA y similares) y 520 millones al Impuesto Especial sobre Hidrocarburos.

Adicionalmente, se muestran datos idénticos relativos a la actividad de las sociedades del Grupo DISA en Portugal y Uruguay.

ESPAÑA

Balance Fiscal: importes ingresados en el ejercicio 2023	Miles de euros
Impuesto Especial Combustibles	519.849
IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES	25.894
CUOTAS SEGURIDAD SOCIAL (cuota empresa+trabajador)	33.795
IRPF (empleados y profesionales)	14.326
IBI y otros impuestos locales	4.038
IRPF, IRNR e IS (otras retenciones)	4.724
Impuesto sobre el Valor de la Producción de Energía Eléctrica (IVPEE)	-
TOTAL COSTE POR PAGO DE IMPUESTOS Y SEGURIDAD SOCIAL	602.627
% s/Cifra de Negocios	21,56%
Saldo neto de IVA ingresado en Hacienda	311.837
Exacción combustibles Canarias	6.941
Saldo neto de IGIC ingresado en Hacienda	6.357
Otros Impuestos Especiales (gas natural y electricidad)	1.782
Otros tributos	43
TOTAL CONTRIBUCIÓN GRUPO DISA A INGRESOS FISCALES Y SEGURIDAD SOCIAL	929.587

(201-1,201-4)

	2023	2022
Impuesto sobre beneficios pagados (miles de euros)	25.894	47.828

	2023	2022
Subvenciones públicas recibidas (miles de euros)	73	1.633

PORTUGAL

Balance Fiscal: importes ingresados en el ejercicio 2023	Miles de euros
Impuesto Especial Combustibles	283.888
Impuesto sobre Sociedades	11.665
Cuota Seguridad Social	5.897
IRPF (empleados y profesionales)	4.186
Impuesto Municipal de Bienes Inmuebles (IMI)	159
IRPF, IRNR e IS (otras retenciones)	0
Impuesto sobre el Valor de la Producción de Energía Eléctrica (IVPEE)	12
Total coste por pago de impuestos y seguridad social	305.809
% s/Cifra de Negocios	20,57%
Saldo neto de IVA ingresado en Hacienda	161.741
Contribución Extraordinaria del Sector Energético (CSE)	390
Total contribución grupo DISA a ingresos fiscales y seguridad social	467.939

URUGUAY

Balance Fiscal: importes ingresados en el ejercicio 2023	Miles de euros
Impuesto Especial Combustibles (Imesi + URSEA)	1.883
Impuesto sobre Sociedades (IRAE)	24
Cuota Seguridad Social (cuota empresa)	617
IRPF (empleados y profesionales)	859
Cuota seguridad social (cuota trabajadores)	762
IBI y otros impuestos locales (Contribuciones inmobiliarias, patentes, tributos, etc)	126
IRPF, IRNR e IS (irae), otras retenciones	65
Total coste por pago de impuestos y seguridad social	4.337
% s/Cifra de Negocios	
Saldo neto de IVA ingresado en Hacienda	969
Otros tributos (Impuesto al Patrimonio)	222
Total contribución grupo DISA a ingresos fiscales y seguridad social	5.528

	2023
Impuesto sobre beneficios pagados (miles de euros)	24

	2023
Subvenciones públicas recibidas (miles de euros)	-

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

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones	
MODELO DE NEGOCIO				
Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-6	1. Modelo de negocio. 1.1. Sociedades y productos 1.2. Clientes y mercados	
		GRI 2-1	1. Modelo de negocio 1.1. Sociedades y productos 1.2. Clientes y Mercados	
		GRI 2-22	1. Modelo de negocio 1.4. Objetivos y estrategias	
		GRI 2-23	1. Modelo de negocio 1.5. Valores y principios	
		GRI 2-9	1. Modelo de negocio 1.6. Gobierno corporativo	
		GRI 2-23, 2-12, 201-2	1. Modelo de negocio 1.7. Impactos, riesgos y oportunidades principales	
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3	2. Información sobre cuestiones ambientales 2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-23	1.7 Impactos, riesgos y oportunidades	
		GRI 2-12	1.7 Impactos, riesgos y oportunidades	
		GRI 201-2	1.7 Impactos, riesgos y oportunidades	
General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 2-12	2. Información sobre cuestiones ambientales	
		GRI 2-27	2. Información sobre cuestiones ambientales	

	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3	2. Información sobre cuestiones ambientales 2.2. Economía Circular: prevención y gestión de residuos	
		GRI 2-12	2. Información sobre cuestiones ambientales	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 2-12	2. Información sobre cuestiones ambientales	
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 2-27	2. Información sobre cuestiones ambientales	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 3-3	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
		GRI 302-4	2.3.3 Energía	
		GRI 302-5	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
		GRI 305-7	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
		GRI 305-5	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación	
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3	2.3. Economía circular, prevención y gestión de residuos	
		GRI 306-2	2.3.1. Residuos	
Usos sostenibles de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1	2.4.1 Agua	
		GRI 3-3	2.4.2 Materias primas y materiales	
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	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	2.4.2. Materias primas y materiales	
		GRI 301-3	2.4.2. Materias primas y materiales	
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 2-6	2.4.3 Energía	
		GRI 302-1	2.4.3 Energía	
		GRI 3-3	2.4.3 Energía	
		GRI 302-3	2.4.3 Energía	
		GRI 302-4	2.4.3 Energía	
GRI 302-5	2.4.3 Energía			
Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1	2.1 Cambio Climático y otros tipos de contaminación 2.2.1. Huella de carbono	
		GRI 305-2	2.1 Cambio Climático y otros tipos de contaminación 2.2.1. Huella de carbono	
		GRI 305-3	2.1 Cambio Climático y otros	

			tipos de contaminación 2.2.1. Huella de carbono	
		GRI 3-3	2.1 Cambio climático y otros tipos de contaminación	
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 201-2	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación 2. Información sobre cuestiones ambientales	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	GRI 3-3	1.7 Impactos, riesgos y oportunidades	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3		
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1	2.4. Protección de la biodiversidad	
		GRI 304-2		

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL

Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-25, 3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
		GRI 2-19	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Se ha realizado un análisis de políticas general para la elaboración del Estado de Información no Financiera. Como beneficios sociales, tanto para los empleados/as de DISA a jornada completa como el resto pueden disfrutar de seguro de vida, seguro médico, cobertura por incapacidad o invalidez, baja por maternidad o paternidad, fondo de pensiones (sólo para empleados a jornada completa) y acciones (sólo para cargos Directivos).
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			Grupo DISA no considera ningún riesgo relevante en este aspecto.
		NO GRI	3.3 Salud y seguridad	Los riesgos y los procesos de personal son los incorporados en la prevención de riesgos laborales.
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7	3.1. Empleo 3.1.1. Ocupación	
		GRI 405-1b	3.1. Empleo 3.1.1. Ocupación	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	3.1. Empleo 3.1.1. Ocupación	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo	GRI 2-7	3.1. Empleo 3.1.1. Ocupación	

	parcial por sexo, edad y clasificación profesional			
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1b	3.1. Empleo 3.1.1. Ocupación	
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	3.1.2 Remuneraciones	
	Brecha Salarial	GRI 405-2	3.1.2 Remuneraciones	
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1	3.1.2 Remuneraciones	
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 2-19	3.1.2 Remuneraciones	
	Implantación de medidas de desconexión laboral	NO GRI	3.1.1. Ocupación 3.1.3 Políticas de desconexión laboral	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b)	3.7. Accesibilidad universal de personas con discapacidad	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 2-7	3.3.1 Ocupación	
		Cualitativo	3.2.1. Organización del tiempo de trabajo	
	Número de horas de absentismo	GRI 403-2	3.2.2. Absentismo	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3	3.2.3. Conciliación	
Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 3-3 GRI 2-25	3.3. Salud y Seguridad	
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2 GRI 403-9		
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-3 403-10		
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-30	3.4. Relaciones Sociales	Los temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos son aquellos establecidos en el convenio de la normativa vigente aplicable.
		GRI 403-4		
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	3.4. Relaciones Sociales	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4	3.4. Relaciones Sociales	Los temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos son aquellos establecidos en el convenio de la normativa vigente aplicable.
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3 GRI 2-25	3.5. Formación	
		GRI 404-2	3.5. Formación	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	3.5. Formación	
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	NO GRI	3.7. Accesibilidad universal de personas con discapacidad	Para promover la accesibilidad, los accesos a los puestos de trabajo están habilitados y acondicionados tal y como lo estipula la ley vigente.
		GRI 405-1	3.7. Accesibilidad universal de personas con discapacidad	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de	GRI 3-3	3.6. igualdad y no discriminación	

	oportunidades entre hombres y mujeres			
	Planes de igualdad	GRI 406-1	3.6. Igualdad y no discriminación	
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 404-2	3.5. Formación	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 2-23	3.6. Igualdad y no discriminación	
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 2-25	3.7. Accesibilidad universal de personas con discapacidad	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 406-1	3.6. Igualdad y no discriminación	

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	
		GRI 412-2		
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			Grupo DISA no considera ningún riesgo relevante en este aspecto.
				Grupo DISA no considera ningún riesgo relevante en este aspecto.
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 3-3	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	No se han recibido denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 3-3 GRI 406-1 GRI 411-1	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	No se han recibido denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	

INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3, 2-26	5.1. Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	Personal formado en políticas anticorrupción	
		GRI 205-2			
		GRI 205-3			
Principales Riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 205-3		La Compañía no ha considerado riesgo fuera de lo normal en este aspecto. Sin embargo, cuenta con mecanismos de prevención.	
				No se ha registrado ningún caso confirmado de corrupción en las sociedades que forman DISA.	
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3	5.1. Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales		
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3	5.1. Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales		
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 3-3			
		GRI 201-1 203-2	5.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		
		GRI 203-2			
GRI 415-1		La sociedad no realiza gastos en este aspecto			

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3	6.1. Impacto de la actividad en la sociedad 6.3. subcontratación y proveedores	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en			El Grupo no ha considerado ningún riesgo relevante en este aspecto.
				El Grupo no ha considerado ningún riesgo relevante en este aspecto.

	particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
		GRI 203-2		
		GRI 204-1	6.3 Subcontratación y proveedores	
		GRI 413-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
		GRI 413-2		El Grupo DISA no realiza actividades con impactos negativos significativos en las comunidades locales
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 203-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
		GRI 203-2		El Grupo no ha contabilizado los impactos económicos indirectos.
		GRI 413-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
		GRI 413-2		La organización no realiza operaciones con impactos negativos significativos en las comunidades locales
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 413-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28	6.2. Acciones de asociación y patrocinio		
	GRI 203-1 GRI 203-2	6.2. Acciones de asociación y patrocinio		
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3	6.3. Subcontratación y proveedores	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-1	6.3. Subcontratación y proveedores	Cadena de suministro.
		GRI 308-2	6.3. Subcontratación y proveedores	
		GRI 407-1		No se han identificado.
		GRI 409-1		No se han identificado.
		GRI 414-1	6.3. Subcontratación y proveedores	
		GRI 414-2		La sociedad no ha experimentado impactos sociales negativos en la cadena de suministro
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1	6.3. Subcontratación y proveedores	
		GRI 308-2		No ha habido impactos ambientales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas
	Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 416-1	6.4. Consumidores
GRI 416-2				No se contemplan casos de incumplimiento de salud y seguridad.
GRI 417-1			6.4. Consumidores	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		GRI 2-26	6.4.2. Sistemas de reclamación y quejas	
		GRI 418-1		
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-1	6.5 Información fiscal	
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4		
	Impuestos sobre beneficios pagados	NO GRI GRI 201-1		

ANEXO II: LISTADO CENTROS DE RABAJO

ESPAÑA

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
Disa Restauración y Ocio	DIRO	1º de Mayo	Las Palmas
Disa Corporación Petrol.	DICO	A. Rquez. López	Santa Cruz
Disa Holding Energético	DIHE	A. Rquez. López	Santa Cruz
Disa Restauración y Ocio	DIRO	A. Rquez. López	Santa Cruz
Disa Atención Cliente SLU	DITE	A. Rquez. López	Santa Cruz
Convenien Distribucion SL	CODI	Acorán	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Acorán	Santa Cruz
Disa Restauración y Ocio	DIRO	Arona	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Arrecife	Las Palmas
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Dacil	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Herbani	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Mencey	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Tinerfe	Santa Cruz
Disa La Palma, S.L.	LPAL	Breña Alta	Santa Cruz
Disa Gestión Log., S.L.	LTRA	Breña Alta	Santa Cruz
Disa La Palma, S.L.	LPAL	Breña Baja	Santa Cruz
Disa Restauración y Ocio	DIRO	Capitol	Las Palmas
Syocsa-Inarsa SA	CURS	CD El Galeón	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Chio	Santa Cruz
Convenien Distribucion SL	CODI	CODI CHIL	Las Palmas
Disa Gestión Log., S.L.	LTRA	Distribución	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. AGUILAR	Córdoba
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. 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. Alhaurin Torre	Málaga
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. ALMODOVAR	Córdoba
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. Archidona	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Armilla	Granada
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Arriaundi	Vizcaya
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Arroyo Leganes	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Arunda	Málaga
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. Badalotosa	Sevilla
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. 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. Bujalmore	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. 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
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S. CEE Caletillas	Santa Cruz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. CEE Cerillero	Asturias
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S. CEE Chill	Las Palmas
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 Góngo	Leon
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S. CEE La Delicias	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S. CEE La Pardilla	Las Palmas
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
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S. CEE Pto. La Luz	Las Palmas
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 Inglés	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 Denia	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. DIA Tona	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Disa Pto Ceuta	Ceuta
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S. Disa Teror	Las Palmas
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Dulcenombre Nor	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Dulcenombre Sur	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Ecija	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. El Corredor	Guadalajara
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. Encuentro	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Estepa	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Estepona	Málaga

Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. FAEMER	Córdoba
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Fiqueres	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
Prio Movilidad SLU	PMOV	E.S. FRESNO	Leon
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. Gualdalthorce	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. Illa Sabadel	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Illescas	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. IPONUBA	Córdoba
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 Heredad	Badajoz
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 RAMBLA	Córdoba
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. Montoro	Córdoba
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Moraleja	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Moraleja	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Muelle Dato	Ceuta
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Muquiro	Navarra
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Navalmoral	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 Forestal	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Parquesol	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Pedreque Norte	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Pedreque 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. Pozoblanco	Córdoba
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. Hiqueron	Málaga
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

Prio Movilidad SLU	PMOV	E.S. RUEDA	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. RUTE	Córdoba
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 Cristobal	Segovia
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. Santiqá	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. Valdemorillo	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. Vallecas	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. Vía Complutense	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Vilafranca	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Villaescusa	Cantabria
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
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S. Disa Aeroport TFS	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S. Disa Aeropuerto	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S. Disa Aqaete	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S. Disa Aqüimes	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 Balneario II	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 Bj. Gigantes	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S. Disa Bocabarranc	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S. Disa C Tequise	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 Granadilla	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 Aéroport	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 Teguique 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 Vequeta	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	El Goro - Telde	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	El Sauzal Trans	Santa Cruz

Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Firgas	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Fuerteventura	Las Palmas
Disa Fuerteventura, S.L.	LFUE	Fuerteventura	Las Palmas
Disa Gestión Log., S.L.	LTRA	Fuerteventura	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Granadilla	Santa Cruz
Disa Tenerife, S.L.	LTEN	Granadilla	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Guía	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Güimar	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Güimar	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Icod	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Ingenio	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	La Cuesta	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	La Esperanza	Santa Cruz
Disa Gomera, S.L.	LGOM	La Gomera	Santa Cruz
Disa Gestión Log., S.L.	LTRA	La Gomera	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	La Laguna	Santa Cruz
Disa Restauración y Ocio	DIRO	La Salle	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	La Vera	Santa Cruz
Disa Holding Energético	DIHE	Lab. Costa Sur	Santa Cruz
Disa Holding Energético	DIHE	Lab. Salinetas	Las Palmas
Disa La Palma, S.L.	LLAN	Lanzarote	Las Palmas
Disa Gestión Log., S.L.	LTRA	Lanzarote	Las Palmas
Disa Restauración y Ocio	DIRO	Las Chafiras	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Los Campitos	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Maspalomas	Las Palmas
Disa Tenerife, S.L.	LTEN	Melilla	Melilla
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Montañeta	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Nave La Hondura	Las Palmas
Syocsa-Inarsa & Fitness.	SYIF	Nexpor Telde	Las Palmas
Disa Energy S.L.U.	PELI	Of. Barcelona	Barcelona
DISA SUMINISTROS Y TRADIN	AGRU	Of. Barcelona	Barcelona
Disa Península SLU	DIPE	Of. Barcelona	Barcelona
DISA SUMINISTROS Y TRADIN	AGRU	Of. Fomento	Santa Cruz
Disa Energía Eléctrica	DIEL	Of. Fomento	Santa Cruz
Disa Servicios Energético	DIEN	Of. Fomento	Santa Cruz
Disa Gas S.A.U.	DIGA	Of. Fomento	Santa Cruz
Disa Holding Energético	DIHE	Of. Fomento	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	Of. Fomento	Santa Cruz
Disa Renovables	DINO	Of. Fomento	Santa Cruz
Disa O&M Renovables	DIOM	Of. Fomento	Santa Cruz
Disa Península SLU	DIPE	Of. Fomento	Santa Cruz
Disa Red de Serv. Petr.	DIRE	Of. Fomento	Santa Cruz
Gasificadora Regional Can	GARE	Of. Fomento	Santa Cruz

Disa Tenerife, S.L.	LTEN	Of. Fomento	Santa Cruz
Disa Corporación Petrol.	DICO	Of. Fomento	Santa Cruz
Disa O&M Renovables	DIOM	Parq Eól Arico	Santa Cruz
Disa Corporación Petrol.	DICO	Párroco V.Reina	Las Palmas
Disa Energía Eléctrica	DIEL	Párroco V.Reina	Las Palmas
Disa Servicios Energético	DIEN	Párroco V.Reina	Las Palmas
Disa Gas S.A.U.	DIGA	Párroco V.Reina	Las Palmas
Disa Holding Energético	DIHE	Párroco V.Reina	Las Palmas
Disa Red de Serv. Petr.	DIRE	Párroco V.Reina	Las Palmas
Disa Atención Cliente SLU	DITE	Párroco V.Reina	Las Palmas
Disa Tenerife, S.L.	LTEN	Párroco V.Reina	Santa Cruz
Disa Corporación Petrol.	DICO	Paseo La Habana	Madrid
Disa División Internac.SL	DIVI	Río Bullaque	Madrid
Prio Movilidad SLU	PMOV	Río Bullaque	Madrid
DISA SUMINISTROS Y TRADIN	AGRU	Río Bullaque	Madrid
Disa Capital	DICA	Río Bullaque	Madrid
Disa Corporación Petrol.	DICO	Río Bullaque	Madrid
Disa Gas S.A.U.	DIGA	Río Bullaque	Madrid
Disa Holding Energético	DIHE	Río Bullaque	Madrid
Disa Península SLU	DIPE	Río Bullaque	Madrid
Disa Restauración y Ocio	DIRO	Río Bullaque	Madrid
Disa Energy S.L.U	PELI	Río Bullaque	Madrid
Renta Insular Canaria S.A	RINC	Río Bullaque	Madrid
Shell&Disa Aviation Españ	SDAE	Río Bullaque	Madrid
Disa Gas S.A.U.	DIGA	Río Bullaque Fl	Madrid
Disa Corporación Petrol.	DICO	Río Bullaque Fl	Madrid
Disa Holding Energético	DIHE	Río Bullaque Fl	Madrid
Disa Península SLU	DIPE	Río Bullaque Fl	Madrid
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Salinetas	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Salinetas	Las Palmas
Disa Gran Canaria, S.L.	LGRA	Salinetas	Las Palmas
Disa Tenerife, S.L.	LTEN	Salinetas	Las Palmas
Disa Gestión Log., S.L.	LTRA	Salinetas	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Santa Cruz	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Tall.Granadilla	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Telde	Las Palmas
Fundación DISA	DIFU	Tomás Morales	Las Palmas
Disa El Hierro, S.L.	LHIE	Valverde	Santa Cruz

PORTUGAL

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
Prio Energy, S.A.	2ENE	Aveiro - Escritórios	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	GAFANHA - Parque de Tanques	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 004 OLIVEIRA DE FRADES	Viseu
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 005 VALE DE CAMBRA	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 006 PACOS DE FERREIRA	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 007 MAIA PEDROUCOS	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 009 MAIA DIAGONAL	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 010 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 076 CARCAVELOS	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 077 A25 AVEIRO PRAIAS	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 078 A25 PRAIAS AVEIRO	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 079 CANIDELO	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 080 PALHAIS BARREIRO	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 090 A11 BARCELOS NORTE	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 091 A11 BARCELOS SUL	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 092 A24 VISEU	Viseu
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 094 A8 OBIDOS ESTE	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 095 A8 OBIDOS OESTE	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 096 A-DOS-CUNHADOS	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 097 FAMILICAO	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 098 EVORA ZI	Évora
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 100 PORTO-FABRICA COBRE	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 103 GUARDA	Guarda
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 104 ARROIOS	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 105 LOURINHA	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 106 LISBOA CAMPO GRANDE	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 107 LISBOA EXPO	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 108 PAREDE	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 109 GONDOMAR	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 110 MAIA VIA ARDEGAES	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 111 SAO MAMEDE DE INFESTA	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 114 PALMELA	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 116 NOGUEIRA DA MAIA	Porto
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 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
Prio.E Mobility Solutions	PMOV	Aveiro - Escritórios	Aveiro
Disa Lusitania, S.A.	LURE	Aveiro - Escritórios	Aveiro
Disa Lusitania, S.A.	LURE	ES 002 GONDOMAR	Porto
Disa Lusitania, S.A.	LURE	ES 003 RECAREI	Porto
Disa Lusitania, S.A.	LURE	ES 004 TAVIRA	Faro
Disa Lusitania, S.A.	LURE	ES 005 AGUADA DE BAIXO E	Aveiro
Disa Lusitania, S.A.	LURE	ES 006 AGUADA DE BAIXO O	Aveiro
Disa Lusitania, S.A.	LURE	ES 007 ALGES	Lisboa
Disa Lusitania, S.A.	LURE	ES 008 BRAGA MAXIMINOS E	Braga
Disa Lusitania, S.A.	LURE	ES 009 BRAGA MAXIMINOS O	Braga
Disa Lusitania, S.A.	LURE	ES 010 NAZARE	Leiria
Disa Lusitania, S.A.	LURE	ES 011 A16 MIRA SINTRA N	Lisboa
Disa Lusitania, S.A.	LURE	ES 012 A16 MIRA SINTRA S	Lisboa
Disa Lusitania, S.A.	LURE	ES 013 SEIXAL	Setúbal
Disa Lusitania, S.A.	LURE	ES 014 GUIMARAES CREIXOMIL	Braga
Disa Lusitania, S.A.	LURE	ES 015 A11 LOUSADA ESTE	Porto
Disa Lusitania, S.A.	LURE	ES 016 A11 LOUSADA OESTE	Porto
Disa Lusitania, S.A.	LURE	ES 117 PERAFITA	Porto
Disa Lusitania, S.A.	LURE	ES 118 INFANTADO LOURES	Lisboa
Disa Lusitania, S.A.	LURE	PORTO	Porto

URUGUAY

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
DISA Montevideo S.A. / Misurol S.A.	DIUR	Planta Bella Vista	Uruguay
DISA Montevideo S.A.	DIUR	Planta Aviación	Uruguay
DISA Montevideo S.A.	DIUR	Planta Ancap La Tablada	Uruguay
Misurol S.A.	DIUR	Misurol 1	Uruguay
Misurol S.A.	DIUR	Misurol 2	Uruguay
Misurol S.A.	DIUR	Misurol 3	Uruguay



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

2023

1	MODELO DE NEGOCIO.....	3
1.1	Sociedades y productos	3
1.2	Clientes y mercados	9
1.3	Pertenencia a asociaciones del sector y el entorno	11
1.4	Objetivos y estrategia	12
1.5	Visión del entorno	16
1.6	Impactos, riesgos y oportunidades principales	17
1.7	Análisis de doble materialidad.....	19
2	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES	21
2.1	Gestión ambiental.....	21
2.2	Cambio climático y contaminación	23
2.3	Economía circular, prevención y gestión de residuos	26
2.4	Uso sostenible de los recursos.....	29
2.5	Protección de la biodiversidad.....	35
3	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	38
3.1	Empleo	39
3.2	Organización del trabajo	46
3.3	Salud y seguridad laboral	48
3.4	Relaciones sociales.....	54
3.5	Formación y desarrollo profesional	56
3.6	Igualdad y no discriminación	58
3.7	Accesibilidad universal de personas con capacidades diferentes.....	60
4	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	61
5	INFORMACIÓN RELATIVA AL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE.....	62
5.1	Sistema de prevención de riesgos penales	62
5.2	Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales.....	63
5.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	63
6	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	64
6.1	Impacto de la actividad en la sociedad	64
6.2	Acciones de asociación y patrocinio	70
6.3	Subcontratación y empresas proveedoras	71
6.4	Consumidores y consumidoras	74
6.5	Información fiscal	78
7	PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME	79
8	TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	80

1 MODELO DE NEGOCIO

1.1 Sociedades y productos

(2-1, 2-6) Damm está formada por SA Damm, como sociedad principal, y una red de empresas pertenecientes a diferentes sectores: fabricación y envasado de cervezas, aguas, refrescos, productos lácteos y otras bebidas; servicios logísticos y de distribución capilar; elaboración y venta de cafés; restauración; y organización y gestión de eventos.

(2-6, 2-1) Las sociedades más relevantes del grupo son:

- **SA Damm.** Elaboración y venta de cerveza, subproductos y sus derivados.
- **Coceda, SL. (antes 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.
- **Maltería La Moravia, SL.** Fabricación de malta.
- **Aguas de San Martín de Veri, SA.** Embotellamiento y distribución de agua mineral natural.
- **Gestión Fuente Liviana, SL.** Embotellamiento y distribución de agua mineral y bebidas sin alcohol.
- **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.
- **Hamburguesa Nostra, SL.** Marca *premium* reconocida por sus ingredientes de primera calidad y pionera en el sector de la hamburguesa *gourmet*.
- **Nennisiwok, SLU.** Consultoría especializada en inteligencia artificial y realización de proyectos de creatividad tecnológica, *streaming*, conectividad y movilidad. Formación en formatos multimedia, producción de software y proyectos de internet.
- **Damm 1876 LTD.** Sociedad de Damm en el Reino Unido que importa, elabora y comercializa algunas de las marcas de cerveza de la compañía al por mayor en este país.
- **Estrella Damm Trading (Shanghai) Co, LTD.** Sociedad de Damm en China que importa y comercializa algunas de las marcas de cerveza de la compañía al por mayor en este país.
- **Damm Brewery (Australia) PTY. LTD.** Sociedad de Damm en Australia que presta servicios de carácter comercial para potenciar la exportación de cerveza por parte de Damm en el país de destino.
- **Brasserie Estrella Damm Quebec Inc.** Sociedad de Damm en Quebec (Canadá) que importa y comercializa algunas de las marcas de cerveza de la compañía al por mayor en este país.
- **Estrella Damm Services Canada Inc.** Sociedad de Damm en Canadá que presta servicios de carácter comercial para potenciar la exportación de cerveza por parte de Damm en el país de destino.

- **Envasadora Mallorquina de Begudes, SLU.** Sociedad dedicada a la industria de aguas minerales, gaseosas y otras bebidas.
- **Distribución Directa Integral, SL.** Empresa de servicios especializada en distribución.
- **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.
- **Rumbo Sport, SL.** Organización de competiciones y acontecimientos deportivos o culturales, tales como el Circuito de Pádel Estrella Damm.
- **Rodilla Sánchez, SL (Grupo Rodilla).** Grupo de restauración compuesto por tres marcas: Rodilla, Jamaica Coffee Shop y Café de Indias.
- **Estrella Damm Chile SPA.** Sociedad de Damm en Chile que presta servicios de carácter comercial para potenciar la exportación de cerveza por parte de Damm en el país de destino.
- **Estrella Damm US Corp.** Sociedad de Damm en Estados Unidos que presta servicios de carácter comercial para potenciar la exportación de cerveza por parte de Damm en el país de destino.
- **Damm Brewery Sweden AB.** Sociedad de Damm en Suecia que presta servicios de carácter comercial para potenciar la exportación de cerveza por parte de Damm en el país de destino.
- **Estrella Damm Guinea Ecuatorial SL.** Sociedad de Damm en Guinea Ecuatorial que presta servicios de carácter comercial para potenciar la exportación de cerveza por parte de Damm en el país de destino.
- **Rodilla US LLC.** Sociedad de Rodilla en Estados Unidos dedicada a la restauración y la venta de sándwiches.

A partir del 1 de octubre, Compañía Cervecera Damm, SL pasa a denominarse COCEDA, SL. El cambio de denominación social forma parte de los cambios organizativos internos que se están llevando a cabo a fin de consolidar las tres unidades de negocio.

En 2023 Damm y sus empresas han recibido múltiples distinciones. La Cámara de Comercio e Industria Francesa de Barcelona ha otorgado un reconocimiento especial a Damm en el marco del XXII Prix Pyrénées para poner en valor la trayectoria de la empresa. Cervezas Victoria ha sido reconocida en la XXIV edición de los Premios Malagueños del Año dentro de la categoría de Empresa y la enseña Rodilla ha obtenido el galardón “Franquiciador del Año en el Sector de la Restauración”, en el marco de los Premios Nacionales AEF (Asociación Española de la Franquicia) y uno de los Premios WIR por su estrategia comercial. Dicha marca también ha sido distinguida como Mejor SEO en Retail.

(2-6) La **cartera de productos** de Damm está formada por:

CERVEZAS

- **Damm:** Estrella Damm, Duet, Voll-Damm, Damm Lemon, Complot IPA, Inedit, Inedit Rosé*, Malquerida, Equilater, Bock Damm, Free Damm, Free Damm Limón, Free Damm Tostada, Daura, Daura Märzen, Daura IPA*, A.K. Damm, Xibeca y Cerveza de Navidad.
- **Estrella de Levante:** Estrella de Levante, Estrella de Levante 0,0, Estrella de Levante 0,0 Tostada, Estrella de Levante IPA*, Punta Este, Reserva 60*, Verna, Gose Estrella de Levante, Cerveza Sin Filtrar, Cerveza de Trigo y Cerveza Negra.

- **Cervezas Victoria:** Victoria, Victoria Pasos Largos, Victoria Marengo, Victoria Sin, Victoria Malacatí, Victoria Vendeja y Bocoy.
- **Otras:** Keler, Turia, Oro, Calatrava Original, Calatrava Clásica*, Caltrava Especial*, Rosa Blanca, Rosa Blanca UK 3,4º*, Estrella del Sur, Estrella del Sur Especial, Skol, Tagus, Radeberger y Schofferhofer Grapefruit.

AGUAS MINERALES Y OTRAS BEBIDAS

Veri, Fuente Liviana, Pirinea, Font Major, Fever-Tree (Premium Indian Tonic Water, Mediterranean Tonic Water, Raspberry & Rhubarb Tonic Water, Elderflower Tonic Water, Refreshingly Light Indian Tonic Water, Premium Ginger Beer, Premium Ginger Ale, Sicilian Lemonade, Premium Soda Water, Pink Grapefruit y Destillers Cola) y Sureo.

LÁCTEOS Y BEBIDAS VEGETALES

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 fresca entera 10 l, nata para montar UHT 1 l y nata para montar fresca 5 l); Laccas (botella vidrio 200 ml, brik 1 l, botella plástico 1 l, minibrik 200 ml, vaso 200 ml*, 0 % brik 1 l y helado Murmui con sabor a batido Laccas*); Letona (leche UHT Grand Crème vidrio y PET, leche UHT especial hostelería vidrio y PET, leche UHT 0 % m. g. vidrio y PET, leche brik UHT entera, semidesnatada y desnatada 1 l, leche fresca entera y leche fresca semidesnatada), y Cacaolat (Cacaolat Original, Cacaolat 0 %, vaso 200 ml Cacaolat 0 %*, Cacaolat Sin Lactosa, Cacaolat en polvo* y Cacaolat Mocca).

RESTAURACIÓN Y CAFÉS

Grupo Rodilla (Rodilla, Jamaica Coffee Shop y Café de Indias), Hamburguesa Nostra, Vaca Nostra y Cafès Garriga (selección Puro Arábica, selección Puro Arábica Intenso, selección Descafeinado, selección Crème Natural, selección Exprés Natural, selección Superior Natural, selección Colombia, selección Descafeinado al Agua, café Puro Arábica Ecológico y Cafès Garriga cápsulas).

LOGÍSTICA Y DISTRIBUCIÓN CAPILAR

Distribución Directa Integral, Pall-Ex Iberia y Alfil Logistics.

ORGANIZACIÓN DE EVENTOS

SetPoint Events y Rumbo Sport.

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Nennisiwok.

** Novedades de 2023.*

(2-1) Los centros de trabajo de Damm se ubican en:

CATALUÑA

Sociedad Anónima Damm. C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.

Distribución Directa Integral. C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.

Corporación Económica Delta. C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.

Nennisiwok. C/ Francolí, 17, bajos. 08006 Barcelona

COCEDA. C/ De La Màquina 31. 08850 Gavà.

Fábrica de El Prat de Llobregat. Ronda de Ponent, 41. 08820 El Prat de Llobregat.

Cafès Garriga. Ronda de Santa Maria, 16. 08021 Barberà del Vallès.

Alfil Logistics. ZAL II - Prat. C/ Cal Lluquer, 38-48. 08820 El Prat de Llobregat.

La Moravia. Ctra. N-II, km 480. 25220 Bell-lloc d'Urgell.

Grupo Cacaolat. Av. de Francesc Macià, 225-233. 08924 Santa Coloma de Gramenet.

CASTILLA-LA MANCHA

Gestión Fuente Liviana. Ctra. de Cañete, s/n. 16316 Huerta del Marquesado.

ANDALUCÍA

Cervezas Victoria. Polígono Azucarera. Av. Velázquez, 215. 29004 Málaga.

ASTURIAS

Font Salem. Ctra. nacional 634, km 397,7. 33199 Meres.

REGIÓN DE MURCIA

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

COMUNIDAD VALENCIANA

Font Salem. Partida El Frontó, s/n. 46843 Salem.

Font Salem, El Puig. Camí de la Mar, s/n. 46540 El Puig.

Rumbo Sport. Av. de Manoteras, 38, edificio D, planta 2, oficina 204-205. 28050 Madrid.

Artesanía de la Alimentación. C/ Duquesa de Tamames, 75-77. 28044 Madrid.

Hamburguesa Nostra. C/ Alsasua, 14-16, planta baja. 28023 Madrid.

ISLAS BALEARES

Agama. C/ Manacor, 249. 07007 Palma de Mallorca.

Font Major AMN. C/ Son Nebot, s/n. 07315 Escorca.

Font de Sa Senyora AMN. C/ Son Canals, s/n. 07179 Deià.

Aquafonda. C/ 16 de Juliol. 07009 Palma de Mallorca.

PORTUGAL

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

REINO UNIDO

Eagle Brewery. Havelock St, Bedford MK40 4LU.

SUECIA

Damm Brewery Sweden AB. Svalner Skatt & Transaktion KB, box 16115, 103 23 Stockholm, Stockholms län.

CHINA

Estrella Damm Trading CO Ltd, Shi Men Yi Road Number 211, Floor 16 Room 01-02, Jingan District, Shanghai, China.

Estrella Damm Trading CO Ltd, Block B, Kerry Centre, 125 Qingnian Street China, People's Republic / Shenyang – Liaoning / 110000

ESTADOS UNIDOS

Estrella Damm US Corp 252 NW 29th St #9, Miami, FL 33127

Rodilla US LLC. 8950 SW 74TH CT., suite 1901, Miami, FL, 33156.

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.

COMUNIDAD DE MADRID

Plataforma Continental Madrid. Polígono industrial Las Mercedes. C/ Samaniego, 3. 28022 Madrid.

Grupo Rodilla. C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.

Pall-Ex Iberia. C/ Cerrajeros, 23-31-33, manzana M-4. 28830 San Fernando de Henares.

SetPoint Events. C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.

CANADÁ

Brasserie Estrella Damm Quebec Inc. 4422 A rue Louis B. Mayer, Laval H7P 0G1.

Estrella Damm Services Canada 666 Burrard St, Vancouver, BC V6C 2X8, Canadá.

CHILE

Damm Internacional, S.L., Calle Encomenderos 260, oficina 51, comuna de Las Condes, Santiago de Chile.

Durante el 2023 en la fábrica de El Prat de Llobregat se ha puesto en marcha una nueva línea de latas, con una inversión de 2 millones de euros, en la que se ha instalado la nueva máquina LATCUB (agrupación de cartoncillo de latas). También se ha realizado el cambio de la etiquetadora que permite el etiquetado autoadhesivo y se ha iniciado la remodelación de la línea sin retorno. Ambas inversiones permitirán mejorar los rendimientos y aumentar la capacidad global de envasado en 220.000 hl al año aproximadamente.

En la Maltería la Moravia han finalizado las obras de la comunidad de regantes para el suministro de agua del canal de Urgell para una nueva concesión.

En la fábrica de Santarém se ha iniciado el envasado del nuevo formato 20 cl. con tapón *pull-off* para Estrella Damm y Estrella de Levante a partir de cerveza enviada en cisternas desde la fábrica de Murcia. En la fábrica El Puig se ha empezado a realizar el envasado del nuevo formato *slim* 25 cl. para la marca Estrella Damm.

En 2023 Alfil Logistics y Estrella de Levante han inaugurado el Centro Logístico del Sureste (CLS), una nueva infraestructura ubicada en el Polígono de San Andrés en Alcantarilla (Murcia) que integra dos naves de 45.000 m² y más de 75.000 m² de superficie por las que pasarán más de 40.000 camiones al año, con una capacidad para más de 70.000 palés. Estas instalaciones permitirán a la fábrica de Estrella de Levante funcionar los siete días a la semana, con tres turnos diarios, y aumentar su capacidad de producción de cerveza. El nuevo centro logístico ha contado con una inversión de 35 millones de euros. En cinco años, el nuevo complejo creará más de 100 puestos de trabajo, tanto directos como indirectos y, además, acoge una zona de manipulados gestionada por la asociación [Astrapace](#) con la contratación de 20 personas con capacidades diferentes. La puesta en marcha ha permitido a Alfil Logistics centralizar sus operaciones en la Región de Murcia y a Estrella de Levante alcanzar su máxima productividad gracias a sus 42 muelles y sistemas automáticos de carga y descarga (SCA), que permitirán realizar un promedio de 180 operaciones diarias, alcanzando las 50.000 al año.

(2-1) Las distribuidoras propias de Damm se ubican en:

ANDALUCÍA

- DDI Sevilla. C/ San Nicolás, calle 1, nave 6. 41500 Alcalá de Guadaira.
- DDI Málaga. C/ Gaspar Cassadó, 23. Polígono industrial Trevénez, Campanillas. 29590 Málaga
- DDI Cádiz. C/ Curtidores, 3. Polígono industrial El Palmar. 11500 El Puerto de Santa María.
- DDI Córdoba. C/ Imprenta de la Alborada, parc. 243. Polígono industrial Las Quemadas. 14014 Córdoba.

ANDORRA

- DDI Andorra. C/ Naus Marfany, 4-5-6. Borda del Germà. Sant Julià de Lòria AD600 (Principado de Andorra).

ISLAS BALEARES

- DDI Menorca. C/ Sabaters, 16. Polígono industrial de Ciutadella. 07760 Ciutadella de Menorca.
- DDI Menorca. C/ Cap Negre, 36. Polígono industrial de Maó. 07714 Maó.
- DDI Mallorca. Mallorca Sur. C/ Camp de Déu, 8. Polígono de Llevant. 07007 Palma.
- DDI Mallorca. Mallorca Norte. Ctra. Sa Pobla a Muro, km 1. Polígono industrial Sa Vileta. 07420 Sa Pobla.

ISLAS CANARIAS

- DDI Intercavecera. C/ de Los Pescadores, 2. 38108 Taco (Tenerife Norte).
- DDI Intercavecera. Avda. Lucio Díaz-Flores Feo, 95. Polígono industrial Llano del Camello. 38639 San Miguel de Abona (Tenerife Sur).
- DDI Intercavecera. C/ El Paredón Blanco, carretera Arrecife-Yaiza, km 0,5. 35550 San Bartolomé (Lanzarote).
- DDI Intercavecera. C/ Los Pajeros, 12. Polígono industrial El Matorral. 35600 Puerto del Rosario (Fuerteventura).
- DDI Intercavecera. C/ Delineante, s/n, nave. Polígono industrial Las Salinetas. 35219 Telde (Gran Canaria).

CASTILLA-LA MANCHA

- DDI Ciudad Real. C/ Carlos Morales, s/n. 13195 Poblete.

CATALUÑA

- DDI Mollet. Polígono industrial Can Magarola. C/ Molí de Can Bassa, 1. 08100 Mollet del Vallès.
- DDI Barcelona. C/ Enric Prat de la Riba, 13-15. 08830 Sant Boi de Llobregat.
- DDI Garraf. C/ Camí de Capellades, s/n. 08800 Vilanova i la Geltrú.
- DDI Vic. C/ de Pruit, s/n. Polígono industrial Les Malloles. 08500 Vic.
- DDI Girona. C/ del Rosselló, 515. 08025 Barcelona.
- DDI Maresme. C/ del Rosselló, 515. 08025 Barcelona.
- DDI Tarragona. C/ del Rosselló, 515. 08025 Barcelona.
- DDI Ripollet. C/ del Rosselló, 515. 08025 Barcelona.

COMUNIDAD DE MADRID

- DDI Madrid. C/ Samaniego, 3. Polígono industrial Las Mercedes. 28022 Madrid.
- DDI Madrid. C/ Guadarrama, 30. Polígono industrial La Encinilla, 28411 Morzarzal, Madrid (Sierra).

COMUNIDAD VALENCIANA

- DDI Valencia. Polígono industrial El Oliveral, s/n, fase 2, parcela 10B, nave 4. 46190 Riba-roja de Túria.
- DDI Mascarell. Partida Saladar, s/n. 03570 Vila Joiosa (Benidorm).
- DDI Distrialmo. Calle Daya Nueva n 10, polígono industrial 03187 Los Montesinos (Alicante).
- DD Disglop. C/ dels Ferrers, s/n. 46780 Oliva (Valencia).

PAÍS VASCO

- DDI Bizeko. Polígono industrial Torrelarragoiti, P5-E1. 48170 Zamudio.
- DDI Araba. Zuazobidea Kalea, 30. 01015 Vitoria-Gasteiz.
- DDI Gipuzkoa. Polígono industrial Guardi, 39-40. 20213 Idiazábal.

REGIÓN DE MURCIA

- DDI Cerbeleva Lorca. Pol. Ind. Saprelorca. Calle Río Ebro, Parcela 33. 30817 Lorca.
- DDI Cerbeleva Mar Menor. Pol. Ind. Los Camachos Calle Barrio, 27. 30369 Cartagena
- DDI Cerbeleva Murcia. Avda. Fábrica de la Cerveza nave M5 30820 Alcantarilla
- DDI Cieza. Polígono industrial Ascoy. Av. del Progreso, parcela B2. 30530 Cieza.
- DDI Cieza. Polígono industrial El Mugrón. 3ª fase. C/ Ronda Sur, 11. 02640 Almansa (Albacete).

1.2 Clientes y mercados

(2-6) Debido a la diversidad de negocios, los sectores servidos y los tipos de clientes son distintos en cada caso:

Bebidas (cervezas, aguas y refrescos) y alimentación (productos lácteos y vegetales y café)	Clientes. Según el canal de distribución: grandes cuentas de hostelería (cadenas de restauración organizada y colectividades), hostelería tradicional (empresas distribuidoras), grandes cuentas de alimentación (hipermercados y supermercados nacionales y regionales, <i>cash</i> y mayoristas) y venta en línea (persona particular que compra sus productos a través de Damm Shop). Según el cliente detallista, existen dos categorías de consumo: alimentación para consumo fuera del establecimiento y hostelería para consumo en el propio establecimiento. Estas categorías se subdividen en dos tipos de clientes: independientes (la mayoría de los establecimientos en España) y organizados (clientes del canal de grandes cuentas de hostelería). Consumidores/as. Personas consumidoras finales de los productos.
Restauración	Franquicias. Persona física o jurídica que obtiene el derecho a comercializar y explotar la marca. Consumidores/as. Personas consumidoras finales de los productos en los establecimientos.
Servicios logísticos y de distribución capilar	Clientes. Empresas de diferentes sectores y otros operadores logísticos.
Organización de eventos	Clientes. Empresas u organizaciones que deseen organizar competiciones y acontecimientos deportivos o culturales de cualquier clase.

(2-1, 2-6) En el mercado de las cervezas, Damm sigue avanzando en el proceso de expansión y, actualmente, sus marcas están presentes en más de 130 países y exporta con marca propia a 94. En 2023, la marca propia Damm ha abierto nuevos mercados en 7 países localizados en África, Asia Occidental y Europa Oriental.

Estrella Damm continúa siendo la referencia del portfolio de cervezas, con ventas en más de 80 países, y presencia en todos los continentes, consolidando su posición como la cerveza española más internacional.

En 2023 se ha continuado expandiendo el resto del portfolio de cervezas *premium*, con crecimientos importantes de volumen de marcas como Victoria, Free Damm e Inedit, motivados tanto por la consolidación en países existentes como por la apertura de nuevos mercados.

Países a los que Damm exporta cerveza con marca propia:



Damm continúa apostando por la digitalización con el desarrollo de nuevos proyectos y la introducción de mejoras a soluciones ya existentes. En este sentido, con la voluntad de ayudar y estar cerca de la hostelería, dispone de la aplicación móvil Bar Manager, un canal que facilita la comunicación y diálogo directos con los clientes y ayuda a la gestión del día a día de su negocio.

Como novedades, en 2023 se ha aportado mayor consistencia a la pantalla de inicio de la aplicación (interfaz) y se han realizado modificaciones de diseño para que sea todavía más intuitiva. La nueva interfaz permite gestionar los consumos, objetivos, pedidos, asistencia técnica de los equipos de frío y soporte comercial, además de ofrecer noticias relevantes de hostelería o facilitar recomendaciones para mejorar su negocio. Ésta ha obtenido un promedio ponderado de 4,2 sobre 5 en las *stores*, lo que supone una muy buena valoración por parte de los usuarios y usuarias.

A fecha de cierre de 2023, Bar Manager cuenta con cerca de 38.000 clientes activos registrados, con un promedio de 7.100 personas usuarias cada mes.

Grupo Cacaolat ha consolidado durante los últimos años su plan de internacionalización y actualmente está presente en alrededor de 25 países. En 2023 ha iniciado la comercialización de sus productos en el mercado chino, ha experimentado un crecimiento significativo en Filipinas y ha continuado ampliando su presencia en el mercado portugués.

1.3 Pertenencia a asociaciones del sector y el entorno

(2-28) En 2023, las empresas de Damm han formado parte de diversas asociaciones, fundaciones y/o entidades de los sectores y territorios en los que operan con el fin de contribuir a su desarrollo social y económico:



En 2023 Damm se ha adherido a Iniciativa Española Empresa y Biodiversidad (IEEB), que coordina la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), lo que implica que se ha comprometido a valorar sus impactos y dependencias de la biodiversidad, desarrollar una hoja de ruta para disminuirlos y divulgar los esfuerzos y logros alcanzados.

1.4 Objetivos y estrategia

Damm tiene como principal objetivo ser un grupo global de bebidas que comercializa y distribuye sus productos a escala internacional con un crecimiento constante y rentable, que garantice la sostenibilidad y el compromiso con todos sus grupos de interés (equipo humano, clientes y personas consumidoras, accionistas, empresas proveedoras y la sociedad en general), y con una clara acción de protección del medio ambiente.

A fecha de cierre de 2023, Damm cuenta con 5.745 colaboradores y colaboradoras y comercializa y distribuye sus productos en más de 130 países, de los cuales España es su principal mercado. 2023 se cerró con un volumen comercializado de bebidas (cerveza, agua, refrescos y lácteos) de alrededor de 21 millones de hectolitros.

Estrategia

Damm orienta su acción a través de los siguientes ejes estratégicos para lograr sus objetivos de negocio:

a. Innovación y diferenciación

En 2023 Damm ha experimentado un aumento de la actividad de innovación con respecto a 2022 con una apuesta clara y continua del Departamento de I+D+i para mejorar la eficiencia en los procesos de servicio al global de Damm.

Durante el año se ha realizado el proceso de unificación de los equipos de I+D+i de marcas propias y marcas de clientes o de distribución, en el contexto del proceso global de reorganización por unidades de negocio centradas en sus respectivos mercados.

Tras la aprobación del Real Decreto 1055/2022 de Envases y Residuos de Envases, el Departamento de I+D+i en proyectos para la optimización de los materiales plásticos, en especial de los envases, el uso de material reciclado y el desarrollo de tapones de plástico adheridos a las botellas en todas las compañías afectadas, principalmente de agua, para su implementación durante el 2023 y el primer cuatrimestre del 2024.

Se ha continuado con una creciente actividad comercial en cuanto a exportación, no solo en la necesidad de desarrollar nuevas cervezas, sino también en la de realizar continuos cambios de *packaging* y paletizado para poder adaptarse a los diferentes mercados y legislaciones locales. A nivel nacional, ha habido una mayor actividad comercial fruto de la estrategia adoptada y de los continuos cambios legislativos que se han producido.

También se ha seguido trabajando y consolidando los nuevos softwares de gestión de proyectos iniciados durante 2021 en marca propia y durante 2022 en marcas de distribución, que proporcionan una mayor coordinación entre las áreas, mayor visibilidad y estatus de los proyectos y, en definitiva, una mejor alineación de toda la organización en lo que a las prioridades temporales se refiere.

Algunos de los nuevos desarrollos que se han realizado durante el 2023 en el Área de Investigación Cervecera han sido: dos recetas de Inedit Rosé para España y China y Rosa Blanca 3,4 % vol. para Reino Unido, Calatrava Clásica y Calatrava Especial, Daura IPA para Estados Unidos, desarrollo de varias recetas de bebida de malta «maltina», de cerveza sin filtrar y tostada para marca de distribución y de bebidas energéticas. Además, se ha trabajado en algunas reformulaciones de los productos, entre las que destaca Victoria Marengo, la optimización del proceso de fabricación de Equilater (Imperial Stout), la optimización del perfil aromático de Free Damm Tostada, las propuestas de optimización de costes y capacidades productivas en la cerveza de trigo (para Victoria y Estrella de Levante), la propuesta de mejora de Damm Lemon (incremento del contenido de zumo de limón) y la propuesta de cerveza para marca de distribución 0,0 % vol. sin jarabe de glucosa.

En el área de marcas de distribución se han planteado nuevas reducciones de azúcar de los refrescos en el marco del proyecto de mejora continua enfocado en la salud de los consumidores y consumidoras, y prácticamente se ha culminado el proceso de adaptación de los etiquetados a la eliminación de aditivos en las cervezas de marca propia.

En el área de instalaciones de barril sigue aumentando el número de proyectos por desarrollar, debido al crecimiento de las marcas de la compañía, tanto a nivel regional como a nivel de exportación. Ello ha implicado desarrollar todos los materiales y los equipos necesarios para, en esos mercados, poder dispensar las cervezas en el punto de venta. Como hitos, destacan los avances en la digitalización del proceso de Beer Drive con el inicio de un piloto de integración de todos los sistemas IoT del modelo para facilitar la interacción entre los diferentes sistemas de información; el desarrollo de pilotos de un equipo de dispensación múltiple para grandes eventos para servir más cerveza en menos tiempo y rebajar los tiempos de espera en las colas; la implementación de una nueva gama de enfriador con dimensiones más reducidas para favorecer el montaje debajo de las barras y una optimización de su coste; y la implementación de una nueva gama de vitrinas para HORECA y aguas *premium*.

En el negocio de cafés, destaca el desarrollo de tres variedades de café Xplicit para su comercialización a través de DDI (gourmet, cremoso y descafeinado), el desarrollo de una nueva referencia de café en cápsula más intenso que pueda combinar mejor con leche (café en cápsula «Longo») y la mejora de la intensidad del café ecológico.

En el negocio de aguas, se ha trabajado en distintos proyectos enfocados a minimizar el impacto ambiental de los productos, tales como nuevos envases de PET sin retorno, el proyecto de tapón unido al envase, la selección de tapones solidarios, entre otros.

Por último, cabe mencionar la actividad de vigilancia legislativa alimentaria llevada a cabo por el Departamento de I+D+i. Desde 2021 los distintos cambios normativos exigen poner en marcha nuevos proyectos para dar solución a los retos planteados adaptando los productos a los nuevos requerimientos.

b. Implantación en toda la cadena de valor

La integración vertical en todas las fases de la cadena de valor permite a Damm estar presente desde la recogida de la materia prima hasta la distribución capilar de sus productos. La aplicación de herramientas digitales (riego por goteo, fertirrigación, electricidad verde para el bombeo de agua, etc.) hace posible un análisis de precisión de la operativa de agricultura y se promueve el cultivo sostenible, lo cual es clave para la reducción de insumos.

En cuanto a proyectos agronómicos, se sigue consolidando el cultivo de lúpulo en Prades, así como la realización de ensayos piloto de cultivo de esta planta en la región de Murcia y la zona del Turia. Igualmente, se ha continuado detectando e incorporando las mejores prácticas en el campo, así como invirtiendo en el mantenimiento y la mejora del proceso de transformación del lúpulo.

En 2023 se celebraron dos jornadas de campo con más de 1.000 agricultores y agricultoras que colaboran con la Maltería La Moravia. La primera se centró en cómo abordar el cambio climático, especialmente la sequía que ha afectado las dos últimas cosechas. El siguiente encuentro abordó la importancia de los parámetros de calidad de la cebada. Finalmente, una tercera jornada reunió a más de 50 agricultores y agricultoras que colaboran con la fábrica de Estrella de Levante, y se compartieron diferentes proyectos para mejorar el cultivo de la cebada.

c. Transformación digital

La transformación digital es un factor esencial para seguir impulsando la competitividad de Damm. Los cambios en la manera en que los consumidores y las consumidoras interactúan con los productos y servicios, junto con el impacto de la digitalización en los métodos de trabajo y la gestión de las relaciones humanas, están transformando radicalmente la forma de operar de las empresas. En este contexto, es fundamental redefinir la estrategia de comunicación para adaptarse a estas nuevas realidades y mantener una relación cercana y efectiva con los grupos de interés. La incorporación de la tecnología digital posibilita la mejora de la eficiencia en la toma de decisiones y el aumento notable de la productividad.

Damm ha dado un paso más en su apuesta por la innovación expandiendo LAB1876, hasta ahora su programa de intraemprendimiento, para convertirlo en una plataforma global de innovación abierta dirigida también a corporaciones, universidades, *startups* y otros agentes del ecosistema de innovación.

En 2023 LAB1876 ha lanzado la convocatoria Business Impact Challenge, dirigida a *startups* del ámbito de la eficiencia de la cadena de suministro y la eficiencia energética, que tiene como objetivo buscar soluciones innovadoras de valor para el negocio de Damm a corto plazo.

Precisamente, Xylene GmbH y Zenit Solar Tech han sido las *startups* ganadoras de la primera edición del Business Impact Challenge, en el que han participado un total de 83 candidaturas. Xylene GmbH ha desarrollado un pasaporte digital para materiales y productos alimenticios que cubre su trazabilidad en toda la cadena de valor. Por su parte, Zenit Solar Tech ha desarrollado una plataforma digital que permite a las compañías maximizar el aprovechamiento de la energía solar generada.

La nueva plataforma LAB1876 engloba también todas las colaboraciones externas que lleva a cabo Damm en áreas de innovación y transformación digital. Ejemplo de ello son Horeca Challenge, una iniciativa lanzada en colaboración con otros socios del sector con el objetivo de impulsar el crecimiento y la transformación tecnológica del sector hostelero; Sustainable Festival Challenge, una convocatoria de innovación abierta impulsada junto al Festival Cruilla en su desafío por convertir el festival en un evento 100 % sostenible, y las colaboraciones que mantiene Damm con instituciones educativas como IED, ESADE y UPC, donde el alumnado de distintos grados aporta ideas relacionadas con retos lanzados por la compañía. 2023 ha sido el tercer año de colaboración con la UPC; este curso ha estado muy centrado en solucionar retos de I+D+i en temas relacionados con la agricultura y la automatización de los tiradores de cerveza.

Además, en 2023, Damm ha adquirido el 60 % de la *startup* Nennisiwok, especializada en inteligencia artificial, a modo de incubadora con el objetivo de acelerar algunos de los proyectos internos que se están realizando en materia tecnológica. De este modo, la compañía está probando diversas soluciones para aplicar herramientas de IA en la producción y la comercialización de cervezas, así como en otros proyectos que permitan mejorar la eficiencia de la organización.

Grupo Rodilla ha llegado a un acuerdo con el Basque Culinary Center para impulsar la innovación durante el periodo 2023-2025. Se diseñarán nuevos productos a partir de las recetas elaboradas por este prestigioso centro gastronómico.

Alfil Logistics ha puesto en marcha un BOT de integraciones que tiene configuradas acciones en función del correo electrónico que recibe y los adjuntos. De esta manera, da de baja expediciones y actualiza pesos e importes de venta y coste. También ha activado un tracking marítimo, sistema que geolocaliza el contenedor y lo sitúa en un mapamundi.

En 2023, los principales objetivos de transformación digital han sido los siguientes:

- Incrementar la propuesta de valor hacia los clientes a partir de nuevos servicios digitales y experiencias colaborativas.
- Seguir desarrollando el programa de innovación abierta de la compañía a través de la colaboración interna y el acuerdo con socios externos.
- Consolidar el Damm Data Lab para la identificación y el desarrollo de casos de uso de negocio basados en la explotación inteligente de datos (internos y externos).
- Desarrollar la estrategia B2B2C basada en las soluciones y los activos digitales.

Durante el año se han llevado a cabo distintas iniciativas para adaptarse a los cambios en el entorno empresarial:

- Propuesta Comercial Óptima. Creación de una herramienta de soporte para gestores y gestoras comerciales cara a la realización de las propuestas comerciales a los distintos establecimientos, con la finalidad de mejorar la captación y el margen que se obtiene.
- PAB (Pedido Automático a Bares). Construcción del modelo que permite anticipar la demanda de los bares mediante el uso de algoritmos de estadística avanzada.
- Move&Flow. Estabilización del proyecto que ofrece nuevas formas de pago (Google Pay, Apple Pay y Bizum) en festivales y otros eventos, y presencia en grandes citas como Cruïlla, Primavera Sound o World Padel Tour, entre otras.
- Gastronosfera. Nueva web de Gastronosfera integrada con Damm ID y preparada para ofrecer nuevos servicios a consumidores y consumidoras y baristas.

d. Desarrollo sostenible y protección del medio ambiente

El compromiso con la sostenibilidad es un elemento esencial de la estrategia de Damm, lo que le ha permitido convertirse en una compañía referente en la disminución del impacto medioambiental. Año tras año, continúa impulsando iniciativas en diferentes ámbitos, especialmente proyectos de circularidad, el cálculo de la huella de carbono por producto o la transición energética hacia el uso de energías más respetuosas con el medio ambiente.

Respecto a la gestión de la sostenibilidad en sentido amplio (ASG), Damm cuenta con un Comité de Sostenibilidad que reporta directamente a la Comisión de Auditoría, Sostenibilidad y Control. Grupo Rodilla también dispone de su propio Comité de Sostenibilidad, el cual es responsable de hacer seguimiento de las acciones previstas en la Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa.

En 2023, Rumbo Sport ha realizado la evaluación de impacto B Corp. Con este análisis de situación, se desarrollará en 2024 un plan de acción con indicadores para lograr que la empresa sea más sostenible en el aspecto social, medioambiental y de gobernanza.

e. Internacionalización

La internacionalización del negocio es una de las grandes bazas para asegurar el potencial de crecimiento de la compañía, que actualmente está presente en más de 130 países y exporta con marca propia a 94. Año tras año, Damm abre nuevos mercados, en los que se da a conocer como una marca referente vinculada con la gastronomía y el estilo de vida mediterráneo con un posicionamiento *premium*.

Durante 2023, Grupo Cacaolat ha iniciado la comercialización de sus productos en el mercado chino, ha experimentado un crecimiento significativo en Filipinas y ha continuado ampliando su presencia en el mercado portugués.

A fecha de cierre de 2023, Damm contaba con equipos propios en Portugal, Reino Unido, Estados Unidos, Andorra, Canadá, China, Australia, Chile, Suecia y Guinea Ecuatorial.

f. Personas

El éxito de Damm se basa en el talento de un equipo profesional y comprometido formado por 5.765 colaboradores y colaboradoras. La igualdad de oportunidades, la integración de la diversidad y el desarrollo constante del talento interno son pilares básicos en la práctica de los valores corporativos #LIVE (*Loyalty, Innovation, Customer Value y Energy*). Dicho compromiso se ve reflejado en las políticas y las actuaciones que se implementan para promover el bienestar de las personas de Damm, así como para garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable que permita el desarrollo profesional y personal.

1.5 Visión del entorno

Entorno macroeconómico

El año 2023 ha estado marcado por una serie de acontecimientos que han impactado significativamente en el entorno en que opera el Grupo. Entre ellos, podemos destacar la prolongación del conflicto bélico en Ucrania, que continuó afectando negativamente a los precios de energías y materiales de producción, y el endurecimiento de la política monetaria por el que los bancos centrales han subido a un ritmo histórico las tasas de interés para combatir una alta inflación que ha erosionado el poder adquisitivo de los consumidores.

A pesar de ello, el PIB español creció el 2,5 % en 2023, lo que supera ligeramente las expectativas. Los factores de dicho crecimiento se basaron en un incremento del gasto público y un consumo privado que aguantó de manera modesta a lo largo del año y dio muestras de desaceleración en el tramo final del año.

Por otro lado, debe señalarse la caída en cuanto a niveles de inversión, que se han contraído en el segundo semestre de 2023. Como elemento positivo cabe destacar que el empleo aumentó con fuerza, combinado, eso sí, con una productividad a la baja.

Sector cervecero en España en 2023

En el ejercicio 2023 el sector cervecero, por primera vez tras la vuelta a la normalidad después del COVID-19, ha registrado una disminución del 0,7 % con respecto al año anterior.

A pesar de un primer trimestre muy positivo, el segundo (-6,1 %) y el tercero (-1,5 %) han supuesto un gran parón para el sector, con una ligera recuperación en el cuarto trimestre, aunque el mes de diciembre evidenció una caída en la hostelería.

Este descenso en las ventas se ha producido a pesar del incremento de turistas en 2023, que registró un récord al superar por primera vez los 85 millones de visitantes internacionales. Este hecho es relevante dado el peso que tiene la cerveza sobre el consumo de los turistas en España, que representa alrededor del 6 % del gasto total del turismo y que se ha convertido en un atractivo más de la amplia oferta turística del país.

A pesar de que las ventas domésticas son negativas, la producción a nivel nacional se mantiene estable y la tendencia en las exportaciones alcanza cifras históricas (más de 4 millones de hectolitros).

1.6 Impactos, riesgos y oportunidades principales

Tipo de riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
Mercado	Impacto negativo en las posibles reducciones de las tasas de crecimiento económico y los consiguientes fenómenos contractivos sobre el consumo privado.	Damm realiza un seguimiento de los distintos indicadores macroeconómicos, especialmente los referidos al consumo privado, así como un análisis sobre la sensibilidad de la demanda de sus distintos productos.
Marco impositivo	Implantación de nuevos impuestos medioambientales, en concreto, el impuesto de 0,45 €/kg sobre plástico no reciclado. Incremento de la tributación empresarial (Pillar 2).	La Política de Compras está en permanente revisión a fin de incrementar el porcentaje de plástico reciclado en función de su disponibilidad y el avance tecnológico en esta área. Se está monitorizando el impacto del futuro Reglamento Europeo sobre envases y residuos de envases, y cómo cumplir las obligaciones que impone. El Grupo ha iniciado un proyecto para cuantificar el futuro impacto de la normativa Pillar 2.
Materias primas	Incrementos de costes derivados de los aumentos de precio de materias primas e insumos (p. ej. cebada, lúpulos, aluminio, vidrio, electricidad, etc.) atribuibles a su vez a diversas causas, tales como aumentos de demanda, malas cosechas o efectos anticompetitivos de los procesos de concentración empresarial, así como conflictos bélicos y aplicación de regímenes sancionadores. Costes indirectos a consecuencia del cumplimiento de las modificaciones de la Ley de la Cadena Alimentaria. Impacto de la futura Directiva Comunitaria sobre Diligencia Debida a la Cadena de Suministro.	En relación con los aumentos de costes del transporte, se evalúan empresas proveedoras alternativas próximas geográficamente a las plantas fabriles a fin de reducir los costes logísticos. Damm evalúa constantemente la disponibilidad y el precio en los mercados de sus insumos y recurre tanto a la contratación de futuros como a la diversificación de proveedores para mitigar el impacto de estos problemas. El Dpto. de Compras está analizando las implicaciones de la Directiva.
Colaboradores/as	Dificultades para acceder a un número suficiente de personal cualificado en diversas áreas de responsabilidad.	Damm sigue estrechando su cooperación con las instituciones educativas (centros que imparten ciclos formativos y universidades) a fin de poder acceder al talento necesario para cubrir sus necesidades. Por otro lado, se están intensificando las acciones de formación interna, con especial énfasis en la

Tipo de riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
		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). Generalización de medidas que restringen el acceso de los vehículos con notas de combustión a los núcleos urbanos.	Los Servicios Jurídicos del grupo realizan un estrecho seguimiento del cambio normativo y una evaluación de sus posibles impactos.
Marco arancelario y barreras no arancelarias	Impacto negativo sobre las exportaciones de un eventual retroceso de los procesos de liberalización comercial promovidos por la Organización Mundial del Comercio (OMC). Impacto negativo de regímenes sancionadores a determinados países, impuesto por estados (España, EEUU, Reino Unido...) o entidades supranacionales (ONU, UE...).	Damm está pendiente en todo momento de posibles cambios, tanto arancelarios como relativos a barreras no arancelarias (TBT), en sus principales mercados, incluyendo las posibles fricciones adicionales derivadas del nuevo acuerdo comercial y de cooperación entre la UE y el Reino Unido que entró en vigor el 01/01/2021. Damm cumple escrupulosamente la normativa nacional e internacional relativa a sanciones.
Cambio climático	En general, el efecto negativo sobre el crecimiento económico perjudicaría el consumo privado. Además, el desplazamiento hacia el norte de la banda climática óptima para el cultivo de cebada podría afectar al suministro y los precios, en función del impacto sobre los rendimientos por hectárea y el mayor coste del transporte. Cualquier impacto negativo sobre los acuíferos podría tener repercusiones sobre el abastecimiento.	Damm realiza un estrecho seguimiento de los informes emitidos por el Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) y otros organismos internacionales como la FAO a fin de evaluar el previsible impacto del cambio climático en la disponibilidad y el precio de sus diversos <i>inputs</i> de naturaleza agrícola y llevar a cabo una política de selección de empresas proveedoras que permita en todo momento asegurar el adecuado suministro y su calidad. El grupo incorpora las proyecciones del IPCC al diseño de la estrategia sobre el suministro de materias primas. También desarrolla una política activa de reducción del consumo de agua para uso industrial y monitoriza el adecuado aprovechamiento de los recursos hídricos a fin de cumplir con la normativa vigente y dar respuesta a la estrategia de

Tipo de riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
		sostenibilidad. Está en preparación un nuevo Plan de Sostenibilidad del Grupo que expondrá de qué forma se alcanzarían los objetivos fijados en los convenios internacionales suscritos por España en la materia. Se está vigilando estrictamente el impacto de la actual sequía sobre las disponibilidades de agua, tanto de red como de pozo para los procesos industriales.
Tecnológico y de la información	Ciberataque a través de <i>malware</i> y otros.	La compañía está realizando inversiones adicionales en el área de ciberseguridad para minimizar los riesgos. La Política de Sistemas prioriza la protección de los archivos contra los ciberataques, a través de su ubicación en la nube, como alternativa al <i>backup</i> físico.
Seguridad alimentaria	Incumplimiento de los controles de calidad y seguridad alimentaria a lo largo de todas las etapas de producción, desde la selección de materias primas hasta la presentación y entrega al consumidor o consumidora final.	A través de los departamentos de Compras y Calidad, y mediante la aplicación de diversas certificaciones y sistemas internacionales de control de calidad, se han implantado y se monitorizan sistemas escalonados de control dirigidos a asegurar la calidad del producto, apoyados en analíticas y catas regulares.
Marco regulatorio Economía circular	La Ley de Residuos 7/2002 impone obligaciones derivadas de la responsabilidad ampliada de los productos en el reciclado, reutilización y valorización de residuos.	El Servicio Fiscal del Grupo analiza las repercusiones de la normativa sobre la actividad y, concretamente, la forma en que se le dará cumplimiento, a partir de sistemas colectivos de responsabilidad ampliada (SCRAP) y los costes derivados de ello.

1.7 Análisis de doble materialidad

Damm ha actualizado su análisis de materialidad incorporando la perspectiva de la doble materialidad, la cual incluye la materialidad financiera y la materialidad de impacto. La primera mide la afectación del entorno en el desarrollo, rendimiento y valoración del negocio, y la segunda, el nivel de impacto de la organización sobre el entorno ambiental, social y económico.

Este ejercicio se ha realizado en línea con los requisitos y recomendaciones del Estándar Universal GRI 3: Temas Materiales 2021.

Dicho análisis se planteó como una actualización del estudio de materialidad del 2021 que contempló un proceso de consulta exhaustivo en el que participaron cerca de 150 colaboradores y colaboradoras internos y externos de Damm. Incorporando la visión de doble materialidad Damm se anticipa a las

2 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

2.1 Gestión ambiental

(2-23) Damm dispone de un sistema de gestión ambiental que guía todos los procesos de identificación de impactos generados a lo largo de la cadena de valor global e integra las acciones de mitigación y reducción más idóneas. Por ello, el Departamento de Optimización Energética y Medio Ambiente de la compañía trabaja no solo dentro del marco jurídico vigente, sino sobre la base de los estándares y los compromisos medioambientales más avanzados en todas las plantas de producción y envasado.

A fecha de cierre de 2023, Damm dispone de las siguientes certificaciones ambientales para las plantas de producción de cerveza, agua, refrescos y lácteos:

- **ISO 14001:2015 Sistema de Gestión Medioambiental** en COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat), Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Maltería La Moravia, SL, Font Salem, SL (El Puig y Salem), Aguas de San Martín de Veri, SA, Gestión Fuente Liviana, SL, y Grupo Cacaolat, SL.
- Certificado de conformidad de **Verificación de la huella hídrica según la Water Footprint Network** y la **ISO 14046:2016** en COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat), Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Maltería La Moravia, SL, y Alfil Logistics, SA.
- **ISO 14064:2019 Verificación de la huella de carbono** de COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat), Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Maltería La Moravia, SL, y Alfil Logistics, SA.
- **ISO 50001 Sistema de gestión energética** en Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, y Maltería La Moravia, SL.
- **Certificación Residuo Cero de AENOR** en COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat), Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Maltería La Moravia, SL, Font Salem, SL (El Puig y Salem), Gestión Fuente Liviana, SL, y Aguas de San Martín de Veri, SA.
- **UTZ Rainforest Alliance** de Grupo Cacaolat, SL.
- **Aluminium Stewardship Initiative (ASI)** en SA Damm, COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat), y Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU.

La política medioambiental de Damm busca fomentar un modelo de economía circular, un sistema revalorizador del ciclo de vida de las materias primas y los materiales utilizados, y el uso de energías renovables para reducir la huella de carbono. Los ejes de la política medioambiental tienen como objetivo:

- Potenciar la sostenibilidad en todas las actividades de la compañía.
- Impulsar el uso de recursos de proximidad.
- Minimizar el impacto ambiental y prevenir la contaminación en todo el ciclo de vida de sus productos y servicios.
- Desarrollar actuaciones destinadas a reducir, reutilizar y reciclar.
- Apoyar la adquisición de bienes y productos energéticamente eficientes.
- Proteger y preservar la biodiversidad.

En 2023 Damm ha realizado actividades de mantenimiento y acciones de mejora medioambiental por un importe de 7,1 millones de euros (7,1 millones de euros en 2022).

(2-27) La actividad de Damm se realiza dentro del marco jurídico vigente, incluyendo la legislación medioambiental aplicable. Para adaptarse de forma rápida y eficaz a la normativa y a sus cambios, los sistemas existentes están en constante revisión y actualización. La identificación y evaluación de requisitos legales se lleva a cabo en el ámbito del medio ambiente y la reglamentación industrial en todos los centros que disponen de la certificación ISO 14001 de gestión ambiental.

En 2023, un total de 357 personas de la organización ha recibido formación sobre cuestiones ambientales, lo que supone un aumento del 16 % respecto al año anterior.

Indicadores de sostenibilidad y objetivos de los indicadores de sostenibilidad

Tendrán consideración de indicadores de sostenibilidad:

- **«KPI 1»: La tasa de valorización de residuos.** Tendrán la consideración de residuos no valorizables aquellos cuya gestión no garantiza la reutilización, el reciclado o la valoración energética y cuyo destino final es el depósito en vertedero. En particular, la reducción de residuos no valorizables (en kilogramos) por cada hectolitro de producto envasado de cerveza, refrescos y aguas.
- **«KPI 2»: La energía verde o energía producida a partir de fuentes renovables (solar, eólica, biogás).** En particular, el porcentaje de energía verde generada respecto a la total consumida en las plantas de producción de Damm: COCEDA (El Prat de Llobregat), Font Salem (El Puig), Font Salem (Salem), Font Salem Portugal (Santarém, Portugal), Maltería La Moravia (Bell-lloc d'Urgell), Estrella de Levante (Espinardo), Aguas de San Martín de Veri (Bisaurri), Aguas de San Martín de Veri (El Run, Castejón de Sos) y Gestión Fuente Liviana (Huerta del Marquesado).

Descripción	2020	2021	2022	2023	2024	2025
KPI 1: Tasa de valorización de residuos (kg por hl envasado)	0,1600	0,0597	0,0222	0,1300	0,1200	0,1100
KPI 2: Energía verde o energía producida a partir de fuentes renovables	3,74 %	4,64 %	4,82 %	5,50 %	6,00 %	6,50 %

Descripción	2021	2022	2023
Electricidad consumida en producción (kWh)	171.436.028	191.209.208	187.530.476
Electricidad renovable generada (kWh)	7.951.860	9.220.496	10.596.456
Electricidad renovable generada / total consumida (%)	4,64 %	4,82 %	5,65 %

Nota: Los datos ambientales que se presentan en este capítulo corresponden a las siguientes sociedades: COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat); Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU; Cervezas Victoria 1928, SL; Aguas de San Martín de Veri, SA; Gestión Fuente Liviana, SL; Font Salem, SL, y Font Salem Portugal, SA; Maltería La Moravia, SL; Alfíl Logistics, SA; Grupo Rodilla (incluye Hamburguesa Nostra); Agama Manacor 249, SL, y Grupo Cacaolat, SL.

2.2 Cambio climático y contaminación

Damm ha tomado diversas medidas para reducir su impacto ambiental a través de la integración de sistemas de gestión y control implantados en las diferentes organizaciones. Estas medidas tienen por objeto mitigar los impactos medioambientales y optimizar los recursos, tanto energéticos como hídricos. Este compromiso se materializa a lo largo de toda la cadena de valor global con las empresas proveedoras.

(305-5) Las medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero se concretan en la realización del cálculo de la huella de carbono en todas las plantas de Damm y el desarrollo de acciones para disminuirla. Así, Coceda, SL (antigua Compañía Cervecera Damm) y Estrella de Levante cuentan con el sello Calculo otorgado por la Oficina Española de Cambio Climático (OECC) del Ministerio de Transición Ecológica (MITECO), y Alfil Logistics dispone del sello del MITECO Calculo y Reduzco.

Estrella de Levante, SAU, Font Salem, SL (El Puig y Santarém), y la Compañía de Explotaciones Energéticas, SL (El Prat de Llobregat y Bell-lloc d'Urgell), comunican y verifican sus emisiones. En 2023, todas estas sociedades han verificado 79.162 toneladas de CO₂ equivalente. Las instalaciones de Bell-lloc d'Urgell y Estrella de Levante han conseguido la exclusión del mercado de derechos de emisión durante el periodo 2021-2025.

Las organizaciones que forman parte de Damm, con el objetivo de reducir el consumo de recursos naturales de sus fábricas e incrementar la eficiencia energética, apuestan por el uso de otras fuentes de energía renovable en sus procesos de producción, como la cogeneración y la trigeneración a partir de biogás, del que se genera un aprovechamiento en las fábricas de El Prat de Llobregat, Espinardo, El Puig, Salem y Santarém.

(201-2) Damm realiza un seguimiento periódico de los informes publicados por el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) y de los escenarios futuros del cambio climático publicados por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET). Con este monitoreo, se han identificado los principales riesgos relacionados con el suministro de cebada y su precio, así como el abastecimiento de agua en caso de sequía.

Damm también cuenta con un sistema informático para la monitorización continua de los parámetros de contaminación atmosférica y para el análisis y el registro de acuerdo con la autorización ambiental integrada correspondiente. El objetivo de este sistema es garantizar un control y un seguimiento adecuados de los niveles de contaminación atmosférica.

La transición hacia una movilidad sostenible es otro de los aspectos fundamentales para conseguir una reducción de las emisiones de CO₂ a corto y medio plazo. Asimismo, como parte del compromiso con la sostenibilidad, Damm está trabajando en nuevas soluciones para reducir su huella medioambiental en este ámbito.

SA Damm, Alfil Logistics y Pall-Ex Iberia están adheridas a la iniciativa Lean & Green impulsada en España por la Asociación de Fabricantes y Distribuidores (AECOC). Alfil Logistics además forma parte de la Comisión. En 2022, Alfil Logistics y Pall-Ex Iberia recibieron la tercera estrella Lean & Green, que acredita una reducción de las emisiones de CO₂ derivadas de la actividad de sus *hubs* logísticos en más de un 35 %. Desde 2020, SA Damm dispone de la primera estrella Lean & Green que acredita una reducción de más del 20 % de las emisiones de CO₂ derivadas de su actividad logística. Estas reducciones se han alcanzado gracias a la implementación de un plan de acción focalizado en la eficiencia energética y la reducción del consumo energético.

En 2023 Alfil Logistics y Estrella de Levante han estrenado sus tres primeros camiones eléctricos de cero emisiones para cubrir el trayecto entre la fábrica de Estrella de Levante y el nuevo Centro Logístico

del Sureste en Alcantarilla (Murcia). Los vehículos, equipados con carga y descarga automática, permitirán reducir las emisiones de CO₂ hasta en 170.000 kilogramos. Además, Alfil Logistics ha puesto en marcha el primer duotráiler para servicio de transporte a Damm con el objetivo de reducir en un 25 % la huella de carbono de cada trayecto y evitar la emisión anual de 105 toneladas de CO₂.

DDI continúa con la renovación de su flota con la incorporación, en 2023, de más de 60 vehículos nuevos. También ha puesto en circulación tres furgonetas eléctricas, una para Baleares, otra para Madrid y otra para Barcelona. Además, su plan de renovación contempla la incorporación en los próximos meses de cuatro camiones de 7,5 toneladas 100 % eléctricos.

El Obrador de Hamburguesa Nostra ha optimizado sus rutas de transporte gracias a que ha pasado a trabajar con la plataforma logística LOGIREST. De esta manera, el número de rutas que podían salir del Obrador en los días punta ha pasado de 26 a 11.

En este sentido, Alfil Logistics ha continuado fomentando la optimización de las rutas de reparto para evitar viajes en vacío, lo que supone una reducción de la huella de carbono por viaje en torno al 20 % al aprovechar más la capacidad de carga en el mismo trayecto. También se siguen potenciando las rutas del ferrocarril, con el impulso de la ruta Barcelona-Madrid, que está electrificada.

Además, Pall-Ex Iberia está trabajando en la eliminación de los combustibles fósiles, para lo que emplea carretillas 100 % eléctricas.

Durante 2023, en la planta de El Prat de Llobregat se ha puesto en marcha la generación de N₂ para sustituir el CO₂ en la preparación de tierras. Se calcula un ahorro de 600.000 kilogramos de CO₂ anuales aproximadamente, lo que permitirá el envío de cisternas de CO₂ a las fábricas que lo necesiten ante la falta de CO₂ en el mercado y su alto precio.

También se ha instalado en la fábrica de Estrella de Levante un nuevo depósito de almacenamiento de CO₂ de 90 toneladas. El CO₂ recuperado se envía a las plantas de Salem y El Puig.

Respecto a las contaminaciones no atmosféricas, cabe decir que Damm realiza controles voluntarios de las emisiones sonoras para verificar el cumplimiento de las prescripciones previstas en la normativa aplicable.

En relación con la contaminación acústica, periódicamente se lleva a cabo un seguimiento de las emisiones acústicas en las distintas fábricas de Damm y los obradores de Grupo Rodilla y se introducen mejoras de forma continua en sus instalaciones.

Por lo que se refiere a la contaminación lumínica, al finalizar cualquier nuevo proyecto que incluya instalaciones de iluminación exterior, Damm verifica que las luminarias cumplen con la normativa aplicable, así como con las prescripciones establecidas en la autorización ambiental.

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

Huella de carbono (t CO ₂ eq)		2023	2022
Emisiones directas de gases de efecto invernadero ¹	Malta	1.588	1.649
	Cerveza	24.245	28.418
	Agua y refrescos ⁶	5.620	4.724
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)	33	36
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos propios)	34	35
	Alfil Logistics ³	1.068	1.023
	CEE	60.370	61.665

	Lácteos (Cacaolat y Agama)	3.730	4.803
	Cafès Garriga	56	ND
Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero de la electricidad importada ²	Malta	8.820	8.632
	Cerveza	13.327	19.056
	Agua y refrescos ⁶	0	0
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores) ⁴	0	0
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos propios) ⁴	0	0
	Alfil Logistics ⁵	77	69
	CEE	0	0
	Lácteos (Cacaolat y Agama)	1	0
	Cafès Garriga	0	ND

(1) Incluye las emisiones derivadas de las combustiones estacionarias, las combustiones móviles, las emisiones relacionadas con el proceso de producción (depuradora), las emisiones fugitivas y las emisiones por el uso de la tierra, cambios de uso de la tierra y bosques.

(2) Las emisiones indirectas incluyen las emisiones por consumo de electricidad importada y las emisiones por consumo de energía importada a través de una red material.

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

(4) El 100 % de la energía eléctrica consumida en el obrador y los establecimientos propios de Grupo Rodilla proviene de fuentes de origen renovable.

(5) Incluye las emisiones derivadas del consumo de electricidad y de los gases refrigerantes (estimado).

(6) Los datos de 2022 no incluyen las fábricas de Font Salem en Meres y de Font Major.

Nota: La energía térmica consumida por La Moravia y la fábrica de El Prat de Llobregat es suministrada por la Compañía de Explotaciones Energéticas.

(305-4)

Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero (emisiones directas e indirectas de la electricidad importada)	2023	2022
Malta (t CO ₂ eq/t producidas)	0,1202	0,1213
Cerveza (t CO ₂ eq/hl envasado)	0,0032	0,0032
Agua y refrescos (t CO ₂ eq/hl envasado)	0,0009	0,0007
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (t CO ₂ eq/kg producidos) (obradores)	0,00001	0,00002
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (t CO ₂ eq/tickets) (establecimientos propios)	0,00059	0,00069
Alfil Logistics (t CO ₂ eq/palés movidos)	0,00009	0,00008
CEE (t CO ₂ eq/MWh de energía generada)	0,83228	0,30725
Lácteos (Cacaolat y Agama) (t CO ₂ eq/hl envasado)	0,0063	0,0075

(305-7)

Otras emisiones a la atmósfera (NO _x) (g/hl de producto envasado)	2023	2022
COCEDA (El Prat de Llobregat)	5,93	5,78
Estrella de Levante (Espinardo)	5,97	5,76
Font Salem (El Puig)	4,61	4,44
Font Salem (Salem)	1,35	1,35
Gestión Fuente Liviana (Huerta del Marquesado)	0,47	0,42
Aguas de Veri (Bisaurri y El Run)	0,50	0,47
Font Salem (Santarém)	4,18	6,12

Cervezas Victoria (Málaga)	10,78	7,18
Cacaolat	9,39	8,86
Obrador de Rodilla	4,05	5,09

2.3 Economía circular, prevención y gestión de residuos

⁽³⁻³⁾ Damm impulsa firmemente la circularidad desde distintos ámbitos de su estrategia empresarial. Por ello, sigue apostando por un modelo de negocio basado en la recuperación de recursos, incluyendo la producción de energía verde a partir de su generación, la utilización de materiales más sostenibles, y la mejora de la eficiencia de los sistemas productivos, de distribución y de valorización de los residuos generados.

La circularidad del envase y el fomento de diseños ecosostenibles y eficientes constituyen una de las principales líneas estratégicas de actuación del sector cervecero en el ámbito de la sostenibilidad ambiental, con un horizonte de cumplimiento para el año 2025. En esta misma línea, Grupo Rodilla está adherido al Plan Empresarial de Prevención de Ecoembes (2021-2023), que fomenta medidas como la inclusión de símbolos de reciclado en envases para la concienciación de consumidores y consumidoras, la reducción de las tintas y el uso de materiales de fuentes renovables certificados, entre otros.

Las principales acciones puestas en marcha por Damm para promover la circularidad de los envases son las siguientes:

- Eliminación total de los anillos de plástico de Estrella Damm y del plástico impreso de los envases de latas.
- Uso de cartón procedente de bosques gestionados de forma sostenible y responsable.
- El 65 % de los envases de Damm son retornables y el 100 % son reciclables.
- Sistema de gestión de envases retornables. La gestión de botellas y barriles retornables representa una parte significativa de las ventas de la compañía. Este sistema incluye el transporte de las botellas y los barriles llenos desde las fábricas hasta los establecimientos que reciben la mercancía, así como la logística inversa para el retorno de los envases vacíos a la fábrica de origen. Los envases vacíos son tratados para su reutilización en un proceso que forma parte de este sistema de gestión de envases.
- Compactadoras de latas. Sistema que permite garantizar una correcta segregación del aluminio para su posterior reciclaje y reutilización. En verano de 2023, Damm instaló cerca de 400 máquinas compactadoras de latas en 61 municipios del litoral mediterráneo con el objetivo de garantizar una correcta segregación del aluminio recuperado para su posterior reciclaje y reutilización. La compañía lleva 29 años desarrollando esta iniciativa.
- Colaboración con las entidades gestoras de los sistemas de recogida selectiva y recuperación de envases usados y residuos de envases (Ecoembes y Ecovidrio). Según los últimos datos disponibles, la tasa de reciclaje de los envases gestionados por Ecoembes fue del 84,4 % en 2022, y la tasa de reciclado de los envases de vidrio gestionados por Ecovidrio fue del 72,5 % (Eurostat 2020). Fuentes: [Resumen Ejecutivo 2022 de Ecoembes](#) e [Informe de sostenibilidad 2022 de Ecovidrio](#).
- Fomento de la reciclabilidad de los envases en la fase de diseño.
- El uso de envases reutilizables representa más del 50 % del total de los envases de cerveza utilizados por la compañía.

2.3.1 Residuos

(GRI 306) Gracias a la apuesta de Damm por la economía circular se ha conseguido que más del 90 % de los residuos generados en la producción sean valorizables, al apostar por la circularidad de materiales como el vidrio y el aluminio de las latas.

Todos los centros de Damm disponen de medios para mejorar la segregación y la gestión de los residuos, lo que permite aumentar su valorización posterior y disminuir el impacto ambiental.

La empresa está buscando sistemas de producción circular para recuperar los materiales sobrantes y darles una nueva vida. En términos de recuperación y valorización de residuos y subproductos, se puede distinguir entre los residuos de materias primas que se destinan a la alimentación animal (como bagazo y levadura, entre otros) y los demás tipos de residuos.

Todas las fábricas de cerveza y las malterías han aplicado proyectos de economía circular al reutilizar los restos del grano de malta para alimentación animal, aprovechar el CO₂ para procesos de envasado y reciclar el 99 % de los residuos orgánicos de la elaboración de cervezas.

Las fábricas que disponen de la certificación Residuo Cero son las de El Prat de Llobregat, Estrella de Levante, Font Salem (El Puig y Salem), Fuente Liviana, Veri y Maltería La Moravia. Este sello acredita el trabajo de las organizaciones que valorizan más del 90 % de sus residuos y evitan que su destino final sea el vertedero.

Las principales acciones en marcha para la circularidad de los residuos durante 2023 son estas:

- Utilización del residuo final del proceso de filtración de la cerveza como enmienda orgánica natural para los cultivos.
- Recuperación del dióxido de carbono de la fermentación para aprovecharlo nuevamente, y de ese modo hacer que la planta sea autosuficiente en gas carbónico.
- Transformación de la materia orgánica de las aguas residuales en energía que se autoconsume en el propio proceso productivo.
- Suministro del 100 % del bagazo que resulta del proceso de cocción de los cereales durante la elaboración de la cerveza a granjas para la alimentación animal. En 2023 se han podido reaprovechar 100.000 toneladas del bagazo generado en la fábrica de El Prat de Llobregat. Un proceso similar se realiza también con la levadura extraída del proceso de fermentación, que posteriormente se convierte en alimento para animales.
- Estrella de Levante impulsa el proyecto Pipeces, consistente en el desarrollo de piensos para peces de acuicultura a partir de los subproductos de la cervecera.
- Grupo Rodilla continúa impulsando iniciativas para mejorar la gestión de sus residuos: sustitución de cajas de cartón por cajas de plástico retornables, recogida periódica del aceite de fritura por parte de un gestor autorizado, recogida y tratamiento de los residuos considerados peligrosos (equipos electrónicos, baterías, cartuchos de tinta, etc.) e impartición de formación apoyada en cartelería sobre la correcta separación de residuos.

(306-2)

Generación de residuos (t)		Residuos no valorizables	RTP	Residuos valorizables	Total
2023	Cerveza	419	156	26.130	26.549
	Refrescos	66	46	2.404	2.470
	Agua	12	6	745	757
	Lácteos (Cacaolat)	35	9	1.351	1.386
	Total	532	218	30.630	31.162
2022	Cerveza	430	159	26.885	27.315

	Refrescos	60	28	1.127	1.187
	Agua	0,3	5	780	780
	Lácteos (Cacaolat)	22	7	1.534	1.556
	Total	512	199	30.326	30.838

Cerveza incluye COCEDA, Estrella de Levante Fábrica de Cervezas, Font Salem (El Puig), Font Salem Portugal y Cervezas Victoria; *Refrescos* incluye Font Salem (Salem); *Agua* incluye Aguas de San Martín de Veri (Bisaurri y El Run) y Gestión Fuente Liviana; *Lácteos* incluye Cacaolat.

Generación de residuos (kg/hl de producto envasado de cerveza, agua y refrescos)		Residuos no valorizables	RTP	Residuos valorizables	Total
2023	Cerveza	0,030	0,011	1,892	1,922
	Refrescos	0,016	0,012	0,598	0,615
	Agua	0,002	0,001	0,117	0,119
	Lácteos (Cacaolat)	0,059	0,015	2,280	2,339
2022	Cerveza	0,029	0,011	1,800	1,829
	Refrescos	0,013	0,006	0,247	0,260
	Agua	0,000	0,001	0,109	0,109
	Lácteos (Cacaolat)	0,040	0,013	2,408	2,792

Cerveza incluye COCEDA, Estrella de Levante Fábrica de Cervezas, Font Salem (El Puig), Font Salem Portugal (Santarém) y Cervezas Victoria; *Refrescos* incluye Font Salem (Salem); *Agua* incluye Aguas de San Martín de Veri (Bisaurri y El Run) y Gestión Fuente Liviana; *Lácteos* incluye Cacaolat.

Generación de residuos en Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)	2023	2022
RTP	0,79	1,33
Residuos no peligrosos	61,16	71,74
Residuos valorizables	69,95	25,37

Generación de residuos en Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos propios) ¹	2023	2022
RTP	0,00	0,00
Residuos no valorizables	69,04	83,09
Residuos valorizables	154,29	141,96

(1) Los datos incluyen los residuos generados en el 100 % de los establecimientos propios de Rodilla, Café de Indias y Hamburguesa Nostra.

Generación de residuos en Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (kg/kg producidos) (obradores)	2023	2022
RTP	0,0007	0,0004
Residuos no peligrosos	0,0310	0,0404
Residuos valorizables	0,0143	0,0157

Generación de residuos en Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (kg/n.º tickets) (establecimientos propios)	2023	2022
RTP	0,0000	0,0000
Residuos no valorizables	0,0091	0,0114
Residuos valorizables	0,0204	0,0201

(1) Los residuos generados por parte de los establecimientos propios de Grupo Rodilla abarcan un 100 % del total.

2.3.2 Desperdicio alimentario

Damm está comprometido en la lucha contra el desperdicio alimentario. Por su parte, Grupo Rodilla continúa trabajando para contribuir a la reducción de mermas de producto, con medidas a distintos niveles como el ajuste de formatos de materias primas según cantidades de ingredientes en cada receta, el establecimiento de caducidades tanto de productos elaborados como de ingredientes en función de los formatos y los modos de conservación más adecuados, el uso de un mismo producto para diferentes recetas, el control de fechas de caducidad y de la correcta rotación, y la concesión de varias ampliaciones autorizadas por las empresas proveedoras sobre el tiempo de consumo preferente en productos seguros. Además, ha continuado con el ajuste de los formatos de materias primas en los escandallos de elaboración de rellenos, salsas y productos de pastelería para evitar mermas de producto «una vez abierto».

Asimismo, Grupo Rodilla está elaborando un Plan de Prevención del Desperdicio para dar cumplimiento a la normativa de próxima aprobación (Ley de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario). También comunica a los clientes la disponibilidad de envases para llevarse la comida sobrante y sigue realizando donaciones controladas a comedores sociales de productos sobrantes cuyo consumo es seguro.

En 2023, Grupo Cacaolat ha realizado donaciones de producto sobrante a diferentes organizaciones sin ánimo de lucro.

2.4 Uso sostenible de los recursos

2.4.1 Agua

(GRI 303) El agua es una materia prima esencial para la producción de cerveza, agua mineral y refrescos, y se obtiene principalmente de manantiales y pozos subterráneos. Damm reconoce la importancia de optimizar el uso del agua en sus procesos productivos y, por tanto, promueve de forma constante medidas de mejora para controlar y reducir el consumo de agua en todas las fases de producción. La empresa ha impulsado varios proyectos de investigación y desarrollo con el objetivo de reducir la cantidad de agua requerida por hectolitro de producto.

Asimismo, es primordial considerar el impacto del cambio climático en los recursos hídricos, ya que las sequías y las inundaciones pueden generar escasez de suministros, limitaciones en el ámbito agrícola y aumentos de precios, lo que podría afectar a toda la cadena de valor de la industria.

En marzo de 2023, debido a la situación de sequía en Cataluña, se inician acciones en el área de cervecería de la planta de El Prat para reducir el consumo de agua sin afectar al proceso de producción:

- Puesta en marcha de un sistema de control del consumo de agua en continuo a través de un software especializado para poder hacer un seguimiento en tiempo real de cada etapa del proceso, lo que permite encontrar oportunidades de mejora del ahorro hídrico, así como detectar de forma inmediata contratiempos que puedan afectar al consumo de agua.
- Optimización de la captación de agua subterránea, que permite mejorar la calidad del agua en el momento de la captación y facilita el tratamiento y reduce el consumo de agua y energía.
- Tratamiento del agua del acuífero a través de un sistema de ósmosis inversa como tratamiento previo al proceso productivo. El nuevo sistema permite recuperar hasta el 90 % del agua restante del proceso de ósmosis y ahorrar un 17 % en la extracción del pozo.
- Aprovechamiento del agua a través de la reutilización en varios puntos del proceso.
- Sustitución de pasteurizadores por nuevos equipos de alta eficiencia que han permitido reducciones de más del 70 % en el consumo de agua.

- Minimización de la necesidad de enfriamiento de la cerveza después de los pasteurizadores, lo que implica un ahorro adicional de agua en esta etapa.
- Reducción del tiempo en los procesos de esterilización y de impulso con agua de líneas de envío de cerveza en los trenes de envasado.

Los resultados obtenidos tras la puesta en marcha de estas acciones han sido una reducción de aproximadamente un 5,6 % del consumo del agua en el área de bodega, que tiene un peso sobre el global de la fábrica de un 10,8 %.

Tanto la fábrica de El Prat de Llobregat como los centros de Estrella de Levante, La Moravia y Alfil Logistics cuentan con la certificación de su huella hídrica por parte de la Water Footprint Network, así como la certificación de su huella de agua bajo la norma ISO 14046:2016. Estas certificaciones demuestran el compromiso de las empresas en la gestión responsable de sus recursos hídricos y en la reducción de su impacto ambiental, a través de la evaluación y la medición de su consumo de agua y la identificación de oportunidades de mejora.

Desde el año 2021, tanto la fábrica de El Prat de Llobregat como Estrella de Levante mantienen la categoría Platinum de EsAgua, sello que reconoce los esfuerzos realizados por estas compañías en el cálculo de su huella hídrica y en la difusión de los resultados obtenidos a través de la plataforma EsAgua. Además, ambas empresas han implementado medidas concretas para reducir su huella hídrica en áreas específicas, lo que ha sido verificado mediante el cálculo periódico de la huella hídrica. El objetivo ha sido fomentar la conciencia sobre la importancia de la gestión del agua y difundir el concepto de huella hídrica entre todos los grupos de interés, tanto dentro como fuera de la organización.

Las empresas del negocio de agua de Damm disponen de planes de aprovechamiento de los recursos y perímetros de protección de los acuíferos para la gestión del agua de las plantas. El impacto ambiental que se genera es el consumo de agua y las limpiezas y desinfecciones de las instalaciones industriales, y se produce un vertido a río que pasa por las depuradoras propias antes del punto final de evacuación en cabecera de río. En Alfil Logistics, el agua, antes de ir a la red de saneamiento, también pasa por la depuradora del centro.

Se han introducido mejoras en la depuradora de la planta de Font Major con el fin de hacer uso de las mejores técnicas disponibles en el mercado y reducir siempre el impacto en cabecera de río mejorando sus efluentes. En este proyecto se contempló que en las limpiezas de los filtros de la depuradora se utilizara el agua tratada de salida de dichos filtros. Estos contralavados, con agua tratada dentro del mismo proceso, reducen notablemente el gasto de agua de servicio.

Por su parte, Grupo Rodilla sigue mejorando los ratios de consumo de agua por kilogramo prácticamente todos los meses del año a excepción de enero, mes en el cual las producciones fueron menores pero las limpiezas de las instalaciones se mantuvieron. Por otra parte, gracias al cambio de las formulaciones y a la reorganización interna de los procesos que ha implementado en 2023, El Obrador de Hamburguesa Nostra ha podido mejorar los procesos de lavado intermedio de las máquinas elaboradoras, lo que ha rebajado de cuatro a dos los lavados por turno de producción.

(303-1)

Consumo de agua según fuente (m ³)	2023	2022
Cerveza	6.465.012	6.550.122
Agua procedente del suministro municipal	128.540	71.829
Aguas subterráneas	6.336.472	6.478.293
Agua y refrescos	1.206.384	1.463.827

Agua procedente del suministro municipal	3.812	4.547
Aguas subterráneas y de manantial	1.202.572	1.459.280
Malterías¹	517.439	549.653
Aguas superficiales (de canal)	385.829	402.484
Aguas subterráneas	130.513	145.839
Agua procedente del suministro municipal	1.097	1.330
Alfil Logistics	13.344	22.730
Agua procedente del suministro municipal	13.344	22.730
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)	4.413	4.243
Agua procedente del suministro municipal	4.413	4.243
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos propios)²	17.171	13.263
Agua procedente del suministro municipal	17.171	13.263
Lácteos (Cacaolat y Agama)	535.601	499.101
Aguas subterráneas	531.362	488.969
Agua procedente del suministro municipal	4.239	10.132

(1) El consumo de agua de maltería incluye únicamente Maltería la Moravia, SL.

(2) El consumo de agua de los establecimientos propios de Grupo Rodilla abarca un 19 % del total en 2022, y un 23 % del total en 2023.

Nota: El agua consumida en la sede social (c/ Rosselló, 515, 08025 Barcelona) fue de 3.608 m³ en 2022 y de 3.938 m³ en 2023.

En 2023, las fábricas de El Prat de Llobregat y de Estrella de Levante han reciclado un total de 331.610 m³ de agua, mientras que Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores) han reutilizado 942,35 m³.

2.4.2 Materias primas y materiales

(GRI 301) Damm cuenta con una estrategia basada en la innovación y la sostenibilidad para responder a las exigencias actuales del mercado y de las regulaciones. Para lograrlo, la compañía está trabajando en el desarrollo de envases más sostenibles y respetuosos con el medio ambiente, integrando el concepto de economía circular en todas las etapas de la producción, desde la fase de ecodiseño. Esta iniciativa ha permitido reducir el consumo de materias primas y materiales, al mismo tiempo que se mejora la eficiencia en la gestión de los residuos generados durante el proceso de producción. Además, para cumplir con las regulaciones actuales como la Ley 7/2022 de Residuos y Suelos Contaminados para una Economía Circular y el Real Decreto 1055/2022 de Envases y Residuos de Envases, Damm ha impulsado proyectos de optimización de materiales plásticos desde su Departamento de I+D+i.

La fábrica de El Prat de Llobregat y Estrella de Levante cuentan con la certificación Aluminium Stewardship Initiative (ASI), estándar de rendimiento que garantiza la integración de cuestiones ambientales, sociales y éticas para todo el ciclo de vida del aluminio de las latas (producción, fabricación, elaboración de cerveza y reciclaje). En este marco, la compañía fomenta el ecodiseño de envases y embalajes reduciendo el uso de materiales, mejorando su reciclabilidad e incrementando constantemente el porcentaje de materias primas de origen reciclado en su composición.

La fábrica de cerveza de El Prat de Llobregat utiliza papel y cartón provenientes de bosques gestionados de forma sostenible y responsable, y exige a sus proveedores la posesión de certificados PEFC (Programa de Reconocimiento de Sistemas de Certificación Forestal) y FSC (Consejo de Administración Forestal). Gracias a estas acciones, el embalaje de cartón de los packs de latas de Damm recibió el premio WorldStar Global Packaging Award 2022 en la categoría de bebidas, otorgado por la World Packaging Organisation.

Los proveedores principales de vidrio para las botellas de marca emplean como mínimo un 70 % de vidrio reciclado procedente de otras botellas. Además, está previsto que en 2024 el 100 % del film retráctil utilizado tanto en marcas de la compañía como en marcas de distribución tenga un 70 % de material reciclado.

Durante 2023, Grupo Rodilla ha continuado implementando medidas sostenibles, como el uso de materiales con certificación forestal sostenible como los sellos FSC o PEFC, el fomento de envases reutilizables (bolsa de tela, vaso de café rellenable, etc.), la reducción de gramaje en el film del envasado de los rellenos, el cambio a vasos de café de menor tamaño para reducir la cantidad de material del envase y, en eventos especiales, la sustitución de envases de un solo uso por materiales de menor impacto como ensaladeras de cartón y tapas de vasos de fibra, boles y platos de caña de azúcar, etc.

El Obrador de Hamburguesa Nostra ha logrado que el 70 % de sus proveedores aprovisionen sus pedidos en cajas de cartón y entre ambos se realiza un ciclo de intercambio de cestas de plástico para reutilizar siempre las mismas.

En 2023 se han llevado a cabo las siguientes acciones para productos de marcas de distribución:

- Implementación de los films con un 70 % de plástico reciclado con destino al mercado español en las plantas.
- Inicio de la implementación de las preformas de PET con los contenidos de rPET compatibles con los requisitos de la Ley de Envases y Residuos de Envases.
- Se continúa progresando en el proyecto para reducir el contenido en plástico de nuestros productos de MDD, lo que contribuye a minimizar su impacto ambiental y el consumo de recursos derivado.
- En el negocio de aguas, se ha trabajado en la revisión, el diseño y el desarrollo de nuevos envases de PET sin retorno para reducir su impacto medioambiental y adaptarse a los nuevos cambios legislativos ya aplicados y los que se prevé implantar en el futuro en materia de envases y residuos de envases, con un fuerte incremento en los impuestos; como denominador común debe aplicarse la reducción de material, la optimización logística mediante un nuevo diseño y la reducción de emisiones de CO₂.

Para determinar la estrategia y las decisiones en materia de envases, se realizó previamente un extenso estudio de mercado del sector de aguas para evaluar la situación actual, ver las tendencias del sector y tomar decisiones al respecto de la estrategia que debe adoptar nuestra organización. Se concluyó en la necesidad de reducir nuestro impacto medioambiental disminuyendo el peso de nuestros materiales plásticos y asegurando el cumplimiento de los objetivos europeos y nacionales fijados.

Durante este año se ha puesto en marcha el proyecto del tapón unido al envase, el tapón *tethered*. La normativa de la EU obliga a que a partir del 3 de julio de 2024 todos los envases de plástico de menos de 3 litros dispongan del tapón unido al envase. Hasta diciembre de 2023 la implementación de esta solución se ha realizado en Fuente Liviana, y está prevista para el primer trimestre de 2024 en Font Major y Veri.

(301-1)

Materiales y materias primas utilizados (t)		2023	2022
Cerveza y refrescos ¹	Materias primas para cerveza (malta, arroz, maíz, cebada en proceso y lúpulo)	213.444	231.966
	Materiales para cerveza y refrescos (vidrio, aluminio, acero, papel/cartón y plástico)	158.607	174.261

Agua	Materiales para envase de agua (plásticos PE y PET, papel/cartón, aluminio y acero)	6.526	6.787
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)	Materias primas	19	18
	Materiales	32	31
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos propios) ²	Materiales	237	221
Lácteos (Cacaolat y Agama)	Materias primas	48.511	49.848
	Materiales para envasados lácteos (plásticos PE y PET, papel/cartón, vidrio y acero)	2.574 ³	1.067

(1) Los datos incluyen la fábrica de El Prat de Llobregat, Estrella de Levante Fábrica de Cervezas, Font Salem (el Puig) y Font Salem Portugal.

(2) En 2022 el consumo de materiales incluye el 100 % de los establecimientos propios de Rodilla y Café de Indias. En 2023, los datos incluyen el 100 % de los establecimientos propios de Rodilla, Café de Indias y Hamburguesa Nostra. El 100 % del papel, cartón y plástico consumidos en los establecimientos propios son de origen reciclado.

(3) Los datos de 2023 incluyen materiales de vidrio y cartón.

Nota: en la sede central de Grupo Rodilla se han consumido 0,819 toneladas de papel y cartón en 2022 y 0,887 en 2023. El 100 % del papel y cartón consumido es de origen reciclado.

2.4.3 Energía

En los últimos años, Damm ha adoptado medidas para optimizar su consumo energético y reducir las emisiones asociadas al uso de electricidad, centrando su atención en fuentes renovables de energía. Desde 2014, la organización garantiza que el 100 % de la energía eléctrica comprada en todos sus centros de producción, envasado y almacenes cuenta con un certificado de origen renovable. Gracias a esta iniciativa, se ha logrado reducir las emisiones de CO₂ en aproximadamente 23.000 toneladas anuales.

En 2023 Damm ha continuado expandiendo su capacidad de autoconsumo de energía a través de diferentes iniciativas:

- Instalación de 5.627 placas fotovoltaicas sobre los tejados de la fábrica de El Prat de Llobregat, que podrán producir, en régimen de autoconsumo, una potencia de 3.235 kWp. La puesta en marcha se realizará durante el primer trimestre de 2024.
- Ampliación de un sistema fotovoltaico de 90,06 kWp hasta los 540,52 kWp en las instalaciones de la Zona de Actividades Logísticas (ZAL) del Puerto de Barcelona, con lo que se alcanza un potencial de producción de energía de 702,34 MWh anuales.
- Instalación de paneles fotovoltaicos destinados al autoconsumo con un potencial de producción de energía de 197.816,64 kWh anuales en las instalaciones de Cervezas Victoria, ubicadas en Málaga.

La fábrica de El Prat de Llobregat ha generado mediante trigeneración 3.963 MWh de energía eléctrica y 544 MWh de energía térmica en 2023. En la misma fábrica y en la plataforma logística de la Zona de Actividades Logísticas (ZAL) del Puerto de Barcelona, las diversas instalaciones de placas fotovoltaicas en régimen de autoconsumo existentes han generado 935 MWh de energía eléctrica en 2023.

Por su parte, Veri ha producido un total de 168.446 kWh de energía renovable a través de sus placas fotovoltaicas y Fuente Liviana, 300.288 kWh. El resto de la energía necesaria para la producción es de origen renovable.

En 2023, la energía generada por la Compañía de Explotaciones Energéticas (CEE) ha sido de 157.272 MWh, en comparación con la de 2022, que fue de 200.701 MWh.

En Grupo Rodilla, a las mejoras realizadas en la instalación para permitir el apagado de la caldera de la planta en momentos de bajo consumo sin el efecto de las dilataciones (remodelación del sistema de tuberías e instalación de flujostato de entrada), se ha sumado la programación del encendido en «dos llamas», que reduce el consumo de gas y la generación de residuos de combustión. La electricidad de la planta procede íntegramente de fuentes de energía renovables.

Acciones destacadas en 2023 en fomento de la eficiencia energética:

- Alfil Logistics y Estrella de Levante en Murcia han inaugurado el nuevo Centro Logístico del Sureste, que cuenta con la certificación Breeam, un sello de sostenibilidad a nivel mundial que garantiza la construcción sostenible del complejo. Este reconocimiento pone en valor las medidas de reducción del consumo de agua y de energía que se han implementado durante la construcción del centro. Esta estrategia permite una reducción de la huella de carbono de 80 toneladas de CO₂ al año.
- La fábrica de Estrella de Levante en Espinardo utiliza un sistema especial de iluminación solar en sus naves de envasado para consumir energía cero y produce energía eléctrica para su autoconsumo a partir de biogás generado durante la depuración. También ha integrado nuevas baterías de vapor en maltería para un proceso más sostenible y económico, como parte de un proyecto financiado por ayudas de ahorro y eficiencia energética en pyme y gran empresa del sector industrial.
- Cambio de luminarias por luces LED con sistema TMS en las naves A y B de la ZAL. A finales de 2023 se había realizado el cambio del 70 % de las luminarias.
- Grupo Rodilla ha logrado que el 100 % de sus establecimientos propios, así como los obradores de Artesanía de la Alimentación y El Obrador de Hamburguesa Nostra, consuman energía 100 % procedente de fuentes de origen renovable.
- El Obrador de Hamburguesa Nostra ha podido mejorar la eficiencia energética y reducir los consumos energéticos debido a cambios internos efectuados dentro de los procesos productivos, almacenamiento de materias primas y conservación del producto terminado. Todo esto gracias al cambio de las formulaciones de la mayoría de sus productos.
- Cafès Garriga ha realizado la sustitución del quemador de la tostadora de su fábrica para mejorar la eficiencia energética y mantener la eficiencia cualitativa, con una reducción estimada del consumo de gas de entre un 3 % y un 5 % en 2024.
- Fuente Liviana ha logrado en 2023 una reducción de la ratio de consumo de gas por hectolitro de vidrio envasado de un 7,6 %. Ello se debe principalmente a la medida tomada para aportar antiespumante al baño, con lo que se regula el aporte de agua a la lavadora.

302-1)

Consumo de energía (MWh)	2023	2022
Cerveza	422.211	425.772
Energía eléctrica	143.925	146.828
Energía térmica	278.286	278.944
Agua y refrescos	59.997	66.318
Energía eléctrica	31.441	34.136
Energía térmica	28.556	32.183
Malterías	77.941	82.250
Energía eléctrica	12.165	13.619

Energía térmica	65.777	68.631
Alfil Logistics	9.823	11.722
Energía eléctrica	6.362	6.374
Energía térmica	3.461	5.348
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)	874	963
Energía eléctrica	752	829
Energía térmica ¹	122	134
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos propios)	5.148	5.420
Energía eléctrica ²	4.962	5.228
Energía térmica ³	186	192
Lácteos (Cacaolat y Agama)	33.591	34.523
Energía eléctrica	13.057	12.773
Energía térmica	20.534	21.750

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

(2) El consumo eléctrico de los establecimientos propios de Grupo Rodilla abarca un 74 % del total en 2023, y el 75 % en 2022.

(3) El consumo de gas natural corresponde a tres locales que representan el 100 % de los locales que consumen gas.

Nota: La energía eléctrica consumida en la sede social (c/ Rosselló, 515, 08025 Barcelona) ha ascendido a 1.471 MWh en 2023 y a 1.512 MWh en 2022.

(2-28) Damm forma parte de la iniciativa [Grup de Gestors Energètics \(GGE\)](#), grupo de referencia de los profesionales de la energía que tiene como objetivo promover la reducción de la intensidad energética para favorecer la sostenibilidad y la competitividad económica. Además, Damm está adherida a la iniciativa RE100 dirigida por Climate Group y asociada a Carbon Disclosure Project (CDP).

2.5 Protección de la biodiversidad

Damm, consciente de la necesidad de ampliar sus ámbitos de actuación e impacto en áreas de sostenibilidad y compromiso medioambiental, ha desarrollado una serie de propuestas que actúan en favor de la biodiversidad. Todas estas acciones han sido recogidas en el Plan de Biodiversidad de Damm que ha sido reconocido en los Premios Agenda 2030 del Ajuntament de Barcelona.

(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 tensión¹ y la zona de especial protección para las aves (ZEPA). Las dos plantas de Aguas de San Martín de Veri se encuentran ubicadas dentro de la zona de protección de la avifauna contra la colisión y la electrocución en líneas eléctricas de alta tensión y dentro del ámbito de aplicación del Plan de recuperación del quebrantahuesos (*Gypaetus barbatus*)². 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 (*Charadrius alexandrinus*), una especie protegida de la fauna salvaje autóctona.

Damm y la Fundación para la Conservación y Recuperación de Animales Marinos (CRAM) colaboran en la recuperación y la reintroducción de las tortugas marinas acogidas por dicha entidad. En el marco de este acuerdo, durante 2023 se liberó a la tortuga Complot apadrinada por Damm con motivo del Día Mundial de los Océanos y a la tortuga Malquerida con motivo del Día Mundial de las Playas.

Durante 2023, Estrella Damm ha participado en las siguientes actuaciones:

- Limpieza multitudinaria de la playa de El Prat de Llobregat, un espacio protegido por su diversidad biológica, con motivo del Día Internacional de las Playas. Una acción que fue conducida por técnicos del CRAM.
- Restauración de un bosque de algas en el Parc Natural del Cap de Creus en colaboración con el Centro de Estudios Avanzados de Blanes (CEAB-CSIC). El proyecto, que reintroducirá algas pardas en su hábitat natural tras cuatro décadas extinta, busca devolver al ecosistema marino del mediterráneo uno de los hábitats más importantes para su diversidad y productividad.

En el marco del plan de voluntariado #LIVE TO BE PART OF THE CHANGE, Damm ha impulsado diferentes acciones:

- **Recuperación del *fartet*.** Damm, Fundación Barcelona Zoo y el Consorci del Delta del Llobregat han liberado 100 ejemplares de *fartets* en el delta del Llobregat con la ayuda de voluntarios y voluntarias de la compañía. La acción está incluida en el convenio de colaboración vigente entre las tres entidades y forma parte del plan educativo *Salvem el fartet*”, una iniciativa para concienciar sobre la situación en que se encuentra este pez mediterráneo declarado en peligro de extinción.
- **Cangrejo de río.** Fuente Liviana, en estrecha colaboración con la Consejería de Desarrollo Sostenible de Castilla-La Mancha, ha liberado 3.000 ejemplares juveniles de cangrejo ibérico en las inmediaciones del río Tejadillos para repoblar la cuenca del río de esta especie autóctona y prácticamente extinguida desde hace medio siglo.
- **Naturalización de la Antigua Fábrica Estrella Damm.** Durante el 2023 se han mantenido y mejorado las acciones de naturalización llevadas a cabo el año anterior en las instalaciones de la Antigua Fábrica Estrella Damm, con el objetivo de seguir enriqueciendo la biodiversidad del entorno.

La contribución a la preservación y el cuidado del medioambiente, con especial interés en el Mar Menor, es el principal foco de actuación de la Fundación Estrella de Levante. En 2023 ha impulsado las siguientes actuaciones:

- Colaboración con SEO/BirdLife y la Asociación de Naturalistas del Sureste (ANSE) en diferentes acciones para la mejora de las condiciones del hábitat de la finca El Espigar, situada en el Parque Natural El Hondo (Elche, Alicante), por su abundante presencia y diversidad de avifauna.
- Proyecto de recuperación ambiental y productiva de la parte oriental de las Salinas de Marchamalo, en la orilla sureste del Mar Menor junto con ANSE.
- Proyecto para la protección y conservación de las fuentes y puntos de agua en la finca la Hoya Lóbrega, en Moratalla, junto con el manejo forestal, que contribuirá a garantizar los servicios ecosistémicos de la finca, como el abastecimiento de agua potable de calidad a la población o la fijación de carbono, realizado también en colaboración con ANSE.
- Creación de un humedal y construcción de una torre vigía para el avistamiento de diferentes especies de aves, de cara a fomentar las visitas de estudiantes y público en general, en colaboración con ANSE.
- Colaboración con SEO BirdLife en la realización de diferentes acciones destinadas a la mejora del hábitat de la cerceta pardilla (*Marmaronetta angustirostris*).
- Apoyo a diferentes iniciativas de Hippocampus, organización dedicada al seguimiento de la diversidad de especies marinas, entre las que destacan la recuperación del caballito de mar en el Mar Menor y el proyecto Plumbum para la descontaminación de plomo los fondos marinos.

- Ensayo de cultivo de cebada como filtro verde, parametrizando las variables tanto del suelo como de la planta, junto a la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT). La plantación de cebada, necesaria para la elaboración de cervezas, reduce los nitratos del subsuelo, parte del problema del acuífero en el Mar Menor. Los resultados obtenidos hasta el momento son óptimos.
- Colaboración con la asociación Thader Lutra para la mejora de las condiciones de vida de las nutrias en el río Segura.
- los acuerdos con la Asociación Columbares y el Museo de la Huerta de Alcantarilla para realizar divulgación sobre el entorno del río Segura, su ecosistema y la ayuda a su recuperación.
- Acuerdos con Columbares en diferentes actuaciones como los itinerarios medioambientales en diferentes parajes de la Región de Murcia, la restauración de ambientes riparios (agrupaciones arbóreas en las riberas de las corrientes de agua) del río Segura y las acequias de la Huerta de Murcia, la restauración forestal y la mejora de la biodiversidad florística en la finca de Los Pelaos, entre otras.
- Limpiezas de fondos marinos, junto a la Cofradía de Pescadores de San Pedro del Pinatar. En los últimos dos años, se han recogido más de 50 toneladas de desperdicios de todo tipo del fondo marino de la laguna salada, tras el acuerdo con todas las administraciones implicadas a nivel local, autonómico y estatal, y las asociaciones ecologistas.

3 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Las personas que forman parte de Damm representan uno de los pilares fundamentales del desarrollo y el crecimiento de la Compañía. Por ello, la organización fomenta la inclusión, promueve la igualdad y la diversidad, y apuesta por el desarrollo de iniciativas que potencien el bienestar laboral y el crecimiento profesional de todos sus colaboradores y colaboradoras.

Damm continúa desarrollando su proyecto de transformación digital y cultural para seguir mejorando la productividad y ayudar a implantar una nueva forma de hacer en el ámbito sociolaboral y empresarial basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso. En el marco de este proceso de transformación, ya en 2018 la compañía redefinió sus valores corporativos, que ahora forman el concepto #LIVE (*Loyalty, Innovation, Customer Value y Energy*) y que sirven de guía en la toma de decisiones, acciones y proyectos dentro de la organización.

En 2023, algunas de las sociedades de Damm han participado en la encuesta de clima laboral del Great Place to Work (GPTW).

Estas son algunas de las políticas corporativas que se aplican en el ámbito de la gestión de personas:

- Código de Conducta, Procedimiento de utilización del canal de denuncia y Política de *compliance* penal en SA Damm y Alfil Logistics.
- Política de uso de los recursos TIC, con ámbito de aplicación en todas las sociedades del grupo.
- Política de viajes y gastos profesionales para SA Damm, COCEDA, 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.
- Política de compras para Aguas de San Martín de Veri, Cafès Garriga, Cafeteros desde 1933, Cervezas Victoria, COCEDA (fábrica de El Prat de Llobregat), Damm Atlántica, Envasadora Mallorquina de Begudes, Estrella de Levante, Font Salem, Fuente Liviana, Maltería La Moravia, Plataforma Continental y SA Damm.
- Política de gestión integrada para todas las sociedades del grupo.
- Política de protección de datos.
- Política de trabajo a distancia.

Nota: Los únicos datos que incluyen la plantilla total del grupo (SA Damm y las sociedades dependientes) son los relativos al número total de colaboradores y colaboradoras según país. El resto de los datos que se presentan integran las siguientes sociedades: Agama Manacor 249, SL; Aguas de San Martín de Veri, SA; Alfil Logistics, SA; Artesanía de la Alimentación, SL; Bebidas Ugalde, SL; Bizkaiko Edari Komertzialak, SL; Cafès Garriga 1850, SL; Cerbeleva, SL; Carbòniques Becdamm, SL; Cervecera del Turia, SL; Cervezas Victoria 1928, SL; Cervezas Victoria Málaga, SL; Comercial Mallorquina de Begudes, SL; Comercializadora Distribuidora Cervezas Nordeste, SL; COCEDA, SL; Corporación Económica Delta, SA; Damm Atlántica, SL; Damm Canarias, SL; Damm Restauración, SL; Damm UK; DDI Nexia, SL; DDI Provea, SL; Dismenorca, SL; Distrialmo, SL; Distribuidora de Begudes Moví, SL; Distribucions de Begudes de Marina Alta, SL; Distridamm, SL; El Obrador de HN, SL; Envasadora Mallorquina de Begudes, SL; Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU; Estrella del Sur Distribuciones Cerveceras, SL; Font Salem Portugal, SA; Font Salem, SL; Gasteiz Banaketa Integrala, SL; Gestión Fuente Liviana, SL; Hamburguesa Nostra, SL; Maltería La Moravia, SL; Mascarell Comercial de Bebidas, SL; Minerva Global Services, SL; Nabrisa Distribuciones, SL; Nostra Restauración, SL; Pall-Ex Iberia, SL; Plataforma Continental, SL; Pumba Logística, SL; Rodilla Sánchez, SL; Rodilla Sánchez, US, LLC; Rumbo Sport, SL; Distribución Directa Integral, SL; SA Damm; SA Distribuidora Gaseosa; Setpoint Events, SA; Intercervecera, SL; The Wine List, SL, y Grupo Cacaolat, SL.

3.1 Empleo

3.1.1 Ocupación

(2-7)

Número total de colaboradores/as según país (a 31 de diciembre)	2023 ²	2022 ¹
España	5.243	5.141
Portugal	235	251
Andorra	0	21
Estados Unidos	20	26
China	0	1
Chile	0	1
Reino Unido	127	0
Total (plantilla en el alcance de este informe)	5.625	5.441

(1) La plantilla total de la compañía (incluyendo SA Damm y las sociedades dependientes) es de 5.577 colaboradores y colaboradoras (5.141 en España, 251 en Portugal, 70 en China, 53 en Reino Unido, 31 en Estados Unidos, 21 en Andorra, 4 en Australia, 3 en Canadá, 1 en Chile, 1 en Suecia y 1 en Guinea Ecuatorial). Este dato no incluye información sobre la planta de Bedford.

(2) La plantilla total de la compañía (incluyendo SA Damm y las sociedades dependientes) es de 5.735 colaboradores y colaboradoras (5.243 en España, 235 en Portugal, 95 en China, 127 en Reino Unido, 25 en Estados Unidos, 3 en Australia, 3 en Canadá, 1 en Chile, 1 en Suecia, 1 en Guinea Ecuatorial y 1 en Taiwán).

(405-1)

Número total de colaboradores/as según género (a 31 de diciembre)	2023	2022
Hombres	3.808	3.690
Mujeres	1.817	1.751
Total	5.625	5.441

Número total de colaboradores/as según grupo de edad (a 31 de diciembre)	2023	2022
< 25 años	622	567
26-35 años	1.129	1.136
36-45 años	1.626	1.642
46-55 años	1.535	1.483
56-65 años o más	713	613
Total	5.625	5.441

Número total de colaboradores/as según clasificación profesional (a 31 de diciembre)	2023	2022
Alta dirección	11	11
Dirección	60	56
Cargos intermedios y personal técnico	1.704	1.592
Personal administrativo y comercial	1.027	1.083
Personal de soporte	2.823	2.699
Total	5.625	5.441

Número total y distribución de modalidades de contrato (a 31 de diciembre)		2023	2022
Contratación	Indefinida	5.315	4.876
	Temporal	310	565
	Total	5.625	5.441
Jornada	Completa	4.720	4.623
	Parcial	905	818
	Total	5.625	5.441

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad	2023	2022
Indefinida	5.034	4.621
Hombres	3.514	3.377
< 25 años	142	163
26-35 años	579	562
36-45 años	1.199	1.098
46-55 años	1.102	1.034
56-65 años o más	592	521
Mujeres	1.520	1.244
< 25 años	151	144
26-35 años	384	327
36-45 años	450	377
46-55 años	412	312
56-65 años o más	124	84
Temporal	458	484
Hombres	376	296
< 25 años	115	102
26-35 años	99	92
36-45 años	70	55
46-55 años	61	36
56-65 años o más	31	11
Mujeres	82	188
< 25 años	31	69
26-35 años	33	64
36-45 años	9	29
46-55 años	5	19
56-65 años o más	4	7
Total	5.492	5.105

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según clasificación profesional	2023	2022
Indefinida	5.034	4.621
Alta dirección	11	10
Dirección	62	48
Cargos intermedios y personal técnico	1.632	1.382
Personal administrativo y comercial	1.021	992
Personal de soporte	2.308	2.189
Temporal	458	484
Alta dirección	0	0
Dirección	0	2
Cargos intermedios y personal técnico	60	95
Personal administrativo y comercial	36	54
Personal de soporte	362	332
Total	5.492	5.105

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género y grupo de edad	2023	2022
Tiempo completo	4.904	4.487
Hombres	3.726	3.460
< 25 años	186	172
26-35 años	625	575
36-45 años	1.144	1.130
46-55 años	1.157	1.061
56-65 años o más	614	522
Mujeres	1.177	1.028
< 25 años	57	54
26-35 años	294	257
36-45 años	343	331
46-55 años	370	304
56-65 años o más	113	83

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género y grupo de edad	2023	2022
Tiempo parcial	588	618
Hombres	163	214
< 25 años	71	92
26-35 años	53	79
36-45 años	25	24
46-55 años	5	9
56-65 años o más	9	10
Mujeres	425	404
< 25 años	125	160
26-35 años	123	134

36-45 años	116	75
46-55 años	47	27
56-65 años o más	14	8
Total	5.492	5.105
Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional	2023	2022
Tiempo completo	4.904	4.487
Alta dirección	11	10
Dirección	61	75
Cargos intermedios y personal técnico	1.609	1.396
Personal administrativo y comercial	1.017	1.008
Personal de soporte	2.205	1.998
Tiempo parcial	588	618
Alta dirección	0	0
Dirección	1	1
Cargos intermedios y personal técnico	82	55
Personal administrativo y comercial	40	38
Personal de soporte	465	523
Total	5.492	5.105

(401-1)

Número de despidos según género y grupo de edad (acumulado anual)	2023	2022
Hombres	150	123
< 25 años	16	15
26-35 años	35	31
36-45 años	28	33
46-55 años	33	28
56-65 años o más	38	16
Mujeres	73	83
< 25 años	20	13
26-35 años	22	36
36-45 años	16	22
46-55 años	11	8
56-65 años o más	4	4
Total	223	206

Número de despidos según clasificación profesional (acumulado anual)	2023	2022
Alta dirección	0	0
Dirección	5	0
Cargos intermedios y personal técnico	38	39
Personal administrativo y comercial	48	34
Personal de soporte	132	133
Total	223	206

3.1.2 Remuneraciones

La política retributiva de Damm viene marcada por lo establecido en el convenio colectivo de aplicación para cada sociedad y la normativa vigente, y se aplica a todos los colaboradores y colaboradoras que forman parte de la organización. No obstante, las personas que forman parte del colectivo Talenta tienen condiciones retributivas *ad personam*.

Para el colectivo Talenta, según los últimos datos disponibles (diciembre de 2023), la brecha salarial ha aumentado ligeramente respecto al año anterior, aunque situándose por debajo de los valores promedios existentes en el territorio nacional.

Tras el estudio retributivo realizado, se ha detectado una brecha por género de 4,2 puntos porcentuales para el 2023. ^[1] Es importante señalar que este fenómeno es enteramente atribuible a las relaciones laborales antiguas, como evidencia el hecho de que, para las personas contratadas durante los últimos 10 años, la brecha laboral disminuye en un 31 %, con lo que queda reducida a 2,9 puntos. Este dato es especialmente trascendente si tenemos en cuenta que el 51 % de los colaboradores y colaboradoras tiene menos de 10 años de antigüedad.

La política retributiva se complementa con una dirección por objetivos como marco de referencia que permita un equilibrio entre el desarrollo y crecimiento de la organización y el de las personas. Se pretende vincular los objetivos de cada persona con los de la organización, mediante la aplicación de procesos y criterios objetivos en que se valora la contribución de cada colaborador y colaboradora al equipo y al negocio, garantizar la igualdad de género en cuestiones salariales mediante técnicas de valoración de puestos y alinear las practicas del mercado a las retribuciones.

En definitiva, Damm practica una política retributiva de igualdad de oportunidades, independientemente del género, la pertenencia a grupos minoritarios, las capacidades diferentes, la etnia, la religión y otros.

^[1] La brecha se ha calculado sobre la base de que cada persona, según el puesto que desempeña, tiene un salario de referencia que sería el 100 %. El resultado de dividir el salario entre el salario de referencia da un porcentaje que representa lo bien o mal pagada que está la persona respecto al mercado de referencia. La media entre todas las mujeres del colectivo de Talenta da un 88,5 % de posicionamiento. La media entre todos los hombres es del 92,7 % 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)	2023	2022
< 25 años	17.516	16.202
26-35 años	23.749	21.280
36-45 años	30.315	29.662
46-55 años	32.728	31.918
> 55 años	36.122	38.866

Remuneración media según clasificación profesional (en euros)	2023*	2022**
Dirección	101.355	99.898
Personal técnico y mandos intermedios	37.655	36.598
Personal administrativo y comercial	28.128	26.621
Operarios	22.489	21.420

* 2023: Plantilla total con datos salariales: 5.735 – 11 (alta dirección) = 5.724 | * Conversión de dólar a euro a fecha 29/12/2023 según el BCE: 1,1050, aplicado a los salarios de Rodilla USA | * Conversión de libras a euro a fecha 29/12/2023 según el BCE: 0,86905, aplicado a los salarios de Damm UK.

2022: Plantilla total con datos salariales: 5.441 – 11 (alta dirección) = 5.430 | ** Conversión de dólar a euro a fecha 30/12/2022 según el BCE: 1,0666, aplicado a los salarios de Rodilla USA. Nota: Los datos relativos a la alta dirección se facilitan en la página siguiente.

Remuneración media de consejeros/as y alta dirección según género ¹ (en miles de euros)	2023	2022
Consejeros/as ²	1.548	1.420
Alta dirección ²	379	451

(1) Cifras en miles de euros. Incluyen la retribución fija, la variable, dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro y otras percepciones.

(2) Debido a la composición actual del Consejo de Administración (1 mujer) y de la alta dirección (1 mujer), no se desglosa la información por género para salvaguardar su privacidad.

Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo interprofesional ¹	2023*	2022**
Retribución frente al salario mínimo interprofesional	Hombres	1,50
	Mujeres	1,50

* El salario mínimo interprofesional tenido en cuenta para realizar el cálculo ha sido de 15.120 euros para el 2023, respecto al salario más bajo de entrada a la compañía durante el 2023 con un contrato indefinido.

** El salario mínimo interprofesional tenido en cuenta para realizar el cálculo ha sido de 14.000 euros para el 2022, respecto al salario más bajo de entrada a la compañía durante el 2022 con un contrato indefinido.

(401-2) Como **beneficios sociales**, los colaboradores y colaboradoras de Damm pueden disfrutar de ayudas o descuentos para la formación, acceso a la contratación de productos (Programa B€nefit), descuentos promocionales en la compra y adquisición de servicios y productos, así como promociones vinculadas a algunas colaboraciones de la compañía con otras organizaciones. Durante 2023 se han introducido nuevos beneficios, entre ellos, el apoyo psicológico y el asesoramiento en materia de capacidades diferentes.

Por su parte, el colectivo Talenta dispone de una retribución flexible, con la posibilidad de sustituir parte de la remuneración por el ticket restaurante, el ticket de transporte, seguro médico, el ticket guardería, formación, etc., con las correspondientes ventajitas fiscales y/o económicas.

En cuanto al fomento de hábitos saludables, Damm pone a disposición de la plantilla el acceso a Gympass, una *app* que permite acceder de manera ilimitada a más de 1.700 gimnasios y centros deportivos y 300 actividades distintas, con una única cuota mensual y sin ningún tipo de matrícula o permanencia.

3.1.3 Políticas de desconexión laboral

Desde el ejercicio 2017, el convenio colectivo de SA Damm regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. En este sentido, el artículo 32.1 del convenio colectivo contempla lo siguiente:

«Dentro del ámbito de igualdad, y más concretamente como medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, las partes abogan por la necesidad de sensibilizar sobre el uso razonable de los dispositivos digitales.»

Por ello, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de la vida personal y familiar, se reconoce el derecho a no atender a las obligaciones derivadas del trabajo a través del teléfono, el ordenador o cualquier otro dispositivo electrónico fuera de la jornada habitual de trabajo, y ello salvo en circunstancias urgentes o excepcionales.»

Asimismo, la Política de uso de recursos TIC recoge este derecho en los mismos términos.

Igualmente, el convenio colectivo de Estrella de Levante, desde 2019, incluye en su artículo 24 el derecho a la desconexión digital: *«Dentro del ámbito de igualdad, y más concretamente como medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, las partes abogan por la necesidad de sensibilizar sobre el uso razonable de los dispositivos digitales. Por ello, a fin de asegurar el respeto del tiempo de*

descanso y de vacaciones, así como de la vida personal y familiar, se reconoce el derecho a no atender a las obligaciones derivadas del trabajo a través del teléfono, el ordenador o cualquier otro dispositivo electrónico fuera de la jornada habitual de trabajo, salvo en circunstancias urgentes o excepcionales. La empresa adoptará las medidas oportunas durante la vigencia del convenio e integrará dentro de su plan de formación sesiones de sensibilización sobre el uso racional de los dispositivos digitales.»

Grupo Cacaolat dispone de una política de *Smart Working*, que establece la no programación de reuniones entre las 13:00 y las 15:00 h, además de la desconexión digital entre las 20:00 y las 08:00 h de la mañana y todos los fines de semana.

3.1.4 Personas con capacidades diferentes

⁽⁴⁰⁵⁻¹⁾ Damm está comprometida 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 y trabaja para alcanzar el 2 % en las sociedades obligadas y excede dicha cifra en la medida de lo posible. SA Damm y COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat), cuentan con medidas alternativas aprobadas por la autoridad laboral para el periodo 2022-2024.

Damm ha recibido el Premio Cegos con Equipos & Talento 2023 en la categoría de Atracción e Integración del Talento por su colaboración con el Grupo Social CARES, una iniciativa creada en 1999 para generar y promover oportunidades laborales para personas con capacidades diferentes y en riesgo de exclusión social. El reconocimiento pone en valor el esfuerzo de la compañía por instaurar buenas prácticas de recursos humanos en sus equipos y colaborar en la creación de una sociedad más inclusiva y diversa.

En 2023, Grupo Rodilla e Ilunió han inaugurado un nuevo restaurante Rodilla cuyo equipo está integrado por personas con capacidades diferentes. Este restaurante supone un paso más en el compromiso de Rodilla con el entorno social en el que opera. Además, desde 2019, cuenta con otro restaurante junto con Fundación A LA PAR, el cual está gestionado también por personas con capacidades diferentes. La colaboración con la Fundación A LA PAR ha sido galardonada como Mejor Iniciativa de Solución de Problemas Sociales en los Premios Expansión, Transformación hacia una Economía Sostenible, organizados junto con Bankinter y KPMG.

Por su parte, SA Damm ha incorporado a dos personas con capacidades diferentes durante 2023 y ha seguido fomentando la contratación en colaboración con entidades como Inserta, Apipacam, Saó Prat, Fundación Cares, Fundación Randstad, SEPE, Feina Activa, Fundación Adecco, Fundación Sesé, Femarec, AECOC y Barcelona Activa.

Como novedad, la empresa ha empezado a utilizar el portal de empleo de DisJob enfocado a perfiles con capacidades diferentes, en el que ha publicado cinco ofertas de empleo y ha valorado un total de 52 candidaturas con capacidades diferentes.

Por su parte, Font Salem ha continuado contratando diversos servicios al Centro Especial de Empleo Grupo Sifu, cuya misión es la integración de las personas con diversidad funcional en el mercado laboral. Se ha integrado a profesionales de este grupo en diversas funciones externalizadas como parte del proceso logístico de carga, recepción y jardinería. Font Salem también colabora con la Fundación Eurofirms para la afloración de personas con capacidades diferentes dentro de la plantilla de la empresa. Como novedad, en 2023 ha empezado a trabajar con SIVAL, Centro Especial de Empleo, y a colaborar con la Fundación Incorpora del Grupo ONCE para dar difusión a diferentes ofertas de empleo.

Alfil Logistics ha continuado fomentando la colaboración con Fundación Cares y Feycsa, Centros Especiales de Empleo, cuya misión es la integración de las personas con capacidades diferentes o en

riesgo de exclusión social en el mercado laboral, incorporando a profesionales de estas entidades en diversas operaciones.

DDI ha iniciado una relación comercial también con Grupo Sifu para que se encargue de realizar tanto las cestas de Navidad del personal de los diferentes centros, como las cestas incluidas en el porfolio de los centros; así se ha dado cumplimiento a la LGD a través de medidas alternativas.

Por su parte, Estrella de Levante ha impulsado una formación en colaboración con la Fundación CEPAIM dirigida a todos los mandos intermedios sobre la gestión de la diversidad en el entorno laboral. El objetivo de dicha capacitación es descubrir las claves para lograr entornos de trabajo más inclusivos y libres de discriminación. Además, se continúa trabajando con el centro especial de empleo Feycsa, integrado por personas con discapacidad intelectual, en las tareas de gestión de vaciado de barriles, reposición de *coolers*, máquinas de vending, depósitos de residuos plásticos y de cartón en equipos de compactación para reciclaje, entre otras tareas auxiliares.

Colaboradores/as con capacidades diferentes (a 31 de diciembre)	2023	2022
Personal propio (contratación directa)	67	99

Nota: Colaboradores y colaboradoras con capacidades diferentes de todas las sociedades incluidas en este informe.

El Circuito de Pádel Estrella Damm 2023 se centró en el concepto de la inclusión. Así, seguidores y seguidoras pudieron conocer más en profundidad a los y las profesionales que han trabajado en la carpa de Estrella Damm formados en la Fundación Inclusión y Apoyo Aprocor.

Rumbo Sport emplea a un colaborador con capacidades diferentes a nivel intelectual para atender la carpa de Estrella Damm durante los torneos de semana. En 2023 ha continuado su colaboración con la Fundación Inclusión y Apoyo Aprocor, para respaldar la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes a nivel intelectual formados en hostelería.

Facturación de centros especiales de empleo y puestos de trabajo indirectos	2023	2022
FEMAREC	158.219,29 €	152.681,88 €
Creación indirecta de puestos de trabajo	7,32	7,32
Fundación CARES	532.640,70 €	735.529,07 €
Creación indirecta de puestos de trabajo	24,65	35,28

3.2 Organización del trabajo

3.2.1 Organización del tiempo de trabajo

En relación con el tiempo de trabajo, con carácter general, existe una política de flexibilidad horaria de entrada y salida de los centros de trabajo. No obstante, en las plantas productivas en las que la flexibilidad no resulta factible se sigue una política que permite a los colaboradores y colaboradoras con sujeción a turnos intercambiarlos con sus compañeros o compañeras de cara a poder conciliar la vida personal, familiar y laboral.

SA Damm cuenta con una aplicación digital que permite realizar el registro horario a través de la intranet de la compañía y del dispositivo móvil, lo que posibilita gestionar el 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 de cuatro turnos que es valorado positivamente porque reduce el número de colaboradores y colaboradoras que trabajan en fines de

semana y permite tener un calendario laboral fijo durante todo el año, además de acumular largos periodos de descanso.

En Grupo Rodilla el tiempo de trabajo se organiza con carácter general en turnos rotativos, si bien se intenta que los colaboradores y colaboradoras tengan una franja de trabajo asignada para facilitar la conciliación de su vida personal y laboral. Esto no se aplica en Hamburguesa Nostra, que, debido a su actividad, tiene turnos partidos.

3.2.2 Absentismo

(403-2) El número total de horas de absentismo de Damm es de 675.649,00 horas en 2023 y 702.320,84 horas en el ejercicio 2022.¹

(1) Incluye los datos de todas las sociedades del alcance de este informe.

3.2.3 Conciliación

Damm sigue trabajando para ofrecer un entorno laboral que facilite el desarrollo integral de las personas, y para ello impulsa medidas de conciliación que permitan alcanzar un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de sus colaboradores y colaboradoras.

En 2018 Fundación Másfamilia otorgó a SA Damm la certificación efr de gestión de la conciliación como «empresa familiarmente responsable». Seis años después, en 2023, SA Damm ha renovado la certificación del modelo implantado en la compañía, que cumple la norma efr 1000-1 ed. 5.

El modelo de conciliación de SA Damm recoge un total de 55 medidas, enmarcadas en las siguientes categorías:

- Calidad en el empleo
- Flexibilidad temporal y espacial
- Desarrollo personal y profesional
- Apoyo a la familia
- Igualdad de oportunidades

Durante este último ciclo de certificación, la implantación del modelo efr se ha hecho extensiva a la sociedad Estrella de Levante, SA, que consiguió su propia certificación de «empresa familiarmente responsable» por primera vez en 2021 y la renovó en 2022. Asimismo, Estrella de Levante se mantiene como única empresa del sector agroalimentario de la Región de Murcia que dispone de esta certificación.

La recepción del certificado efr, otorgado por Fundación MásFamilia con el apoyo del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, pone en valor el compromiso de Damm con la implementación de medidas que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de todo el equipo.

La fábrica de El Prat de Llobregat ha seguido fomentando la conciliación, implementando medidas y políticas activas que favorecen cambios de puestos de trabajo y/o adaptaciones de jornadas con el fin de que los padres y las madres de la organización puedan atender las necesidades de sus hijos e hijas menores. Asimismo, se han ajustado los turnos de trabajo para que ambos progenitores no coincidan en turnos y puedan atender a sus hijos e hijas mientras el otro progenitor esté trabajando.

Por su parte, Alfil Logistics y Pall-Ex Iberia cuentan con una política de trabajo a distancia (DsDKSA), una modalidad que permite a las personas que ocupen un puesto cuya naturaleza lo admita prestar servicios en remoto con la finalidad de facilitar la conciliación.

Grupo Cacaolat también dispone de una política de trabajo a distancia.

(401-3)

Tasa de retención	2023	2022
Número de personas que se han acogido a permisos parentales	205	251
Hombres	145	212
Mujeres	60	39
Número de personas que han vuelto a ocupar su puesto de trabajo tras el permiso	188	251
Hombres	140	212
Mujeres	48	39
Número de personas que, tras ocupar su puesto de trabajo, siguen en la entidad después de 12 meses	185	251
Hombres	135	212
Mujeres	50	39
Tasa de retención	98 %	100 %
Hombres	96 %	100 %
Mujeres	100 %	100 %

3.3 Salud y seguridad laboral

Gestión de la salud y la seguridad

(403-1) Damm cuenta con una política de seguridad y salud laboral cuyo objetivo es promover la prevención integral en todos los ámbitos de la seguridad y la salud. La empresa regula sus competencias y procesos en todos los niveles de la organización para garantizar la seguridad y la salud de sus colaboradores y colaboradoras.

La política de seguridad y salud laboral de Damm se basa en el compromiso con la protección de la integridad física, psicológica y social de todas las personas que trabajan en la empresa, y contempla medidas para la identificación, la evaluación y el control de los riesgos laborales, así como la promoción de la cultura de prevención y el fomento de la participación activa de colaboradores y colaboradoras en la gestión de la seguridad y la salud laboral a través de la formación y la capacitación para asegurar el bienestar y prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Cada año se edita y actualiza el plan de prevención de cada empresa. Este define el sistema de gestión para la seguridad y la salud en el trabajo con el que se participa y lleva a cabo el seguimiento del desempeño.

Los planes de prevención parten de un mismo patrón basado en la ISO 45001 y, en la medida en que la dinámica funcional y operativa se consolida, se auditan toda la instalación y los procesos para certificarse conforme a la norma indicada. De este modo, se han sumado a las anteriores empresas certificadas (Estrella de Levante, COCEDA (fábrica de El Prat de Llobregat) y Alfil Logistics) los dos centros de trabajo de Font Salem: la fábrica de El Puig y la fábrica de Salem.

Las actuaciones llevadas a cabo en 2023 son:

- Estrella de Levante renovó la certificación ISO 45001 en marzo de 2023.
- Auditorías de control y seguimiento en la fábrica de El Prat de Llobregat y Alfil Logistics durante los meses de junio de 2023 y septiembre de 2023, respectivamente, ambas con resultados favorables.
- Font Salem realiza preauditorías en las fábricas de El Puig y Salem durante mayo y junio, con certificación definitiva en el mes de octubre.
- El 45,9% de los colaboradores y colaboradoras propios de Damm están cubiertos por el sistema certificado ISO 45001.

- Se han actualizado los planes de autoprotección y de emergencia. En todas las empresas se realiza la formación y se comprueba la eficacia con ejercicios prácticos (simulacros) en las instalaciones.

En la fábrica de El Prat de Llobregat se ha iniciado la remodelación de las líneas sin retorno con un nuevo *lay-out* que mejora la operativa y la seguridad en la zona de *packaging*. También se han ampliado las instalaciones de protección contra incendios, y se ha completado la inspección y la legalización conforme al Reglamento de Instalaciones de Protección Contra Incendios de acuerdo con el Real Decreto 513/2017, RIPCI, que se realizan cada diez años.

En la fábrica de Estrella de Levante se ha completado la obra y la puesta en marcha de tres sistemas de carga automática. Asimismo, doce vehículos autónomos para el transporte de mercancía paletizada que se guían por láser en la zona de envasado y almacén han mejorado sustancialmente la operativa logística y la seguridad general de la fábrica.

En 2023 en la fábrica de Bedford (Reino Unido) se ha realizado la primera auditoría de *housekeeping*, que evalúa el nivel de organización, limpieza y cumplimiento de las buenas prácticas de fabricación (GMP por sus siglas en inglés) de un lugar de trabajo, y se ha obtenido una puntuación del 71,3 %.

Desde 2021 Font Salem está adherida a la Declaración de Luxemburgo, a través de la cual se compromete a integrar los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo.

Durante este período se han mantenido las iniciativas para promover la salud y la seguridad en el marco del programa global certificable de empresa saludable. Entre estas iniciativas se incluyen campañas informativas en formato «Asegúrate Damm», que se centran en temas de salud y seguridad como la salud cardiovascular, el ejercicio y la seguridad vial. Además, se han ofrecido capacitaciones para todas las personas interesadas en el ámbito sanitario, y también se han reactivado comités de alimentación que organizan y ejecutan campañas informativas y de nutrición.

Grupo Rodilla cuenta con un servicio de prevención de riesgos laborales mancomunado que cubre todas las actividades preventivas excepto la vigilancia de la salud, contratada a un servicio de prevención externo a través del cual los colaboradores y colaboradoras pueden acceder a la tarjeta Misalud, que ofrece acceso preferente a citas médicas de un amplio abanico de especialidades y pruebas médicas. A lo largo del año se han llevado a cabo varias campañas de sensibilización para toda la plantilla sobre temas como: cuidado de la espalda, alimentación saludable, ergonomía y estiramientos, dejar de fumar, y uso de guantes anticorte y de productos químicos. También se han organizado las III Olimpiadas Rodilla, que han incluido nuevos deportes como pilates y tenis.

Alfil Logistics y Pall-Ex Iberia, como operadoras logísticas, colaboran con las empresas proveedoras en la concienciación sobre las medidas de seguridad, la coordinación de actividades empresariales y la actualización de programas de movilidad relacionados con la circulación interna. En 2023 Pall-Ex ha lanzado una encuesta de evaluación de riesgos psicosociales, determinada en la normativa de prevención de riesgos laborales, cuyo objetivo es mejorar las condiciones de trabajo relacionadas con los factores psicosociales (estrés, fatiga, etc.).

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

(403-2) En Damm el análisis de riesgos se realiza de forma sistemática, y la evaluación de riesgos para la seguridad y la salud de cada empresa se actualiza anualmente. Así, el 100 % de las instalaciones se revisa de forma regular a lo largo del año, y se revisa extraordinariamente en el caso de que cambien las condiciones de trabajo o se observen señales que puedan afectar a la salud de las personas. En caso de que se produzca algún incidente relacionado con los procesos o las instalaciones, se revisan y se ajustan la evaluación de riesgos y las medidas preventivas necesarias.

En la empresa se aplica una metodología de evaluación y control de la seguridad y la salud en el trabajo que se ha consultado con los órganos de representación y se basa en los principios de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se involucra activamente a los delegados y delegadas de prevención y se consulta a los colaboradores y colaboradoras para establecer las mejores acciones correctoras o preventivas y los puntos de control, así como para garantizar la salud mental y física en el trabajo.

Se prioriza una estrategia para eliminar, reducir o controlar los peligros a partir de la evaluación de riesgos actuando sobre los materiales, los productos, los procesos, la organización o los equipos de protección. Todas las sociedades cuentan con una persona designada para la gestión de los riesgos y la vía jerárquica es la forma más práctica y utilizada para informar de peligros o situaciones no deseadas y corresponsabilizar a toda la organización para la respuesta y/o la resolución del asunto. La representación de los colaboradores y colaboradoras participa mediante los delegados y delegadas de prevención en la identificación de riesgos, la valoración y la planificación preventiva.

Damm utiliza distintos medios para notificar los peligros, como los comunicados del Comité de Seguridad y Salud y las reuniones interdepartamentales, y fomenta la participación de colaboradores y colaboradoras en la propuesta de mejoras de seguridad. También realiza un seguimiento constante de la salud de sus colaboradores y colaboradoras, permitiendo la confidencialidad en caso de que deseen informar sobre el impacto que el trabajo tiene en su salud para que el servicio de prevención pueda analizar la situación.

En el sistema informático de PRL, los incidentes laborales se registran como notificaciones directas de la línea de mando. Posteriormente, la línea de mando lleva a cabo un análisis preliminar de las causas del incidente y comunica la información a las personas designadas de prevención. Estas personas son las responsables de determinar las acciones correctivas o preventivas necesarias.

(403-3) El servicio de prevención tiene totalmente integrada la disciplina de vigilancia de la salud, que permite un trabajo sinérgico con el personal técnico de prevención. Se interviene en la evaluación de puestos de trabajo críticos y, de forma proactiva, en la resolución de problemas personales relacionados principalmente con la ergonomía. La evaluación psicosocial también es desarrollada por parte del servicio de prevención, que realiza el programa de medidas y seguimiento.

(403-4) En todas las organizaciones de Damm se promueve una estructura enfocada en la prevención que incluye representación laboral a través del Comité de Empresa. La comunicación se realiza a través de los delegados y delegadas de prevención y se canaliza mediante el Comité de Seguridad y Salud.

En las fábricas auditadas, las personas integrantes del Comité de Seguridad y Salud participan activamente en la auditoría y son entrevistadas individualmente por un auditor o auditora, tanto en los procesos internos como en la auditoría oficial realizada anualmente por una entidad externa. Durante la entrevista, las personas miembros del Comité señalan cualquier deficiencia organizativa o funcional que consideren relevante y responden a preguntas en un diálogo confidencial con el equipo de auditoría.

En 2023 se han ampliado y actualizado las evaluaciones de riesgos psicosociales en Damm, Alfil Logistics, Font Salem y Pall-Ex. En la fábrica de El Prat de Llobregat se ha ampliado con los estudios de carga de trabajo en las secciones críticas identificadas.

En el ámbito de las empresas de externalización se realizan reuniones periódicas con las personas responsables de PRL como medida de seguimiento de las acciones preventivas con respecto a sus colaboradores y colaboradoras. Las empresas de la línea de negocio logístico establecen contractualmente los requisitos y las políticas para las empresas colaboradoras en quienes externalizan los servicios de transporte y distribución.

Cabe destacar que durante el mes de noviembre se organizó una jornada divulgativa de seguridad en Estrella de Levante (Murcia) en colaboración con la organización empresarial regional. El evento, denominado Safety Leaders Murcia, estaba dirigido a personal directivo y técnico de prevención de riesgos laborales de las empresas de la Región de Murcia, y su objeto era el debate y la puesta en común de nuevas tendencias en seguridad y salud laboral.

Vigilancia de la salud

(403-6) El servicio de vigilancia de la salud realiza los reconocimientos médicos laborales aplicando los protocolos médicos en función de los riesgos del trabajo. A partir de los reconocimientos médicos, los datos clínicos y epidemiológicos generados por las pruebas, las exploraciones realizadas, los cuestionarios, etc., se determinan junto con el resto del área preventiva las restricciones generales o individualizadas: limitaciones funcionales u operativas, aspectos organizativos y otras consideraciones con el fin de reducir o impedir el perjuicio a la salud de la persona.

El control periódico se complementa con los de ingreso o reincorporación y verifica de forma proactiva el estado de salud de la persona. Asimismo, los colaboradores y colaboradoras que, por sus características personales o estado biológico conocido, sean vulnerables a riesgos siguen un régimen de control personalizado.

La organización ofrece anualmente a todos los colaboradores y colaboradoras de la compañía un control de la salud completo. No se limita a los factores de riesgo, sino que se extiende a los parámetros de salud extralaboral, haciendo posible identificar problemas y asesorar de forma preventiva a la persona.

Los centros con unidad de servicio médico realizan tanto el control preventivo como el asistencial por daños y colaboran con las campañas orientadas a la mejora de salud de la empresa, así como con otros programas de seguimiento orientados a la atención psicológica y de salud mental, emocional o social que generalmente se tratan en una red asistencial profesional externa.

Complementariamente, la empresa ofrece a los colaboradores y colaboradoras servicios de salud privados en forma de mutuas de salud, descuentos en grupos médicos o especialistas, y también actividades formativas en forma de talleres de promoción y cultura en hábitos saludables, siempre enfocados en el bienestar físico, mental y saludable de la persona (dieta equilibrada, ejercicio, etc.).

Además, la organización promueve distintas actividades físicas con carácter lúdico y de interrelación personal con efectos beneficiosos para la salud. Algunas de las acciones consolidadas son:

- Semana saludable. Talleres de alimentación saludable y deporte.
- Inscripción en competiciones atléticas y actividades populares.
- Torneos de pádel.
- En los centros con cocina-comedor se trabaja conjuntamente con el proveedor de los servicios para asegurar una mejor y más saludable oferta gastronómica.
- Puesta a disposición, semanalmente, de fruta fresca de campos de proximidad.

Comités de seguridad y salud

Todos los aspectos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo se comunican a los delegados y delegadas de prevención, que, en su condición de miembros de comité de empresa y especializados en la materia preventiva, ejercen la representación laboral de los colaboradores y colaboradoras. La empresa mantiene una comunicación constante y fluida tanto con delegados y delegadas de prevención como con el Comité de Seguridad y Salud. La colaboración se extiende más allá de las reuniones formales trimestrales prescritas para los comités de seguridad y salud, se trabaja

activamente y se participa en las evaluaciones de riesgo, mediciones de parámetros de higiene industrial y otros factores ambientales.

Los procesos de análisis de accidentabilidad, así como el seguimiento de las acciones correctoras y preventivas, son habituales y obligados puntos de trabajo con la representación de los colaboradores y colaboradoras.

La comunicación e información de los aspectos preventivos, ya sean de carácter individual (persona) o de orden general (comunidad), generalmente es expuesta y revisada por el Comité de Salud y Seguridad, con quien se acuerdan habitualmente los canales que se deben utilizar: información PRL, pantallas digitales, cartelería, formación, etc.

(403-8) En el ejercicio 2023 el 91,5 % de la plantilla estaba representada por comités de seguridad y salud en sus respectivos centros de trabajo: 98,1 % bebidas y alimentación, 82,2 % logística y distribución (Comité de Seguridad y Salud Regional de Cataluña), 77,8 % restauración (0 % gestión de contenidos) y 91,5 % Grupo Cacaolat. Los comités de prevención de riesgos laborales tienen la responsabilidad de cumplir con lo establecido en la Ley 31/1995 y se reúnen cuatro veces al año para discutir sus tareas. Sin embargo, también mantienen un contacto más frecuente para llevar a cabo el seguimiento de los proyectos y trabajos en curso, aproximadamente una vez al mes.

(403-9)

Indicadores de accidentabilidad		2023	2022
Número de accidentes de trabajo	Bebidas y alimentación₁	44	44
	Hombres	34	34
	Mujeres	10	10
	Logística y distribución	1	1
	Hombres	1	1
	Mujeres	0	0
	Restauración	31	22
	Hombres	10	7
	Mujeres	21	15
	Gestión de contenidos (SetPoint Events y Rumbo Sport)	0	0
	Hombres	0	0
	Mujeres	0	0
	Grupo Cacaolat	10	4
	Hombres	9	4
	Mujeres	1	0
	Índice de frecuencia	Bebidas y alimentación₁	9,1
Hombres		10,4	9,8
Mujeres		8,7	10,1
Logística y distribución		2,6	2,59
Hombres		3,95	4,07
Mujeres		0	0,0
Restauración		16,1	12,01
Hombres		15,8	9,88
Mujeres		16,3	13,35
Gestión de contenidos (SetPoint Events)		0	0
Hombres	0	0	

	Mujeres	0	0
	Grupo Cacaolat	24,12	17,2
	Hombres	30,09	18,7
	Mujeres	9,33	0,0
Índice de gravedad	Bebidas y alimentación ¹	0,2	0,15
	Hombres	0,22	0,15
	Mujeres	0,24	0,13
	Logística y distribución	0,01	0,02
	Hombres	0,01	0,04
	Mujeres	0	0,0
	Restauración	0,2	0,019
	Hombres	0,2	0,12
	Mujeres	0,2	0,23
	Gestión de contenidos (SetPoint Events)	0	0
	Hombres	0	0
	Mujeres	0	0
	Grupo Cacaolat	0,53	0,62
	Hombres	0,73	0,58
	Mujeres	0,03	0,0

(1) Incluye las sociedades adquiridas en Mallorca.

(2) Se refiere a la muerte de un trabajador o trabajadora que tiene su origen en una enfermedad o lesión profesional sufrida o contraída mientras desempeñaba un trabajo controlado por la organización.

(3) Medida de los días reales que pierde un trabajador o trabajadora ausente (ausente del trabajo por incapacidad de cualquier tipo, no solo como resultado de un accidente o enfermedad laboral; se excluyen las ausencias permitidas, como las vacaciones, los permisos de estudio, los permisos de maternidad o paternidad y los días de libre disposición), expresada como porcentaje sobre el total de días laborables programados para los colaboradores y colaboradoras durante el mismo período.

Nota: Las sociedades incluidas en cada una de las actividades de negocio son las siguientes: bebidas y alimentación (COCEDA, 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.

Los indicadores de siniestralidad han experimentado una ligera alza tanto de los procesos con baja como de los procesos sin baja. No obstante, la gravedad se mantiene estable, de forma que no se traslada a un alargamiento de los procesos de baja.

El repunte de accidentes se asocia en parte al incremento de plantilla y, por tanto, a personal nuevo que requiere un proceso de asimilación de métodos y cultura preventiva. Por ello, la organización sigue motivando al personal para conseguir un desempeño consciente y seguro, lo que se trabaja con toda la estructura de mandos directos e indirectos, fomentando la formación y la concienciación en materia preventiva.

Formación en seguridad y salud laboral

(403-5) En Damm se desarrolla un plan de formación específico para cada negocio que tiene en cuenta las diferentes actividades y los riesgos asociados a cada área. Se asignan y priorizan las actividades de formación con la periodicidad adecuada, enfocándose en los riesgos y las medidas preventivas inherentes a cada puesto de trabajo. Las medidas de seguridad y prevención se integran en los procesos de aprendizaje de nuevos procedimientos, máquinas y servicios, mientras que el servicio de prevención supervisa los extremos correspondientes.

Así, durante 2023 un total de 205 colaboradores y colaboradoras de Damm han recibido formación específica relativa a su puesto de trabajo, que informa sobre los peligros potenciales y las medidas preventivas inherentes a cada actividad y se centra especialmente en la prevención en el trabajo y en oficinas. Igualmente, 207 personas con trabajos que exigen el desplazamiento en vehículo se han formado en seguridad vial.

La formación específica en materia preventiva es regular y continua, y está periodificada para mantener a las personas conscientes y actualizadas para conseguir un desempeño óptimo y seguro que no perjudique su salud. El recorrido formativo en los negocios de cerveza contempla los siguientes aspectos: I) seguridad y prevención del puesto con extensión de módulos sobre la seguridad en máquinas, manipulación manual de cargas, uso de productos químicos y uso y mantenimiento de los EPI; II) aspectos higiénicos: ruido y vibraciones y trabajos especiales en espacios confinados; III) seguridad funcional: conducción de los equipos de trabajo (plataformas, elevadores y carretillas eléctricas), seguridad en los trabajos en altura y protección contra incendios y emergencias (incluyendo primeros auxilios, desfibriladores, etc.).

3.4 Relaciones sociales

La representación legal de los colaboradores y colaboradoras, tanto sindical como unitaria, es y ha sido un *partner* clave para alcanzar los objetivos empresariales. La interlocución se lleva a cabo desde el Departamento de Personas y se desarrolla de una forma próxima, fluida y constante, intentando siempre que persistan la credibilidad y la buena fe. Fruto de ese buen entendimiento, un buen número de empresas del grupo tienen su propio convenio colectivo.

En dichos convenios colectivos se contempla la creación de comisiones (grupos) de trabajo para profundizar en determinadas materias: Comisión de Salud Laboral, Comisión de Formación o Comisión de Igualdad, entre otras.

En el ejercicio 2023 las empresas con convenio colectivo propio son: SA Damm, COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat), Maltería La Moravia, Font Salem (El Puig, Salem y Santarém), Grupo Rodilla, Fuente Liviana, Estrella de Levante y Cacaolat.

Asimismo, durante 2023 se han aprobado los siguientes convenios colectivos propios:

Empresa	Periodo de vigencia
SA Damm	2023-2026
COCEDA (Fábrica de El Prat de Llobregat)	2023-2025
Maltería La Moravia	2022-2025
Fuente Liviana	2022-2025

En fecha de publicación de este EINF se ha firmado el convenio colectivo de Estrella de Levante con efectos retroactivos para el periodo 2023-2024.

Cabe decir que en los convenios de las empresas de Damm existe un apartado específico en el que se regulan los derechos sindicales y que en algunos casos amplía las previsiones legales.

Por otra parte, en Grupo Rodilla se ha constituido un comité intercentro para representar a colaboradores y colaboradoras con carácter estatal, lo que supone un total de 921 personas empleadas aproximadamente.

(2-30)

Colaboradores/as cubiertos por convenio colectivo por país	2023	2022
España	100 %	100 %
Portugal	100 %	100 %
Andorra	100 %	100 %
Estados Unidos ¹	100 %	10 %
China	100 %	100 %
Chile	100 %	100 %

(1) En Estados Unidos la mayor parte de los colaboradores y colaboradoras se contratan con la fórmula «empleo a voluntad», lo que implica que las partes reconocen y acuerdan que el empleo es por una duración no especificada y que constituye un empleo «a voluntad».

Para Damm, la comunicación interna es el conjunto de actividades comunicativas desarrolladas para crear y mantener un diálogo transparente y cercano con sus colaboradores y colaboradoras, así como entre dichas personas. Para ello, es preciso utilizar distintas técnicas y canales de comunicación. De esta forma es posible responder a las preocupaciones y las necesidades de información de la compañía y las personas que la conforman mediante una gestión planificada, con acciones diseñadas, ejecutadas y medidas.

Los principales canales que se utilizan para la información, la consulta y la participación de los colaboradores y colaboradoras son los siguientes:

- **iDamm.** La intranet corporativa es el principal instrumento de comunicación interna, así como una herramienta para la gestión de trámites y la difusión de contenidos sobre las diferentes sociedades de la compañía.
- **Damm Info, Alfil Info, Rodilla Info y Font Salem Info.** Comunicados internos vía correo electrónico con información corporativa de las compañías.
- **+Damm.** Revista digital disponible en castellano, catalán, inglés y portugués.
- **+Damm Podcast.** *Podcast* que desarrolla un tema principal y algunos de los principales titulares.
- **Comunicación offline.** Incluye cartelería y *roll-ups* con información corporativa.
- **Cartelería digital.** Pantallas de televisión situadas en los diferentes centros de trabajo a través de las cuales se dan a conocer las últimas novedades de la compañía, así como información de interés específica de cada centro.
- **Asegúrate Damm.** Revista distribuida en la fábrica de El Prat de Llobregat para concienciar sobre la seguridad y la salud en el trabajo.
- **DDI Informa.** *Newsletter* semanal que difunde información de negocio relevante y útil de las diferentes áreas y centros de la compañía.
- **Somos DDI.** *Newsletter* trimestral destinada a todas las personas de DDI que incluye pódcasts, entrevistas, formaciones, etc.
- **Foros Grupo Cacaolat.** Foros dirigidos a colaboradores y colaboradoras en los que se les anima a hacer llegar su voz, ya sea a través de la representación legal de los colaboradores y colaboradoras (RLT) o de reuniones, canales de correo electrónico y WhatsApp. Cuenta, además, con *townhalls* quincenales, desayunos con la dirección general, *newsletters* trimestrales, pantallas y tableros de anuncios.

3.5 Formación y desarrollo profesional

3.5.1 Formación

(404-2) El modelo de formación de Damm se basa en cuatro ejes principales de desarrollo:

- Eje corporativo, que profundiza en la cultura, los procesos y el ámbito de actuación de Damm.
- Eje digital, con el objetivo de acompañar y facilitar la transformación digital.
- Eje competencial, cuya finalidad es desarrollar las habilidades necesarias para el óptimo desempeño de las funciones de los colaboradores y colaboradoras.
- Eje de negocio, encaminado a la búsqueda de la excelencia en todos los procesos del negocio, aportando valor y mejorando resultados.

En 2023 Damm Academy, la plataforma en línea que ofrece todas las propuestas formativas de la organización para el desarrollo personalizado de las carreras profesionales, ha ampliado su oferta de contenidos y cursos. Como resultado, la plataforma ha logrado incrementar su número de usuarios y ha conseguido los siguientes resultados:

- 21 proyectos destacados (enmarcados en Corporate, Digital, Skills y Business).
- 10.194 participantes (7.564 hombres y 2.630 mujeres).
- 761 acciones formativas realizadas (557 presenciales, 127 *online*, 62 Aula Virtual y 15 mixtas).
- 14,46 horas de formación por asistente.
- 36.554 horas de formación.
- 2.527 personas que han recibido formación.
- 10.194 asistentes a cursos (una persona puede asistir a más de un curso).

En lo que respecta a la formación virtual en fábricas, el acceso a Damm Academy y la digitalización de las formaciones ha producido un cambio de paradigma, pasando de la formación presencial a la virtual y permitiendo una mayor flexibilidad de la formación al servicio del negocio.

A continuación se presentan algunas de las acciones formativas más destacadas de 2023:

- En Font Salem España se han realizado un total de 223 acciones formativas sobre temas como idiomas, prevención de riesgos laborales y seguridad, *software*, habilidades para *managers*, formación de reciclaje, nuevas tecnologías o Máster en Cervecería.
- Continuidad de Be Manager, un programa de desarrollo de liderazgo y gestión de equipos multidisciplinares adaptado a cada negocio y destinado a *managers* que gestionan personas. Esta capacitación tiene como objetivos principales conocer qué se espera del nuevo liderazgo, basado en poner en el centro a las personas, para que sea más cercano, transparente y humilde; conocerse a sí mismo/a e identificar el estilo de liderazgo y el impacto que genera en las personas; adquirir herramientas para mejorar la comunicación y dar pautas de gestión emocional para mejorar las relaciones. En 2023 el programa ha contado con la participación de 12 responsables de área de la Unidad de Negocio de Hostelería, 8 miembros del Comité de Dirección de DDI y 13 responsables de negocio de Negocios Logísticos (Alfil Logistics y Pall-Ex).
- Grupo Cacaolat ha presentado el nuevo *graduate program*, también llamado «la Masia de Cacaolat», que nace con la misión de crear una cantera de talento con potencial para formar a los y las futuras líderes de la organización. Los y las participantes del programa experimentarán tres cambios de función en el área Comercial (*Marketing, Trade Marketing y Ventas*) en un período de tres años para que, pasado este tiempo, puedan tener la preparación necesaria para ocupar una posición de *management*. Tres personas han iniciado el proceso y

se irá ampliando el elenco de canteranos y canteranas para potenciar el talento interno. Por otro lado, también ha lanzado Cacaolat College, un programa que se desarrollará alcanzando a todo el colectivo y enfocando la formación de forma que existan créditos obligatorios comunes e itinerarios específicos para cada área, con el objetivo de trabajar en tres grandes categorías: *Digital Capabilities*, *Excelencia Comercial* y *Lean Manufacturing*.

- Grupo Rodilla ha creado el curso «Formador de formadores para tutores» con el fin de garantizar que sus colaboradores y colaboradoras reciban formación por parte de una persona experta que les enseñe y les ayude a desempeñar sus funciones. También ha puesto en marcha la formación «Talento Rodilla» para un grupo de 12 personas de estructura que durante seis meses van a formarse de manera global en todas las áreas de la compañía.
- DDI ha impartido el programa formativo *ad-hoc* «Especialista en Vino, Cata y Servicio» a 34 comerciales y jefes y jefas de ventas que se dedican a la línea de negocio de vino de todas las distribuidoras de DDI.
- Pall-Ex Iberia imparte el programa de formación en *Advanced Supply Chain Management Model*, avalado y diseñado conjuntamente con la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), que ofrece una visión global del modelo de cadena de suministro en Damm con todas sus fases.

Con el objetivo de reforzar una cultura que garantice la seguridad de la información, es obligatorio que todos los colaboradores y colaboradoras conozcan y se comprometan con las responsabilidades y obligaciones relacionadas con los sistemas de información. Un año más, se ha impartido formación en materia de seguridad de la información, como normativa TIC o *phishing*.

Damm, sin incluir Distribución Directa Integral, Grupo Rodilla, Hamburguesa Nostra y Grupo Cacaolat, ha realizado una inversión en formación de 859.121,41 euros en 2023. Por lo que respecta a las horas de formación de las diferentes sociedades de Damm, se han impartido un total de 41.083.

Número total de horas de formación presencial según la clasificación profesional de Damm ¹	2023	2022
Alta dirección y dirección	805	2.101
Personal técnico y mandos intermedios	4.359	17.344
Personal administrativo y comercial	18.154	6.610
Personal de soporte	13.236	13.406
Total	36.554	39.460

(1) No incluye Grupo Rodilla, Hamburguesa Nostra ni Grupo Cacaolat.

Número total de horas de formación según la clasificación profesional de Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra	2023	2022
Alta dirección y dirección	6	4
Personal técnico y mandos intermedios	50	107
Personal administrativo y comercial	ND	14
Personal de soporte	1.200	1.217
Total	1.256	1.342

Número total de horas de formación según la clasificación profesional de Grupo Cacaolat	2023	2022
Alta dirección y dirección	24	2
Personal técnico y mandos intermedios	238	361
Personal administrativo y comercial	826	457
Personal de soporte	2185	1.129
Total	3.273	1.949

3.5.2 Desarrollo profesional

En 2023 SA Damm ha ampliado nuevamente el alcance de la evaluación anual de la gestión del desarrollo. En esta ocasión, se ha ampliado al colectivo del entorno productivo de Font Salem (un total de 179 personas). De esta forma, se alcanza un total de 2.230 colaboradores y colaboradoras que se evalúan anualmente sobre la adecuación a los valores corporativos, competencias, satisfacción, movilidad, etc. Esto permite que la empresa disponga de un mapa de talento basado en datos objetivos en los que pueda basar sus decisiones estratégicas y empresariales.

También se ha vuelto a lanzar el proceso bianual de valoración del desarrollo (VDD) para el colectivo del entorno productivo de la fábrica de El Prat de Llobregat (un total de 435 personas).

Durante 2023 SA Damm ha lanzado 127 oportunidades internas (Mobility), 44 más que en 2022 y 75 más que en 2021. La empresa sigue impulsando las oportunidades internas de movilidad funcional y geográfica favoreciendo las oportunidades internas en un 53 % más respecto a 2022.

SA Damm reafirma su compromiso con el proceso de movilidad interna en colectivos de entorno industrial como la fábrica de Estrella Damm de El Prat de Llobregat y la de Estrella de Levante, dotando de transparencia y objetividad al proceso.

Alrededor del 40 % de la plantilla de Grupo Cacaolat está sujeta a un sistema de evaluación por objetivos que está vinculado con una política retributiva. Al resto no se le aplica esta política, si bien existen evaluaciones de *performance ad hoc* para departamentos como los de producción, mantenimiento, logística y algunos equipos comerciales.

3.6 Igualdad y no discriminación

⁽⁴⁰⁵⁾ Mediante la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, nacen los planes de igualdad como instrumento muy valioso para avanzar en materia de conciliación.

La Dirección de SA Damm, junto con el Comité de Empresa, está plenamente comprometida con la igualdad y la necesidad de adoptar medidas concretas para avanzar en esta materia. Por ello, durante la negociación del II Convenio Colectivo de SA Damm se decidió que los temas vinculados a la igualdad, debido a su importancia, se trabajaran en una comisión específica. Así, en 2008 se creó en SA Damm la Comisión de Igualdad, cuyo mandato consiste, entre otras cosas, en promover nuevas medidas de conciliación de la vida laboral con la vida familiar.

En 2023 Cervecera del Turia (DDI Valencia) ha firmado su primer plan de igualdad. Estrella de Levante ha renovado el Sello Distintivo de Igualdad otorgado por la Consejería de Política Social, Familias e Igualdad.

Actuaciones realizadas en 2023 en materia de igualdad

En 2023 un total de 160 personas de Damm han recibido formación sobre diversidad, discriminación o acoso, lo que ha supuesto un aumento del 125 % respecto a 2022. Concretamente, 31 personas han

participado en *El techo de cristal*, una sesión teatralizada para sensibilizar sobre igualdad y diversidad. Los y las asistentes pudieron debatir y reflexionar con el objetivo de promover la igualdad de género en la compañía.

En este periodo, la fábrica de El Prat de Llobregat ha realizado un seguimiento del plan de igualdad mediante reuniones con la Comisión de Igualdad. En dicha Comisión se evalúa el grado de avance de las acciones y se proponen mejoras.

Durante 2023 la Comisión de Igualdad de SA Damm ha seguido manteniendo reuniones con el fin de abordar los nuevos requisitos exigidos en el Real Decreto 901/2020 y de firmar el III Plan de Igualdad.

SA Damm mantiene el compromiso en materia de igualdad con las empresas proveedoras de selección de personal, y a tal efecto se incluye una cláusula en los acuerdos de colaboración: *«XXXX asume el compromiso y la apuesta de Damm por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En la medida de lo posible, hace propios los compromisos asumidos en el plan de igualdad y, en especial, XXXX se compromete a asumir la discriminación positiva a igualdad de méritos y capacidades dentro del proceso de selección que gestiona».*

Como consecuencia, durante este periodo SA Damm ha incrementado la presencia de mujeres en procesos de contratación. Así, el número de incorporaciones ha pasado de 36 en 2022 a 52 en 2023, lo que supone un aumento del 44 %.

Además, en Damm Academy se encuentran disponibles formaciones sobre igualdad de género, diversidad e inclusión, así como formación en prevención de la violencia de género.

Para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, Damm lanzó *La esencia que nos caracteriza*, una historia en formato vídeo que conecta el presente y el pasado de cuatro mujeres que forman parte de la compañía. La pieza pone el foco sobre los sueños, la experiencia y la dedicación que las han hecho crecer y las han llevado a ser quienes son hoy.

En la misma línea de sensibilización, la Antigua Fábrica Estrella Damm acogió una nueva edición de Let's Damm Together, que contó con la participación de cuatro expertas en tecnología y fue moderada por Laura Gil, directora de Transformación Digital de Damm. Esther Checa, directora de Innovación en t2O, protagonizó la ponencia titulada «¿La tecnología tiene género? Retos de la inteligencia artificial», en la que explicó cómo ha evolucionado la manera en la que nos relacionamos con la tecnología desde la web 1.0 hasta la web 3.0.

También con motivo del Día Internacional de la Mujer, DDI les rindió un homenaje reuniendo a seis de sus colaboradoras que compartieron sus experiencias, opiniones y visión del futuro del sector de la distribución. Durante el encuentro, las colaboradoras de DDI pusieron en valor la importancia de contar con referentes profesionales para desarrollar su carrera en el sector de la distribución.

Algunas empresas del grupo (Alfil Logistics, COCEDA (fábrica de El Prat de Llobregat), Estrella de Levante, Font Salem, Fuente Liviana, Grupo Rodilla, Grupo Cacaolat, Pall-Ex y SA Damm) cuentan con un protocolo de prevención del acoso que define de manera específica la forma de intervención de las sociedades ante posibles manifestaciones de conductas de acoso.

(406) En cuanto a la discriminación, el Código de Conducta de Damm, en su artículo 9, promueve el respeto a las personas. En este sentido, defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales y se compromete a aplicar la normativa y las buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo.

Por ello, respeta los principios de la Declaración Universal de 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 con la igualdad de oportunidades entre dichas personas.

Además, se prohíbe y rechaza cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquier otras conductas intimidatorias u ofensivas para los derechos personales de sus colaboradores y colaboradoras.

El personal de la organización debe denunciar, mediante el canal de denuncias habilitado en la intranet, cualquier tipo de acoso o discriminación del que tenga conocimiento, así como facilitar un trato respetuoso y de colaboración.

(406-1) En 2023 no se ha registrado ningún caso de acoso o discriminación en las sociedades de Damm.

3.7 Accesibilidad universal de personas con capacidades diferentes

En las empresas de Damm se tratan y acondicionan los puestos de trabajo, los espacios, los medios y los equipos para conseguir que el personal sensible —personas con un grado de disminución de sus capacidades sensoriales o físicas o con diferentes grados de capacidad— pueda desarrollar el trabajo sin agravar el riesgo que ciertos peligros pudieran causarle.

Más allá de estas medidas y con mayor perspectiva, el pliego de condiciones para construcciones de obra civil incorpora diferentes medidas de accesibilidad universal para conseguir que el acceso y la visita a las instalaciones no sean un impedimento para las personas con diversidad funcional física.

Font Salem ha ejecutado el proyecto de mejora de accesibilidad a las oficinas de la fábrica de El Puig para las personas con movilidad reducida, instalando un elevador en la entrada del edificio de oficinas que permite acceder al mismo a las personas que requieren una silla de ruedas para su movilidad.

También contemplaron criterios de accesibilidad universal en las reformas de acondicionamiento de la sede social, situada en la calle Rosselló, 515, de Barcelona, donde se celebran eventos abiertos al público, así como en las fábricas de El Prat de Llobregat (Barcelona), Cervezas Victoria (Málaga) y Estrella de Levante (Espinardo), principalmente por ser las fábricas que cuentan con un programa organizado de visitas.

Así, entre la relación no exhaustiva de intervenciones y medidas identificadas se cuentan las siguientes: acondicionamiento de aceras (anchura y tratamiento superficial), rampas, eliminación de rejillas, instalación de salvaescaleras, ampliación de accesos y portones y creación de aparcamientos reservados (para personas con movilidad reducida, con un criterio de 1 plaza por cada 40) con anchura entre vehículos colindantes protegida, espacios reservados en los auditorios con un criterio de 2 plazas por cada 100 para las actividades habituales conforme a la norma UNE 41524:2010, adaptación de lavabos, cabinas y servicios.

En todos los eventos de las fábricas se dispone y amplía la dotación de lavabos para personas con alguna restricción de movilidad alquilando servicios portátiles. También se aplican medidas de señalización visual y acústica para que sean compatibles y perceptibles para todos los públicos que asisten a eventos extraordinarios.

En cuanto a las actividades deportivas que organiza SetPoint Events, se tienen en cuenta todas estas medidas y se acondicionan los espacios para garantizar la accesibilidad segura y fácil a todo este colectivo cuando el emplazamiento es efímero o cuando la instalación no reúne las características de base. Incluso se atiende e incluye un capítulo especial en los planes de emergencia para auxiliar y dar el apoyo necesario e individualizado a las personas.

4 INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

El respeto a los derechos humanos está contemplado en el Código de Conducta de Damm. La compañía aplica los principios de trato honesto, no discriminación y respeto a los derechos humanos, por lo que las relaciones entre todos los colaboradores y colaboradoras y las empresas, entidades y organizaciones con las que se relaciona en el marco de su actividad se deben caracterizar por el trato justo, educado y respetuoso.

En concreto, el Código de Conducta contempla el respeto a los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y Laborales alineados con los principios de la Organización Mundial del Trabajo.

Damm es también compañía participante y firmante de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, cuyos principios 1 y 2 hacen referencia directa al respeto de los derechos humanos:

- Principio 1. «Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.»
- Principio 2. «Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.»

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

En el ejercicio 2023 Damm no ha registrado ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos.

Desde el ejercicio 2023 la mayor parte de los contratos que se suscriben con distribuidores internacionales incluyen cláusulas de exigencia de respeto a las normas internacionales para prevenir la esclavitud y el tráfico de personas.

Los principales contratos de naturaleza mercantil suscritos por sociedades del grupo y en particular los firmados con contrapartes extranjeras incluyen cláusulas de obligado respeto a los derechos humanos (con referencia expresa a la dignidad en el trabajo y la prohibición de la esclavitud).

Asimismo, los Principios de Actuación de Proveedores de Damm incluyen cláusulas en el mismo sentido. Estos principios son de adhesión obligatoria para todas las empresas proveedoras y son imprescindibles en el proceso de homologación. Asimismo, se realiza un seguimiento de su desempeño en este ámbito a través de la plataforma Ecovadis.

El contenido del Código de Conducta de Damm que se incorpora también a los contratos de la división de exportación de la compañía, tiene como objeto establecer las pautas de actuación que han de respetar todos los distribuidores, extendiendo su responsabilidad a sus empleados y empleadas ya todos los empleados y empleadas de la cadena de suministro de sus empresas proveedoras.

El Código recoge la obligatoriedad de respetar los derechos humanos protegiendo especialmente a sus colaboradores y colaboradoras ante la discriminación por cualquier causa, la prohibición del trabajo forzoso, del trabajo infantil y del acoso, respetando la libertad de asociación, negociación colectiva, el horario laboral legalmente establecido, beneficios y salarios dignos, garantizando además la salud y seguridad de las personas, así como de las instalaciones.

5 INFORMACIÓN RELATIVA AL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE

5.1 Sistema de prevención de riesgos penales

(102-16) Damm dispone de un Sistema de Prevención de Riesgos Penales que cuenta con las siguientes herramientas: Código de Conducta, Canal de Denuncia y los Comités de *Compliance* o *Compliance Officers* como órganos gestores del Sistema de Prevención.

El Sistema de Prevención de Riesgos Penales se ha modificado en 2023 para adaptarse a la legalidad vigente, especialmente en lo relativo al Sistema Interno de Información y a la protección del Informante y a lo previsto en la norma UNE: 19601, adaptaciones que incluyen de forma enunciativa y no limitativa, la elaboración de una Política de Compliance Penal, del Procedimiento que la desarrolla y de una Política Corporativa Anticorrupción.

Toda plantilla de Damm ha recibido formación presencial sobre el Sistema de Prevención de Riesgos Penales. En 2023, se ha realizado formación sobre dicho Sistema de Prevención, en la mayoría de los casos presencial, a las nuevas incorporaciones al Grupo Damm por un total de 480 personas. En el año anterior se formaron un total de 400 nuevas incorporaciones al Grupo.

5.1.1 Código de Conducta

El Código de Conducta tiene como objeto establecer las pautas de actuación que han de respetar todos los colaboradores y colaboradoras de la organización, con la finalidad de garantizar un modo de operar ético, responsable y transparente en el desarrollo de su actividad y en sus relaciones e interacciones con el resto de las personas de la organización, con los clientes, proveedores, empresas competidoras, consumidores y consumidoras, y el entorno en general.

El Código de Conducta responde asimismo a las necesidades de prevención establecidas en el ámbito de la responsabilidad penal de las personas jurídicas y recoge el compromiso de Damm con el principio de diligencia debida para la prevención y detección de ilícitos en todos sus ámbitos de actuación.

5.1.2 Canal de Denuncia

El Canal de Denuncia constituye una herramienta esencial dentro del Sistema de Prevención de Riesgos Penales de Damm que sus colaboradores y colaboradoras deben utilizar de forma correcta para informar de posibles ilícitos. Adicionalmente, el Canal de Denuncia constituye un canal abierto de comunicación entre las personas de la organización y el Comité de Compliance de SA Damm. En este sentido, por medio del Canal de Denuncia, los colaboradores y colaboradoras de Damm pueden consultar al 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. La utilización del Canal de Denuncia se ha ampliado también a las empresas proveedoras.

5.1.3 Órganos de gestión del Sistema de Prevención

El Comité de Compliance de SA Damm es el órgano interno permanente de gestión del Sistema de Prevención de Riesgos Penales, con competencias en el ámbito de la supervisión y cumplimiento del Código de Conducta. Dicho Comité depende y reporta directamente a la Comisión de Auditoría, Sostenibilidad y Control, órgano delegado del Consejo de Administración con funciones de alta supervisión en este campo. Del Comité de Compliance de SA DAMM dependen el resto de Comités de *Compliance* y *Compliance Officers* del Grupo.

5.2 Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales

(2-23) Adicionalmente al Sistema de Prevención de Riesgos Legales y para la revisión del cumplimiento de la normativa interna, Damm dispone del Departamento de Auditoría Interna.

Al igual que el Comité de Compliance, el Departamento de Auditoría Interna depende y reporta directamente a la Comisión de Auditoría, Sostenibilidad y Control, órgano delegado del Consejo de Administración con funciones de alta supervisión en esta área. La realización de auditorías es una función encomendada específicamente al Departamento de Auditoría Interna.

Damm cuenta con un procedimiento específico para la prevención del blanqueo de capitales y dispone de una Política Corporativa Anticorrupción. En el ejercicio 2023 no se ha registrado ningún caso de corrupción en las sociedades que forman Damm.

Los principales contratos de naturaleza mercantil (con relación a suministro, distribución y ejecución de obra) suscritos por las sociedades de Damm incluyen cláusulas dirigidas a la prevención de la corrupción y el blanqueo de capitales. Desde 2023, además, los nuevos contratos más relevantes con clientes extranjeros de la división de exportación de la Compañía han empezado a recoger las obligaciones éticas derivadas del Código de Conducta, de la Política Corporativa Anticorrupción y especialmente las relacionadas el soborno, conflicto de intereses, competencia, comercio justo y protección de datos personales. Asimismo, se recoge el estricto cumplimiento por parte de Damm de los regímenes de sanciones impuestas por los países y organizaciones internacionales con autoridad sobre esta materia. Además, cualquier incumplimiento de los principios y obligaciones establecidos tiene virtualidad resolutoria de los contratos y relaciones con el cliente en cuestión.

5.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

La aportación de Damm a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro ha sido de 13.023 miles de euros en el ejercicio 2022 y 13.367 miles de euros en el ejercicio 2023. La mayor aportación corresponde a la Fundación Damm, que en 2022 ascendió a 4.870 miles de euros y en 2023 a 4.888 miles de euros. Por su parte, la Fundación Estrella de Levante destinó en 2022 un total de 351 miles de euros a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y en 2023 384 miles de euros.

6 INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

6.1 Impacto de la actividad en la sociedad

Damm está comprometida activamente con la sociedad. Cada año demuestra este compromiso mediante el mecenazgo y el patrocinio de eventos sociales, culturales, gastronómicos y deportivos relevantes, así como las acciones impulsadas en el marco del plan de voluntariado corporativo. Además, a través de la Fundación Damm y la Fundación Estrella de Levante, impulsa acciones que tienen una repercusión positiva en el entorno y la sociedad de los territorios donde está presente.

6.1.1 Voluntariado corporativo e iniciativas solidarias dirigidas a colaboradores y colaboradoras

⁽⁴¹³⁻¹⁾ Damm ha celebrado el segundo aniversario de su plan de voluntariado #LIVE TO BE PART OF THE CHANGE, muestra de su compromiso por generar un impacto positivo en la sociedad y el entorno. De hecho, en 2023, se ha hecho entrega del reconocimiento al Programa Empresarial de Voluntariado en los Premios Respon.cat por la labor llevada a cabo en 2022. Estos premios, organizados con el apoyo de la Generalitat de Catalunya y del Consell de Cambres de Comerç, se entregan a empresas, organizaciones y personas en reconocimiento a sus buenas prácticas en distintos ámbitos.

El programa de voluntariado de Damm se puso en marcha en noviembre de 2021 con el objetivo de unir bajo una misma identidad todas las acciones solidarias y de voluntariado que se llevan a cabo desde la compañía. El propósito del plan es ejercer un impacto positivo en la sociedad y el entorno a través de cuatro líneas de actuación: social, medio ambiental, deportiva y cultural.

A lo largo de 2023, Damm ha colaborado con 38 entidades para impulsar acciones en favor de la sociedad, el medioambiente, la cultura y el deporte. El plan ha involucrado a más de 1.000 personas, entre colaboradores y colaboradoras de la compañía y la sociedad en general, y se han sumado 2.103 horas de acción social.

INICIATIVAS DEL PLAN DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO #LIVE TO BE PART OF THE CHANGE

- **Magic Line SJD.** Damm se ha sumado a la décima edición de Magic Line SJD, la movilización solidaria en favor de las personas más vulnerables promovida anualmente por la Obra Social de San Juan de Dios. Más de 150 personas, entre colaboradores y colaboradoras de Damm, y sus familiares y amistades, participaron en la marcha recorriendo más de 1.400 km a través de las rutas organizadas en Cataluña, Madrid, Murcia y Valencia. Además, se lanzó el reto deportivo 'Cuanto más andemos, más ayudaremos', a través del cual la Fundación Damm ha donado 1 euro por cada kilómetro recorrido en Cataluña, Madrid y Valencia, y la Fundación Estrella de Levante, por cada kilómetro recorrido en Murcia. En total, se han conseguido recaudar más de 15.000 euros que se destinarán íntegramente a financiar los programas sociales y sanitarios que se llevan a cabo en los distintos centros de San Juan de Dios.
- **Oxfam Intermón Trailwalker 2023.** Un equipo de Damm participó en la 12ª edición de la Trailwalker, la carrera solidaria organizada por Intermón Oxfam con el objetivo de luchar contra la pobreza y facilitar el acceso al agua potable a miles de personas.
- **Sant Jordi Solidario.** Con motivo de la celebración del día de Sant Jordi Musical en la Antigua Fábrica Estrella Damm, Damm organizó una venta solidaria de rosas y otros artículos con temática de la festividad en colaboración con entidades sociales como la Fundació Amics de la Gent Gran, Associació Diversitat Funcional d'Osona (ADFO), Associació Saó Prat, Fundació Finestrelles, Fundació Portolà, Fundació Roure, Fundació Rubricatus y Sant Joan de Déu, cuyos beneficios se destinaron al plan Cruz Roja Reacciona, para dar respuesta a las crecientes necesidades de la población en situación de vulnerabilidad y de pobreza sostenida. Además, se organizó una recogida

de libros entre colaboradores y colaboradoras de la compañía en el marco de la campaña Recicla Cultura, impulsada por la Fundació Servei Solidari, cuyos beneficios de la venta se destinaron a programas de alfabetización de personas en riesgo de exclusión social.

- **La GRAN pantalla.** La Antigua Fábrica Estrella Damm ha acogido una sesión de cine solidaria dirigida a personas mayores en situación de soledad no deseada. Colaboradores y colaboradoras de la compañía se sumaron a la iniciativa para compartir la proyección y un posterior coloquio con el colectivo. El encuentro, al que asistieron 30 personas mayores, fue organizado por Damm en colaboración con la Fundació Amics de la Gent Gran de Barcelona, entidad que lucha contra la soledad no deseada y el aislamiento social, la Associació Sagrada Família per a Ancians, Residencia de Mayores Arco Iris y la GRAN pantalla, el Festival Internacional de Cine de las Personas Mayores de Barcelona cuyo objetivo es desmontar los prejuicios y estereotipos sobre el colectivo.
- **Cartas Solidarias de Navidad.** Por tercer año consecutivo, Damm ha lanzado esta iniciativa y gracias a la solidaridad de sus colaboradores y colaboradoras, ha conseguido cumplir los deseos de más de 270 personas en situación de vulnerabilidad o soledad no deseada en Cataluña, Murcia, Madrid, Valencia y Málaga. DDI ha colaborado un año más en esta campaña transportando en vehículos de varias de sus distribuciones los regalos donados por el equipo de Damm.
- **“Festa de la Platja”.** Estrella Damm y la Fundación CRAM organizaron una limpieza multitudinaria de la playa de El Prat con motivo del Día Internacional de las Playas. La iniciativa contó con la participación de personas voluntarias de Damm.
- **Reto individual de recogida de basural por los días mundiales del reciclaje y del medio ambiente.** Se premió a la persona que más kilogramos de residuos recogió de la naturaleza.

OTRAS INICIATIVAS SOCIALES

- **Cerveza solidaria de Navidad.** Durante las fechas navideñas, colaboradores y colaboradoras de Damm en Cataluña han hecho llegar donaciones al Banc dels Aliments, obteniendo como muestra de agradecimiento una botella de cerveza edición limitada 2023.
- **Entrada solidaria de la Cena de Navidad Damm.** Con las aportaciones solidarias recogidas durante la venta de entradas para la cena de Navidad, se ha realizado una donación a la Associació Amics de la Gent Gran, como apoyo para la organización de su comida navideña anual para las personas en situación de soledad no deseada.
- **Torneos de pádel solidarios.** Un total de 242 colaboradores y colaboradoras de Damm han participado en los torneos de pádel solidarios organizados en Valencia y Barcelona y, por primera vez, en Murcia y Madrid. El importe recaudado con la adquisición de las entradas se ha destinado al Plan Cruz Roja Reacciona.
- **Donación de sangre.** Campaña bianual (marzo y octubre) de donación de sangre celebrada en la Antigua Fábrica Estrella Damm y la fábrica de El Prat de Llobregat, con récord de participación en la edición de octubre: 63 personas se acercaron a donar sangre.
- **Participación en la 90K Murcia.** Por segundo año consecutivo, un equipo de Estrella de Levante ha participado en la carrera solidaria por el Camino de la Cruz.
- **Soles de Málaga.** Cervezas Victoria apoya a la Fundación El Pimpi, entre cuyas actividades destaca el programa Soles de Málaga, por el cual se recaudan fondos para 14 ONGs de la provincia.
- **II Campaña del KILO.** El comité de empresa de Font Salem, en colaboración con la compañía, han participado en esta iniciativa consistente en la recogida y donación de alimentos no perecederos y productos de aseo personal para el Centro de Acogida San Francisco de Asís.
- **Colaboración de Grupo Rodilla con la Fundación Querer.** Se trata de un acuerdo para concienciar sobre las necesidades educativas especiales de niños y niñas con enfermedades neurológicas y que sufren trastorno de lenguaje, así como dar notoriedad a la labor de la Fundación. Una de las iniciativas es la recaudación a través del redondeo solidario en las terminales de punto de venta y la intermediación de la empresa WorldCoo con la aportación de 0,10€/ticket. A fecha de cierre de

2023, estaba implantado en todas las tiendas propias de Rodilla y se comenzará a implantar en franquicias en 2024.

- **Acuerdo con la Fundación A La Par.** Grupo Rodilla y la Fundación A La Par, que trabaja por los derechos y la participación de las personas con capacidades diferentes a nivel intelectual en la sociedad, han inaugurado el primer Rodilla cuyo equipo está integrado por personas de este colectivo. Esta colaboración ha sido considerada Mejor Iniciativa de Solución de Problemas Sociales en los Premios EXPANSIÓN Transformación hacia una Economía Sostenible. Además, en diciembre de 2023 se lanzó el «Corazón de roscón», iniciativa a través de la cual el 100 % de los beneficios generados por la venta de este roscón se destinarán a un proyecto de la Fundación en 2024.
- **Ronald McDonald.** Apoyo de Pall-Ex a la Casa Ronald McDonald de Valencia, perteneciente a la Fundación Infantil Ronald McDonald.
- **Taza solidaria.** En 2023, el World Padel Tour ha colaborado en la recaudación de fondos para la Asociación Española Contra el Cáncer a través de la venta de la Taza Solidaria en su tienda oficial.
- **Circuito de Pádel Estrella Damm.** La edición de 2023 se centró en el concepto de la inclusión. Así, seguidores y seguidoras pudieron conocer más en profundidad a los y las profesionales que han trabajado en la carpa de Estrella Damm formados en la Fundación Inclusión y Apoyo Aprocor. Además, se organizaron torneos de pádel adaptado para personas con capacidades diferentes a nivel intelectual y un partido de exhibición de pádel adaptado en silla de ruedas. Más de 225 jugadores y jugadoras pudieron experimentar el pádel inclusivo y conocer las especificidades del pádel en silla de ruedas.
- **Family Day 1001 Esperanzas.** En el marco de su voluntariado corporativo, Rumbo Sport y su personal organizaron esta iniciativa en apoyo a niños, niñas y adolescentes en tratamiento oncológico y a sus familias. Más de 1.000 personas asistieron al evento y la recaudación ascendió a 20.825 euros que se destinaron a la Asociación 1001 Esperanzas.
- **Colaboración en torneos de pádel solidarios.** Rumbo Sport ha colaborado con diversos torneos benéficos organizados por la Asociación Pablo Ugarte, la Asociación Pádel Silla, el Club Voluntariado CUNEF (Torneo Benéfico María Valiente) y la Asociación Solidaria Universitaria.
- **Donación solidaria de productos.** Durante el año, Grupo Cacaolat y Grupo Rodilla han realizado donaciones controladas a comedores sociales de productos sobrantes que aún son seguros para el consumo.

6.1.2 Empleo juvenil e integración de colectivos en riesgo de exclusión social

⁽⁴¹³⁻¹⁾ Damm tiene un firme compromiso con la inserción laboral de jóvenes y la integración efectiva de personas en riesgo de exclusión social. En 2023 se han desarrollado las siguientes iniciativas:

- **Colaboración empresa-universidad.** SA Damm colabora con multitud de centros de estudios con el objetivo de acercar oportunidades profesionales a jóvenes estudiantes o recién graduados: ESADE, IQS, ETSEIB-UPC, La Salle, UNIR, UOC, UPF, entre otras. Una de las herramientas es el Sales Graduate Program, dirigido a estudiantes de último curso o graduados/as en ADE, Económicas o similar. Se han ofrecido un total de seis vacantes en forma de prácticas remuneradas de un año de duración máxima y con posibilidades reales de incorporación posterior de carácter indefinido. También cuenta con diversos convenios educativos y formativos universidad-empresa para prácticas curriculares.
- **Web corporativa para la selección.** SA Damm ha creado un único canal de comunicación para aproximar la información de la compañía a los candidatos y candidatas y, al mismo tiempo, generar una base de datos de posibles candidatos a través de una web de *recruitment* corporativa: <https://jobs.dammcorporate.com/>

- **Ferias de empleo.** SA Damm participa en ferias de empleo con el objetivo de ofrecer oportunidades profesionales a jóvenes estudiantes o personas recién graduadas. En 2023 ha participado en las siguientes ferias de empleo: ESADE Spring Fair, IQS Talent, JOB Barcelona, ETSEIB, ETSETB, UNIR, ESCI-UPF, Jump2Digital, JOB Madrid y La Salle Talent Week.
- **JOVES FUTUR+.** Damm ha firmado un acuerdo de colaboración para unirse al proyecto JOVES FUTUR+. Esta iniciativa, impulsada por la Fundació FC Barcelona con el apoyo de la Fundación “la Caixa”, tiene como objetivo facilitar una autonomía plena a jóvenes extutelados/as de toda Cataluña que cuentan con menor protección de la administración pública y se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad. En el marco de este acuerdo, Damm ofrecerá oportunidades laborales y de prácticas a los y las jóvenes del proyecto en empresas como Distribución Directa Integral (DDI) y Alfil Logistics. Precisamente, DDI Barcelona ha recibido un reconocimiento por su participación en la iniciativa Joves Futur+.
- **Cátedra con tres universidades.** Con el objetivo de promover el empleo de jóvenes estudiantes, Estrella de Levante tiene convenios de colaboración con diferentes centros de formación profesional de la Región de Murcia. En 2023 ha acogido un total de 18 estudiantes en prácticas de diferentes grados universitarios y de formación profesional dual. Además, Estrella de Levante tiene cátedra con tres universidades de la Región de Murcia, en concreto, la Universidad de Murcia, la Universidad Politécnica de Cartagena y la Universidad Católica San Antonio de Murcia.
- **FP Dual.** Font Salem colabora activamente en el proyecto de Formación Profesional Dual con los departamentos de mantenimiento de las diferentes fábricas de Font Salem para integrar estudiantes formados en dicha área. Se ha mantenido el programa de contratación de talento joven “Técnicos de Nuevos Proyectos”.
- **Becas y programas de aprendizaje.** Grupo Rodilla ha incorporado a personas jóvenes a través de becas y programas de aprendizaje, con el objetivo de aumentar sus conocimientos y habilidades, formándoles y dotándoles de experiencia que facilite su acceso al mercado laboral (Oferta Beca Rodilla, Convenio Prácticas Universidad de Burgos JCU, Convenio Prácticas UOC, Convenio becarios EAE y Convenios Prácticas EUDE).
- **Convenios de prácticas.** La fábrica de El Prat de Llobregat ha integrado medidas para promover el empleo de alumnos y alumnas mediante convenios de prácticas con distintos centros educativos, y ha integrado un total de tres estudiantes en las áreas de almacén y calidad.
- **Colaboración con IESE y ESADE.** DDI ha seguido apoyando la educación de las nuevas generaciones colaborando tanto con el programa *Consulting Academy* de ESADE, que permite a los estudiantes conocer a fondo el mundo de la consultoría a través de retos reales que las empresas participantes proponen, como con el programa *The Capstone Project* del EMBA de IESE, en el que los estudiantes han trabajado en un proyecto basado en el desarrollo de una estrategia y modelo de eCommerce B2B para DDI.
- **Talento joven.** Font Salem ha continuado su colaboración con el programa de contratación de talento joven (TNP/ Técnicos de Nuevos Proyectos). Se solicitan perfiles universitarios/as con la carrera finalizada en los últimos tres años y con una proyección de desarrollo de carrera dentro de Font Salem. Se les ofrece un contrato de prácticas durante un año máximo, y posteriormente el objetivo es que acaben consolidando su posición con un contrato indefinido. En 2023 se han realizado tres contrataciones de este tipo y en diciembre del mismo año estaban en proceso de aprobación tres solicitudes más. Font Salem también colabora con centros de Formación Profesional ofreciendo prácticas a sus alumnos y alumnas.

6.1.3 Promoción de una alimentación saludable

(413-1) Damm ha seguido implementando medidas en el marco del cumplimiento del convenio firmado con la Agencia Española de Consumo, Seguridad Alimentaria y Nutrición (AESAN) para la mejora de la composición de los alimentos y bebidas, entre otras.

La compañía sigue cumpliendo con el Plan HAVISA (Hábitos de Vida Saludable) para el fomento de estilos de vida saludables en la población española a través de los canales de comunicación habituales de la restauración moderna, tanto físicos como webs y redes sociales.

6.1.4 Transmisión de conocimiento en las fábricas de Damm

La Antigua Fábrica Estrella Damm y las fábricas de El Prat de Llobregat, Estrella de Levante y Cervezas Victoria se han convertido en espacios culturales y gastronómicos de referencia en el ámbito local, a través de los cuales Damm se acerca a la ciudadanía de su entorno más cercano.

(413-1) Las personas interesadas que quieran conocer el proceso de elaboración de las cervezas pueden visitar las fábricas de El Prat de Llobregat, Estrella de Levante (Espinardo) y Cervezas Victoria (Málaga).

(203-1, 413-1) La Antigua Fábrica Estrella Damm ofrece visitas guiadas que permiten descubrir la historia del emblemático edificio de la calle Rosselló de Barcelona, así como el archivo histórico de la compañía, y finalizar con una cata de cervezas Damm. Además, continúa siendo un espacio de referencia para la ciudad de Barcelona, puesto que acoge habitualmente eventos relacionados con el deporte, la cultura, la solidaridad, la gastronomía o la innovación, entre otros. Así, a lo largo de 2023 ha acogido un total de 230 eventos, entre los que se incluyen ponencias, ruedas de prensa, conciertos y eventos de gran formato, que han contado con la participación de un total de alrededor de 100.000 asistentes.

Grupo Cacaolat ha seguido recibiendo visitas de escuelas para ofrecer una experiencia completa y conocer de primera mano los ingredientes de sus productos (leche Letona de granjas familiares y de proximidad, y cacao de agricultura sostenible), la fábrica y, finalmente, hacer una cata de productos.

Con motivo de su 90 aniversario, Cacaolat organizó una jornada de puertas abiertas en la fábrica de Santa Coloma de Gramanet a la que asistieron los diferentes equipos y sus familias. Se llevó a cabo una visita guiada por las diferentes instalaciones donde se conciben y elaboran los productos de la marca. También se llevaron a cabo diversas actividades lúdicas para los más pequeños y pequeñas.

(GRI 413) Visitas a las fábricas Damm 2023

	2023	2022
Antigua Fábrica Estrella Damm (Barcelona) y fábrica de El Prat de Llobregat	18.362	13.000
Cervezas Victoria (Málaga)	10.255	6.338
Estrella de Levante (Espinardo)	8.876	9.176
Cacaolat (Santa Coloma de Gramanet)	6.780	2.200

6.1.5 Fundación Damm

(413-1) La Fundación Damm hace más de 20 años que se implica en la formación y el desarrollo integral de las personas para contribuir a la construcción de una sociedad mejor promoviendo, y apoyando iniciativas de interés cultural y social en todo el territorio español.

Para la Fundación Damm es muy importante prestar apoyo a proyectos que contribuyan al desarrollo y el crecimiento de la sociedad desde los ámbitos de la acción social y la educación. Con este objetivo, colabora con entidades de todo el país que trabajan en estos ámbitos, haciendo hincapié en iniciativas de apoyo a la infancia y a colectivos desfavorecidos, así como a la transmisión del conocimiento y al

fomento del talento. Así, la Fundación ha colaborado con distintas organizaciones y eventos a lo largo de 2023:

- Renovación del acuerdo de colaboración institucional y mecenazgo con CUNEF Universidad y por el que la Fundación Damm seguirá apoyando las actividades académicas, extracurriculares y de investigación del centro universitario. El nuevo acuerdo incluye la concesión, por parte de la Fundación Damm, de tres becas a estudiantes excelentes del Máster en International Business and Global Management que conllevarán, además, la realización de un período de prácticas de seis meses en Damm.
- Formalización de un acuerdo de colaboración a 10 años entre Fundación Damm y la IE University para facilitar el acceso a la educación de jóvenes con talento. Con el respaldo de Fundación Damm, la Fundación IE gestionará programas de becas para facilitar el acceso de jóvenes con perfil extraordinario procedentes de todo el mundo a los programas de IE University.
- Donaciones de ordenadores portátiles a NASCO Feeding Minds, cuyo objetivo es fomentar el acceso a la formación en Ghana, y a Cáritas.

El apoyo a la cultura constituye uno de los principales ámbitos de actuación de la Fundación Damm porque la considera imprescindible para el desarrollo y el crecimiento tanto social como personal de la sociedad. En este sentido, durante 2023 cabe destacar el concierto de la Escuela de Música Reina Sofía en la Antigua Fábrica Estrella Damm dirigido en exclusiva a los colaboradores y colaboradoras de Damm. Éstos y éstas también fueron invitados al Teatre Nacional de Catalunya, al Gran Teatre del Liceu, al Auditori de Barcelona y al Palau de la Música.

Además, en el ámbito cultural, la Fundación Damm ofrece apoyo a museos, auditorios, teatros o exposiciones fotográficas con el objetivo de hacer que la cultura sea accesible a todas las personas por su poder transformador, individual y colectivo. Durante 2023 cabe destacar la renovación del acuerdo de colaboración con la Fundació Orfeó Català - Palau de la Música Catalana, dando continuidad a una relación de casi dos décadas.

El deporte es otra de las principales áreas de actuación de la Fundación, ya que de esta manera aporta su granito de arena a la formación de centenares de jóvenes deportistas de Cataluña y del resto de España. Por medio de sus clubs, el Club de Fútbol Damm y el Club de Pádel Damm, y de la colaboración con instituciones y entidades deportivas, fomenta la práctica y el espíritu deportivo.

La Fundación Damm sigue avanzando en la construcción de su ciudad deportiva. El complejo deportivo estará ubicado en la montaña de Montjuic de Barcelona y su inauguración está prevista en 2024. Las principales personas usuarias de las instalaciones serán las del Club de Fútbol Damm, pero también estará a disposición de los colaboradores y las colaboradoras de Damm, así como de sus familias. El nuevo complejo se ha diseñado siguiendo criterios de sostenibilidad y eficiencia energética, con el objetivo de conseguir unas instalaciones *nearly zero energy building* (NZEB) y energéticamente autosuficientes.

Para más información, se puede consultar la última [Memoria de Actividades](#) de la Fundación Damm.

6.1.6 Fundación Estrella de Levante

La Fundación Estrella de Levante, creada en 2021, tiene como objetivo convertirse en un agente social de calado en su área de influencia (Murcia, Alicante, Albacete y Almería). Sus principales áreas de actuación son el cuidado del medio ambiente con especial atención al Mar Menor y la cuenca del Segura, la preservación de la cultura y las tradiciones, la acción social en favor de los colectivos

vulnerables, siempre con la inclusión social como objetivo general y los valores de la gastronomía local, desde un punto de vista de formación y gestión del talento.

La labor medioambiental de la Fundación Estrella de Levante presta especial atención a los ecosistemas del Mar Menor y de la cuenca del Segura. Así, colabora con SEO/BirdLife, la Asociación de Naturalistas del Sureste (ANSE), Columbares, entre otras, en diferentes iniciativas de preservación de la biodiversidad. Para más información sobre las iniciativas ambientales impulsadas por la Fundación Estrella de Levante, consultar el apartado 2.4 Protección de la biodiversidad.

En el ámbito de la cultura y las tradiciones, la Fundación Estrella de Levante apoya las fiestas populares y tradicionales más arraigadas en colaboración con los ayuntamientos y las asociaciones vecinales y populares. Así, esta entidad mantiene un acuerdo de colaboración con el Ayuntamiento de Murcia para apoyar y promover las diferentes fiestas que se celebran en la ciudad de Murcia, tales como las 'Fiestas de Primavera', el 'Entierro de la Sardina' o la 'Feria de Septiembre', con especial atención a eventos culturales como el Festival Murcia Tres Culturas o las acciones con núcleos culturales emergentes. También colabora con el Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz para la protección de su festividad 'Caballos del Vino', o el Ayuntamiento de Almansa y sus tradicionales Fiestas de Moros y Cristianos. Además, apoya a entidades culturales como el Museo Salzillo, de la que es socio protector, igual que en la Orquesta Sinfónica de la Región de Murcia y la Real Academia Alfonso X El Sabio.

En el eje de acción social, la Fundación Estrella de Levante organizó junto a Cruz Roja una merienda en la sala de eventos de la fábrica Estrella de Levante a la que asistieron personas mayores en situación de riesgo de soledad no deseada y aislamiento social, donde pudieron disfrutar de una jornada de diversión y celebración de la Navidad, como parte de un acuerdo global de colaboración basado en la inclusión social y la creación de oportunidades para colectivos desfavorecidos.

También patrocinó dos espectáculos del festival de teatro de objetos y marionetas, Titeremurcia, llevando a los colectivos de personas con capacidades diferentes más importantes del territorio a poder disfrutar de este festival con dos décadas de historia. Estas representaciones se ofrecieron de forma gratuita a asociaciones que trabajan con colectivos desfavorecidos, compuestos por personas adultas. Además, la Fundación apoya el partido benéfico de Navidad entre el Real Murcia y el UCAM Murcia, como colaborador principal de la Liga Súper 8 de la Federación de Fútbol de la Región de Murcia, una liga entre equipos de personas con capacidades diferentes que ha sido ejemplo para el resto de comunidades, que se lleva celebrando dos temporadas y fue la primera del país.

En el ámbito de la gastronomía, la Fundación Estrella de Levante colabora con Cáritas en el impulso de su Escuela de Hostelería Eh!, cuya misión es contribuir a la inserción social y laboral de personas en riesgo de exclusión, mediante la formación profesional en el ámbito de la restauración. También apoya a la Asociación de Jefes/as de Cocina de la Región de Murcia (JECOMUR) para impulsar la formación de jóvenes talentos de la gastronomía murciana a través de una beca al ganador o ganadora del Concurso anual de Jóvenes Cocineros de la Región de Murcia, impulsado por dicha asociación.

6.2 Acciones de asociación y patrocinio

⁽⁴¹³⁻¹⁾ La manera más directa de llegar a los consumidores y consumidoras, y a la sociedad en general, es mediante las acciones de colaboración y patrocinio relacionadas con la cultura, la gastronomía y el deporte. Dichas acciones permiten a la empresa difundir sus valores en las comunidades donde opera.

- **Ámbito cultural.** En los territorios donde está presente, Damm apoya activamente eventos culturales y artísticos que representan un valor añadido para la comunidad.
- **Ámbito gastronómico.** Presta apoyo a propuestas nacionales e internacionales, rutas gastronómicas de tapas y actos con reputados chefs.

- **Ámbito deportivo.** Mantiene vínculos con clubs de referencia y está presente en eventos deportivos de todo tipo a escala internacional.

En el ámbito cultural, durante 2023, el Festival Cruïlla y Damm han organizado de la 2ª edición del *Sustainable Festival Challenge*, el cual ha abordado los retos de la gestión de residuos, desde su reducción o valorización, hasta un enfoque de circularidad y la transición hacia un sistema más sostenible y regenerativo.

En el ámbito gastronómico cabe destacar el *World' 50 best Restaurants Awards* celebrado en Valencia, evento que fue maridado por la marca. Estrella Damm también participó en el *ED Culinary Journey* celebrado en Toronto, donde se pudieron disfrutar de platos maridados con Estrella al más alto nivel. La marca fue, por segunda vez, partner del *Taste Port Douglas* en Australia, en el que participaron famosos chefs del país y se pudieron disfrutar de 20 platos exclusivos maridados por Estrella Damm.

Año tras año, la apuesta por el deporte se ve reflejada también en el patrocinio de diferentes clubs de fútbol, como el FC Barcelona, el Girona FC, la Real Sociedad, la UD Las Palmas, la UD Almería o el Elche CF, además de renovar el patrocinio con la selección española de fútbol hasta 2026. Damm también patrocina clubs de básquet como el Bàsquet Girona, el Barça CBS, el BAXI Manresa, el Club Joventut de Badalona, el Hestia Menorca o el Uni Girona Club de Bàsquet.

Por su parte, Grupo Cacaolat es patrocinador de la estación de esquí Grandvalira y de la estación de esquí La Molina. Además, también patrocina a la Federación Catalana de Futbol y al Club Júnior Sant Cugat.

Alfil Logistics ha sido el patrocinador oficial de la Skoda Titan Desert Almería por segundo año consecutivo, siendo los encargados de transportar y distribuir todo el avituallamiento necesario, y DDI ha patrocinado una nueva edición de la popular carrera de fondo Cursa Delta Prat.

Por su parte, Veri colabora con el Ayuntamiento de Bisaurri en eventos deportivos y culturales, y con la Escuela de Música del Valle de Benasque, el Festival de Jazz de Castejón de Sos y la asociación deportiva de esquí de fondo Llanos del Hospital, entre otros.

6.3 Subcontratación y empresas proveedoras

⁽²⁻⁶⁾ Damm es una organización comprometida con la sostenibilidad en todos sus procesos y actividades, incluyendo su cadena de suministro. La empresa colabora estrechamente con sus empresas proveedoras para fomentar las mejores prácticas sostenibles y se asegura de que se respeten sus valores corporativos y sus requisitos en todas las fases de producción y distribución.

Se prioriza la adquisición de recursos locales siempre que sea viable y económicamente sostenible, con el fin de promover el desarrollo económico y social de la región. Además, esta práctica contribuye a reducir el impacto ambiental asociado al transporte de mercancías. Adicionalmente, Damm mantiene relaciones comerciales con empresas proveedoras que han incorporado criterios de sostenibilidad y ahorro energético en su actividad.

En el 2023 Damm (sin incluir Grupo Rodilla, Alfil Logistics ni Grupo Cacaolat, detallados a continuación) ha contado con un total de 5.318 empresas proveedoras, 4.478 de las cuales operan en España (84,2 %) y 239 en Portugal (4,5 %).

Grupo Rodilla ha contado con 882 empresas proveedoras activas, el 95,8 % de ellas nacionales (España). La red de empresas proveedoras activas de Alfil Logistics ha ascendido a 7.774, un 87,9 % de ellas nacionales (España), y el segmento de lácteos (Cacaolat, La Levantina y Agama) ha registrado un total de 483 empresas proveedoras en 2023, el 91,9 % de las cuales operan en España.

Fomento de una cadena de suministro responsable y sostenible

Damm cuenta con una estrategia de compra y aprovisionamiento de cebada para las cosechas 2021-2025, que consta de cuatro pilares básicos:

- Variedades.
- *Supply chain*.
- Sostenibilidad.
- Digitalización.

En los ejes de sostenibilidad y digitalización, Damm pretende asegurar que como mínimo el 80 % de la cebada proceda de fincas situadas a una distancia inferior a 200 km y el 20 % restante, a una distancia máxima de 400 km. Además, trabaja para potenciar certificaciones de huella hídrica y huella de carbono, entre otras.

En referencia al lúpulo, Damm inició en 2014 el proyecto de lúpulo km 0 en la localidad de Prades, ubicada a menos de 200 km de la fábrica de El Prat de Llobregat. En 2020 empezó la plantación de aproximadamente cinco hectáreas de la variedad *nugget* en Caravaca de la Cruz (Murcia), de las que se obtienen cosechas que abastecen la fábrica de Estrella de Levante.

En 2023 se han seguido impulsando las Jornadas de Campo, con más de 1.000 agricultores que abastecen de cebada a la maltería La Moravia. Celebradas en Sábada y Sariñena (Huesca), tuvieron por objetivo compartir información técnica sobre las mejores prácticas agrícolas para mejorar el rendimiento en el campo y promover una agricultura más sostenible.

En el marco de la celebración del 60º aniversario de Estrella de Levante, se invitó a más de 50 agricultores de cebada de la zona de Albacete a la fábrica de malta y cerveza de Espinardo (Murcia). En esta jornada compartimos los diferentes proyectos llevados a cabo desde 2011 para mejorar el cultivo de cebada. Entre las líneas de trabajo realizadas, se destacó la reducción de la huella hídrica, la reducción del abono mineral, la trazabilidad completa del cultivo desde las fincas a la cervecería y el uso de cebada como filtro verde para la zona del Mar Menor.

Damm cuenta con un sistema de homologación y seguimiento de empresas proveedoras que establece los requisitos o los estándares de comportamiento en función del tipo de servicio o producto requerido, como el de calidad, servicio, logística, técnico, ambiental o financiero, entre otros.

En el marco del alcance del sistema de gestión de calidad, se realiza anualmente una evaluación de las empresas proveedoras, se llevan a cabo reuniones de seguimiento periódicas y se integran criterios de calidad, prevención y medio ambiente, dando así cumplimiento al código de conducta interno en la gestión de todas las negociaciones comerciales. También se dispone del Portal de Empresas Proveedoras, que facilita el proceso de homologación y el mantenimiento de datos de las ya homologadas.

En la línea del compromiso para el fomento de una cadena de suministro más responsable, Damm cuenta con una estrategia de compras sostenibles con el fin de identificar, adoptar y acelerar mejoras ambientales y sociales en toda la cadena de suministro. La evaluación de las empresas proveedoras se realiza siguiendo la metodología EcoVadis, que incluye 21 criterios de sostenibilidad (ambientales, laborales, de derechos humanos, de ética y de compras sostenibles).

En 2023 ha aumentado significativamente el listado de proveedores evaluados en el área de OPEX y se han incorporado KPI relacionados con el consumo eléctrico (bonificaciones y penalizaciones asociadas para dar fuerza al objetivo). Así, se han formalizado KPI de consumo energético en los contratos de las centrales de energía y de las estaciones depuradoras de agua residual (EDAR) con un sistema de

incentivos y penalizaciones. También se ha incorporado en los contratos una tarea específica de identificación de fugas de aire comprimido, vapor, agua, etc.

Es el tercer año en el que las latas de marca se producen tanto con el proveedor como en el proceso con latas ASI, certificando tanto la producción como la custodia del aluminio en todas las etapas de la cadena de suministro.

A cierre de 2023, la compañía cuenta con 240 empresas proveedoras evaluadas mediante la metodología EcoVadis. De esta forma, ha evaluado a las principales empresas proveedoras de materiales directos e indirectos, que suponen aproximadamente el 80 % del gasto. El balance de la evaluación ha sido positivo, puesto que los datos finales demuestran un desempeño en el ámbito de la sostenibilidad superior a la media de la base de datos EcoVadis, que evalúa a miles de empresas proveedoras a escala global, y superior a los datos de 2022:

Información sobre empresas proveedoras evaluadas mediante la metodología EcoVadis	2023	2022
Consumen electricidad 100 % renovable	64 %	47 %
Reportan sus emisiones de CO ₂	50 %	40 %
Cuentan con planes de acción para reducir el consumo de energía y la emisión de gases contaminantes	81 %	75 %
Disponen de planes de acción documentados para reducir el consumo de agua	60 %	35 %

El personal de compras de Damm tiene incorporados a su retribución variable objetivos relacionados con criterios ambientales relativos a los materiales de envasado de los productos.

En 2023 COCEDA (fábrica de El Prat de Llobregat) ha renovado la certificación SEDEX AUDIT SMETA (pilar 2), cuyo objetivo es garantizar una mayor transparencia en relación con las normas laborales, la seguridad y la salud, así como con la gestión medioambiental, en toda la cadena de suministro.

Alfil Logistics ha puesto en funcionamiento a pleno rendimiento el Centro Logístico San Andrés, unificando toda el área sur en un único centro de distribución para la optimización de todos los procesos.

Grupo Rodilla dispone de una política de compras y un procedimiento de evaluación de empresas proveedoras acorde con la certificación ISO 9001:2015. La compañía mantiene un alto nivel de seguimiento de las empresas proveedoras homologadas, priorizando la realización de auditorías tanto en la fase de lanzamiento como de control posterior. Durante 2023 ha seguido promoviendo actuaciones para fomentar una cadena de suministro más responsable:

- Se ha avanzado en la utilización de materiales más sostenibles, no solo para dar cumplimiento a la nueva normativa, sino para ir más allá. Así, se han desarrollado las pruebas de reducción de micraje en materiales de envasado de fábricas (films de rellenos sándwich y bandejas de hamburguesas), material auxiliar (reducción del tamaño de los vasos de cartón de café) e introducción de menaje sin plástico y reutilizable (salseras, ensaladeras, tapas de vasos de café, vasos reutilizables para eventos, etc.).
- Se ha elaborado un calendario de visitas a empresas proveedoras con el fin de mantener activo el proceso de evaluación de empresas proveedoras *in situ*.
- Mantiene también un calendario de auditorías en remoto para aumentar el alcance de las auditorías realizadas a empresas proveedoras.

- En relación con la logística, se ha centralizado toda la compra no capilar de todas las enseñanzas en un único operador, reduciendo el número de entregas por proveedor.

Grupo Cacaolat incentiva entre sus empresas proveedoras la adherencia al manual de buenas prácticas de forma previa a su homologación, así como una carta de aceptación de los contenidos referentes a la norma ISO 14001:2015. La organización fomenta la contratación de empresas proveedoras del ámbito local.

6.4 Consumidores y consumidoras

6.4.1 Salud y seguridad de los consumidores y consumidoras

⁽⁴¹⁶⁻¹⁾ Damm garantiza el cumplimiento de las normas internacionales y los estándares más relevantes en cuanto a calidad y seguridad alimentaria en todos sus procesos productivos y operativos, y se somete regularmente a controles de calidad externos.

Durante 2023 se han consolidado los sistemas de gestión implantados y certificados en los distintos centros de trabajo. En esta línea, se detallan algunas acciones realizadas:

Potenciación de la cultura de seguridad alimentaria:

- Preparación y ejecución de una encuesta para disponer del nivel de conocimiento en cultura de seguridad alimentaria de los distintos centros productivos y departamentos.
- A partir de los resultados obtenidos, preparación del plan de acciones para mejorar los niveles obtenidos.

Actualización de los sistemas de gestión certificados de seguridad alimentaria a las nuevas versiones publicadas:

- Actualización BRC versión 9 en los centros de Meres y Bedford.
- Actualización del International Food Standard (IFS) versión 8 en Meres, El Puig, Salem y Santarém.
- Actualización del IFS Global Markets versión 3 en Aguas de San Martín de Veri y Gestión de Fuente Liviana.

Nuevas certificaciones:

- En 2023 la fábrica de Bedford (Reino Unido) ha obtenido la certificación BRCGS (Global Standard Food Safety) bajo el nuevo nombre de DAMM 1876 Ltd.

⁽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).** La llamada «Espiga Barrada», concedida por la Federación de Asociaciones de Celíacos de España (FACE) y CoELIAC UK para productos comercializados a escala internacional (Daura, Daura Märzen, Estrella Damm Non Alcoholic, Free Damm, Free Damm Limón y Free Damm Tostada).
- **Certificación de conformidad Halal.** Otorgada por el Halal Quality Institute Europe al producto Damm sin alcohol (Estrella Damm Non Alcoholic Malt Beverage 0.00 %), envasado en la fábrica de El Prat de Llobregat. Todos los productos de la marca Cacaolat disponen de esta certificación concedida por el Instituto Halal.

- **Certificado Kosher.** Otorga el reconocimiento de que la cerveza es apta para la venta en el mercado judío (Estrella Damm, Daura e Inedit, fabricadas en la fábrica de El Prat de Llobregat).
- **Certificado Fairtrade** para Cafès Garriga, que acredita que determinados cafés, en función de su procedencia, cumplen con los criterios de comercio justo.
- **Certificación** para la producción y comercialización de **café ecológico** para Cafès Garriga.
- **Certificación de Vegan Society** para Daura, Daura Märzen, Estrella Damm, Estrella Damm Barcelona, Free Damm, Free Damm Limón, Free Damm Tostada, Complot, Malquerida e Inedit. Certificación concedida a COCEDA (fábrica de El Prat de Llobregat).

(2-23-a-i) Damm es miembro de la Asociación de Cerveceros de España, la cual ha creado el Código de Autorregulación Publicitaria de Cerveceros. De acuerdo con este código, todas las comunicaciones comerciales relacionadas con la cerveza deben ser legales, honestas, veraces y seguir los principios de competencia justa y buenas prácticas comerciales.

Además de las certificaciones de seguridad alimentaria y de etiquetado de los productos comercializados, las empresas certificadas con la ISO 9001:2015 de gestión de la calidad son: SA Damm, COCEDA, SL, Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SA, Cervezas Victoria 1928, SL, Maltería La Moravia, SL, Font Salem (El Puig, Salem, Santarém y Meres), Aguas de San Martín de Veri, SA, Gestión de Fuente Liviana, SL, Cafès Garriga 1980, SL, Alfil Logistics, SA, Artesanía de la Alimentación de Grupo Rodilla, Damm Canarias, SL, y Pall-Ex Iberia, SL.

Grupo Rodilla ha seguido desarrollando proyectos para asegurar la calidad y la seguridad alimentaria:

- Tanto en Rodilla como en Hamburguesa Nostra se ha mantenido el plan de auditorías de calidad, así como los planes de análisis microbiológico de muestras de producto y superficies realizados por un laboratorio externo acreditado.
- En 2023 se han incorporado los locales franquiciados de Jamaica Coffe Shop al plan trimestral de auditorías.
- Sigue con el cumplimiento del Plan HAVISA para el fomento de estilos de vida saludables entre la población española. Es un acuerdo voluntario en el marco de la Estrategia NAOS para el fomento de una alimentación variada, equilibrada y moderada y la práctica regular de actividad física.
- En los centros de fabricación del Grupo Rodilla se han mantenido las certificaciones en sistemas de gestión de calidad:
 - Artesanía de la Alimentación: ISO 9001:2015
 - Obrador de Hamburguesa Nostra: IFS Food versión 7 con puntuación 97,61 %, manteniendo el nivel superior.
- Rodilla mantiene su compromiso para que el huevo de sus restaurantes en España provenga de sistemas 100 % libres de jaulas antes de final de 2025.

Por otra parte, Cacaolat cuenta con la certificación Welfair en bienestar animal, sello otorgado a empresas que cumplen los más altos estándares en el trato ético y responsable de los animales.

6.4.2 Sistemas de reclamación y quejas

Para Damm es importante conocer y adaptarse a las necesidades de un mercado dinámico. Para ello, la compañía considera fundamental utilizar distintas fuentes de información, como consultas,

sugerencias o reclamaciones recibidas. De cara a optimizar la comunicación y satisfacer las necesidades y los canales habituales del cliente, se han establecido mecanismos de interlocución diferenciados y adaptados a sus necesidades.

Se identifica la causa de las reclamaciones para impulsar acciones de mejora y reducir las incidencias. Se lleva a cabo un seguimiento a través de auditorías de mercado o de la coordinación con la fuerza de ventas y se toman medidas para prevenir futuras reclamaciones y mejorar continuamente los productos y servicios de la compañía.

Calidad de mercado

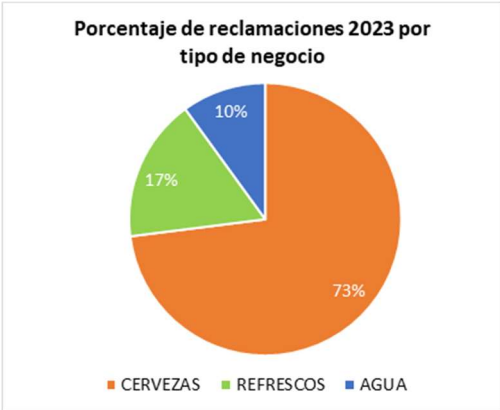
Damm ofrece a sus clientes y a sus consumidores y consumidoras diversos canales de atención para atender sus necesidades y resolver incidencias:

- El Servicio de Atención al Cliente registra y da respuesta a las incidencias de clientes de alimentación, hostelería e internacional y las tipifica remitiéndolas a los departamentos correspondientes para su análisis y, en caso de que proceda, se implanten las medidas de mejora necesarias.
- El Servicio de Atención al Consumidor es un canal directo de comunicación (vía telefónica, web o redes sociales) con el consumidor o consumidora final para atender dudas e incidencias.
- El Servicio de Atención al Cliente de Exportación registra las incidencias, sugerencias y quejas vinculadas con el proceso de internacionalización a través de los sitios web de las diferentes marcas.

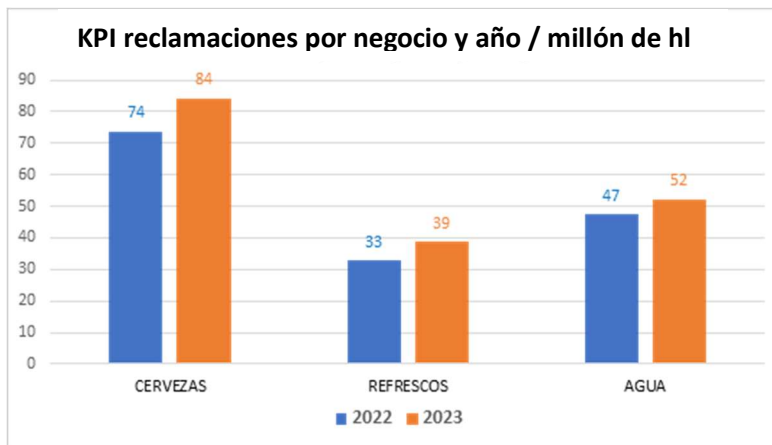
Además, Damm cuenta con un equipo de ventas nacional y de exportación, así como un equipo de gestión de puntos de venta para atender las necesidades de sus clientes, consumidores y consumidoras.

Damm registra todos los *inputs* en una base de datos donde quedan reflejadas todas las comunicaciones con el cliente y cada análisis de causas realizado por los departamentos correspondientes. Si la reclamación lo requiere, se gestiona una recogida de muestras y, en los casos en que sea necesario, se toman acciones para evitar su repetibilidad.

En 2023 se han recibido un total de 1.378 reclamaciones, un 73 % de las cuales corresponde al negocio de cerveza, un 17 %, al de refrescos, y un 10 %, al de agua.



Durante 2023 todos los negocios han aumentado el número de reclamaciones respecto al año anterior. Aunque también se han aumentado los hl envasados, ha sido una subida más ligera que la del número de reclamaciones recibidas, y el indicador de rendimiento (KPI) queda por encima del del año anterior.



En este sentido, cabe destacar que en grandes cuentas (GGCC), distribuidores y, en especial, detallistas se han incrementado los *inputs*. Esto se debe a la mejora de la comunicación y la implicación por parte del equipo comercial y de los departamentos en contacto directo con el cliente, que transmiten a Damm sus necesidades y requerimientos, y que le sigue permitiendo trabajar en la mejora continua de sus productos.

Al analizar por unidad de negocio, concretamente un 62 % viene dado por *inputs* de clientes de alimentación (grandes cuentas y clientes finales de las mismas). En cambio, la unidad de hostelería, distribuidores, detallistas y Horeca supone un 20 % del total de reclamaciones recibidas. Por último, el ámbito internacional (clientes, distribuidores y consumidores de producto Export) abarca solo un 18 %.



Enfatizando la comunicación con los consumidores y las consumidoras, el Servicio de Atención al Consumidor y Consumidora atiende, entre otras cosas, consultas sobre productos, reclamaciones, información de patrocinios y visitas a fábrica.

Grupo Rodilla utiliza tres fuentes distintas para medir el *feedback* de sus clientes:

- Servicio de Atención al Cliente (SAC): Los clientes pueden enviar sus comentarios a través del correo electrónico, las redes sociales, la página web y el teléfono. Gracias a haber desarrollado hace unos años con el equipo de Transformación Digital una nueva herramienta de seguimiento de reclamaciones de consumidores y consumidoras (Service Cloud), se ha logrado mejorar los tiempos de respuesta y el *reporting* correctivo a jefes de zona y tiendas.
- Valoraciones de Google por tienda (DAC): Los clientes pueden calificar y dejar reseñas sobre la tienda en la plataforma de Google.

- Valoraciones de clientes en plataformas de *delivery*: Los clientes pueden dejar sus comentarios y valoraciones en las aplicaciones de entrega de comida en las que se ofrecen los productos de Grupo Rodilla.

Actualmente Grupo Rodilla mantiene un total de 0,01 % de reclamaciones (1.509 incidencias en 2023) sobre la base de los clientes anuales. Por tipo de incidencia, un 38 % son producidas por la gestión de la *app*; un 15,2 %, por mala atención en tiendas; un 12,6 %, por incidencias de producto; un 3,4 %, por *delivery*; un 0,3 %, por reclamaciones sobre precios, y un 30,5 %, por otros motivos (consultas, etc.).

Durante el año, Artesanía de la Alimentación ha registrado un total de 215 reclamaciones en la sección de rellenos (211 por menor consistencia y 4 por cuerpos extraños). En total se ha registrado un 30 % menos de incidencias. El Obrador de Hamburguesa Nostra ha registrado un total de 1.073 reclamaciones debidas a oxidaciones de producto antes de finalizar su vida útil, lo que representa un descenso del 13,46 % respecto al año anterior.

Grupo Cacaolat dispone de un procedimiento de gestión de reclamaciones totalmente consolidado para todas las marcas de lácteos. En 2023 la evolución de las reclamaciones recibidas ha experimentado un ligero repunte con una ratio acumulada anual de 3,92, mientras que en 2022 fue de 3,70.

6.5 Información fiscal

⁽²⁰¹⁻¹⁾ Dada la estructura societaria de las actividades internacionales del grupo y los modelos de comercialización y distribución de sus productos, los beneficios son obtenidos, en su práctica totalidad, por sociedades domiciliadas en España. En 2023 los beneficios han sido de 130,1 millones de euros, mientras que en 2022 fueron de 101,5 millones de euros.

<i>(Miles de euros)</i>	2023	2022
Pagos por impuesto sobre beneficios corriente	41.203	23.892

<i>(Miles de euros)</i>	2023	2022
Subvenciones públicas recibidas	3.818	709

7 PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME

(GRI 2-2) (GRI 2-3) (GRI 2-4)

En el presente informe se recoge la información no financiera del Grupo Damm durante el ejercicio 2023, comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.

A través de este documento, la organización da respuesta a los requerimientos de información no financiera y diversidad contemplados por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

Se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que establece la Ley de Información no Financiera y Diversidad y se alinean con el indicador GRI 1- Fundamentos 2021:

- **Criterio de comparabilidad:** expuestos en GRI 1-Fundamentos 2021 como Comparabilidad («La organización debe seleccionar, compilar y presentar información sistemáticamente para facilitar tanto el análisis de los cambios que se produzcan en los impactos de la organización con el tiempo como el análisis de estos impactos con respecto a los de otras organizaciones») y Puntualidad («La organización debe presentar información con una programación periódica y la pondrá a disposición del público a tiempo para que sus usuarios tomen decisiones»).
- **Criterio de fiabilidad:** expuestos en GRI 1-Fundamentos 2021 como Precisión («La organización debe presentar información que sea correcta y esté lo suficientemente detallada como para permitir realizar una evaluación de los impactos de la organización»), Exhaustividad («La organización debe presentar información suficiente para poder evaluar los impactos de la organización durante el periodo objeto del informe») y Verificabilidad («La organización debe recolectar, registrar, compilar y analizar la información de tal forma que la información pueda examinarse para determinar su calidad»).
- **Criterio de relevancia:** Expuestos en GRI 1-Fundamentos 2021 como Equilibrio («La organización debe presentar información sin sesgo y hacer una representación justa de los impactos negativos y positivos de la organización») y Claridad («La organización debe presentar la información de una forma que resulte accesible y comprensible»).
- **Criterio de materialidad:** Expuestos en GRI 1-Fundamentos 2021 como Contexto de sostenibilidad («La organización debe presentar información sobre sus impactos en el contexto más amplio de desarrollo sostenible»).

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

Los indicadores clave de resultados no financieros incluidos en este estado de información no financiera consolidado se han preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los estándares para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la Global Reporting Initiative (estándares GRI), marco internacional de *reporting* que se contempla en el nuevo artículo 49.6.e) del Código de Comercio introducido por la Ley 11/2018.

8 TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad	Contenidos GRI relacionados	Páginas	
1 INFORMACIÓN GENERAL			
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo	GRI 2-1 Detalles organizacionales	MODELO DE NEGOCIO Objetivos y estrategia PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME
		GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	
		GRI 2-6 a Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	
		GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	
	Mercados en los que opera	GRI 2-1 d. Detalles organizacionales	Clientes y mercados
	Objetivos y estrategias de la organización	GRI 2-23 Compromisos y políticas	Objetivos y estrategia
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Objetivos y estrategia Visión del entorno	
General	Mención en el informe al marco de <i>reporting</i> nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	Declaración de uso GRI	PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME
	Si la compañía da cumplimiento a la ley de información no financiera emitiendo un informe separado, debe indicarse de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión	-	La información contenida en el presente Estado de información no financiera forma parte del informe de gestión.
	Principio de materialidad	GRI 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales GRI 3-2 Lista de temas materiales	Análisis de doble materialidad
2 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

	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		
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Impactos, riesgos y oportunidades principales
Gestión ambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión ambiental
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión ambiental
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión ambiental
	Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23 Compromisos y políticas	Gestión ambiental
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión ambiental
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluidos el ruido y la contaminación lumínica	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Cambio climático y contaminación
Economía circular y prevención de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Residuos
		GRI 306-3 Residuos generados	
GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación			
GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación			
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Desperdicio alimentario
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Agua
		GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	

		GRI 303-3 Extracción de agua	
		GRI 303-5 Consumo de agua	
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Materias primas y materiales
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización GRI 302-3 Intensidad energética	Energía
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4 Reducción del consumo energético	Energía
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	Energía
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Cambio climático y contaminación
		GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	
		GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	
Cambio climático	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Cambio climático y contaminación
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	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Cambio climático y contaminación
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Protección de la biodiversidad
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Protección de la biodiversidad
3 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Impactos, riesgos y oportunidades principales
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 a. Empleados (más desglose edad)	Ocupación
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 b. Empleados	Ocupación
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Ocupación
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Remuneraciones
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Remuneraciones
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Remuneraciones
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Políticas de desconexión laboral
	Empleados con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Personas con capacidades diferentes
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Organización del tiempo de trabajo
	Número de horas de absentismo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	Absentismo
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Conciliación
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud y seguridad laboral

		GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	
		GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo	
		GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	
		GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	
		GRI 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	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	Salud y seguridad laboral
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con él	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés (equipo humano)	Relaciones sociales
		GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	
		GRI 403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	Relaciones sociales
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Salud y seguridad laboral	
	GRI 403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud y seguridad laboral	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Formación y desarrollo profesional
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Formación
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Accesibilidad universal de personas con capacidades diferentes
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Igualdad y no discriminación
		GRI 2-23 Compromisos y políticas	
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	
	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	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Igualdad y no discriminación
		GRI 2-23 Compromisos y políticas	Igualdad y no discriminación

	La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de temas materiales	Personas con capacidades diferentes
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 2-23 Compromisos y políticas	Igualdad y no discriminación
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	
		GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	

4 INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con informe de su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Impactos, riesgos y oportunidades principales
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 3-3 a. Gestión de temas materiales	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS
		GRI 2-23 a. Compromisos y políticas	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS
	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	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

	la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.		
--	--	--	--

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

Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, con inclusión de qué medidas se han adoptado	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	INFORMACIÓN RELATIVA AL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	INFORMACIÓN RELATIVA AL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Impactos, riesgos y oportunidades principales
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23 Compromisos y políticas	Sistema de prevención de riesgos penales
		GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-23 Compromisos y políticas	Sistema de prevención de riesgos penales
GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Impacto de la actividad en la sociedad	

6 INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Impactos, riesgos y oportunidades principales
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Impacto de la actividad en la sociedad
		GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	
		GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	Impacto de la actividad en la sociedad
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Impacto de la actividad en la sociedad
Acciones de patrocinio y asociación	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo (a, iv)	Pertenencia a asociaciones del sector y el entorno Acciones de asociación y patrocinio	

Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	Subcontratación y empresas proveedoras
		GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	Subcontratación y empresas proveedoras
		GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	
GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo			
Sistemas de supervisión y auditorías y sus resultados	GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Subcontratación y empresas proveedoras	
	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
Consumidores/as	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores/as	GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	Salud y seguridad de los consumidores y consumidoras
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y su resolución	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Sistemas de reclamación y quejas
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Información fiscal
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	
	Información sobre las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del Gobierno	