

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 2024

CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

0.	SOBRE ESTE INFORME	3
1.	MODELO DE NEGOCIO.....	6
1.1.	SOCIEDADES Y PRODUCTOS	6
1.2.	CLIENTES Y MERCADOS	14
1.3.	PERTENENCIA A ASOCIACIONES DEL SECTOR Y EL ENTORNO	16
1.4.	OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS.....	19
1.5.	VALORES Y PRINCIPIOS	20
1.6.	GOBIERNO CORPORATIVO.....	21
1.7.	IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES PRINCIPALES	22
2.	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES	28
2.1.	CAMBIO CLIMÁTICO Y OTROS TIPOS DE CONTAMINACIÓN.....	31
2.1.1.	EVOLUCIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO.....	32
2.1.2.	HUELLA DE CARBONO.....	35
2.2.	ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS.....	36
2.2.1.	RESIDUOS.....	36
2.3.	USO SOSTENIBLE DE RECURSOS	39
2.3.1	AGUA	39
2.3.2	MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES.....	40
2.3.3.	ENERGÍA.....	40
2.3.4.	COMBUSTIBLE	42
2.4.	PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD	42
3.	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	44
3.1.	EMPLEO	44
3.1.1	OCUPACIÓN	44
3.1.2	REMUNERACIONES.....	59
3.1.3	POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL.....	62
3.2.	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	63
3.2.1.	ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	63
3.2.2.	ABSENTISMO.....	65
3.2.3.	CONCILIACIÓN.....	65
3.3.	SALUD Y SEGURIDAD	68
3.4.	RELACIONES SOCIALES.....	69
3.5.	FORMACIÓN	70
3.6.	IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	74
3.7.	ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	75
4.	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.....	77
5.	INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	82
5.1.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALS	82
5.2.	APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO	84

6.	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	85
6.1.	IMPACTO DE LA ACTIVIDAD EN LA SOCIEDAD	85
6.1.1.	FUNDACIONES	85
6.2.	ACCIONES DE ASOCIACIÓN Y PATROCINIO	89
6.3.	SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	92
6.4.	CONSUMIDORES	97
6.4.1.	SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CONSUMIDORES	97
6.4.2.	SISTEMAS DE RECLAMACIÓN Y QUEJAS	97
6.5.	INFORMACIÓN FISCAL	101
	ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY11/2018 Y ESTÁDARES GRI	104
	ANEXO II: LISTADO CENTROS DE TRABAJO	112
	ANEXO III: ESTADO DE INFORMACIÓN FINANCIERA DAMM	126

0. SOBRE ESTE INFORME

(2-3)

En el presente informe se recoge la información no financiera de Grupo DISA y sociedades dependientes (una sociedad dominante: DISA Corporación Petrolífera, S.A., 80 sociedades filiales controladas y 13 sociedades participadas con influencia significativa), durante el año 2024.

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.

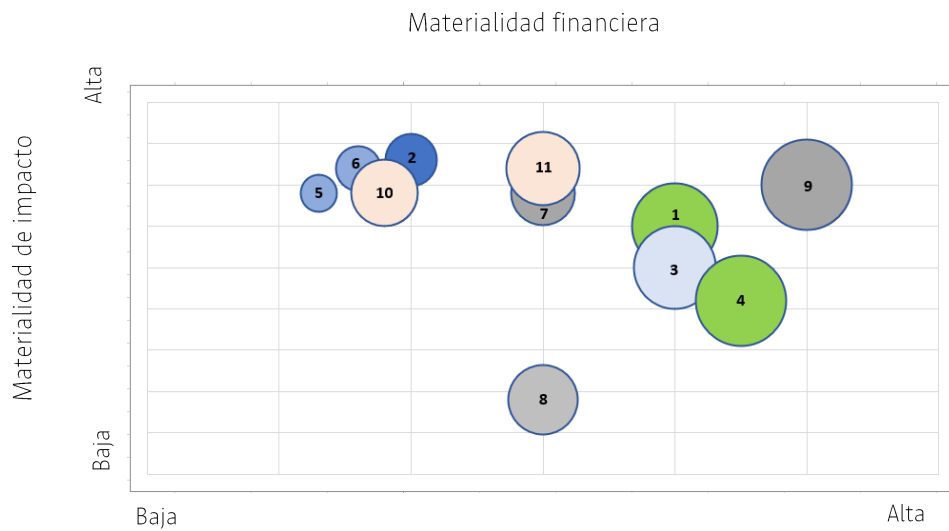
Así pues, se ha realizado un análisis considerando la materialidad desde la doble perspectiva "de dentro afuera" que se refiere el impacto del Grupo sobre el entorno, y "de fuera adentro", que se refiere a cómo el valor del Grupo se ve afectado por los aspectos no financieros.

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 logístico, el alimentario, de construcción y agroindustrial.

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

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

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



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

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.), 80 sociedades filiales controladas y 7 sociedades participadas con influencia significativa, que **desarrollan sus operaciones principalmente en el sector de la energía**. Adicionalmente, forma parte del grupo empresarial el subgrupo DAMM (incluido en el Anexo III), del cual no se desglosa información en este documento en la medida que su actividad es muy diferente a la del resto del Grupo, de forma que, para mejor entendimiento, se elabora un informe separado.

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, Paraguay 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 nº1. 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 2024 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 569 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.

A nivel Internacional, Grupo DISA se posiciona como uno de los principales productores de Biocombustibles en Portugal, además de contar con una terminal de almacenamiento, y una red de 250 estaciones de servicio que incorporan puntos de recarga eléctrica. A esto se suma la segunda red de estaciones de servicio en Uruguay con 89 puntos de venta.

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

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

- DISA Red de Servicios Petrolíferos, S.A.U. (DIRE), con una red de estaciones de servicio con imagen comercial DISA en las islas Canarias.
- DISA Retail Atlántico, S.L.U. (DIAT), con una red de estaciones de servicio con imagen comercial Shell, como licenciataria 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 licenciataria oficial de la marca Shell para la Península Ibérica y Baleares.
- DISA Gas: con 130 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 licenciataria 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 BIOCMBUSTIVEL 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 y 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 en Paraguay, que son:
 - Misurol, S.A., operador de la red propia (COCO) de estaciones de servicio con imagen comercial DISA en Uruguay, entre otras actividades.
 - DISA URUGUAY S.A.: 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, titular de la red de estaciones de servicio con imagen comercial DISA en Uruguay.
 - Distribuidora Industrial de Surtidores Americanos de Paraguay, S.A.: dedicada a la distribución al por mayor de fertilizantes y agroquímicos en Paraguay.

Gestión y explotación de estaciones de servicio:

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

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 124 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 Burguillos, S.L.U.
- Fotovoltaica San Jorge, S.L.U.
- DISA Generación, S.L.U.

- DISA Chile Spa, Impulso Solar Las Lloysas Spa, Las Mollacas Spa, La Chapeana Spa (en Chile).

Comercialización de electricidad de origen 100% renovable:

- DISA Energía Eléctrica S.L.U. en España
- Prio.Energy. S.A. en Portugal

Comercialización de energía en proyectos de eficiencia energética:

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

Producción y Comercialización de BioCombustibles en Portugal y exportación:

- PRIO BIO S.A.

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

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

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

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

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

- Distribuidora Marítima Petrogás, S.L.U.

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

- DISA Gestión Logística, S.L.
- DISA Gran Canaria, S.L.U.
- DISA Tenerife, S.L.U.
- DISA Lanzarote, S.L.U.
- DISA Fuerteventura, S.L.U.
- DISA La Gomera, S.L.U.
- DISA La Palma, S.L.U.
- DISA El Hierro, S.L.U.
- PRIO Supply, S.A. (Portugal)
- MECO Terminals, 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 mantiene participaciones en las que ejerce una influencia significativa en las sociedades siguientes:

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

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

- CMD Aeropuertos Canarios, S.A. (15%)
- Sociedad Playa La Enramada, S.L., en España (34,89%)
- 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 aquélla y también domiciliada en Santa Cruz de Tenerife, mediante la formalización y suscripción íntegra de un aumento de capital por aportación no dineraria, en los términos y condiciones acordados por el Consejo de Administración.

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

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

En 2020 se produjo en España la constitución de la sociedad filial **DISA División Internacional, S.L.U.**, como cabecera del subgrupo de la división internacional que es tenedora de la totalidad de las acciones y del control de las siguientes sociedades a cierre de 2024:

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

En 2024 las principales operaciones en el área corporativa del Grupo DISA han sido las siguientes:

Constitución de nuevas sociedades filiales denominadas:

- DISA Generación, S.L.U., dedicada a la producción de energía eléctrica de origen térmico convencional.
- Nodo Energético Data Center, S.L.U., dedicada a la actividad no financiera de criptominao.

Adquisiciones:

- **Compraventa a Satocan de participaciones representativas del 50% del capital social de la sociedad Atlántico Gas Natural, S.L.**, que ha solicitado concesión administrativa para instalación de una hidrolinera en el Puerto de Las Palmas de Gran Canaria.
- **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.
 - Archipélago Next, S.A.
- **Escisión parcial** de Energía Geotérmica de Canarias, S.L.U., con la constitución de la sociedad escindida Energía Geotérmica La Palma, S.L.U.

En 2024, se han producido los siguientes cambios en la red:

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

- ESPAÑA: Olloki, Empordá, Turre, La Dehesa, Curtis, La Frontera, Zancara y Montepinar
- PORTUGAL: Trofa, S. Félix da Marinha, Argoncilhe, Estoril, Fânzeres – Gondomar.

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

- ESPAÑA: Figueres, La Lastrilla, Cadrete, Chateau La Roca, Xirivella, Concontains, Santa Eugenia, Riente, Reocín, Maritimos, Aldaia y Lacabe.
- PORTUGAL: Lousada, Barcelos, Viseu.

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

- En Canarias: Planta fotovoltaica La Rosa (21 MW) en Fuerteventura. La primera fase (8 MW) se encuentra operativa desde septiembre de 2024 y la segunda fase (13 MW) estará funcionando en julio de 2025.

(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 2024, Prio Energy tiene 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 Misurool, 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 Mobil y Fertilizantes Líquidos.

B. Gas Natural:

- Vehicular: en sus versiones GNL y GNC a través de DISA Energy, S.L.U., como comercializador al por mayor (Península y Canarias) y a través de Explotación Estación de Servicio S.A.U. (Península-España) y Prodalca España S.A.U. (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 Río 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., DISA Inversiones Mobiliarias, S.L.U., y DISA Combustibles de Aviación, 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).
- Misurool, S.A., domiciliada en San Fructuoso, 913 de Montevideo (Uruguay).
- Opisol, S.A., domiciliada en Yamandú Rodríguez, 1321 de Montevideo (Uruguay).
- Distribuidora Industrial de Surtidores Americanos Paraguay S.A., domiciliada en Av. Aviadores del Chaco, Edificio WTC, Torre 3, Piso 19, Asunción (Paraguay).

El Grupo DISA, a 31 de diciembre de 2024, dispone de **493 Centros de Trabajo en España, 141 en Portugal y 6 en Uruguay.**

En España, en su mayoría, su localización geográfica corresponde a la de las Estaciones de Servicio explotadas en régimen de gestión propia a través de Explotación Estación de Servicio, S.A.U. (Península, Baleares, Ceuta y Melilla), y de Prodalca España, S.A.U., (Canarias) y en las agencias de venta de GLP

explotadas en régimen de gestión propia a través de su filial Gas y Progreso, S.L.U., cuya ubicación figura relacionada como [Anexo II](#) al presente informe.

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

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

1.2. CLIENTES Y MERCADOS

(2-6)

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

ESPAÑA

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

PORTUGAL

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

URUGUAY

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

(2-1, 2-6)

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

- **España:** en los sectores de comercialización de gasolinas y gasóleos de automoción, 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.
- **Paraguay:** en el sector de comercialización de fertilizantes y agroquímicos.
- **Chile:** en el sector de generación eléctrica con energías renovables, concretamente fotovoltaica.

1.3. PERTENENCIA A ASOCIACIONES DEL SECTOR Y EL ENTORNO

(2-28)

La implicación de DISA con distintas asociaciones y organizaciones permite a DISA sumar esfuerzos y contribuir con su conocimiento y experiencia al desarrollo económico y social del sector y de los territorios y sociedades en los que participa con su actividad económica. En el ejercicio 2024, las sociedades del Grupo DISA han formado parte de las siguientes entidades:

DISA Corporación Petrolífera, S.A., en:

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

DISA Holding Energético, S.A.U., en:

- Asociación Española de Privacidad.
- Intercambio Electrónico De Datos
- Instituto De Auditores Internos De España
- Asociación de Usuarios de SAP España
- COASHIQ

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

- Unión de Petroleros Independientes (UPI)

DISA Península, S.L.U.

- Intercambio Electrónico de Datos

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

- Asociación de Estaciones de Servicio de Baleares
- Asociación de Vendedores de Carburantes de Aragón
- Agrupación Española de Vendedores al Por Menor de Carburantes y Combustibles
- ASVECAR
- Asociación Provincial de Estaciones de Servicio de Tarragona
- AEVECAR
- AVECAL
- Asociación Provincial de Estaciones de Servicio de Barcelona.
- Asociación Empresarios de Estaciones de Servicio de la Comunidad Autónoma de Madrid

Prodalca, S.A.U., en:

- ECOGAS
- Asociación Empresarial del Sebadal
- FEMETE

DISA Gran Canaria, S.L., en:

- Federación Canaria de Empresas Portuarias
- ATLIQ Asociación de Terminales Líquidos

DISA Tenerife, S.L., en:

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

DISA Gestión Logística S.L. en:

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

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

- MIBGAS DERIVATIVES, S.A.
- PAYTEF Sistemas, S.L.
- IFSF LIMITED
- Asociación Española Natural para la Movilidad
- **Asociación de Distribuidores de Gasoil de Catalunya**
- Asociación Española del Gas

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

- Asociación Eólica de Canarias A.E.C.
- SECARTYS
- Asociación Empresarial Eólica
- Evacuación Promotores de Arico
- Asociación de Empresas de Energías Renovables
- Unión Española Fotovoltaica “UNEF”
- FEMETE

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

- Asociación de Empresas De Eficiencia Energética
- Asociación de Empresas de Servicios Energéticos

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

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

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

- ASINELTE
- FEMETE

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

- Asociación Gas Licuado
- Corporación de reservas estratégicas de productos petrolíferos

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

- ANAVE (Asociación de Navieros Españoles)
- OCIMF

Fundación DISA, en:

- Asociación Española de Fundaciones

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

- Federación Canaria de Padel

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

- Federación Canaria de Padel

PORTUGAL

Prio Energy:

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

Prio Supply:

- AIDA CCI – Asociación Industrial de Aveiro
- Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Ilhavo

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
- ALU - ASSOC. DE LIMPEZA URBANA
- BIOREF- Lab colaborativo para as biorrefinarias

PRIO E Mobility Solutions:

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

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
- CERES (Centro de Estudios de la Realidad Económica y Social)

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

- El consumo de electricidad 100% renovable mediante:
 - La comercialización de electricidad con certificados de origen 100% renovable a precios económicos.

VISIÓN DEL ENTORNO

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

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

1.5. VALORES Y PRINCIPIOS

(2-23)

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

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

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

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

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

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

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

➤ INTEGRIDAD

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

➤ 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:

- Asesoría Jurídica
 - Área Económico-Financiera
 - Servicio Económico Corporación
 - Sistemas de Información
 - Compras
 - Servicio Atención al Cliente
 - Personas y Organización
 - Desarrollo de Negocio y Diversificación
 - Transformación Digital
 - Desarrollo, Comunicación y Marketing
- 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 y generación eléctrica está siendo afectada por las consecuencias de los conflictos bélicos en Ucrania y Oriente Medio, que están teniendo incidencia sobre indicadores macroeconómicos mundiales, además de por el desarrollo y penetración de energías alternativas y renovables y por la inestabilidad generada a nivel mundial por las pretensiones invasoras de países como Marruecos, EEUU y Venezuela.	Seguimiento mensual de los conflictos bélicos y de datos macroeconómicos.
	El incremento de oferta low-cost, potenciada por el fraude en el IVA en los últimos años, ha generado un cambio en la expectativa de la demanda en el que aumenta la relevancia del precio más bajo	Proceso de reconversión de la red de estaciones de servicio distinguiendo tres modelos de negocio de forma que todos los tipos de clientes encuentren estaciones acordes a sus expectativas.

Tipología del riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
	sobre la calidad de producto y otros factores, ante el que los distribuidores tradicionales debemos reaccionar para atraer a este nicho de mercado.	Potenciar las medidas de fidelización con especial impulso a aquéllas que canalizamos a través de la app “Mi Energía DISA”
Mercado	Oscilación de precio de las materias primas y afección a sus derivados (gasolinas, gasóleos, GLP, etanol, biodiésel, pool etc.), atribuible principalmente a la volatilidad de los mercados, agudizado por las guerras en Ucrania y Oriente Medio y la inestabilidad generada a nivel mundial.	Seguimiento diario de las cotizaciones internacionales y nacionales, según los indicadores existentes para cada producto, así como contratación de productos derivados con objeto de cubrir el riesgo de variación del precio de estos productos. Traslado de los incrementos de costes a los precios de venta de productos no regulados.
Marco impositivo	A pesar de la estabilidad en 2024, continúa existiendo riesgo por posible impacto negativo sobre la demanda por incrementos de los impuestos especiales sobre los combustibles fósiles o la electricidad (generación y venta) y los impuestos indirectos al consumo, en concreto, la equiparación de impuestos entre gasoil y gasolinas en la Península y Baleares. Lo que puede provocar una deslocalización de la demanda hacia los países limítrofes, Francia y Portugal.	<p>Seguimiento de las modificaciones legislativas y tributarias en el BOE, en España y otras entidades equivalentes.</p> <p>Traslado a precio de los nuevos importes de impuestos (cuota Cores, FNEE, etc.)</p> <p>El gravamen energético en 2024 ha sido objeto de reclamación judicial al Gobierno de España. La prórroga propuesta mediante Real Decreto Ley 10/2024 para este gravamen durante el año 2025, no ha sido convalidada en las Cortes.</p> <p>Cabe destacar que, ante un análisis preliminar de la propuesta del citado Real Decreto Ley 10/2024, el Grupo no estaría sujeto al pago de este nuevo gravamen, tras sustituir la lista de operadores principales de las Resoluciones de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia de los años 2019 y 2020 por la correspondiente del año 2023.</p>
Regulación y marco normativo	<p>Impacto del incremento del Fondo Nacional de Eficiencia Energética, que pasa de 20,4 MM€ en 2023 a 28 MM€ en 2024, y la oportunidad de convalidar hasta un 85% de la obligación de ahorro energético con los Certificados de ahorro energético con un ahorro potencial de casi 2 MM€.</p> <p>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 ni determinados cargos como por ejemplo el del FNEE.</p> <p>Carencia o incorrecta regulación para el uso de GLP en la generación eléctrica tanto en</p>	<p>Búsqueda activa de oportunidades de adquisición de CAEs a grandes ahorradores (Industrias y cadenas hoteleras) y a través de brókers.</p> <p>Visto para sentencia el juicio relativo a la demanda judicial presentada en junio de 2023 donde reclamamos unas pérdidas de 16,6 millones de euros, por los años 2020, 2021 y 2022, debidas a una regulación insuficiente, que debía de haberse actualizado en el año 2020. Se espera sentencia durante el año 2025.</p> <p>Seguimiento diario de las previsiones de cambio regulatorio, de los anuncios de medidas paliativas por el Gobierno de</p>

Tipología del riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
	<p>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 y 2024 a precios anómalos en el mercado con el consiguiente impacto en márgenes.</p> <p>En 2025, se prevé la corrección de este fraude con medidas específicas del Gobierno de España.</p> <p>Modificaciones sobre la normativa de generación con fuentes renovables o modificaciones en cuanto a limitaciones de precios etc.</p> <p>Geotermia: inexistencia de tarifa de generación de electricidad</p> <p>Nueva regulación sobre estacionamiento de cisternas en zonas habilitadas</p>	<p>España y de las modificaciones legislativas en el BOE, así como análisis del potencial impacto en la actividad.</p> <p>“La nueva Ley 7/2024 de 20 de diciembre pretende combatir esta situación. Seguiremos de cerca su implantación y resultados para garantizar que alcanza su objetivo y, en caso contrario, acudiremos a la ayuda de los distintos partidos políticos a través de las asociaciones sectoriales.</p> <p>Solicitar regulación al MITECO para que replique lo validado por UE para Azores, RUP como Canarias que dispone de una tarifa de 270 €/MWh.</p> <p>Confirmar con la Consejería de TE del Gobierno de Canarias la interpretación que realizan otros operadores y, en caso afirmativo, flexibilizar criterios</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</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> <p>Presentación a los concursos de generación eléctrica continua, convocados por el MITECO</p>

Tipología del riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
	<p>desarrollo económico y social creciente en todo el mundo.</p> <p>Estos cambios derivan cambios en la demanda de algunos de los productos derivados del petróleo.</p> <p>El sistema eléctrico Canario está compuesto principalmente por equipos obsoletos que ponen en riesgo el suministro eléctrico y la estabilidad del sistema.</p>	<p>con nuevos proyectos que reducirían un 50% las emisiones de CO2.</p>
Transformación Digital	<p>Los rápidos cambios de la tecnología pueden llevar, por un lado ,a la aparición de alternativas que puedan ser más eficientes que las adoptadas, y a la dificultad de acceder a un número suficiente de personas trabajadoras cualificadas en ciertas áreas, por ejemplo, en el área big data e inteligencia artificial.</p> <p>Además, el rápido crecimiento y el avance en las capacidades de la IA con un entorno regulador en evolución pueden incrementar los impactos en áreas como la privacidad, la ciberseguridad, el cumplimiento normativo, las relaciones con terceros, las obligaciones legales y la propiedad intelectual.</p>	<p>DISA mantiene reuniones anuales con los principales partners de tecnología y asiste a los principales seminarios tecnológicos, para hacer un seguimiento de la evolución de las principales tecnologías asociadas a nuestra actividad. Asimismo, está en proceso de contratación continua de suficientes de personas trabajadoras cualificadas para atender el proceso de Transformación Digital y cumplir así sus objetivos marcados.</p> <p>Respecto del impacto de la IA, subrayamos la importancia de implementar medidas de seguridad y regulaciones adecuadas para proteger la privacidad de los datos en el uso de la misma así como medidas formativas de concienciación y cumplimiento normativo. De igual modo se está estudiando la creación de equipos dedicados a gestionar la gobernanza de los datos.</p>

ESPECÍFICO DE PORTUGAL

Tipología del riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
Demanda	<p>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.</p>	<p>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.</p>
Mercado	<p>Entrada de nuevos competidores en el mercado de combustibles</p>	<p>Afianzar nuestro posicionamiento diferenciado con campañas de marketing y acciones de comunicación para potenciar notoriedad.</p>
Oferta	<p>Dificultad de suministro de inputs y materias primas para la producción de biocombustibles.</p>	<p>Seguimiento del mercado, anticipación y diversificación de fuentes de suministros.</p>

Tipología del riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
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	<ul style="list-style-type: none"> Nuevas alternativas de fertilizantes sólidos en el mercado, en competencia a los fertilizantes líquidos comercializados por DISA. Incremento de autos eléctricos en el parque automotor. 	<ul style="list-style-type: none"> Diversificar las ventas de fertilizantes líquidos en otras áreas/sectores Diferenciación de productos con partners estratégicos Redefinición logística a largo plazo con baja de costos Seguimiento de indicadores de vehículos eléctricos y de venta de combustibles de origen fósil.
Oferta	<ul style="list-style-type: none"> Riesgo de suministro de combustibles e inseguridad en el marco contractual con ANCAP. Limitación de proveedores de materias primas para la producción de fertilizantes líquidos de origen ruso por el veto derivado del conflicto en Ucrania. 	<ul style="list-style-type: none"> Plan de trabajo de la Cámara Uruguaya de Distribuidoras de Combustible. Desarrollo de nuevos proveedores de fertilizantes fuera de Rusia.
Cambios en el marco regulatorio de Distribución de Combustibles de URSEA	<ul style="list-style-type: none"> Incertidumbre por cambio de gobierno y posibilidad de modificaciones regulatorias. Impacto negativo en el marco actual del negocio, cambios en las condiciones de venta y distribución. 	<ul style="list-style-type: none"> Agenda de reuniones de la Cámara Uruguaya de Distribuidoras de Combustible con Stakeholders.

Tipología del Riesgo	Descripción	Medidas de Gestión y Control
Cambios en el marco regulatorio de URSEA (seguridad e instalaciones de estaciones de servicio)	<ul style="list-style-type: none"> • Multas por falta de adecuación de las EESS a requisitos legales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución del Plan de Adecuación de EESS.

DISA cree que los cambios que estamos presenciando en el modelo energético suponen un reto importante para todo el sector, pero al mismo tiempo ofrecen un amplio abanico de oportunidades de negocio tendentes a la promoción del desarrollo sostenible, 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 DISA LUSITANIA (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 2024, 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 2024, se organizaron un total de 1.645 simulacros, un 22% más que los 1.352 realizados en 2023.** (222 simulacros en Distribuidora Marítima Petrogás; 13 simulacros en Instalaciones de almacenamiento DISA; 4 simulacros en Syocsa-Inarsa Instalaciones y Servicios, S.L.U.; 4 simulacros en DISA Gestión Logística; 911 simulacros en Explotación de Estaciones de Servicios y 491 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 2024 en Seguridad, Salud y Medio Ambiente más de 10 millones y medio de euros, una cuantía similar a la del año 2023.

Negocio	Inversión 2024 (miles de euros)	Inversión 2023 (miles de euros)
DISA Red Servicios Petrolíferos	2.324	2.457
DISA Península	3.487	2.882
Instalaciones de Almacenamiento	2.163	2.818
Distribuidora Marítima Petrogás	224	388
DISA Retail Atlántico, S.L.U.	1.255	566
Otros	770	1.397
Total	10.224	10.507

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 2024, 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 2024, este expediente se encuentra pendiente aún de resolución final.

PORTUGAL

En Portugal se invirtieron un total de 548 miles de euros en Calidad, Seguridad y Medioambiente durante 2024 en la red de estaciones PRIO y Shell (activos fijos), gestionada por PRIO Energy S.A.

Negocio	Inversión 2024 (miles de euros)
PRIO Energy	313,5
DISA Lucitania	25,3
PRIO BIO	96,5
PRIO Supply	113,4
Total	578,8

URUGUAY

Por otro lado, en Uruguay, se invirtieron aproximadamente 30 miles de euros en Calidad, Seguridad y Medioambiente durante 2024, 7 miles de euros menos que en 2023.

Inversión 2024 (en miles de euros)	Inversión 2023 (en miles de euros)	Inversión 2023 (en miles de euros)
30	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.

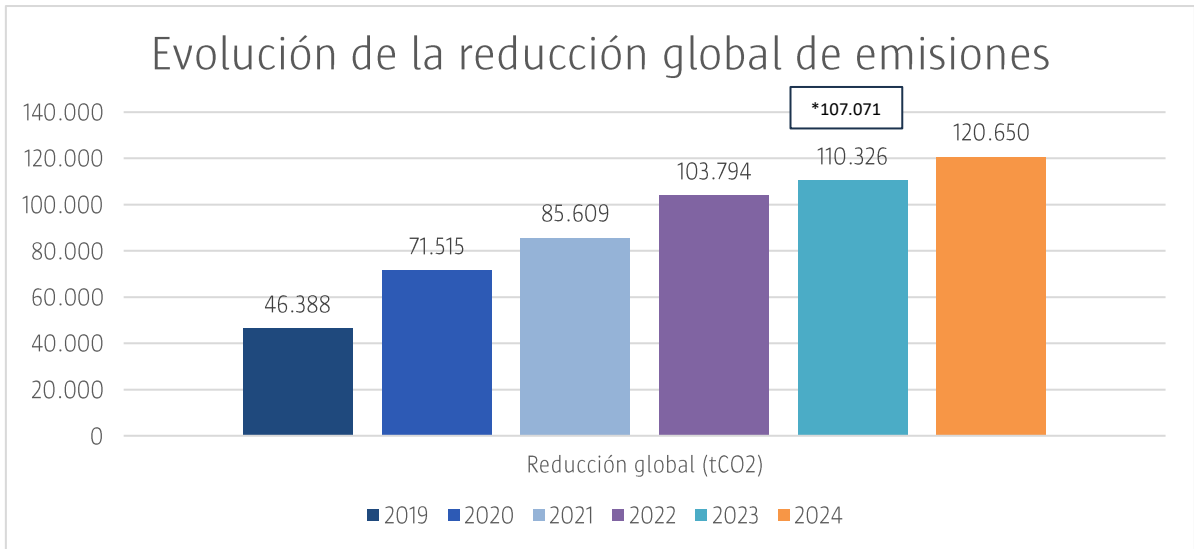
(305-7)

En 2024 DISA emitió en total 42.864,5 toneladas de CO₂, principalmente por su actividad de transporte marítimo de hidrocarburos y la fabricación de biocombustibles en Portugal, las cuales representan el 51% del total de las emisiones. Además, evitó la emisión de 176.846 toneladas de CO₂, gracias a su actividad de producción de energías renovables.

Por tanto, DISA concluye el año 2024 como empresa reductora de huella de carbono, evitando la emisión de 133.929 toneladas de CO₂ a la atmósfera.

ESPAÑA

En 2024 DISA emitió 31.954,45 toneladas de CO₂ en España, principalmente por su actividad de transporte marítimo de hidrocarburos, la cual representa alrededor del 46,05 % del total de las emisiones. A su vez, evitó la emisión de 152.604 toneladas de CO₂, gracias a su actividad de producción de energías renovables en territorio Nacional. Por tanto, DISA concluye el año 2024 como empresa reductora de huella de carbono, evitando la emisión de 120.650 toneladas de CO₂ a la atmósfera. En comparación con el primer año de cálculo (2019), se ha conseguido aumentar la reducción global en un 160 %.



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

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

2.1.1. EVOLUCIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO

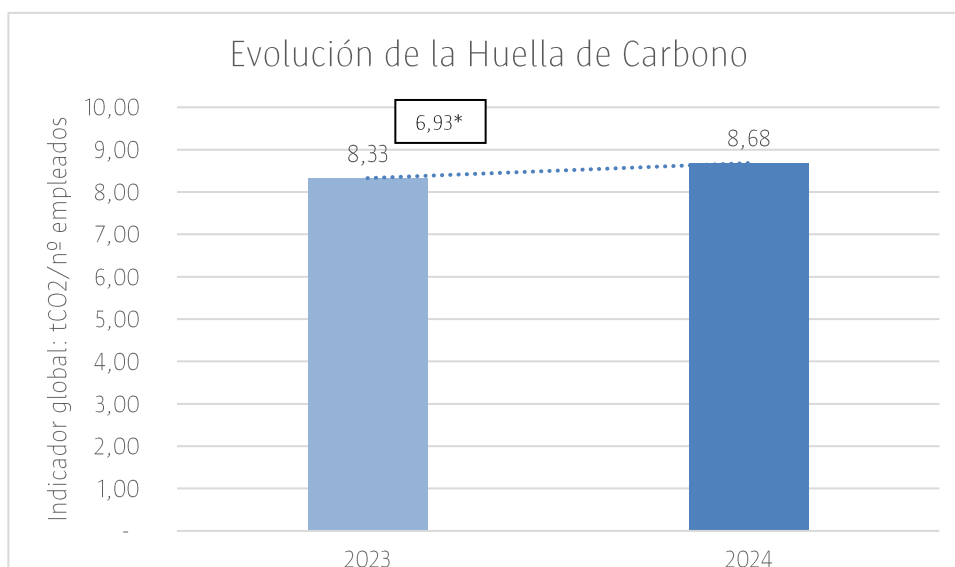
Para comprender adecuadamente la evolución de la huella de carbono, es esencial conocer el año base de cálculo. Este año base, hace referencia al año cuya huella de carbono sirve como punto de referencia para analizar el progreso de las emisiones de la organización a lo largo del tiempo. En otras palabras,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

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

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

Indicador del Grupo DISA (t CO₂e/nº empleados)

8,68

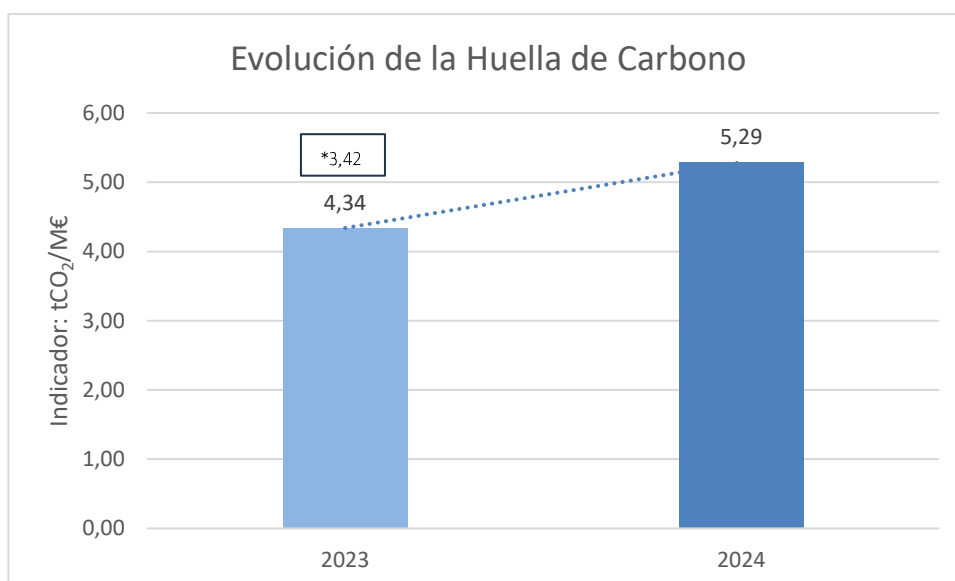


* Valor modificado respecto a 2023 debido a la unificación de criterios del indicador (plantilla media DISA)

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

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

5,29



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

(305-5)

El Grupo DISA cuenta entre sus empresas con DISA Servicios Energéticos, que tiene entre sus objetivos desarrollar sistemas energéticos eficientes y capaces de generar ahorro de energía para particulares y empresas. De este modo, DISA facilita a sus clientes la posibilidad de mejorar sus consumos energéticos, reduciendo el gasto y favoreciendo así el desarrollo económico y la conservación del medioambiente. Además, en los últimos años DISA ha invertido en fuentes de generación renovables y energéticamente eficientes (solar térmica, eólica, solar-fotovoltaica, aerotérmica, etc.)

(201-2)

El Grupo DISA aportó en el año 2024, la cantidad de 20,2 millones de euros al Fondo de Eficiencia. Desde la creación del Fondo de eficiencia, en el ejercicio 2014, hasta el cierre del año 2024, el Grupo DISA ha aportado más de 74,3 millones de euros al mismo. La Ley española 18/2014 de 15 de octubre, creó este Fondo, que tiene como misión apoyar los objetivos de la Unión Europea en promover un mercado sostenible de energía y de protección del clima.

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

El 24 de enero de 2023 se publicó el Real Decreto 36/2023 que estableció un marco regulatorio del Sistema de Certificados de Ahorro Energético (CAE). El objetivo de este Real Decreto es incentivar la inversión en tecnologías de eficiencia energética, permitiendo a los propietarios, monetizar los ahorros. En base a esto, en 2024, el Grupo DISA liquidó contra el fondo un total de 72 millones de CAEs cubriendo así el 65% de su obligación para dicho año. Por tanto, el importa liquidado en euros fue de 7,2 millones.

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 304 kWp de potencia, las estaciones serán capaces de generar 416 MWh/año, lo que equivale a una cobertura del 19,6 % de su demanda eléctrica y una reducción de 284 tCO₂ anuales, según el siguiente detalle:

Instalación	2024					
	Venta de energía (MWh/año)	Demanda red (MWh/año)	Total demanda (MWh/año)	Potencia inst. (kWp)	Cobertura Solar	Reducción emisiones tCO ₂
ES La Perdoma	4	35	39	12	9,3%	2
Shell Güímar	20	39	59	13	33,4%	13
DISA Puertito de Güímar	23	77	100	18	23,3%	16
ES km21 Gran Canaria	27	81	108	35	25,3%	19
Estación de Servicio DISA Yaiza	7	13	20	4	33,5%	4
ES DISA Taxistas Lanzarote	37	136	173	23	21,3%	25
ES DISA Barranco Grande	23	61	83	14	27,2%	15
ES DISA Tío Pino	22	89	111	14	20,0%	15
Finca Redondo	11	10	20	10	52,6%	7

Instalación	2024					
	Venta de energía (MWh/año)	Demanda red (MWh/año)	Total demanda (MWh/año)	Potencia inst. (kWp)	Cobertura Solar	Reducción emisiones tCO ₂
H. Taoro Garden	213	930	1.143	73	18,6%	145
DILO El Hierro	2	12	13	12	12,2%	1
DILO Fuerteventura	12	171	183	36	6,4%	8
DILO La Gomera	10	37	46	23	20,9%	7
DILO La Palma	7	22	30	17	24,8%	5
TOTAL	416	1.712	2.129	304	19,6%	284

2.1.2. HUELLA DE CARBONO

ESPAÑA

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

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO ₂ e.)		2024	2023
Distribución Marítima Petrogás*	Alcance 1	14.715,1	15.292
	Alcance 2	1,36	1,81**

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

** 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, el factor de emisión de la comercializadora eléctrica se modificó a 0,237 kg CO₂/kWh.

PORTUGAL

Emisiones de gases de efecto invernadero (t CO ₂ e)	2024			Total
	Prio Supply, S.A.	Prio Bio, S.A.	Prio Energy, S.A.	
Alcance 1	73	6.111	380	6.565
Alcance 2	169	958	2.406	3.533
Total	242	7.069	2.786	10.098

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)	2024		Total
	DISA Montevideo, S.A.	Misurof, S.A.	
Alcance 1	130	64	194
Alcance 2	13	30	42
Total	142	94	236
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

2.2. ECONOMÍA CIRCULAR, PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

2.2.1. RESIDUOS

(3-3)

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

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

(306-2)

Generación de residuos (Kg)	Residuos no peligrosos		Residuos peligrosos		Total	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Syocsa-Inarsa, Instalaciones y Servicios, S.L.U.	6.223.326 (*)	1.421.389	8.663	8.092	6.231.989	1.429.481
Marítima Petrogás	415	391	6.734	8.341	7.149	8.732
Instalaciones de Almacenamiento	1.669.815	1.172.984	834.760	739.366	2.504.575	1.912.350
DISA Gestión Logística	37.134	40.634	25.104	18.291	62.238	58.925
EESSA	19.124.932(**)	1.003.985	709.261	915.534	19.834.193	1.919.519
Total	27.055.622	3.639.382	1.584.522	1.689.625	28.640.144	5.329.007

*Aumento 23 vs 24 por la inclusión de obras con desmonte de terrenos, especialmente, la nave de ECATAR.

** Aumento notable respecto a 2023 por el desmonte de terreno generado por la obra de la ES L'Empordá.

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. No se han registrado derrames significativos en 2024. 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)	2024	2023 (1)
Instalaciones de Almacenamiento	-	1
DISA Gestión Logística	-	4

PORTUGAL

Volumen de residuos no peligrosos

Durante el 2024, el volumen de residuos no peligrosos se ha duplicado respecto a 2023. 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)	2024			TOTAL
	Prio Bio, S.A.	Prio Supply, S.A.	Prio Energy, S.A.	
Operaciones de recuperación	4.380.780	13.414	24.088	4.418.282
Operaciones de eliminación	6.980	-	25.301	32.281
Total	4.387.760	13.414	49.389	4.450.563

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 peligrosos

PRIO Bio

En 2024, PRIO Bio redujo la producción de residuos peligrosos en más de un 50%. Esto ocurrió debido a la ausencia de incidentes que pudieran generar este tipo de residuos. Asimismo, a lo largo de los años se han llevado a cabo sucesivas optimizaciones procesales que permiten, entre otros, la reducción de su producción, así como centrarse en su correcta separación.

PRIO Energy

Durante 2024, PRIO Energy incrementó su producción de residuos peligrosos debido a la necesidad de realizar varias limpiezas en el CAP 50 – Fernão Ferro debido al servicio de lavado de autos instalado en la estación de servicio de combustible. En el año 2024 se realizaron 35 recogidas de residuos, produciendo un total de 327,86 toneladas de residuos (LER 13.05.07*, 20.03.04, 13.05.02* y 20.01.01), frente al año 2023 en el que se realizaron 6 recogidas de residuos, produciendo un total de 15,48 toneladas. de residuos.

PRIO Supply

Durante el año 2024, PRIO Supply redujo significativamente su producción de residuos peligrosos respecto al año 2023. Podemos observar que la reducción fue del 33,4%, es decir, un tercio respecto al 2023. Esta reducción se debe a una mejor separación de residuos en las instalaciones y también a que en el año analizado, 2024, no se presentaron situaciones incidentes que dieran lugar a residuos peligrosos.

Volumen de residuos peligrosos generados por tipo y método de eliminación (kg)	2024			TOTAL
	Prio Bio, S.A.	Prio Supply, S.A.	Prio Energy, S.A.	
Operaciones de recuperación	11.030	72.428	5.989	89.447
Operaciones de eliminación	45.190	207.080	465.084	717.354
TOTAL	56.220	279.508	471.073	806.801

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

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 2024 respecto a 2023 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)	2024	2023
Operaciones de recuperación	9.602	14.187
Reciclaje	8.534	12.664
Compostaje	1.068	1.523
Operaciones de eliminación	43.641	43.211
Vertedero	43.641	43.211
TOTAL	53.243	57.398

Volumen de residuos peligrosos generados por tipo y método de eliminación (kg)	2024	2023
Operaciones de recuperación	12.171	21.587
Reutilización	-	689
Reciclaje	5.021	3.898
Recuperación	5.200	17.000
Valorización final desconocida	1.950	-
Operaciones de eliminación	22.845	61.083
Incineración	19.612	56.934
Vertedero	1.489	473
Otra eliminación	1.744	3.676
TOTAL	35.016	82.670

El equipo de gestión de Medio Ambiente de DISA Uruguay trabajó durante 2024 en la corrección del procedimiento que llevaba a acumular la gestión de residuos de varios ejercicios. Esto ha permitido que los registros finales de esta actividad en 2024 hayan mejorado respecto al ejercicio 2023, ya que se ha logrado evitar acumular los restos durante varios años.

2.3. USO SOSTENIBLE DE RECURSOS

2.3.1 AGUA

(303-1)

Durante el año 2024, se ha registrado un ligero aumento del consumo de agua en todas las sociedades pertenecientes al grupo DISA salvo la red de estaciones de Canarias (Prodalca).

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

(303-1)

ESPAÑA

Consumo de agua (m3)	2024	2023
Prodalca	114.914	117.980
EESSA	324.397	285.994
Instalaciones de Almacenamiento	26.731	24.449
DISA Gestión Logística	686	623
Syocsa-Inarsa, S.A.U.	467	263
TOTAL	467.195	429.309

Nº DE EESS	2024	2023
Prodalca	127	126
EESSA	285	283
TOTAL RED PROPIA	412	409

Consumo medio (m3/ES)	2024	2023
Prodalca	905	936
EESSA	1.138	1.011
TOTAL RED PROPIA	2.043	1.947

Extracción de agua (m3)	2024	2023
Agua superficial	-	-
Agua subterránea	6.823	5.947
Agua marina	3.325	1.280
Agua producida	-	-
TOTAL	10.148	7.227

PORTUGAL- URUGUAY

Consumo de agua (m3)	2024	2023
Prio Supply, S.A.	2.242	2.056
Prio Bio, S.A.	2.398	2.292
Prio Energy, S.A.	46.262	57.113
DISA Uruguay	6.035	10.735
TOTAL	56.937	72.196

Extracción de agua subterránea (m3)	2024	2023
Prio Supply, S.A.	-	-
Prio Bio, S.A.	147.632	146.081
Prio Energy, S.A.	24.546	23.368
DISA Uruguay	65	65
TOTAL	172.243	169.514

2.3.2 MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES

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

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

2.3.3. ENERGÍA

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

El Grupo DISA, a través de su sociedad DISA Energía Eléctrica, comercializa energía eléctrica, tanto convencional como de origen 100% renovable. De este modo, DISA da la oportunidad a todas las personas y entidades que lo deseen de contribuir a la lucha contra el cambio climático. DISA Energía Eléctrica, además de ofertar energía 100% de origen renovable, cuenta con profesionales capaces de asesorar a sus clientes para la optimización del consumo eléctrico, lo que contribuye, por tanto, al ahorro y uso eficiente de los recursos energéticos.

ESPAÑA

(302-1)

Consumo de ELECTRICIDAD (kWh)	2024	2023
Prodalca	8.143.871	8.582.749
EESSA	17.545.323	18.775.053
Syocsa-Inarsa, S.A.U.	57.091	718.291
DISA Gestión Logística	104.281	101.151
Instalaciones de almacenamiento	2.746.575	3.406.862
Total	28.597.141	31.584.106

Nº medio de EESS	2024	2023	Variación 2024-2023
PRODALCA	127	126	+1 EE.SS.
EESSA	285	287	-2 EE.SS.
Total red propia	412	413	-1 EE.SS.

Consumo KWh/ES	2024	2023	Variación 2024-2023
PRODALCA	64.125	68.117	5,9%
EESSA	61.563	65.418	5,9%
Total red propia	62.352	66.242	5,9%

(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)	2024	2023
Prio Bio, S.A.	4.222.326	4.086.939
Prio Supply, S.A.	757.455	677.585
Prio Energy, S.A.	9.201.876	5.589.930
Dilu Red, S.A.*	-	-
DISA Uruguay	755.836	1.014.536
Total	14.937.493	11.368.990

*Fusionada con DISA Lûsitania

(302-3)

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

Intensidad energética	2024	2023
Energía eléctrica (kWh)		
Fuerteventura	345.898	358.151
Granadilla	557.960	572.823
Salinetas	1.087.800	1.746.357
Gomera	79.058	78.447
Lanzarote	423.076	394.770
La Palma	170.114	175.108

Intensidad energética	2024	2023
El Hierro	82.669	81.207
Energía eléctrica (kWh)		
Syocsa-Inarsa, S.A.	57.091	63.674
Total energía eléctrica (kWh)	2.803.666	3.470.536

2.3.4. COMBUSTIBLE

ESPAÑA

Dentro del Grupo, la actividad con consumo de combustible más relevante corresponde al transporte marítimo. El consumo total para 2024 ha sido de 4.675 m³ entre fuel y gasóleo marítimo. Respecto al año anterior (4.608 m³), este valor se ha mantenido estable.

PORTUGAL

En DISA Portugal registró un consumo de 2.572.547 m³ de gas natural utilizados en el proceso de fabricación de biocombustibles por la sociedad Prio Bio, S.A., siendo esta la actividad con consumo más relevante dentro del subgrupo portugués. Por otro lado, el conjunto de sociedades lusas ha arrojado un consumo de 302 m³ de diesel y combustibles de automoción.

URUGUAY

En DISA Uruguay, se ha producido un consumo de combustible de 33,4 m³ (DISA Montevideo) y 16,8 m³ (Misuroil) en 2024 compuesto por GLP, Gasoil Automoción y Gasoil eléctrico.

2.4. 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, y con la nueva incorporación de Prio Movilidad en este ejercicio 2024-. No están integrados los datos relativos a personas y cuestiones sociales del Subgrupo Damm, que tienen su desarrollo en el anexo IV de este informe.

3.1. EMPLEO

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

Plantilla total	2024	2023
Grupo DISA (sin subgrupo Damm)	4.942	4.916
Subgrupo Damm	5.582	5.587
Total	10.524	10.503

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 4.942 personas, manteniéndose estable, respecto a 2023, con un ligero aumento del 0,6%.

(2-7, 405-1)

Total Empleados/as según país	2024	2023
España	3.646	3.691
Portugal	1.124	1.047
Uruguay	172	173
Total	4.942	4.911

Total Empleados/as según país y sexo	Mujeres		Hombres	
	2024	2023	2024	2023
España	1.571	1.550	2.075	2.141
Portugal	686	628	438	419
Uruguay	85	82	87	91
Total	2.342	2.260	2.600	2.651

ESPAÑA

En España, la estabilidad que se había establecido como prioridad se cumplió. La ligera reducción que se manifiesta en los datos, está vinculada a los cambios en la política de gestión de personal que se han aplicado en los buques de la Naviera de DISA, para adaptarla a la realidad del mercado laboral, en la que escasea el personal de origen español y comunitario (UE).

El número de contratos registrados alcanzó los 1.602 (1.415 en 2023), de los que 857 fueron a mujeres y 745 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 DISA Empleo, plataforma específica integrada en la web del Grupo DISA, a través de la cual los interesados en formar parte del Grupo, puede hacer llegar su datos curriculares y profesionales directamente al equipo de Selección.

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

El número de ofertas publicadas en DISA Empleo fue de 557, mientras que en LinkedIn se tramitaron 121.

Durante el 2024, se registraron 9.284 nuevas personas en la plataforma.

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 aquellas 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 2024, un total de 50 personas pasaron por DISA España en la modalidad de alumnos en prácticas, para culminar su titulación oficial, mientras que 40 más lo hicieron con una beca de inserción laboral. De esas 90 personas, el 28% 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	2024	2023
< 25 años	153	123
26-35 años	613	676
36-45 años	1.053	1.062
46-55 años	1.213	1.255
56-65 años	600	564
> 66 años	13	11
Total	3.646	3.691

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	2024	2023
Mujeres	1.571	1.550
Hombres	2.075	2.141
Total	3.646	3.691

La integración de mujeres en el Grupo en España registra una tendencia positiva en las últimas dos décadas, tendencia que continúa en 2024, ya que mientras el número de mujeres aumentó respecto al ejercicio anterior, el de hombres se redujo, por el ya comentado efecto de cambio de gestión aplicado para el negocio de transporte marítimo. Hace 20 años, de las 562 personas que formaban el equipo DISA solo 32 eran mujeres (5,6%). En la actualidad, el 43% del equipo DISA son mujeres, un punto porcentual más que en el ejercicio 2023.

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 218 en 2024.

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 2024 hemos seguido apostando por los movimientos internos dentro del grupo, llevándose a cabo un número total de 124 cambios organizativos verticales y horizontales, entre los que se encuentra 61 promociones (cambios organizativos verticales) y 63 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 partícipe 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 género	2024	2023
Alta dirección	26	26
Mujeres	5	5
Hombres	21	21
Mandos intermedios	523	535
Mujeres	209	214
Hombres	314	321
Resto del personal	3.097	3.130
Mujeres	1357	1.331
Hombres	1740	1.799
Total	3.646	3.691

Plantilla según categoría laboral y grupo de edad	2024	2023
Cargos Directivos	26	26
< 25 años	-	-
26-35 años	-	-
36-45 años	2	2
46-55 años	5	10
56-65 años	15	10
>66 años	4	4
Mandos intermedios	523	535
< 25 años	-	-
26-35 años	46	58
36-45 años	141	156

46-55 años	227	226
56-65 años	108	94
>66 años	1	1
Resto de la plantilla	3.097	3.130
< 25 años	152	124
26-35 años	566	618
36-45 años	910	904
46-55 años	982	1019
56-65 años	477	459
>66 años	8	6
Total	3.646	3.691

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		2024	2023
Contratación	Indefinida	3.226	3.281
	Temporal	420	410
	Total	3.646	3.691
Jornada	Completa	3.403	3.438
	Parcial	243	253
	Total	3.646	3.691

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad		2024	2023
Indefinida		3.226	3.281
Hombres		1.901	1.975
	< 25 años	46	36
	26-35 años	243	287
	36-45 años	492	502
	46-55 años	689	738
	56-65 años	423	403
	>66años	9	9
Mujeres		1.325	1.306
	< 25 años	32	28
	26-35 años	232	259
	36-45 años	449	446
	46-55 años	463	442
	56-65 años	146	130
	>66años	3	1
Temporal		420	410
Hombres		174	166
	< 25 años	33	26
	26-35 años	48	49
	36-45 años	48	43
	46-55 años	21	27
	56-65 años	23	20
	>66años	1	1

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad	2024	2023
Mujeres	246	244
< 25 años	42	34
26-35 años	89	81
36-45 años	65	70
46-55 años	41	49
56-65 años	8	10
>66años	1	-
Total	3.646	3.691

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según clasificación profesional	2024	2023
Indefinida	3.226	3.281
Alta dirección	26	26
Mandos intermedios	523	535
Resto de la plantilla	2.677	2.720
Temporal	420	410
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	-	-
Resto de la plantilla	420	410
Total	3.646	3.691

PORTUGAL

El equipo de DISA en Portugal ha crecido en 2024, sumando 77 personas de plantilla media, lo que significa un incremento del 7,4% respecto a 2023. 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 628 en 2023 a 686 en 2024, lo que significa que 58 de los 77 puestos de trabajo creados han sido ocupados por mujeres.

(405-1b)

Empleados/as según clasificación profesional y género	2024	2023
Alta dirección	6	7
Mujeres	1	1
Hombres	5	6
Mandos intermedios	175	155
Mujeres	76	69
Hombres	99	86
Resto del personal	943	885
Mujeres	609	558
Hombres	334	327
Total	1.124	1.047

Plantilla según categoría laboral y grupo de edad	2024	2023
Cargos Directivos	6	7
< 25 años	-	-
26-35 años	-	-
36-45 años	3	4
46-55 años	2	2
56-65 años	1	1
>66 años	-	-
Mandos intermedios	175	156
< 25 años	1	-
26-35 años	39	37
36-45 años	90	83
46-55 años	38	30
56-65 años	6	6
>66 años	1	-
Resto de la plantilla	943	884
< 25 años	215	196
26-35 años	404	375
36-45 años	211	204
46-55 años	90	86
56-65 años	23	23
>66 años	-	-
Total	1.124	1.047

Número total y distribución de modalidades de contrato		2024	2023
Contratación	Indefinida	791	738
	Temporal	333	309
	Total	1.124	1.047
Jornada	Completa	1.117	1.036
	Parcial	7	11
	Total	1.124	1.047

En Portugal, el 70% de los contratos tienen carácter indefinido, muy similar al registrado en 2023. 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	2024	2023
Indefinida	791	738
Hombres	318	307
< 25 años	24	21
26-35 años	111	109
36-45 años	117	112
46-55 años	51	49
56-65 años	14	16
>66 años	1	-
Mujeres	473	431
< 25 años	48	46
26-35 años	205	189
36-45 años	146	133

	46-55 años	60	50
	56-65 años	13	13
	>66años	1	-
Temporal		333	309
Hombres		120	112
	< 25 años	53	49
	26-35 años	46	43
	36-45 años	13	14
	46-55 años	7	6
	56-65 años	1	-
	>66años	0	-
Mujeres		213	197
	< 25 años	91	80
	26-35 años	80	70
	36-45 años	28	33
	46-55 años	12	13
	56-65 años	2	1
	>66años	0	-
Total		1.124	1.047

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según clasificación profesional	2024	2023	
Indefinida	791	738	
	Alta dirección	6	7
	Mandos intermedios	169	147
	Resto de la plantilla	616	584
Temporal	333	309	
	Alta dirección	-	-
	Mandos intermedios	6	8
	Resto de la plantilla	327	301
Total	1.124	1.047	

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; ubicándose este año en 172.

Por otra parte, apostando por el talento joven este año es el primero que se han incorporado al equipo estudiantes que aún están realizando sus estudios y quieren complementarlos con una experiencia práctica-laboral. Esto se ha podido llevar a cabo luego de firmar convenios con universidades y poder promover las búsquedas en sus plataformas. El objetivo es ofrecer la oportunidad de aplicar lo aprendido durante la etapa formativa y completarla con una experiencia práctica en el mundo laboral.

En cuanto a la distribución por género, las mujeres representan un 49% del equipo DISA en este país, dos puntos porcentuales más que en 2023.

(405-1b)

Empleados/as según clasificación profesional y genero	2024	2023
Alta dirección (*)	-	-
Mujeres	-	-
Hombres	-	-
Mandos intermedios	26	27
Mujeres	12	10
Hombres	14	17
Resto del personal	145	146
Mujeres	74	72
Hombres	71	74
Total	171	173

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

Plantilla según categoría laboral y grupo de edad	2024	2023
Cargos Directivos	-	-
< 25 años	-	-
26-35 años	-	-
36-45 años	-	-
46-55 años	-	-
56-65 años	-	-
>66 años	-	-
Mandos intermedios	26	27
< 25 años	-	-
26-35 años	3	4
36-45 años	6	7
46-55 años	14	14
56-65 años	3	3
>66 años	-	-
Resto de la plantilla	145	146
< 25 años	23	21
26-35 años	53	54
36-45 años	40	42
46-55 años	23	22
56-65 años	6	6
>66 años	-	-
Total	171	173

En Uruguay, descendió levemente el porcentaje de los contratos indefinidos, con un total de 139, lo que representa el 81% del equipo DISA Uruguay.

Número total y distribución de modalidades de contrato		2024	2023
Contratación	Indefinida	138	151
	Temporal	33	22
	Total	171	173
Jornada	Completa	172	173
	Parcial	-	-
	Total	171	173

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad		2024	2023
Indefinida		138	151
Hombres		69	74
	< 25 años	7	5
	26-35 años	16	20
	36-45 años	18	21
	46-55 años	22	21
	56-65 años	6	7
	>66años	-	-
Mujeres		69	76
	< 25 años	6	8
	26-35 años	24	30
	36-45 años	24	24
	46-55 años	12	11
	56-65 años	3	2
	>66años	-	-
Temporal		33	22
Hombres		17	17
	< 25 años	2	6
	26-35 años	9	4
	36-45 años	2	3
	46-55 años	4	3
	56-65 años	0	1
	>66años	0	-

Mujeres		16	5
	< 25 años	8	1
	26-35 años	6	4
	36-45 años	2	-
	46-55 años	0	-
	56-65 años	0	-
	>66años	0	-
Total		171	173

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según clasificación profesional	2024	2023
Indefinida	138	151
	Alta dirección	-
	Mandos intermedios	28
	Resto de la plantilla	123
Temporal	33	22
	Alta dirección	-
	Mandos intermedios	-
	Resto de la plantilla	22
Total	171	173

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	2024	2023
Tiempo completo	3.403	3.438
Hombres	1.998	2.070
Mujeres	1.405	1.368
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
Tiempo parcial	243	253
Hombres	166	71
Mujeres	77	182

Por grupo de edad		
	< 25 años	13
	26-35 años	36
	36-45 años	94
	46-55 años	62
	56-65 años	37
	>66años	1
Total		3.646

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional	2024	2023
Tiempo completo	3.403	3.439
	Alta dirección	26
	Mandos intermedios	507
	Resto de plantilla	2.869
Tiempo parcial	243	252
	Alta dirección	-
	Mandos intermedios	15
	Resto de plantilla	228
Total	3.646	3.691

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	2024	2023
Tiempo completo	1.117	1.036
Hombres	433	412
Mujeres	684	624
Por grupo de edad		1.036
	< 25 años	211
	26-35 años	441
	36-45 años	304
	46-55 años	130
	56-65 años	30
	>66 años	1
Tiempo parcial	7	11
Hombres	5	7
Mujeres	2	4
Por grupo de edad		11
	< 25 años	5
	26-35 años	1
	36-45 años	1
	46-55 años	-
	56-65 años	-
	>66años	-
Total	1.124	1.047

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional	2024	2023
Tiempo completo	1.117	1.036
Alta dirección	6	7
Mandos intermedios	174	155
Resto de plantilla	937	874
Tiempo parcial	7	11
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	-	-
Resto de plantilla	7	11
Total	1.124	1.047

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	2024	2023
Tiempo completo	171	173
Hombres	86	92
Mujeres	85	81
Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según- grupo de edad	2024	2023
< 25 años	23	21
26-35 años	55	58
36-45 años	47	49
46-55 años	37	36
56-65 años	9	9
>66años	-	-
Tiempo parcial	-	-
Total	171	173

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional	2024	2023
Tiempo completo	171	173
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	26	27
Resto de plantilla	145	146
Tiempo parcial	-	-
Total	171	173

En total, fueron 103 personas contratadas durante el ejercicio 2024 en DISA Uruguay, de las cuales 55 fueron mujeres y 48 hombres. Esto se debe a la apertura de un nuevo punto de venta en la Red Propia que se había cerrado a fines de 2023.

ESPAÑA

El número de despidos en España durante el 2024 asciende a 131 personas, registrándose mayor concentración entre mujeres que entre hombres.

(401-1)

Número de despidos según género y grupo de edad		2024	2023
Hombres		63	80
	< 25 años	4	3
	26-35 años	18	12
	36-45 años	17	17
	46-55 años	15	31
	56-65 años	9	16
	>66 años	-	1
Mujeres		68	47
	< 25 años	7	5
	26-35 años	25	10
	36-45 años	22	12
	46-55 años	13	17
	56-65 años	1	3
	>66 años	-	0
Total		131	127

Número de despidos según clasificación profesional		2024	2023
Alta dirección		-	1
Mandos intermedios		11	7
Resto de la plantilla		120	119
Total		131	127

PORTUGAL

En 2024, sólo se produjeron 2 despidos, los 2 hombres.

Número de despidos según género y grupo de edad		2024	2023
Hombres		2	2
	< 25 años	-	-
	26-35 años	1	1
	36-45 años	-	-
	46-55 años	1	-
	56-65 años	-	1
	>66años	-	-
Mujeres			3
	< 25 años	-	-
	26-35 años	-	1
	36-45 años	-	1
	46-55 años	-	1
	56-65 años	-	-
	>66años	-	-
Total		2	5
Número de despidos según clasificación profesional		2024	2023

Número de despidos según género y grupo de edad	2024	2023
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	1	1
Resto de la plantilla	1	4
Total	2	5

URUGUAY

El número de despidos en Uruguay durante el 2024 fue de 21 personas: 10 hombres y 11 mujeres. Respecto de 2023 se tuvo un descenso de 46% (46 en 2023 y 21 en 2024).

Número de despidos según género y grupo de edad	2024	2023
Hombres	10	33
< 25 años	-	11
26-35 años	6	10
36-45 años	2	7
46-55 años	-	3
56-65 años	2	2
>66años	-	-
Mujeres	11	13
< 25 años	5	4
26-35 años	6	6
36-45 años	0	3
46-55 años	0	0
56-65 años	0	0
>66años	0	0
Total	21	46
Número de despidos según clasificación profesional	2024	2023
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	0	3
Resto de la plantilla	21	43
Total	21	46

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	2024	2023
Mujeres	21.686	21.120
Hombres	25.719	25.106

Remuneración media según grupo de edad en euros	2024	2023
< 25 años	18.389	17.669
26-35 años	21.288	20.811
36-45 años	22.401	21.925
46-55 años	26.040	24.462
56-65 años	29.109	27.228
>66años	80.327	93.607

Remuneración media según clasificación profesional en euros	2024	2023
Alta dirección	162.366	157.811
Personal técnico y mandos intermedios	33.409	32.608
Resto de la plantilla	21.407	20.852

(405-2)

La brecha salarial entre hombres y mujeres en DISA España en el año 2024 es de 15,68%% (15,80% en 2023 con los ajustes de convenio aplicados). Desde 2015 a 2024, la brecha se ha reducido en casi 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 15.876 € en 2024. De media, para el resto del Grupo, los salarios iniciales de entrada se encuentran por encima del 13% de esta referencia. La mediana del sueldo en España, excluyendo la Alta Dirección, se sitúa en 26.730€, suponiendo un 18% sobre el salario medio más alto.

Remuneración media de consejeros(*)	2024	2023	2022
Consejeros/as	321	323	297

Cifras en miles de euros.

(*) 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 2023.

Remuneración media según género en euros	2024	2023
Mujeres	13.761	12.556
Hombres	17.334	16.163

Remuneración media según grupo de edad en euros	2024	2023
< 25 años	11.927	10.854
26-35 años	13.248	12.219
36-45 años	18.039	17.017
46-55 años	19.139	16.766
56-65 años	19.025	18.893
>66años	56.700	-

Remuneración media según clasificación profesional en euros	2024	2023
Alta dirección	116.107	110.224
Personal técnico y mandos intermedios	35.641	33.162
Resto de la plantilla	14.622	13.718

Remuneración media de consejeros*	2024	2023	2022
Consejeros/as	-	-	-

*Los consejeros de DISA Portugal no perciben remuneración.

En Portugal, el salario mínimo interprofesional se sitúa en 820 euros/mes lo que equivale a 11.480 euros anuales en 14 pagas.

El salario medio en DISA Portugal en 2024 para mujeres es de 13.761 euros y para hombres de 17.334 euros. La brecha salarial en DISA Portugal es del 20,61%, reduciéndose en 1,78 puntos porcentuales, respecto a 2023 (22,39%).

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 \$418.032 anuales (9.115€ anuales) y el salario mínimo local se sitúa en \$267.216 anuales (5.827 € anuales) (tc 45,86).

Remuneración media según género en euros*	2024 (pesos uruguayos)	2023 (pesos uruguayos)	2024 (euros)	2023 (euros)
Mujeres	960.760	1.151.982	20.950	26.556
Hombres	1.173.516	1.182.760	25.589	27.265

*Tipo de cambio medio (45,86 \$/€) según valores de compra (43,35 \$/€) y venta (48,36 \$/€) al 31.12.2024 aplicado a las remuneraciones medias en pesos uruguayos.

En 2023, se aplicó el tipo de cambio medio (43,38 \$/€) según valores de compra (40,91\$/€) y venta (45,85\$/€) a 29 de diciembre 2023. Fuente: [Instituto Nacional de Estadística de Uruguay](#)

Remuneración media según grupo de edad en euros*	2024 (pesos uruguayos)	2023 (pesos uruguayos)	2024 (euros)	2023 (euros)
< 25 años	444.870	429.144	9.701	9.893
26-35 años	660.055	878.844	14.393	20.259
36-45 años	1.295.174	1.319.910	28.242	30.427
46-55 años	1.982.811	2.155.331	43.236	49.685
56-65 años	3.250.850	2.490.121	70.886	57.403
>66 años	0	-	-	-

*Tipo de cambio medio (45,86 \$/€) según valores de compra (43,35 \$/€) y venta (48,36 \$/€) al 31.12.2024 aplicado a las remuneraciones medias en pesos uruguayos.

En 2023, se aplicó el tipo de cambio medio (43,38 \$/€) según valores de compra (40,91\$/€) y venta (45,85\$/€) a 29 de diciembre 2023. Fuente: [Instituto Nacional de Estadística de Uruguay](#)

Remuneración media según clasificación profesional en euros*	2024 (pesos uruguayos)	2023 (pesos uruguayos)	2024 (euros)	2023 (euros)
Alta dirección**	-	-	-	-
Personal técnico y mandos intermedios	3.745.702	3.518.362	81.677	81.106
Resto de la plantilla	703.072	845.562	15.331	19.492

*Tipo de cambio medio (45,86 \$/€) según valores de compra (43,35 \$/€) y venta (48,36 \$/€) al 31.12.2024 aplicado a las remuneraciones medias en pesos uruguayos.

En 2023, se aplicó el tipo de cambio medio (43,38 \$/€) según valores de compra (40,91\$/€) y venta (45,85\$/€) a 29 de diciembre 2023. Fuente: [Instituto Nacional de Estadística de Uruguay](#)

Remuneración media de consejeros*	2024	2023
Consejeros/as	-	-

*No existen consejeros para DISA Uruguay.

El salario medio en DISA Uruguay para mujeres equivale a 20.954 euros y para hombres 25.595 euros. La brecha salarial en DISA Uruguay es del 18,13%, aumentando en 15,53 puntos porcentuales, respecto a 2023 (2,60%).

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

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

PORTUGAL

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

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

La conciencia por una vida más activa y saludable.

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

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

- Semana de la Salud: durante una semana se realizan acciones con el objetivo de promover el conocimiento de buenas prácticas y un estilo de vida más activo y saludable.
- Programa de Becas al Mérito: diseñado para reconocer a estudiantes de 2do y 3er ciclo de Educación Básica, Educación Media y Educación Superior, que se destaquen por sus excelentes resultados académicos y su participación en el desarrollo de iniciativas socialmente relevantes.
- Oferta Kit Escolar: Oferta de material escolar para hijos de empleados que se matriculen, entre el 1er y 4to año del 1er ciclo de educación básica.
- Programa de Becas Prácticas Curriculares: dirigido a estudiantes universitarios, mediante la atribución de una beca, que puede potenciar un recorrido con una duración igual o mayor a 3 (tres) meses y hasta 9 (nueve) meses.
- Oferta de canasta natal a todas las madres y padres de PRIO por el nacimiento de un niño.
- Identificación de situaciones de riesgo con los empleados y canalización para su resolución.
- Visitas presenciales a estaciones de servicio, con el objetivo de promover una mayor proximidad con los empleados, el contacto directo con la central y un mayor conocimiento de PRIO.
- Firma de Protocolos con distintas entidades, que atiendan las necesidades de los empleados, en la adquisición de bienes y servicios. Podemos destacar descuentos en acceso a gimnasios,

farmacias, ópticas, apoyo a la gestión económica, clínicas dentales y actividades de ocio para toda la familia.

- Realización de diversos talleres orientados a la protección de la salud mental.
- Realización de varias clases para fomentar el mindfulness.
- Realización de diversas consultas con nutricionista, promoviendo la salud física y hábitos de vida más equilibrados.
- Promoción de talleres de nutrición.
- Poner a disposición el personal para las distintas frutas en las instalaciones centrales.
- Organización periódica de diversas actividades “Prio a Mexer” (clase de gimnasia), Gimnasia Laboral, masajes terapéuticos y clase de pilates.
- Celebraciones de días especiales como: Día de la Libertad, Día Mundial de la Actividad Física, Semana Santa y Navidad.

URUGUAY

En DISA Uruguay no hay vigentes medidas concretas de desconexión laboral más allá de los que contempla la propia legislación aplicable. Sin embargo, luego de realizar una prueba piloto en 2024 se implementó la jornada flexible adaptada a cada puesto de trabajo, permitiendo el retiro de las oficinas previo al horario habitual por el mes de enero; esto permitió a los colaboradores tener una mejor conciliación laboral-profesional.

3.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

3.2.1. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

ESPAÑA

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

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

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

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

En las Instalaciones de Almacenamiento del Grupo DISA en las Islas Canarias que disponen de un convenio colectivo propio, se ha establecido la aplicación de jornada continua, salvo que la plantilla tenga horarios diferentes por acuerdo individual o según sus condiciones contractuales y/o se dediquen a la descarga de buques. Las Instalaciones que no disponen de convenio colectivo de empresa, se benefician del Programa 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 amistades esas dos noches de tradicional reunión y fiesta. Para ello, nuestra red deja de prestar servicio desde las 20 horas en Nochebuena y desde las 22 horas en Noche Vieja.

PORTUGAL

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

URUGUAY

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

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

3.2.2. ABSENTISMO

(403-2)

ESPAÑA

Respecto al número de horas de absentismo en el 2024 en España se evidencia un aumento generalizado donde se superaron en dicho ejercicio el millón de horas totales alcanzando las 1.003.584 horas (916.616 horas en 2023).

PORTUGAL

En Portugal, en 2024 las horas totales de absentismo llegaron a 132.061 (127.781 horas en 2023), 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 considerablemente en la Red Propia con respecto al ejercicio anterior. En total se contabilizaron 22.381 horas, en comparación con las 13.776 horas de 2023. Del total 15.758 fueron registradas por mujeres y 6.624 por hombres.

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 y ha ido incrementando sus medidas, pasando de tener 15 medidas en 2017 y principio de 2018, momento de su lanzamiento, a finalizar el año 2024 con 26 medidas.

Las últimas incorporaciones en el año 2024 se han producido en el paquete de (1) Familia, donde se ha tenido en cuenta a hijos/as de las personas trabajadoras, proporcionando la posibilidad de acumular en jornadas completas la reducción de jornada por cuidado de menores y familiares, dirigida al colectivo de estaciones de servicio (personal a turno) permitiendo de este modo, una redistribución del tiempo con el objeto de mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral.

La distribución horaria consistirá en realizar turnos a jornadas completas, en horario que por cuadrante de turno se le asigne, compensando el exceso de horas en tiempo de descanso acumulado, manteniendo el porcentaje de reducción salarial correspondiente al porcentaje de la reducción de jornada en cómputo anual.

Asimismo, se ha incorporado una medida dentro del paquete (2) Plan Flexible, que establece la posibilidad de solicitar días de trabajo a distancia durante el año en curso, conforme con los requisitos establecidos. Esta medida está dirigida a personal en puestos que puedan realizar su trabajo a distancia atendiendo a la naturaleza de las funciones vinculadas al mismo o que no estén acogidos, o tengan la posibilidad de acogerse, a regímenes mixtos.

- **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
 13. Acumulación en jornadas completas reducción de jornada por cuidado de menores/familiares

- **Plan Flexible:**
 14. Plan de trabajo flexible.
 - 14.1. Conoce tus turnos en un Click.
 - 14.2. Puestos de trabajo a turnos.
 - 14.3. Puestos de trabajo en sedes.
 15. Te acercamos a tu hogar.
 16. Excedencias voluntarias.
 17. Excedencias forzosas.
 18. Bolsa de días de trabajo a distancia

- **Bienestar y salud:**
 19. Cobertura por contingencias comunes.
 20. Cero estrés en tu salud.
 21. Seguro Salud en Retribución Flexible
 22. Cheque Guardería en Retribución Flexible

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

- **Navidad:**
 25. Elige tu Navidad junto a los tuyos.
 26. Este año las uvas en casa.

(401-3)

Tasa de retención	2024	2023
Número de personas que se han acogido a permisos parentales	100	99
Mujeres	37	46
Hombres	63	53
De las anteriores, número de personas que tras ocupar su puesto de trabajo continúan en la entidad después de 12 meses	86	93
Mujeres	46	34
Hombres	53	59
Tasa de regreso al trabajo*	77%	84%

*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.
- Descuento en combustible previa presentación de la tarjeta de empleado.
- Ofrecer la vacuna contra la gripe a todos los empleados que estén interesados.
- Ofrecer un obsequio a todos los empleados en el Día de la Madre y el Día del Padre.

(401-3)

Tasa de retención	2024	2023
Número de personas que se han acogido a permisos parentales	84	90
Mujeres	59	59
Hombres	25	31
De las anteriores, número de personas que tras ocupar su puesto de trabajo continúan en la entidad después de 12 meses	58	55
Mujeres	38	40
Hombres	20	15
Tasa de regreso al trabajo*	64%	71%

*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 \$ 4.500 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	2024	2023
Número de personas que se han acogido a permisos parentales	12	11
Mujeres	4	6
Hombres	8	5
De las anteriores, número de personas que tras ocupar su puesto de trabajo continúan en la entidad después de 12 meses	12	6
Mujeres	4	4
Hombres	8	2
Tasa de regreso al trabajo*	64%	75%

*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 2024, todo el Grupo continuó reforzando las medidas de prevención de riesgos laborales para contener la siniestralidad. Los indicadores se redujeron de forma notable respecto a los baremos registrados en 2023. El Índice de Frecuencia de DISA en 2024, que representa el número de accidentes con baja ocurridos durante la jornada laboral por cada millón de horas trabajadas, fue de 2,78 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 2024, no se registran fallecimientos por accidentes laborales.

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

ESPAÑA

Indicadores de accidentabilidad	2024	2023
Número de accidentes de trabajo con baja	21	30
Índice de incidencia*	5,86	8,37
Índice de frecuencia**	2,78	4,05
Índice de gravedad***	0,13	0,21
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 2024, 36,70% 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 13 accidentes laborales.

Indicadores de accidentabilidad	2024	2023
Número de accidentes de trabajo con baja	13	8
Índice de incidencia*	31,05	26,64
Índice de frecuencia**	5,97	5,11
Índice de gravedad***	0,13	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

Por segundo año consecutivo, DISA Uruguay cumplió el objetivo “Accidentes 0”.

Indicadores de accidentabilidad	2024	2023
Número de accidentes de trabajo con baja	-	-
Índice de incidencia*	-	-
Índice de frecuencia**	-	-
Índice de gravedad***	-	-
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	2024	2023	2022
España	95,99%	94,68% (*)	95,36% (*)
Portugal	100%	100%	100%
Uruguay	100%	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 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	2024	2023
Alta dirección	506	1.113
Mandos intermedios	20.993	18.983
Resto de la plantilla	73.570	66.329
Total	95.069	86.425
Horas de media de formación por empleado/a	26	24

Durante el 2024, DISA impartió más de 95.000, con una media de 26 horas por persona. 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.

En 2024, hemos centrado los objetivos en fomentar la percepción positiva del trabajo y los retos que en la vida profesional se plantean, la mejora de competencias digitales y la actualización de conocimientos sobre la ley de protección de datos.

1º Aprender a desaprender:

Alrededor de 440 personas de nuestro equipo, de diferentes perfiles profesionales y negocios, han participado en la formación de “Aprender a desaprender”.

Esta acción formativa, impulsada desde el área de Formación, surge como una apuesta por generar espacios seguros y de confianza necesarios para realizar un cambio de mentalidad, convirtiéndose en agentes del cambio, para el planteamiento de nuevas ideas que promuevan la evolución de la compañía.

Entre los objetivos de la formación, destacamos fomentar una actitud proactiva hacia el aprendizaje; sembrar la semilla de la creatividad en la organización; adquirir herramientas que faciliten el desarrollo del pensamiento creativo y facilitar la generación de transferencia de conocimiento que contribuyan al aprendizaje organizacional.

La formación se ha estructurado en 4 sesiones virtuales, de 2 horas de duración cada una y basada en el método Learning by Doing.

La metodología utilizada en este programa ha sido principalmente práctica y participativa, dando espacio y protagonismo a cada participante con sus intervenciones. Se fomentó un espacio para compartir entre las personas asistentes.

2º ¿Cuánto sabes sobre Protección de Datos?:

En DISA perseguimos el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD). La protección de los datos personales que tratamos día a día es un derecho fundamental y así se recoge en dicho Reglamento.

Esta acción formativa, disponible en el Campus DISA para toda la organización, se presentó en un formato dinámico y novedoso similar a un escape room, de forma que para superar la misma, había que resolver 6 retos (capítulos) dándonos pistas para el desbloqueo de los datos personales del Grupo DISA.

3º Jornadas de formación y convivencia para el equipo de focal point de Protección de Datos:

En DISA ponemos valor al trabajo y esfuerzo de las personas. Los Focal Point se encargan de asesorar, concienciar y supervisar en materia de protección de dato en las distintas áreas de negocio o servicios de nuestra organización.

Un total de 27 personas del equipo de Focal Point de Protección de Datos del Grupo se reunieron en Madrid con los objetivos de: reforzar la relevancia de su papel para la compañía, establecer acciones de mejora y consolidar la cohesión del equipo.

Además, más allá de esta sesión, también pudieron disfrutar de una serie de actividades que permitieron reforzar el sentido de la palabra “equipo”.

4º La seguridad y salud siempre una prioridad:

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

	Convocatorias%	Asistentes%	Horas%
Competencias Técnicas	23%	20%	20%
Corporativos	21%	37%	15%
Habilidades	7%	4%	21%
Idiomas	1%	0,01%	0,28%
Informática	4%	11%	11%
SSMA	45%	28%	31,73%

PORTUGAL

PRIO formación

La Escuela PRIO es la organización creada para evaluar y desarrollar estas habilidades, a través de diversas actividades, concretamente de formación interna y externa. Este constituye un instrumento indispensable para la implementación de la estrategia organizacional a través de la promoción de un mejor desempeño profesional, así como el desarrollo personal, contribuyendo a adaptar los proyectos individuales a los de la organización.

PRIO School surge como una estructura enfocada al área de formación profesional y encargada 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 2024 se logró mantener esta certificación, resultado del trabajo del equipo interno y de nuestros formadores.

En 2024 reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo de los empleados, invirtiendo alrededor de 400 mil euros en formación. Esta inversión resultó en un total de aproximadamente 53 mil horas de capacitación, de las cuales alrededor de 23 mil horas correspondieron a capacitación interna y el resto a capacitación externa.

Este esfuerzo continuo refleja la prioridad que damos al crecimiento técnico y comportamental de nuestros equipos, promoviendo un ambiente de trabajo más calificado, seguro e inclusivo.

En 2024, PRIO reforzó su compromiso con el desarrollo y la formación de sus empleados a través de una estrategia integral de formación interna y externa.

Este informe destaca las principales iniciativas realizadas durante el año, que abarcan aspectos técnicos, comportamentales, seguridad laboral, diversidad e inclusión, salud y bienestar, entre otros.

Lanzamiento de la Escuela Sabre+

El 23 de julio de 2024, Escola PRIO lanzó su última iniciativa: Escola Sabre+, una plataforma de autoaprendizaje online que ofrece cursos interactivos sobre diversos temas, como Idiomas, Soft Skills, Liderazgo, Comunicación, Bienestar y Productividad. Esta iniciativa estuvo dirigida a los empleados del Complejo Novas Energias y de las Oficinas de Aveiro. Antes del lanzamiento oficial, tres empleados de diferentes niveles jerárquicos (Gerente de Proyecto, Coordinador de Sostenibilidad e ISCC y Director de Operaciones) probaron la plataforma durante varias semanas, lo que les permitió, el día del lanzamiento, compartir sus experiencias y resaltar los beneficios con los colegas presentes.

Los más de 150 cursos de formación disponibles en la plataforma se componen de vídeos, cuestionarios, tareas prácticas y materiales interactivos, lo que garantiza una experiencia de aprendizaje atractiva y eficaz. Esta herramienta representa un recurso valioso para el autodesarrollo, reforzando habilidades técnicas y de comportamiento, contribuyendo al bienestar en el lugar de trabajo. Desde su lanzamiento, los empleados han acumulado alrededor de 100 horas de estudio, han iniciado aproximadamente 170 cursos y han completado un total de 31.

Además de ofrecer diversos cursos de formación, Escola Sabre+ incluye un área dedicada a "Evaluaciones", donde los empleados pueden completar cuestionarios que proporcionan información sobre su perfil, ayudándoles a identificar áreas de potencial y mejora. A partir de los resultados, es posible personalizar las rutas de aprendizaje en la plataforma, garantizando un desarrollo más específico y alineado con los objetivos personales y profesionales.

Áreas de capacitación prioritarias:

- Servicio al cliente
- Seguridad del trabajo
- Diversidad e Inclusión
- Ciberseguridad
- Bienestar y Salud

Resultados de satisfacción de la formación interna

Las encuestas realizadas entre los alumnos demostraron una evaluación global positiva de la formación interna, con una puntuación media de satisfacción de 3,96/4 en 49 acciones realizadas. Estos resultados reflejan el compromiso continuo de ofrecer contenidos relevantes y formar a los empleados.

La integración de estas iniciativas refuerza el compromiso de PRIO con la excelencia en el servicio, la seguridad y la sostenibilidad, promoviendo una cultura de desarrollo constante e innovación responsable.

Número total de horas de formación según clasificación profesional	2024	2023
Alta dirección	113	124
Mandos intermedios	17.482	13.364
Resto de la plantilla	41.425	40.149
Total	59.020	53.637
Horas de media de formación por empleado/a	53	51

URUGUAY

El plan de Formación del equipo de DISA Uruguay construye, por una parte, de las evaluaciones de competencias y objetivos en la herramienta DISA Talenta, identificando allí los principales “gaps”, y, por otra parte, de las sugerencias y necesidades de cada referente de área. Con ambos insumos el área de Personas diseña un plan específico para cada colaborador y se lleva adelante durante el año.

Este año se comenzó a utilizar el Campus para poner a disposición los procedimientos básicos del área de Aviación para formar al equipo, es una de las áreas que cuenta con horario rotativo y se hace más difícil la convocatoria y asistencia. Esta iniciativa se replicará en cada una de las áreas en el transcurso de 2025.

El plan este año alcanzó las 2.324 horas, se trabajaron y entrenaron competencias personales y grupales.

URUGUAY

Número total de horas de formación según clasificación profesional	2024	2023
Alta dirección	-	-
Mandos intermedios	768	1.541
Resto de la plantilla	1.556	3.558
Total	2.324	5.099
Horas de media de formación por empleado/a	13,56	29,50

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 2024, DISA España cuenta con 125 personas con discapacidad en nuestro equipo, un 3,4% sobre la plantilla total con el que continuamos superando el mínimo establecido por la Ley General de Discapacidad (LGD) (*Real Decreto 1/2013, Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de inclusión social*).

(405-1b)

Empleados/as con discapacidad por clasificación profesional	2024	2023
Empleados/as totales con alguna discapacidad	125	122
Cargos directivos	1	1
Mandos intermedios	8	9
Resto de la plantilla	116	112

PORTUGAL

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

En términos de responsabilidad comunitaria, fomentamos la colaboración en situaciones de emergencia o en solicitudes de apoyo o donaciones. Ejemplos de esto incluyen nuestro apoyo a los Bomberos Voluntarios y la alianza con el Municipio de Ílhavo.

En cuanto al proceso de contratación, PRIO cuenta con varias áreas profesionales, las cuales están abiertas a la inclusión de personas con discapacidad igual o superior al 60%. Además, mantenemos una colaboración continua con el Centro de Rehabilitación de Vila Nova de Gaia, ofreciendo prácticas a personas con discapacidad, con el objetivo de promover la inclusión de este colectivo en el mercado laboral.

Durante 2024, conformamos un equipo multidisciplinario en las diversas áreas de Recursos Humanos, con el objetivo de trabajar de manera más proactiva el tema de diversidad. Además de la formación realizada con este grupo, establecimos una colaboración con la Associação Salvador, organización sin ánimo de lucro dedicada a promover la inclusión social y profesional de personas con discapacidad, apoyando su integración en el mercado laboral y concienciando a la sociedad sobre la importancia de la igualdad de oportunidades.

Como parte de esta colaboración, promovemos convocatorias de empleo dirigidas exclusivamente a personas con discapacidad y desarrollamos procesos de prospección de candidatos con discapacidad, que resultaron en la identificación y contratación de personas con discapacidad.

(405-1b)

Empleados/as con discapacidad por clasificación profesional	2024	2023
Empleados/as totales con alguna discapacidad	12	12
Cargos directivos	1	-
Mandos intermedios	1	1
Resto de la plantilla	10	11

URUGUAY

En DISA Uruguay en 2024, 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:

- El Director de Compliance.
- La Directora del Área Jurídica.
- El Director de Auditoría Interna.
- La Directora del Área de Personas y Organización
- 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 2024.

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

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

(*) a 31 de Dic de cada año

Las denuncias que figuran como:

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

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

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

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

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

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 2025.

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. Estos sistemas integrados pueden identificar riesgos y elaborar medidas que contribuyen al respeto de los Derechos Humanos.

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

Proveedores

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

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

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

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

Prohibición del Acoso

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

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

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

Canal de Denuncias

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

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

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

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 [Web Corporativa Grupo DISA | Siente nuestra energía \(disagrupo.es\)](#). Las medidas que integra el Modelo de prevención y detección de delitos afectan a los tres ejes fundamentales en la empresa: *personas, procesos y sistemas*.

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

- El Director de Compliance 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.

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

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

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

(3-3)

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

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

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

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

En 2024 el Grupo DISA ha ofrecido formación especializada en materia de Política contra la Corrupción, Soborno y Fraude, beneficiando a un total de 2.664 personas. Este esfuerzo formativo ha supuesto un incremento de 507 participantes en comparación con los 2.157 del año anterior.

(205-3)

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

PORTUGAL

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

URUGUAY

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

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

5.2. APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

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

Desde hace trece 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 2.755.000 euros en el ejercicio 2024.

6. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

6.1.IMPACTO DE LA ACTIVIDAD EN LA SOCIEDAD

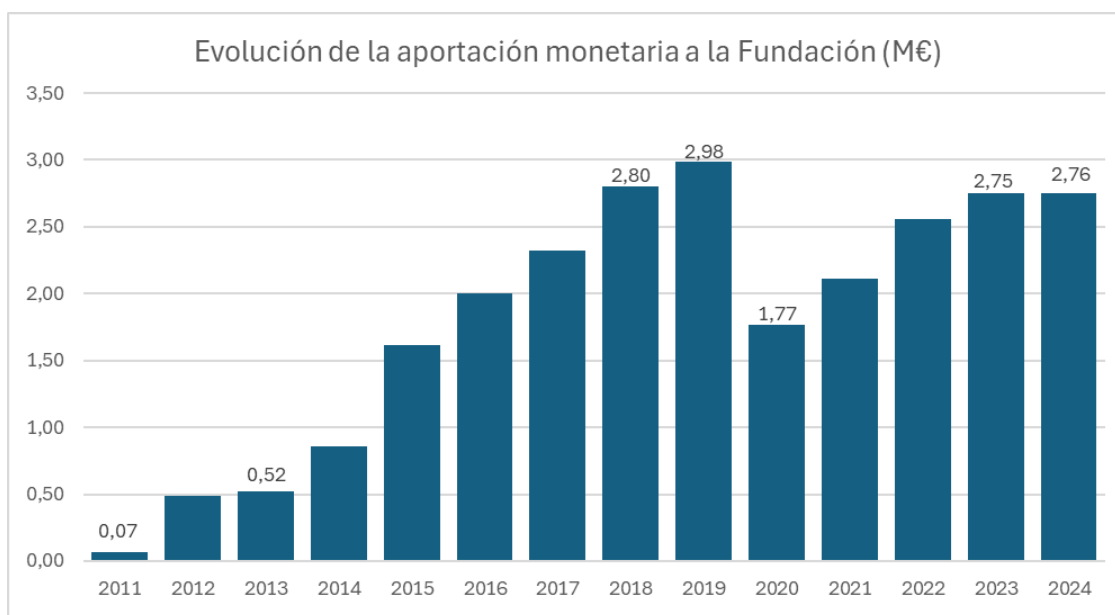
6.1.1. FUNDACIONES

(3-3)

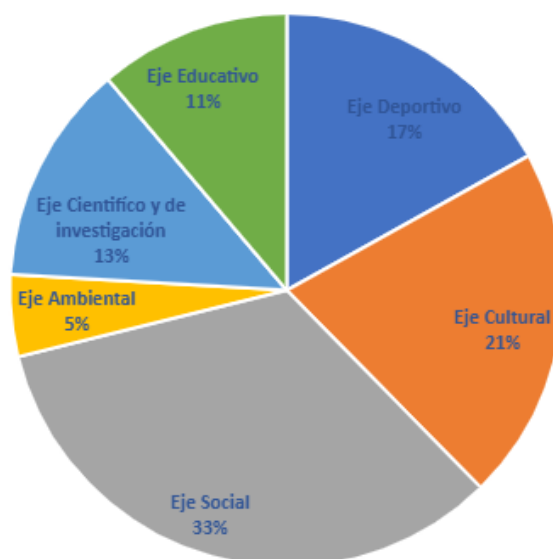
DISA canaliza parte de su compromiso con los entornos y las sociedades en las que opera a través de sus fundaciones: Fundación DISA, Fundación DISA Uruguay y Fundación Prio. Con ellas, DISA promueve iniciativas sociales que van más allá de la mera cobertura de las obligaciones legales que le corresponden en materia de Responsabilidad Social Corporativa. El objetivo que persigue es impulsar el progreso de los lugares en los que actúa, desde la igualdad de oportunidades y la inclusión, prestando especial atención a los colectivos más vulnerables en cada zona geográfica.

Fundación DISA ESPAÑA

El año 2024 supuso un año de récord en lo que a número de proyectos se refiere para la Fundación DISA. Gracias al crecimiento sostenido de los fondos aportados por el Grupo DISA, que en el año en cuestión alcanzaron una cifra acumulada de 28,6 M€, se logró la ejecución de 127 iniciativas. Las alianzas con un número creciente de entidades de todas las islas (ODS 17) y de ámbito nacional, posibilitaron que la Fundación DISA haya podido contribuir a la atención a los colectivos más vulnerables, así como a la puesta en marcha de proyectos, una parte importante de los cuales tiene la educación como elemento vertebrador.

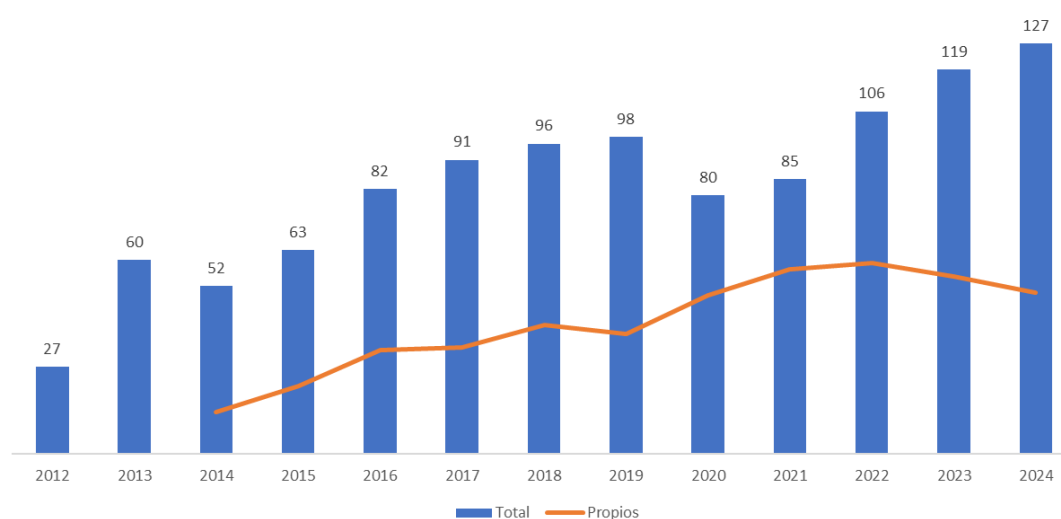


En el 2024, la Fundación DISA recibió del Grupo una aportación económica de 2.755.000 € que, junto con las aportaciones no dinerarias, posibilitaron la ejecución de 46 nuevas iniciativas con respecto al año anterior. Un año más, atendiendo a su distribución por área de actuación, los proyectos de perfil social son los que concentran una inversión mayor, seguidos de los vinculados al área cultural (ver gráfico recogido a continuación).



Si bien, se mantiene la vocación de seguir con la creación y ejecución de proyectos propios, en el 2024 se mantiene una ligera tendencia a la baja (ver gráfico recogido a continuación), consecuencia de la gran cantidad de propuestas de iniciativas de entidades de referencia que surgen para dar respuesta a importantes necesidades sociales. En este sentido, el criterio que pasa a ser determinante a la hora de poner en marcha nuevas iniciativas es el de su utilidad y repercusión real sobre el entorno en el que se llevan a cabo.

Evolución del número de proyectos



Siguiendo con las prioridades y líneas maestras de actuación establecidas en el ejercicio anterior en el año 2024 el trabajo de la Fundación se centró en los siguientes aspectos:

- **Área deportiva (ODS 4, 16, 17):** fueron dos las principales líneas de trabajo en esta área:
 - 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 que 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. Es en esta área en la que se engloban asimismo las acciones vinculadas a situaciones de emergencia inmediata tales como las derivadas de la crisis migratoria que está padeciendo Canarias.
- **Área ambiental (ODS 4, 6, 7, 12, 14, 17):** dando forma a proyectos que contribuyan a la sensibilización del público escolar y general, en especial en lo que a las energías renovables o las vocaciones científicas vinculadas al conocimiento y protección del medio natural se refiere.
- **Área científica y de investigación (ODS 3, 4, 17):** apoyando la consolidación del tejido investigador de Canarias, así como apostando por proyectos que contribuyan al fomento de las vocaciones científicas entre los escolares de las islas.
- **Área educativa (ODS 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 16, 17):** mediante iniciativas orientadas de forma directa a la comunidad educativa entendida en su sentido más amplio, con la vocación de aportar herramientas y metodologías innovadoras que contribuyan a la mejora de la enseñanza, así como a la detección y prevención de situaciones de riesgo para los menores.

Proyectos 2024	Total proyectos	Proyectos propios	Proyectos nuevos	ODS que desarrollan
Área deportiva	22	12	7	4, 16, 17
Área Cultural	34	13	9	4, 11, 17
Área Social	47	15	22	1, 2, 3, 4, 5, 10, 11, 16, 17
Área Ambiental	4	2	1	4, 6, 7, 12, 14, 17
Área científica y de investigación	5	1	3	3, 4, 17
Área educativa	15	7	4	3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 16, 17

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

PORTUGAL

En Portugal, 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.

PRIO va mucho más allá de la producción, distribución y comercialización de combustibles. Su ideología se basa en el impulso a las buenas ideas y un mundo más eficiente, basado en una energía inteligente y asequible que promueva la movilidad sostenible y un futuro mejor. Para ello, considera que el motor de la energía humana, que mueve a hacer más y mejor por quienes realmente importan: las personas.

La misión y acción a nivel social se basa en la forma en que la 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:

CONTIGO MOVER CONCIENCIAS (enmarcados en los ODS 6: Agua limpia y saneamiento y ODS 14: Vida submarina). La preocupación ambiental está en el centro, en una responsabilidad que PRIO siente acrecentada al ser una empresa que comercializa y distribuye combustibles. Busca minimizar la 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)

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. PRIO hace suyas las causas de otros, cerca de las comunidades que más necesitan la energía PRIO. Durante los últimos 18 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 2024 un grupo de empleados pasó una jornada de voluntariado ayudando a mejorar las condiciones de un hogar infantil residencial, APPACDM - Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental - Pólo da Costa do Valado.

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

- Realiza una campaña de celebración navideña titulada “La carta de la abuela Lena” difundida en redes sociales, YouTube y prensa, enfocada en el empoderamiento de las personas mayores.

CONTIGO MOVEMOS IDEAS (enmarcados en los ODS 4: Educación de calidad y ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico). A esta fundación, le 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.

- Participación en varias Ferias de Empleo.

URUGUAY

Durante el 2024, la Fundación DISA en Uruguay consolida su principal proyecto: la Escuelita de Fútbol Fundación DISA. La Escuelita, proyecto implementado y desarrollado 100% por la Fundación; orientada a niñas y niños entre 6 y 12 años; ya cuenta con dos centros de actividad. El primero ubicado en la ciudad de Montevideo (Villa Española) y el segundo en el departamento de Canelones (Solymar). Este último comenzó

a operar en el mes de abril de 2024 y permitió que las Escuelas ya cuenten con más de 100 niños y niñas en actividad. Las escuelas son gratuitas y funcionan 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.

Además del cumplimiento de este objetivo primario por parte de las Escuelitas, durante el 2024 nos fijamos los siguientes objetivos: a) realizar actividades orientadas al entorno de las Escuelitas: familias y Escuelas Públicas de la zona de influencia; b) seguir formando al equipo docente; c) integrar al personal de DISA en el proyecto. En este sentido, se han realizado talleres para las familias y equipo docente, actividades extracurriculares relacionadas con el arte en las escuelas, así como jornadas de integración diversas con las familias y equipo de DISA en Uruguay.

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

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

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

6.2. ACCIONES DE ASOCIACIÓN Y PATROCINIO

Colaboración y patrocinios de DISA

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

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

ESPAÑA

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

DISA mantuvo en 2024 las colaboraciones con los principales equipos masculinos y femeninos de fútbol, baloncesto, deportes autóctonos, vóley y rallys de asfalto.

Fútbol y baloncesto de alta competición

DISA continúa apoyando a los dos equipos de baloncesto canarios que juegan en la ACB: el Club Baloncesto Herbalife Gran Canaria y el Lenovo Tenerife (CB Canarias), y a los tres equipos de fútbol que más afición reúnen: la UD Las Palmas, el CD Tenerife. Los abonados de estos equipos siguen disfrutando de ventajas al repostar en la red de estaciones de servicio DISA y Shell de Canarias.

Motor

El automovilismo es una de las disciplinas deportivas con mayor número de aficionados en las Islas Canarias, especialmente, en la modalidad de rallys. Por ello, sigue siendo una de las principales apuestas de DISA en

sus acuerdos de patrocinio, manteniendo en 2024 la relación como patrocinador principal del equipo DISA Copi Sport.

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. Todos los socios y socias de Tu Club DISA tienen la oportunidad para cumplir el sueño de ser piloto o pilota de rallys en uno de los mejores equipos de competición a nivel nacional: el equipo DISA Copi Sport.

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

Deporte femenino

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 voley 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 2024 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 y el trabajo en equipo.

PORTUGAL

En 2024 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://eco.sapo.pt/2024/06/04/prio-lanca-passatempo-para-levar-fas-a-festivais-de-verao/>

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 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 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, 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 2024, reforzamos nuestro apoyo a la 4ª edición de PRIO Softboard Heroes, con 3.500 euros de apoyo a 4 asociaciones. 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.

En la temporada 2024, Yolanda Hopkins obtuvo los siguientes resultados:
Eventos de la serie de desafíos

Bonsoy (Australia) - 9.º
Sídney (Australia) - 5º
Balito (Sudáfrica) - 41.
California (EE.UU.) - 5.º
Ericeira (PTG) - 5º
Saquarema (Brasil) - 3º
Juegos Olímpicos de París - 8.º
Clasificación final Serie C - 8º

En 2024, además de apoyar a Yolanda Hopkins, comenzamos a patrocinar al surfista Bruno Amado, más conocido como Bubas. Una joven promesa del surf nacional. Los resultados de 2024 demuestran una evolución consistente y sólida de Bruno Amado. Bubas tuvo un buen año, tanto en términos de rendimiento técnico, como de su impacto dentro de la comunidad del surf, y esto sin duda sienta una base sólida para 2025, que será crucial, considerando que será el último año como sub-18.

Para 2025 se espera que siga enfocado en el aspecto competitivo, apuntando a buenos resultados tanto en sub-18 (siendo campeón nacional) como en los rankings JQS y WQS. Como será el último año en esta categoría, la temporada promete ser decisiva y cualquier buen resultado podría impulsar aún más la carrera de Bubas en el surf profesional.

Música

En 2024, el proyecto “Like a Bus” continuó vigente. Se trata de una forma de acercarnos a un target más joven que serán los consumidores del futuro y fidelizarlos ahora.

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

“PRIO Like a Bus” es una activación que, en 2024, 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: Van Zee(MSW), Nenny (SSF) e Capitão Fausto (SBSR) y de influencers de la “pandilla” “Like a Bus” quienes, en conjunto, difundieron toda la iniciativa en sus redes sociales.

En 2024 sumamos algunas experiencias a “Like a Bus” como:

- Experiencia 1 - Grabación de un videoclip de la canción que PRIO realizó en colaboración con el artista Bispo (1 fan + 1 amigo),
- Experiencia 2: ver un concierto del artista Van Zee en el escenario (1 fan + 1 amigo)
- Experiencia 3 - Vitrina íntima para 30 fans del artista Fernando Daniel en un acuario

URUGUAY

A partir del mes de abril de 2024, DISA se transforma en Sponsor Oficial de la Selección Uruguaya de Fútbol y con un acuerdo vigente hasta diciembre de 2026.

Este acuerdo es de suma relevancia, siendo el fútbol el deporte **por excelencia en el país y la región**. En particular, la selección cuenta con valores comunes a DISA, tanto en lo que respecta a su cercanía, al compromiso y a su calidad. También, al igual que DISA, la selección tiene una cobertura homogénea a nivel nacional y con altos grados de engagement en los diferentes segmentos socioeconómicos. A casi cuatro años de la llegada de DISA a Uruguay y luego de un proceso exitoso de cambio de marca, este auspicio tiene el propósito de consolidar el posicionamiento de marca a nivel nacional.

6.3. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

(204-1)

Gestión y control de proveedores

ESPAÑA

En el año 2024, DISA en España tuvo 4.209 proveedores activos de los que 4.006 son locales, lo que representa, en términos relativos el 95% del total. En 2023, los proveedores locales ascendían a 3.899, lo que representa un crecimiento del 3% en el ejercicio 2024, con 107 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 proveen de productos y servicios al Grupo DISA, el 45% están ubicados en el Archipiélago Canario y un 55% 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 2.094 proveedores activos, considerando a DISA Montevideo y MisuroI. Para el caso de DISA Montevideo, se consideran como activos aquellos proveedores (1.456) con los cuales la compañía ha operado en los últimos 6 años.

Para el caso de MisuroI son todos proveedores locales (727) con los que la empresa opera desde el 2010. Al 2024 los proveedores locales son 2026, lo que representa, en términos relativos, un 97 % del total de proveedores.

Durante el 2024 fueron dados de alta 336 proveedores, lo que representa un aumento del 18% respecto a los últimos 6 años.

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

Gestión y control de compras

ESPAÑA

Existe una Política de Compras, que pretende 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 2024 se está trabajando para homogeneizar 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 firmadas 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.

Definición de proveedores

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

Proveedor Crítico: Aquel que pueda colocar en riesgo:

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

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

(3-3, 308-1)

Cadena de suministro

ESPAÑA

DISA cuenta con 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 (solventía) 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 47% 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 67 proveedores del Grupo DISA. De ellos, 4 lo han sido durante el año 2024. 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.

URUGUAY

Evaluación de proveedores

El proceso de evaluación del proveedor consta de dos etapas:

- Evaluación Inicial
- Evaluación Continua

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

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

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

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

Es un objetivo del área de CBS para el año 2025, 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.

Se viene trabajando la automatización de inicio e intercambio de información del proceso licitatorio entre DISA y los proveedores con el flujograma electrónico (Workflow), que se espera terminar en 2025. Esto implicará una mejora en el archivo de información y reducción sustancial de correos y papeles.

6.4. CONSUMIDORES

6.4.1. SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CONSUMIDORES

(416-1)

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

(417-1)

En cuanto a la calidad de los combustibles que comercializamos, todos ellos cumplen sus especificaciones técnicas y las normas de etiquetado legalmente establecidas. Ofrecemos además productos 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 2024, los laboratorios de DISA realizaron 9.888 ensayos de calidad en gasóleos y gasolinas, además de otros 251 de GLP. En total, 10.139 (326 más que en 2023).

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 Assesment Systems) del Consejo Europeo de la Industria Química (CEFIC), que ratifica nuestro compromiso con la Calidad, Seguridad y Medio Ambiente. En seguridad vial, DISA cuenta con certificado ISO 39001:2012.

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.

6.4.2. SISTEMAS DE RECLAMACIÓN Y QUEJAS

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

ESPAÑA

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

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

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

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 2024 se recibieron un total de 1.275 reclamaciones y quejas. En el año 2023, se recibieron un total de 1.457 reclamaciones, lo que significa una disminución del 12% respecto al ejercicio anterior.

De las quejas y reclamaciones recibidas en el año 2024, un total de 852 (67%) se concentran en operaciones de las estaciones de servicio. En términos relativos, sólo se registraron reclamaciones en el 0,003% del número total de **operaciones de venta realizadas en este negocio**.

Del total de las reclamaciones/quejas recibidas en 2024 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 1.275 reclamaciones registradas, solo 24 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 2024, se presentaron 10 reclamaciones (3 más que en 2023), por el canal denuncia todas ellas cerradas.

PORTUGAL

En Portugal existen varios canales para presentar denuncias:

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

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

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. Todas las quejas se analizan y se da una respuesta al cliente.

- PRIO registró un total de 605 denuncias. De estas quejas, un total de 168 quejas fueron aceptadas (un 28%).
- DISA Lusitania registró un total de 70 denuncias. De estas quejas, un total de 22 quejas fueron aceptadas (un 31%) no son válidos o han sido cancelados.

En el caso de Prio Supply se reciben denuncias por correo electrónico o por teléfono. Tuvimos 9 incidentes que podemos considerar como quejas, pero sólo 2 se dieron por aceptados. El resto no fueron aceptados por no ser conforme el producto/servicio, es decir, todo el producto estaba conforme con la especificación legal.

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

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

- Teléfono - 234 390 010 – 6%
- Correo electrónico - apoiocliente@prio.pt - 39%
- Formulario de contacto a través del sitio web de PRIO - https://www.prio.pt/pt/sobre-nos/contactos_488.html - 34%
- Calificaciones y comentarios en Google Business – 5%
- Redes sociales - META (IG + FB) - 2%
- Portal de Quejas - <https://portaldaqueixa.com/brands/prio-e> - 14%
- VOC - encuesta de satisfacción (incluido en los correos electrónico)

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

Para PRIO en 2024, verificamos que el 23% de los clientes se quejan de la "calidad del servicio en la atención", el 17% del "mal funcionamiento del autoservicio" y el 13% de la "calidad de los combustibles". PRIO totaliza 149 reclamaciones y de estas solicitudes, 42 solicitudes fueron aceptadas (28.19%) - Calidad del servicio (atención): 26.19%

Calidad del servicio: 16.67%; Instalaciones/Infraestructuras: 14.29%; Mal funcionamiento de la bomba autoservicio: 14.29%; Descuentos: 4.76%

En DISA, los canales de comunicación son los siguientes:

- Teléfono - 234 030 500
- Correo electrónico - clienteshell@disagrupo.pt
- Redes sociales - Sprinkl (IG + FB)
- Calificaciones y comentarios en Google Business
- Portal de Quejas - <https://portaldaqueixa.com/brands/shell>

Al igual que en PRIO, todas las solicitudes DISA se registran en la misma plataforma. El agente de atención al cliente debe garantizar su conclusión y se permite saber si las solicitudes son aceptadas o no aceptadas por las respectivas organizaciones.

URUGUAY

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

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

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

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

Contacto final con el cliente y evaluación de la conformidad:

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

El Asesor Comercial o el Representante de la Dirección se comunica con el cliente para transmitirle las nuevas acciones. Esta comunicación se realizará antes de los 7 días desde que intentó cerrar el reclamo.

En el ejercicio 2024 se registraron 31 reclamaciones:

- 3 de EESS operadas por DISA, MISUROL 3 y MISUROL 4.
- 27 de otras EESS de la red
- 1 de una parte interesada por un incidente de tránsito

Del total de las reclamaciones/quejas recibidas en 2024, a la fecha, se han cerrado el 100%.

6.5. INFORMACIÓN FISCAL

(207-1)

En los ejercicios 2024 y 2023, los beneficios atribuidos a la sociedad dominante fueron de 201 millones de euros y 174 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 2024, 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 700 millones de euros. Concretamente, cerca de 688 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 35 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 2024 por las sociedades que forman parte del Grupo DISA en España, esta cifra presenta una minoración del 18% respecto a 2023, pasando de 896 millones de euros a 688 millones. La disminución está directamente vinculada con la caída de volúmenes de combustible vendidos. De los 688 millones de euros tributados, 244 corresponden a la recaudación por la imposición indirecta sobre el consumo (IGIC, IVA y similares) y 398 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 2024	Miles de euros
Impuesto Especial Combustibles	398.036
IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES	19.434
CUOTAS SEGURIDAD SOCIAL (cuota empresa+trabajador)	34.577
IRPF (empleados y profesionales)	14.702
IBI y otros impuestos locales	4.988
IRPF, IRNR e IS (otras retenciones)	5.273
Impuesto sobre el Valor de la Producción de Energía Eléctrica (IVPEE)	902
TOTAL COSTE POR PAGO DE IMPUESTOS Y SEGURIDAD SOCIAL	477.912
% s/Cifra de Negocios	21,15%
Saldo neto de IVA ingresado en Hacienda	227.332
Exacción combustibles Canarias	6.528
Saldo neto de IGIC ingresado en Hacienda	6.875
Otros Impuestos Especiales (gas natural y electricidad)	3.443
Otros tributos	24
TOTAL CONTRIBUCIÓN GRUPO DISA A INGRESOS FISCALES Y SEGURIDAD SOCIAL	722.115

(201-1,201-4)

	2024	2023
--	------	------

Impuesto sobre beneficios pagados (miles de euros)	19.434	25.894
	2024	2023
Subvenciones públicas recibidas (miles de euros)	0	73

PORTUGAL

Balance Fiscal: importes ingresados en el ejercicio 2024	Miles de euros
Impuesto Especial Combustibles	331.522
Impuesto sobre Sociedades	1.296
Cuota Seguridad Social	7.240
IRPF (empleados y profesionales)	3.914
Impuesto Municipal de Bienes Inmuebles (IMI)	218
IRPF, IRNR e IS (otras retenciones)	0
Impuesto sobre el Valor de la Producción de Energía Eléctrica (IVPEE)	22
Total coste por pago de impuestos y seguridad social	344.211
% s/Cifra de Negocios	21,14%
Saldo neto de IVA ingresado en Hacienda	191.387
Contribución Extraordinaria del Sector Energético (CSE)	398
Total contribución grupo DISA a ingresos fiscales y seguridad social	535.997

URUGUAY

Balance Fiscal: importes ingresados en el ejercicio 2024	Miles de euros
Impuesto Especial Combustibles	4.067
Impuesto sobre Sociedades	296
Cuota Seguridad Social	582
IRPF (empleados y profesionales)	1.015
Otros impuestos locales	928
Retenciones de impuestos	1.093
Total coste por pago de impuestos y seguridad social	7.980
% s/Cifra de Negocios	
Saldo neto de IVA ingresado en Hacienda	479
Total contribución grupo DISA a ingresos fiscales y seguridad social	8.459

	2023
Impuesto sobre beneficios pagados (miles de euros)	24
	2023
Subvenciones públicas recibidas (miles de euros)	-

ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY11/2018 Y ESTÁDARES GRI

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones	
MODELO DE NEGOCIO				
Descripción del modelo de negocio del grupo		GRI 2-6	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 principales	
		GRI 2-12	1.7. Impactos, riesgos y oportunidades principales	
		GRI 201-2	1.7. Impactos, riesgos y oportunidades principales	

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	2.2. Economía circular, prevención y gestión de residuos	
		GRI 306-2	2.2.1. Residuos	
Usos sostenibles de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1	2.3.1 Agua	
		GRI 3-3	2.3.2 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	2.3.2. Materias primas y materiales	
		GRI 301-3	2.3.2. Materias primas y materiales	
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 2-6	2.3.3 Energía	
		GRI 302-1	2.3.3 Energía	
		GRI 3-3	2.3.3 Energía	
		GRI 302-3	2.3.3 Energía	
		GRI 302-4	2.3.3 Energía	
GRI 302-5	2.3.3 Energía			
Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1	2.1 Cambio Climático y otros tipos de contaminación	

			2.1.2. Huella de carbono	
		GRI 305-2	2.1 Cambio Climático y otros tipos de contaminación 2.1.2. Huella de carbono	
		GRI 305-3	2.1 Cambio Climático y otros tipos de contaminación 2.1.2 Huella de carbono	
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 3-3	2.1 Cambio climático y otros tipos de contaminación	
		GRI 201-2	2.1. Cambio Climático y otros tipos de contaminación 2. Información sobre cuestiones ambientales	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	GRI 3-3	1.7. Impactos, riesgos y oportunidades principales	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3		
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1	2.4. Protección de la biodiversidad	
		GRI 304-2		

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-25, 3-3	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
		GRI 2-19	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Se ha realizado un análisis de políticas general para la elaboración del Estado de Información no Financiera. Como beneficios sociales, tanto para los empleados/as de DISA a jornada completa como el resto pueden disfrutar de seguro de vida, seguro médico, cobertura por incapacidad o invalidez, baja por maternidad o paternidad, fondo de pensiones (sólo para empleados a jornada completa) y acciones (sólo para cargos Directivos).
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los			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.

	principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7	3.1. Empleo 3.1.1. Ocupación	
		GRI 405-1b	3.1. Empleo 3.1.1. Ocupación	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	3.1. Empleo 3.1.1. Ocupación	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	3.1. Empleo 3.1.1. Ocupación	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1b	3.1. Empleo 3.1.1. Ocupación	
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	3.1.2 Remuneraciones	
	Brecha Salarial	GRI 405-2	3.1.2 Remuneraciones	
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1	3.1.2 Remuneraciones	
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 2-19	3.1.2 Remuneraciones	
	Implantación de medidas de desconexión laboral	NO GRI	3.1.1. Ocupación 3.1.3 Políticas de desconexión laboral	
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	
	Balace de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4	3.4. Relaciones Sociales	Los temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos son aquellos establecidos en el convenio de la normativa vigente aplicable.
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3 GRI 2-25	3.5. Formación	
		GRI 404-2	3.5. Formación	

	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	3.5. Formación	
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	NO GRI	3.7. Accesibilidad universal de personas con discapacidad	Para promover la accesibilidad, los accesos a los puestos de trabajo están habilitados y acondicionados tal y como lo estipula la ley vigente.
		GRI 405-1	3.7. Accesibilidad universal de personas con discapacidad	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3	3.6. igualdad y no discriminación	
	Planes de igualdad	GRI 406-1	3.6. Igualdad y no discriminación	
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 404-2	3.5. Formación	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 2-23	3.6. Igualdad y no discriminación	
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 2-25	3.7. Accesibilidad universal de personas con discapacidad	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 406-1	3.6. Igualdad y no discriminación	

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3	4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	
		GRI 412-2		
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que 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	
		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 y 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 particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			El Grupo no ha considerado ningún riesgo relevante en este aspecto.
				El Grupo no ha considerado ningún riesgo relevante en este aspecto.
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
		GRI 203-2	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
		GRI 204-1	6.3 Subcontratación y proveedores	
		GRI 413-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
		GRI 413-2		El Grupo DISA no realiza actividades con impactos negativos significativos en las comunidades locales
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 203-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
		GRI 203-2		El Grupo no ha contabilizado los impactos económicos indirectos.
		GRI 413-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
		GRI 413-2		La organización no realiza operaciones con impactos negativos significativos en las comunidades locales
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 413-1	6.2. Acciones de asociación y patrocinio	
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28	6.2. Acciones de asociación y patrocinio		
	GRI 203-1 GRI 203-2	6.2. Acciones de asociación y patrocinio		
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3	6.3. Subcontratación y proveedores	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-1	6.3. Subcontratación y proveedores	Cadena de suministro.
		GRI 308-2	6.3. Subcontratación y proveedores	
		GRI 407-1		No se han identificado.
		GRI 409-1		No se han identificado.
		GRI 414-1	6.3. Subcontratación y proveedores	
		GRI 414-2		La sociedad no ha experimentado impactos sociales negativos en la cadena de suministro
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1	6.3. Subcontratación y proveedores		

		GRI 308-2		No ha habido impactos ambientales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas
		GRI 414-2	6.3. Subcontratación y proveedores	
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 416-1	6.4.1 Salud y Seguridad de los Consumidores	
		GRI 416-2		No se contemplan casos de incumplimiento de salud y seguridad.
		GRI 417-1	6.4.1 Salud y Seguridad de los Consumidores	
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-26	6.4.2. Sistemas de reclamación y	
		GRI 418-1	quejas	
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-1		
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	6.5 Información fiscal	
	Impuestos sobre beneficios pagados	NO GRI GRI 201-1		

ANEXO II: LISTADO CENTROS DE TRABAJO

ESPAÑA

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
DISA Suministros y Tradin	AGRU	Of. Barcelona	Barcelona
DISA Suministros y Tradin	AGRU	Río Bullaque	Madrid
DISA Suministros y Tradin	AGRU	Of. Fomento	Santa Cruz
Convenien Distribucion SL	CODI	CODI CHIL	Las Palmas
Convenien Distribucion SL	CODI	Acorán	Santa Cruz
DISA Capital	DICA	Río Bullaque	Madrid
DISA Corporación Petrol.	DICO	Paseo La Habana	Madrid
DISA Corporación Petrol.	DICO	Río Bullaque	Madrid
DISA Corporación Petrol.	DICO	Of. Fomento	Santa Cruz
DISA Energía Eléctrica	DIEL	Párroco V.Reina	Las Palmas
DISA Energía Eléctrica	DIEL	Of. Fomento	Santa Cruz
DISA Servicios Energético	DIEN	Párroco V.Reina	Las Palmas
DISA Servicios Energético	DIEN	Of. Fomento	Santa Cruz
Fundación DISA	DIFU	Tomás Morales	Las Palmas
DISA Gas S.A.U.	DIGA	Lanzarote	Las Palmas
DISA Gas S.A.U.	DIGA	Párroco V.Reina	Las Palmas
DISA Gas S.A.U.	DIGA	Río Bullaque	Madrid
DISA Gas S.A.U.	DIGA	Of. Fomento	Santa Cruz
DISA Generación S.A.U.	DIGE	Of. Fomento	Santa Cruz
DISA Holding Energético	DIHE	Lab. Salinetas	Las Palmas
DISA Holding Energético	DIHE	Párroco V.Reina	Las Palmas
DISA Holding Energético	DIHE	Río Bullaque	Madrid
DISA Holding Energético	DIHE	A. Rguez. López	Santa Cruz
DISA Holding Energético	DIHE	Lab. Costa Sur	Santa Cruz
DISA Holding Energético	DIHE	Of. Fomento	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Dacil new	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Herbani new	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Hespérides	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Mencey new	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	B/T Tinerfe	Santa Cruz
Dist. Marít.Petrogas SLU	DIMA	Of. Fomento	Santa Cruz
DISA Renovables	DINO	Of. Fomento	Santa Cruz
DISA O&M Renovables	DIOM	Of. Fomento	Santa Cruz
DISA O&M Renovables	DIOM	Parq Eól Arico	Santa Cruz
DISA Península SLU	DIPE	Of. Barcelona	Barcelona
DISA Península SLU	DIPE	Río Bullaque	Madrid
DISA Península SLU	DIPE	Of. Fomento	Santa Cruz
DISA Red de Serv. Petr.	DIRE	Párroco V.Reina	Las Palmas
DISA Red de Serv. Petr.	DIRE	Of. Fomento	Santa Cruz
DISA Restauración y Ocio	DIRO	Río Bullaque	Madrid
DISA Restauración y Ocio	DIRO	A. Rguez. López	Santa Cruz
DISA Atención Cliente SLU	DITE	Párroco V.Reina	Las Palmas

DISA Atención Cliente SLU	DITE	A. Rguez. López	Santa Cruz
DISA División Internac.SL	DIVI	Río Bullaque	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Boiro	A Coruña
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. San Pedro Nos	A Coruña
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Valdoviño	A Coruña
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Betoño	Alava
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Rivabellosa	Alava
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Almansa	Albacete
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alcoy	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Almazara	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Denia	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Elche	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Elda	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Orihuela	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Pedreguer Norte	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Pedreguer Sur	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Petrer	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Rabassa	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Redovan	Alicante
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Nijareña	Almería
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. San Nicolás	Almería
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. CEE Cerillero	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. CEE Corredoria	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Jarrio I	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. San Agustin	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Tremañes	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Vazquez y Castr	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Villalegre	Asturias
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Ávila	Ávila
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Badajoz Express	Badajoz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Heredad	Badajoz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Las Cumbres	Badajoz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Mérida	Badajoz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Talavera L.Real	Badajoz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Makro Palma	Baleares
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Marratxi	Baleares
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Son Valentí	Baleares
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Valldemossa	Baleares
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Baix Llobregat	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Canvinyalets	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Castellar del Vallés	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Tona	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Granollers	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Illa Sabadel	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Iradier Terré	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Roca Store	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Makro Badalona	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Makro Z Franca	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Molins de Rey	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Santiga	Barcelona

Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Vilafranca	Barcelona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Navalmodal	Cáceres
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Plasencia	Cáceres
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Aerojerez	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Caballo Blanco	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. El Marquesado	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. El Mirador	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Line Concepción	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Makro Sta Maria	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Pizarro	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Portichuelos	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Salinas	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Sanlúcar de Bar	Cádiz
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Altapeña	Cantabria
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Igollo	Cantabria
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Los Castros	Cantabria
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Makro Santander	Cantabria
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Villaescusa	Cantabria
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Jérica	Castellón
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. DISA Varadero	Ceuta
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Catena	Ceuta
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. DISA Pto Ceuta	Ceuta
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Muelle Dato	Ceuta
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Punta Almina	Ceuta
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Tomelloso	Ciudad Real
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Valdepeñas	Ciudad Real
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. AGUILAR	Córdoba
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. ALMODOVAR	Córdoba
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. FAEMER	Córdoba
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. IPONUBA	Córdoba
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. LA RAMBLA	Córdoba
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Lucena	Córdoba
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Montoro	Córdoba
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Pozoblanco	Córdoba
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. RUTE	Córdoba
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Capmany	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. DIA Inglés	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. DIA Celrá	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Far de L'Ampurd	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Bóvila	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Junquera	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Salt	Girona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alhendín	Granada
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Armilla	Granada
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Cúllar	Granada
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Loma Verde	Granada
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Padul	Granada
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Azuqueca Henar	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. El Corredor	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Fontanar	Guadalajara

Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Guadalajara Nudo	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Torrejón Rey	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Trafalgar	Guadalajara
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Urnieta	Guipuzcoa
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Cartaya	Huelva
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. CEE JR Jiménez	Huelva
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Lepe	Huelva
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Fraga	Huesca
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Baeza	Jaen
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Martos	Jaen
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. San Lucas	Jaen
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Torredelcampo	Jaen
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Univ. de Jaén	Jaen
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. CEE L. de Góngo	Leon
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. CEE Las Tejas	Leon
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alcarrás	Lleida
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Borges Blanques	Lleida
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Lugo	Lugo
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alberto Aguiler	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alcalá Henares	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alcobendas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alcorcón	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Algete	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Arroyo Leganes	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Av Andalucía	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Av de Aviación	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Casablanca	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. CEE Las Tablas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. CEE Majuelos	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Ciempozuelos	Madrid
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. El Dorado	Madrid
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. Getafe	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Goya	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Guadarrama	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Herrera Oria	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Humanes	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Cabrera	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Serna	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Las Monjas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Los Castillos	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Los Viñedos	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Lozoyuela	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. M40	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Machupichu	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Makro Barajas	Madrid

Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Makro Leganes	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Manzanares	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Moraleja	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Parla	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Parque Forestal	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. PL Elíptica	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Puente Praga	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Puerta Madrid	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Rivas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Soto Henares	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Torres Alameda	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Valdebebas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Valdemorillo	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Valllecas	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Vía Complutense	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Villalba	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Villanueva	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Villaverde	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Viña de Tomillo	Madrid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alhaurin Torre	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Antequera	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Archidona	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Arunda	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Azucarera	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Benalmádena	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Cabopino	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Coín	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. El Tarajal	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Encuentro	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Estepona	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Guadalabón	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Gualdalhorce	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Los Prados	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Plaza Mayor	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Puerto Banús	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Reser. Higueron	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Rincon Victoria	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Ronda	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Torremolinos	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Trapiche	Málaga
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alfonso XIII	Melilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Carlos V	Melilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Puente Triana	Melilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Altoreal	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Juan de Borbon	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Manga	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Makro Murcia	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Mercamurcia	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Polaris Murcia	Murcia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Región Murciana	Murcia

Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Muguero	Navarra
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Olloki	Navarra
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Palencia	Palencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. CEE Santa Marta	Salamanca
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Sancti Spiritus	Salamanca
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Los A.S.Rafael	Segovia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. San Cristobal	Segovia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Segovia	Segovia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Aerosevilla	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alcalá Guadaira	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Badalotosa	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Bormujos	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Bujalmoro	Sevilla
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 Quema	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. El Retiro	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Estepa	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Gelves	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Gines	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Giralda	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Isla	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Liebre	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Victoria	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Las Cabezas	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Los Palacios	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Los Palillos	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Marchena	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Osuna	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Pal.de.Congreso	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Palmete	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Rana Chica	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Tablantes	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Vista Giralda	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Vistazul	Sevilla
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Alcanar	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Autovia Salou	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Calafell	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Cambrils	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Francolí	Tarragona
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 Pineda	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Riudoms	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Vinyols i Arcs	Tarragona
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Casarrubios II	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Cazalegas	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Illescas	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Olias del Rey	Toledo

Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Seseña	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Toledo	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Valparaiso	Toledo
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Beniparrell	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Cristo de la Fe	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Godella	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Makro Valencia	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Montesa	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Puerta Levante	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Serrería	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Torrent	Valencia
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Avenida Burgos	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Avenida Gijón	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Laguna dl Duero	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Montico Golf	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Parquesol	Valladolid
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Arriaundi	Vizcaya
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Makro Bilbao	Vizcaya
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Urduliz	Vizcaya
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Benavente	Zamora
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Villalpando	Zamora
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Av Cataluña	Zaragoza
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. La Muela	Zaragoza
Expl. Estación Servicio	ESSA	E.S. Las Fuentes	Zaragoza
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Arrecife	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Firgas	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Guia	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Ingenio	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Maspalomas	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Salinetas	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Telde	Las Palmas
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Chio	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	El Sauzal Trans	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Fomento	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Granadilla	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Güimar	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Icod	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	La Cuesta	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	La Laguna	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	La Vera	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Los Campitos	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Montañeta	Santa Cruz
Gas y Progreso, S.L.U.	GAPO	Santa Cruz	Santa Cruz
Gasificadora Regional Can	GARE	Of. Fomento	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	El Goro - Telde	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Nave La Hondura	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Salinetas	Las Palmas
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Acorán	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Güimar	Santa Cruz
Syocsa-Inarsa Inst.yServ.	INSC	Tall.Granadilla	Santa Cruz

DISA Fuerteventura, S.L.	LFUE	Fuerteventura	Las Palmas
DISA Gomera, S.L.	LGOM	La Gomera	Santa Cruz
DISA Gran Canaria, S.L.	LGRA	Salinetas	Las Palmas
DISA El Hierro, S.L.	LHIE	Valverde	Santa Cruz
DISA La Palma, S.L.	LLAN	Lanzarote	Las Palmas
DISA La Palma, S.L.	LPAL	Breña Alta	Santa Cruz
DISA La Palma, S.L.	LPAL	Breña Baja	Santa Cruz
DISA Tenerife, S.L.	LTEN	Salinetas	Las Palmas
DISA Tenerife, S.L.	LTEN	Melilla	Melilla
DISA Tenerife, S.L.	LTEN	Granadilla	Santa Cruz
DISA Tenerife, S.L.	LTEN	Of. Fomento	Santa Cruz
DISA Tenerife, S.L.	LTEN	Párroco V.Reina	Santa Cruz
DISA Gestión Log., S.L.	LTRA	Fuerteventura	Las Palmas
DISA Gestión Log., S.L.	LTRA	Lanzarote	Las Palmas
DISA Gestión Log., S.L.	LTRA	Salinetas	Las Palmas
DISA Gestión Log., S.L.	LTRA	Breña Alta	Santa Cruz
DISA Gestión Log., S.L.	LTRA	Distribución	Santa Cruz
DISA Gestión Log., S.L.	LTRA	La Gomera	Santa Cruz
DISA Energy S.L.U	PELI	Of. Barcelona	Barcelona
DISA Energy S.L.U	PELI	Río Bullaque	Madrid
Prio Movilidad SLU	PMOV	E.S. FRESNO	Leon
Prio Movilidad SLU	PMOV	Río Bullaque	Madrid
Prio Movilidad SLU	PMOV	E.S. RUEDA	Valladolid
Prodalca España,S.A.	PROD	E.S. CEE Chill	Las Palmas
Prodalca España,S.A.	PROD	E.S. CEE La Pardilla	Las Palmas
Prodalca España,S.A.	PROD	E.S. CEE Pto. La Luz	Las Palmas
Prodalca España,S.A.	PROD	E.S. DISA Teror	Las Palmas
Prodalca España,S.A.	PROD	E.S.DISA Aeropuerto	Las Palmas
Prodalca España,S.A.	PROD	E.S.DISA Agaete	Las Palmas
Prodalca España,S.A.	PROD	E.S.DISA Agüimes	Las Palmas
Prodalca España,S.A.	PROD	E.S.DISA Alcaravaner	Las Palmas
Prodalca España,S.A.	PROD	E.S.DISA 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 Balos	Las Palmas
Prodalca España,S.A.	PROD	E.S.DISA Bañaderos	Las Palmas
Prodalca España,S.A.	PROD	E.S.DISA Bocabarranc	Las Palmas
Prodalca España,S.A.	PROD	E.S.DISA C Teguisse	Las Palmas
Prodalca España,S.A.	PROD	E.S.DISA Carrizal	Las Palmas
Prodalca España,S.A.	PROD	E.S.DISA Chill	Las Palmas
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 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.DISAS El Matorral	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS El Roque	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS El Sebadal	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Escaleritas	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Guía	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Jinamar	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Juan XXIII	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS La Aldea	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS La Oliva	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Marmoles	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Mogán	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Nva Aeropto	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Nva Ingenio	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Pozo Izq	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Pto Carmen	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Pto Fielato	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Rio Cabras	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS San José	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Secundino	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Tamaraceite	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Tarahales I	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Teguisse Gol	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Valterra	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Arinaga	Las Palmas
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 Flick Lanz	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Gáldar	Las Palmas
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 Maspalomas	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Pto Rico	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Rehoyas	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell San Mateo	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Sta Lucia	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell T.Morales	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Telde	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Vegueta	Las Palmas
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S. CEE Caletillas	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S. CEE La Delicias	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Aracayú	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Bajamar	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Balneario I	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS BalnearioII	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Bco Grande	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Bj.Gigantes	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Candelaria	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Chorrillo	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISAS Chumberas	Santa Cruz

Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISA Cuevas Blan	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISA El Pinar	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISA El Sauzal	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S. DISA El Socorro	Santa Cruz
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 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 L.Matanza	Santa Cruz
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 Mayorazgo	Santa Cruz
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 Ofra	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISA P.Anchietta	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISA Playa SJuan	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISA Ravelo	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISA San Miguel	Santa Cruz
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 Tejina	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 Valverde	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.DISA Via Penetra	Santa Cruz
Prodalca España, S.A.	PROD	E.S.Shell Arona	Santa Cruz
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 Icod	Santa Cruz
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 Ofra	Santa Cruz
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 S. Úrsula	Santa Cruz
Renta Insular Canaria S.A	RINC	Río Bullaque	Madrid
Syocsa-Inarsa & Fitness.	SYIF	Nexpor Telde	Las Palmas

PORTUGAL

Sociedad	Soc.	Subdivisión de personal	Provincia
Prio Energy, S.A.	2ENE	Aveiro - Escritórios	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	GAFANHA - Parque de Tanques	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 004 OLIVEIRA DE FRADES	Viseu
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 005 VALE DE CAMBRA	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 006 PACOS DE FERREIRA	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 007 MAIA PEDROUCOS	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 009 MAIA DIAGONAL	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 010 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 072 CASTANHEIRA TRUCKS	Lisboa
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 101 TROGA	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 112 SAO FELIZ DA MARINHA	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 114 PALMELA	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 115 FANZERES - GONDOMAR	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 116 NOGUEIRA DA MAIA	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 117 MOREIRA DA MAIA	Porto
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 801 OEIRAS	Lisboa
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 803 TRAFARIA	Setúbal

Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 804 ALCANTARILHA	Faro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 805 AMORA	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 806 MONTIJO	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 807 VILA AMELIA N	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 808 VILA AMELIA S	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 809 VILA CHA	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 811 RIO MAIOR O	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 812 FAO	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 813 BARQUEIROS	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 814 BARROSELAS	Viana do Castelo
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 815 PORTO ALTO N	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 816 PORTO ALTO S	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 819 BRAGA REAL	Braga
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 820 PORTELA PADEIRAS	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 821 VILA ST ANDRE	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 823 TORRES NOVAS S	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 824 MARCO DO GRILO	Setúbal
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 825 LAGOA N	Faro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 827 ALBERGARIA-A-VELHA E	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 828 ALBERGARIA-A-VELHA O	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 830 BENAVENTE O	Santarém
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 832 TREMOCEIRA O (PORTO MOS)	Leiria
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 833 MEALHADA E	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 835 S JOAO VER E (FEIRA)	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 836 S JOAO VER O (FEIRA)	Aveiro
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 837 VILAR FORMOSO N	Guarda
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 840 COVILHA O	Castelo Branco
Prio Energy, S.A.	2ENE	PA 841 ALFEIZERAO	Leiria
PRIO BIO, S.A.	2BIO	GAFANHA - Fábrica	Aveiro
PRIO SUPPLY, S.A.	2SUP	GAFANHA - Parque de Tanques	Aveiro
PRIO GÁS LISBOA, S.A.	2GLI	Lisboa - Parques Gás	Lisboa
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	ES 120 ESTORIL	Lisboa
DISA Lusitania, S.A.	LURE	ES 121 ARGONCILHE	Aveiro
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
2024

1	MODELO DE NEGOCIO.....	2
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	Órganos de gobierno.....	15
1.6	Visión del entorno	16
1.7	Impactos, riesgos y oportunidades principales	16
1.8	Análisis de materialidad	20
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.....	27
2.4	Uso sostenible de los recursos	31
2.5	Protección de la biodiversidad.....	38
3	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	41
3.1	Empleo	42
3.2	Organización del trabajo	50
3.3	Salud y seguridad laboral	52
3.4	Relaciones sociales.....	60
3.5	Formación y desarrollo profesional	62
3.6	Igualdad y no discriminación	65
3.7	Accesibilidad universal de personas con capacidades diferentes	67
4	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	68
5	INFORMACIÓN RELATIVA AL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE.....	70
5.1	Sistema de prevención de riesgos penales	70
5.2	Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	71
5.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	71
6	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	72
6.1	Impacto de la actividad en la sociedad	72
6.2	Acciones de asociación y patrocinio	79
6.3	Subcontratación y empresas proveedoras	80
6.4	Consumidores y consumidoras	83
6.5	Información fiscal	88
7	PRINCIPIOS QUE RIGEN EL INFORME	89
8	TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	90

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 Cervecería Damm, SL, y Font Salem, SL).** Producción, envasado y venta de cerveza, bebidas refrescantes y agua mineral natural.
- **COCEDA PORTUGAL, SA (antes Font Salem Portugal, SA).** Producción, envasado y venta de cerveza, bebidas refrescantes y agua mineral natural.
- **Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU.** Fabricación y venta de cerveza, malta y sus derivados.
- **Cervezas Victoria 1928, SL.** Fabricación y distribución de cerveza.
- **Maltería La Moravia, SL.** Fabricación de malta.
- **Aguas de San Martín de Veri, SA.** Embotellamiento y distribución de agua mineral natural.
- **Gestión Fuente Liviana, SL.** Embotellamiento y distribución de agua mineral y bebidas sin alcohol.
- **Corporación Económica Delta, SA.** Tenencia de todo tipo de valores mobiliarios, títulos-valores y activos financieros.
- **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.
- **Hamburguesa Nostra, SL.** Marca *premium* reconocida por sus ingredientes de primera calidad y pionera en el sector de la hamburguesa *gourmet*.
- **Nennisiwok, SLU.** Consultoría especializada en inteligencia artificial y realización de proyectos de creatividad tecnológica, *streaming*, conectividad y movilidad. Formación en formatos multimedia, producción de software y proyectos de internet.
- **Damm 1876 LTD.** Sociedad de Damm en Reino Unido que importa, elabora y comercializa algunas de las marcas de cerveza de la compañía al por mayor en este país.
- **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.

- **Grupo Cacaolat, SL.** Fabricación y venta de batidos y lácteos.
- **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 (incluyendo Reino Unido) y a Costa Rica, 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.
- **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.
- **Damm Panamá, SA.** Sociedad de Damm en Panamá que presta servicios de carácter comercial para potenciar la exportación de cerveza por parte de Damm en el país de destino.

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

CERVEZAS

- **Damm:** Estrella Damm, Voll-Damm, Damm Lemon, Complot, Complot Session IPA, Inedit, Inedit Rosé, Free Damm, Free Damm Limón, Free Damm Tostada, Daura, Daura Märzen, Bock Damm, A.K. Damm, Xibeca y Cerveza de Navidad.
- **Estrella de Levante:** Estrella de Levante, Estrella de Levante 0,0, Estrella de Levante 0,0 Tostada, Estrella de Levante IPA, Estrella de Levante Negra, Punta Este, Estrella de Levante Reserva 60, Verna, Estrella de Levante Trigo y Estrella de Levante Sin Filtrar.
- **Cervezas Victoria:** Victoria, Victoria Pasos Largos, Victoria Marengo, Victoria 0,0 %, Victoria 0,0 % tostada, Victoria Malacatí, Victoria Vendeja, Victoria Diez¹ y Victoria – Abre Fácil Botella 20 cl¹.
- **Otras:** Keler, Keler 0,0 Tostada¹, Turia Märzen, Oro, Calatrava Original, Rosa Blanca, Estrella del Sur, Estrella del Sur Especial, Tagus, Radeberger y Schofferhofer Grapefruit, Skol, Skol 0,0, Skol Shandy, Carlberg, Grimbergen Blonde y Grimbergen Double Ambrée, Grimbergen Blanche y Raderberger.

AGUAS MINERALES Y OTRAS BEBIDAS

Veri, Fuente Liviana, Pirinea, Font Major, Font Major amb gas, 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, Olde English (sidra) y Parkour¹.

En 2024 Damm ha sellado un acuerdo con la empresa Nestlé España mediante el cual, a partir de 2025, se convertirá en el fabricante y distribuidor de Nestea, la marca líder en el segmento de refrescos de té, para los mercados de España, Andorra y Gibraltar. Damm elaborará toda la gama de sabores y formatos de Nestea para los canales de Alimentación y Hostelería en su fábrica ubicada en Salem (Valencia), con los mismos estándares de calidad e idéntico perfil organoléptico que han consolidado esta bebida como la preferida de los consumidores en la categoría de té frío.

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); Laccao (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 Laccao); 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, Cacaolat Mocca), Cacaolat Rtd Coffee¹ (capuchino, latte, espresso), y Cacaolat Kids¹ (190 ml).

OTROS

Helado sabor Cacaolat¹ en colaboración con Gelats de Territori, Turrón sabor a Cacaolat¹ (formato 140 g y barritas de 23 g) y Panettone de Cacaolat¹, ambos en colaboración con Delaviuda.

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 con Agua 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.

¹ Novedades en 2024

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

CATALUÑA

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

Damm Global Barcelona, SL. C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.

Damm Restauración, SL. C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.

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

Corporación Económica Delta, SA. Paseo de la Habana, 172. 28036 Madrid.

Compañía de Explotaciones Energéticas, SL. C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.

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

COCEDA, SL. C/ de la Màquina, 31. 08850 Gavà.

Fábrica de El Prat de Llobregat. Ronda de Ponent, 41. 08820 El Prat de Llobregat. (La fábrica es propiedad de COCEDA, SL.)

Cafès Garriga 1850, SL. Ronda de Santa Maria, 16. 08021 Barberà del Vallès.

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

Minerva Global Services, SL. C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona.

Maltería La Moravia, SL. C/ Rosselló, 515. 08025 Barcelona. (Maltería sita en ctra. N-II, km 480. 25220 Bell-lloc d'Urgell.)

Grupo Cacaolat, SL. Av. de Francesc Macià, 225-233. 08924 Santa Coloma de Gramenet. (Participación de Damm en un 50 %.)

CASTILLA-LA MANCHA

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

ANDALUCÍA

Cervezas Victoria 1928, SL. Polígono Azucarera. Av. Velázquez, 215. 29004 Málaga.

ASTURIAS

COCEDA, SL, tiene fábrica en ctra. nacional 634, km 397,7. 33199 Meres.

ISLAS BALEARES

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

Envasadora Mallorquina de Begudes, SL. C/ Calçat, 11. 07011, Palma de Mallorca. Explota las siguientes fuentes: Font Major AMN. C/ Son Nebot, s/n. 07315 Escorca.

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

ARAGÓN

Aguas de San Martín de Veri, SA. Ctra. del Pont de Suert, s/n. 22470 Bisaurri.

Aguas de San Martín de Veri, SA. Ctra. N-260, km 387. 22465 El Run - Castejón de Sos.

PORTUGAL

COCEDA PORTUGAL, SA. Quinta da Mafarra, Várzea. 2009-003 Santarém. (Fábrica de Santarém.)

Damm International SGPS, Unipessoal Lda. Quinta da Mafarra, Várzea. 2009-003 Santarém.

REINO UNIDO

DAMM 1876 LTD, domiciliada en 5a Bear Lane, Southwark, Londres, Inglaterra, SE1 0UH. (Fábrica «Eagle Brewery» en Havelock St, Bedford MK40 4LU.)

SUECIA

Damm Brewery Sweden AB. Svalner Skatt & Transaktion KB, box 16115, 103 23 Estocolmo, condado de Estocolmo.

ESTADOS UNIDOS

Estrella Damm US Corp. 8950 SW 74th Court, Suite 1901, Miami, FL 33156.

Rodilla US LLC. 282 - 284 NW 27th Street, Miami, FL 33127.

CANADÁ

Brasserie Estrella Damm Quebec Inc. 223 rang du Bas-de-la-Rivière S Saint-Césaire (Québec) J0L1T0 Canadá. Estrella Damm Services Suite 1700, Park Place 666 Burrard Street, Vancouver, BC V6C 2X8, Canadá.

REGIÓN DE MURCIA

Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SA. C/ Mayor, 171. 30100 Espinardo.

COMUNIDAD VALENCIANA

COCEDA, SL, tiene fábrica en Partida El Frontó, s/n. 46843 Salem.

COCEDA, SL, tiene fábrica en El Puig. Camí de la Mar, s/n. 46540 El Puig.

COMUNIDAD DE MADRID

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

Rodilla Sánchez, SL. C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.

Hamburguesa Nostra, SL. C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.

Hamburguesa Nostra Franquicia, SL. C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.

Nostra Restauración, SL. C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.

El Obrador de Hamburguesa Nostra, SL. C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid.

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

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

RumboSport, SL. C/ Río Bullaque, 2. 28034 Madrid. Oficina: Av. de Manoteras, 38, edificio D, planta 2, oficina 204-205. 28050 Madrid.

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

CHILE

Estrella Damm Chile, SpA. C/ Encomenderos, 260, oficina 51, comuna de Las Condes, Santiago de Chile.

PANAMÁ

Damm Panamá, SA. C/ 43, edificio PH Colores de Bella Vista, piso 17, Bella Vista del Distrito, Ciudad y República de Panamá.

AUSTRALIA

Damm Brewery (Australia) Pty. Ltd. 'AMP CENTRE' Level 27, 50 Bridge Street, Sídney NSW 2000, Australia.

GUINEA ECUATORIAL

Estrella Damm Guinea Ecuatorial, SL. Edificio Da Vinci, ctra. al Aeropuerto, km. 5, bajo. Malabo II, Bioko Norte, Guinea Ecuatorial.

CHINA

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

Estrella Damm Consulting (Shanghai) Co. Ltd. Block B, Kerry Centre, 125 Qingnian Street, Shenyang – Liaoning / 110000 China.

Damm continúa invirtiendo para incrementar la capacidad de producción y mejorar sus instalaciones. Algunas de las actuaciones destacadas de 2024 son: rehabilitación y ampliación de la planta de producción de cervezas y refrescos en Bedford, puesta en marcha de una nueva línea de latas de 90.000 lph en la fábrica de Salem e implementación en varias plantas de diferentes proyectos de remodelación en las líneas de vidrio para aplicar la reducción de gramaje de las botellas para los diferentes formatos.

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

CASTILLA-LA MANCHA

- DDI Ciudad Real. C/ Carlos Morales, s/n. 13195 Poblete.
- DDI Cieza. Polígono industrial El Mugerón. 3.ª fase. C/ Ronda Sur, 11. 02640 Almansa (Albacete).

CATALUÑA

- DDI Mollet. Polígono industrial Can Magarola. C/ Molí de Can Bassa, 1. 08100 Mollet del Vallès.
- DDI Barcelona. C/ Enric Prat de la Riba, 13-15. 08830 Sant Boi de Llobregat.
- DDI Garraf. C/ Camí de Capellades, s/n. 08800 Vilanova i la Geltrú.
- DDI Vic. C/ de Pruit, s/n. Polígono industrial Les Malloles. 08500 Vic.
- DDI PROVEA. C/ del Rosselló, 515. 08025 Barcelona.²

COMUNIDAD DE MADRID

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

² Incluye DDI Girona, DDI Ripollet, DDI Maresme y DDI Tarragona, que anteriormente se comunicaban por separado.

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. C/ Daya Nueva, 10, polígono industrial. 03187 Los Montesinos (Alicante).
- DDI Disglop. C/ dels Ferrers, s/n. 46780 Oliva (Valencia).

PAÍS VASCO

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

REGIÓN DE MURCIA

- DDI Cerbeleva Lorca. Polígono industrial Saprelorca. C/ Río Ebro, parcela 33. 30817 Lorca.
- DDI Cerbeleva Mar Menor. Polígono industrial Los Camachos. C/ Barrio, 27. 30369 Cartagena.
- DDI Cerbeleva Murcia. Av. Fábrica de la Cerveza, nave M5. 30820 Alcantarilla.
- DDI Cieza. Polígono industrial Ascoy. Av. del Progreso, parcela B2. 30530 Cieza.

1.2 Clientes y mercados

Tipología de clientes

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

Sectores de actividad	Tipología de clientes
Bebidas (cervezas, aguas y refrescos) y alimentación (productos lácteos 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.

Presencia internacional

(2-1, 2-6) En el mercado de las cervezas, Damm sigue avanzando en el proceso de expansión y, actualmente, sus marcas están presentes en más de 130 países y exporta con marca propia a 87. En 2024, la marca propia Damm ha abierto nuevos mercados en países localizados en África, América del Norte, Oriente Medio, Caribe y Asia Central.

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.

Países a los que Damm exporta cerveza con marca propia:



1.3 Pertinencia a asociaciones del sector y el entorno

(2-28) En 2024, 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:



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 2024, Damm cuenta con 5.423 colaboradores y colaboradoras y comercializa y distribuye sus productos en más de 130 países, de los cuales España es su principal mercado. 2024 se cerró con un volumen comercializado de bebidas (cerveza, agua, refrescos y lácteos) de alrededor de 20 millones de hectolitros.

Estrategia

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

a. Innovación y diferenciación

En 2024 Damm ha mantenido su actividad de innovación con una apuesta clara y continua que se centra fundamentalmente en:

- Nuevos productos y desarrollos
- Mejoras en los envases que contribuyan a su sostenibilidad.
- Eficiencia en los consumos.

Algunos de los nuevos desarrollos y lanzamientos realizados en 2024 en el Área de Investigación Cervecera han sido: session IPA 4,3 % para Reino Unido, cervezas sin filtrar para el mercado nacional, cervezas sin alcohol (lager 0,0 %, tostada 0,0 % y sin 0,5 %), cervezas con ajustes del grado de atenuación para mercados internacionales y cervezas bajas en alcohol (2 %) con un valor energético reducido. También se ha trabajado en la mejora y optimización de recetas existentes para su adaptación al cambio de tendencias y gustos de los consumidores y consumidoras (p.ej. las bebidas de cerveza con limón), la reformulación de las recetas de nuestros productos vitivinícolas Sureo, Sangría Sureo y Tinto de Verano, y ajustes en el perfil de lúpulo aromático de nuestras cervezas lupuladas (*hoppy beers*).

En cuanto a las mejoras en los envases, destaca la buena evolución del barril de 20 litros, que ha sido incorporado en prácticamente todas las especialidades con unas claras ventajas (formato más ligero y ergonómico que facilita las tareas de reparto y almacenamiento y el trasiego en el bar) cosa que favorece el uso de este formato 100 % reutilizable.

En 2024 Damm ha continuado adaptando sus envases destacando las siguientes adaptaciones: identificación de materiales no retornables (pictogramas identificativos del contenedor en que se deposita el envase) y materiales retornables (logo REUSE), introducción de envases con un mínimo del 30 % de PET reciclado (r-PET) e implantación del tapón unido al envase en todos los envases de plástico de menos de 3 litros.

En el negocio de aguas, se ha continuado trabajando 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 implementación del tapón solidario en los formatos de PET, entre otros.

Grupo Rodilla ha seguido colaborando con el Basque Culinary Center para impulsar la innovación durante el periodo 2023-2025, diseñando nuevos productos a partir de las recetas elaboradas por este prestigioso centro gastronómico.

b. Implantación en toda la cadena de valor

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

En cuanto a proyectos agronómicos, se sigue consolidando el cultivo de lúpulo en Prades, así como avanzando el 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 2024 se celebraron dos jornadas de campo con agricultores y agricultoras que colaboran con la Maltería La Moravia, centradas en cómo abordar el cambio climático, especialmente la sequía, además de temas como la agricultura de precisión para la optimización de recursos y la reducción de la huella de carbono, así como la agricultura regenerativa para mejorar la salud del suelo y garantizar suministros de calidad y sostenibles a largo plazo.

c. Tecnología, Data e Innovación

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.

En 2024 los principales objetivos de transformación digital han sido: incrementar el índice de madurez del dato y aportar valor al negocio y monetizar el esfuerzo realizado en el canal de hostelería hasta la fecha. En esta línea, Damm ha establecido un equipo de colaboradores y colaboradoras (HUB Data) transversal y deslocalizado. Este equipo tiene la misión de centralizar y optimizar el uso de los datos dentro de la organización, fomentando una colaboración más estrecha entre los diferentes departamentos.

En 2023 Damm adquirió el 60 % del startup Nennisiwok, especializada en inteligencia artificial, a modo de incubadora con el objetivo de acelerar algunos de los proyectos internos que se realizan en materia tecnológica. La integración de Nennisiwok y su equipo en Damm ha sido un hito significativo. Esta adquisición no solo ha ampliado capacidad y talento, sino que también ha fusionado diferentes culturas y metodologías de trabajo, combinando el dinamismo de un startup con la estructura de una corporación. Esto ha permitido desarrollar el 70 % de los proyectos internamente, generando conocimiento interno y fomentando un ambiente de innovación y autogestión.

Damm ha continuado su apuesta por la plataforma global de innovación abierta LAB1876, dirigida a emprendedores, corporaciones, universidades, *startups* y otros agentes del ecosistema de innovación.

La plataforma LAB1876 engloba todas las colaboraciones externas que lleva a cabo Damm en áreas de innovación y transformación digital. Ejemplo de ello son Horeca Challenge, iniciativas lanzadas en colaboración con otros socios del sector para impulsar el crecimiento y la transformación tecnológica del sector hostelero; Sustainable Festival Challenge, convocatoria de innovación abierta impulsada junto al Festival Cruïlla 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. 2024 ha sido el cuarto año de colaboración con la UPC. En esta ocasión, en respuesta al reto de DDI sobre cómo mejorar la salud de los transportistas al descargar barriles de cerveza, los estudiantes, junto con el *partner* Protofy, han desarrollado una estructura que permite descargar la mercancía de manera más cómoda y eficiente.

En 2024 se ha llevado a cabo la implementación del primer proyecto del LAB1876 Talent: Lookal, un servicio de búsqueda de locales que permite captar nuevos clientes y fidelizar a los existentes.

Durante el año se han llevado a cabo distintas iniciativas para adaptarse a los cambios en el entorno empresarial, por ejemplo, el fomento de una cultura orientada a los datos, la optimización de las campañas promocionales con mejoras en procesos, herramientas y canales, la creación de modelos de predicción de ventas, la mejora de la eficiencia operativa mediante la IA, entre otros.

Damm, en su apuesta por la digitalización, dispone desde 2021 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. Bar Manager 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. A cierre de 2024, Bar Manager cuenta con 36.428 clientes activos registrados, con un promedio de 5.600 personas usuarias cada mes.

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.

La nueva dimensión en términos de gobernanza, impulsada por el aumento de los requerimientos normativos en materia de sostenibilidad y el consecuente mayor alcance de la compañía en materia ESG, ha llevado a la reciente creación de dos nuevos órganos corporativos el ESG Office y el ESG Desk, de los que depende el Sustainability Task Force, conformado por todas aquellas personas clave en materia ESG.

El ESG Office corresponde con el área de Sostenibilidad y ESG cuya dependencia funcional recae en la Comisión de Auditoría, Sostenibilidad y Control. El ESG Desk está vinculado al área legal de Secretaría General Técnica (SGT), y depende del Consejo de Administración de Damm. Ambos órganos, desempeñan funciones específicas para coordinar y supervisar las acciones en materia de ESG y sostenibilidad, favoreciendo su capilaridad a lo largo de la organización y asegurando su cumplimiento y armonización con las líneas de actuación de la compañía.

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 87. 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*.

Estrella Damm, su marca de referencia en el portafolio de cervezas, consolida su posición como la cerveza española más internacional y de mayor valor, según la consultora BrandFinance.

A fecha de cierre de 2024, Damm contaba con equipos propios desplegados 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 5.423 colaboradores y colaboradoras (5.735 en 2023). 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 Órganos de gobierno

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE SA DAMM

Presidente ejecutivo

D. Demetrio Carceller Arce, en representación de Beachlake Inversiones Mobiliarias, SL

Vocal secretario

D. Ramon Agenjo Bosch

Vocales

D. José Carceller Arce, en representación de DISA Financiación, SAU

D.ª María Carceller Arce, en representación de Seegrund, BV

D. Rudolf Louis Schweizer, en representación de Musrom GmbH

COMITÉ DE DIRECCIÓN DE DAMM

Presidente ejecutivo

D. Demetrio Carceller Arce

Director general

D. Jorge Villavecchia Barnach-Calbó

Director de Operaciones

D. Octavi Martí Crescencio

Director de Marketing

D. Jaume Alemany Gas

Director de Finanzas Corporativas

D. Salvador Martínez Navarro

Director de la Unidad de Negocio Horeca

D. Xavier Vila Vila

Consejera delegada de Damm

Restauración y de Distribución Directa Integral

D.ª María Carceller Arce

Director de Personas

D. Ricardo Lechuga Cisneros

Director de la Unidad de Negocio Alimentación

D. Antoni Folguera Ventura

Director de la Unidad Internacional

D. Juan González Gil

Secretario general técnico

D. Gabriel Pretus Labayen

1.6 Visión del entorno

Entorno macroeconómico

El entorno macroeconómico del año 2024 en España se ha caracterizado por una recuperación económica sostenida tras los desafíos de los últimos años, con un crecimiento del PIB del 3,2 %, superando las expectativas iniciales. La economía española ha crecido, impulsada por un aumento en el consumo interno y una recuperación en el sector turístico, que es uno de los vectores económicos fundamentales del país.

La inflación ha seguido siendo una preocupación importante para los consumidores, afectados por los precios elevados de los alimentos y de la energía. En este sentido, el Banco Central Europeo ha tenido que calibrar cuidadosamente las políticas monetarias para controlar la inflación sin sofocar el crecimiento económico. Además, el mercado laboral, aunque ha mejorado, todavía enfrenta desafíos estructurales, como la alta tasa de desempleo juvenil y la precariedad laboral en ciertos sectores.

A pesar de estos desafíos, las perspectivas a largo plazo para la economía española son optimistas, con una expectativa de crecimiento para 2025 del 2,6 %. No obstante, el contexto actual de tensiones geopolíticas y la consiguiente volatilidad dificulta determinar la evolución entorno macroeconómico para 2025.

Sector cervecero en España en 2024

En el ejercicio 2024 el sector cervecero, en términos de volumen, se ha mostrado prácticamente igual que el año anterior.

A pesar de unos tres primeros trimestres con incrementos moderados respecto al ejercicio 2023, el último trimestre del año ha supuesto un retroceso para el sector.

Esta evolución del mercado se ha producido a pesar del nuevo máximo histórico de turistas en 2024 con 93,8 millones, una cifra que supone un 10 % más que en 2023. Este hecho es relevante dado el peso que tiene la cerveza sobre el consumo de los turistas en España, que suele representar alrededor del 6 % del gasto total del turismo y que se ha convertido en un atractivo más de la amplia oferta turística del país.

1.7 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

Tipo de riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
		cuantificar el futuro impacto de la normativa Pillar 2.
Materias primas	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>
Colaboradores/as	Dificultades para acceder a un número suficiente de personal cualificado en diversas áreas de responsabilidad.	Damm sigue estrechando su cooperación con las instituciones educativas (centros que imparten ciclos formativos y universidades) a fin de poder acceder al talento necesario para cubrir sus necesidades. Por otro lado, se están intensificando las acciones de formación interna, con especial énfasis en la formación a distancia, en función de las necesidades de cada puesto de trabajo.
Cambio regulatorio	Impacto negativo de posibles cambios regulatorios en lo relativo a la publicidad de bebidas alcohólicas, así como, en general, al consumo de alimentos y bebidas en el espacio público (terrazas). 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	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

Tipo de riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
	<p>Comercio (OMC) y consiguiente implantación de aranceles.</p> <p>Impacto negativo de regímenes sancionadores a determinados países, impuesto por estados (España, EEUU, Reino Unido...) o entidades supranacionales (ONU, UE...).</p>	<p>cooperación entre la UE y el Reino Unido que entró en vigor el 01/01/2021. Damm cumple escrupulosamente la normativa nacional e internacional relativa a sanciones.</p>
Cambio climático	<p>En general, el efecto negativo sobre el crecimiento económico perjudicaría el consumo privado. Además, el desplazamiento hacia el norte de la banda climática óptima para el cultivo de cebada podría afectar al suministro y los precios, en función del impacto sobre los rendimientos por hectárea y el mayor coste del transporte. Cualquier impacto negativo sobre los acuíferos podría tener repercusiones sobre el abastecimiento.</p>	<p>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.</p> <p>El grupo incorpora las proyecciones del IPCC al diseño de la estrategia sobre el suministro de materias primas.</p> <p>También desarrolla una política activa de reducción del consumo de agua para uso industrial y monitoriza el adecuado aprovechamiento de los recursos hídricos a fin de cumplir con la normativa vigente y dar respuesta a la estrategia de sostenibilidad. 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.</p>
Tecnológico y de la información	<p>Ciberataque a través de <i>malware</i> y otros.</p>	<p>La compañía está realizando inversiones adicionales en el área de ciberseguridad para minimizar los riesgos. La Política de Sistemas prioriza la protección de los archivos contra los ciberataques, a través</p>

Tipo de riesgo	Descripción	Medidas de gestión y control
		de su ubicación en la nube, como alternativa al <i>backup</i> físico.
Seguridad alimentaria	Incumplimiento de los controles de calidad y seguridad alimentaria a lo largo de todas las etapas de producción, desde la selección de materias primas hasta la presentación y entrega al consumidor o consumidora final.	A través de los departamentos de Compras y Calidad, y mediante la aplicación de diversas certificaciones y sistemas internacionales de control de calidad, se han implantado y se monitorizan sistemas escalonados de control dirigidos a asegurar la calidad del producto, apoyados en analíticas y catas regulares.
Marco regulatorio Economía circular Sostenibilidad & ESG	La Ley de Residuos 7/2022 impone obligaciones derivadas de la responsabilidad ampliada de los productos en el reciclado, reutilización y valorización de residuos. Por otro lado, el ESG Desk analiza las repercusiones de la CSRD y la forma de implantar su regulación ESG en el grupo.	El Servicio Fiscal del Grupo analiza las repercusiones de la normativa sobre la actividad y, concretamente, la forma en que se le dará cumplimiento, a partir de sistemas colectivos de responsabilidad ampliada (SCRAP) y los costes derivados de ello.

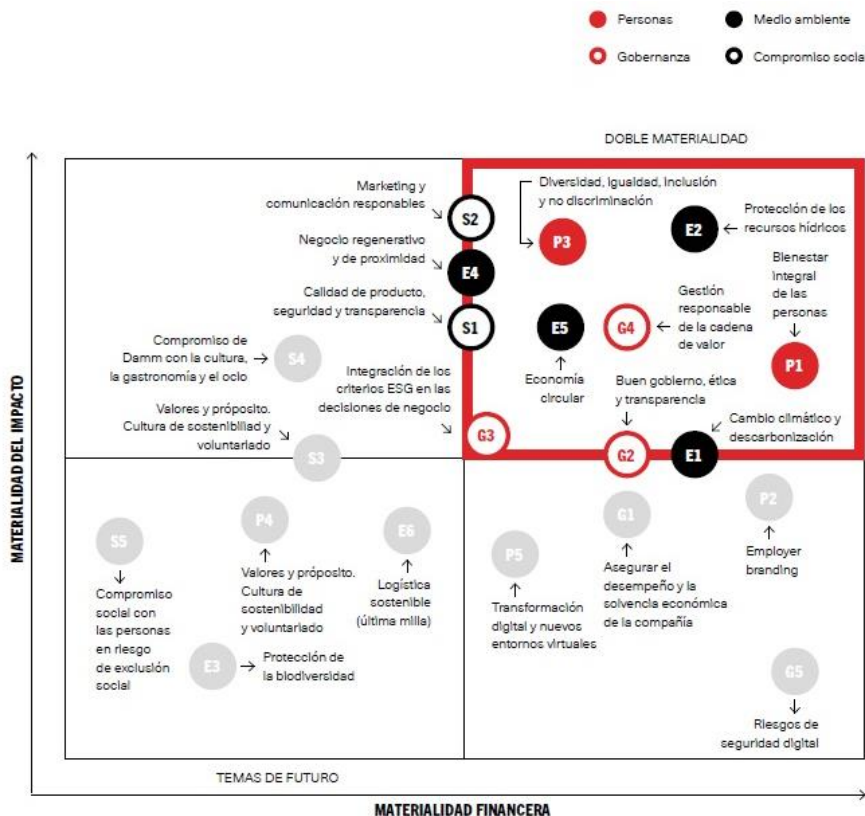
1.8 Análisis de materialidad

Damm actualizó en 2023 su análisis de materialidad incorporando la perspectiva de la doble materialidad, la cual incluye la materialidad financiera y la materialidad de impacto. La primera mide la afectación del entorno en el desarrollo, rendimiento y valoración del negocio, y la segunda, el nivel de impacto de la organización sobre el entorno ambiental, social y económico.

Este ejercicio se ha realizado en línea con los requisitos y recomendaciones del Estándar Universal GRI 3: Temas Materiales 2021.

Dicho análisis se planteó como una actualización del estudio de materialidad del 2021 que contempló un proceso de consulta exhaustivo en el que participaron cerca de 150 colaboradores y colaboradoras internos y externos de Damm. Incorporando la visión de doble materialidad Damm se anticipa a las exigencias de la nueva legislación europea y se aplica un modelo de consulta constante a los grupos de interés, cada vez más relevante en el contexto actual de incerteza y cambio constante.

Para la elaboración de este estudio se han realizado entrevistas individuales online con miembros del equipo directivo de Damm y colaboradores y colaboradoras externos. Cada entrevista incluía una doble valoración cuantitativa y cualitativa de los temas de impacto mediante una encuesta cuantitativa y preguntas exploratorias abiertas para captar matices de percepción en cada caso.



2 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

2.1 Gestión ambiental

(2-23) Damm dispone de un sistema de gestión ambiental que guía todos los procesos de identificación de impactos generados a lo largo de la cadena de valor global e integra las acciones de mitigación y reducción más idóneas. Por ello, el Departamento de Optimización Energética y Medio Ambiente de la compañía trabaja no solo dentro del marco jurídico vigente, sino también sobre la base de los estándares y los compromisos medioambientales más avanzados en todas las plantas de producción y envasado.

A fecha de cierre de 2024, 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 (fábricas de El Prat de Llobregat, El Puig y Salem), Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Maltería La Moravia, SL, Aguas de San Martín de Veri, SA, 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, y Maltería La Moravia, SL.
- **ISO 14064:2019 Verificación de la huella de carbono** de COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat), Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Maltería La Moravia, SL, y Alfíl Logistics, SA.
- **ISO 50001 Sistema de gestión energética** en Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Maltería La Moravia, SL.
- **Certificación Residuo Cero de AENOR** en COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat, El Puig y Salem), Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU, Maltería La Moravia, SL, Gestión Fuente Liviana, SL, y Aguas de San Martín de Veri, SA.
- **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 2024 Damm ha realizado actividades de mantenimiento y acciones de mejora medioambiental por un importe de 6,9 millones de euros (7,1 millones de euros en 2023).

(2-27) La actividad de Damm se realiza dentro del marco jurídico vigente, incluyendo la legislación medioambiental aplicable. Para adaptarse de forma rápida y eficaz a la normativa y a sus cambios, los sistemas existentes están en constante revisión y actualización. La identificación y evaluación de requisitos legales se lleva a cabo en el ámbito del medio ambiente y la reglamentación industrial en todos los centros que disponen de la certificación ISO 14001 de gestión ambiental.

Indicadores de sostenibilidad y objetivos de los indicadores de sostenibilidad

Tendrán consideración de indicadores de sostenibilidad:

- **«KPI 1»: La tasa de valorización de residuos.** Tendrán la consideración de residuos no valorizables aquellos cuya gestión no garantiza la reutilización, el reciclado o la valoración energética y cuyo destino final es el depósito en vertedero. En particular, la reducción de residuos no valorizables (en kilogramos) por cada hectolitro de producto envasado de cerveza, refrescos y aguas.
- **«KPI 2»: La energía verde o energía producida a partir de fuentes renovables (solar, eólica, biogás).** En particular, el porcentaje de energía verde generada respecto a la total consumida en las plantas de producción de Damm: COCEDA (El Prat de Llobregat, El Puig y Salem), COCEDA Portugal, Maltería La Moravia (Bell-lloc d'Urgell), Estrella de Levante (Espinardo), Aguas de San Martín de Veri (Bisaurri), Aguas de San Martín de Veri (El Run, Castejón de Sos) y Gestión Fuente Liviana (Huerta del Marquesado).

Descripción	2020	2021	2022	2023	2024	2025*
KPI 1: Tasa de valorización de residuos (kg por hl envasado)	0,1600	0,0597	0,0222	0,0255	0,1200	0,1100
KPI 2: Energía verde o energía producida a partir de fuentes renovables ¹	3,74 %	4,64 %	4,82 %	5,65 %	8,28 %	6,50 %

(*) Valores objetivo.

(1) Residuos no valorizables / total de hectolitros envasados.

Descripción	2021	2022	2023	2024
Electricidad consumida en producción (kWh)	171.436.028	191.209.208	187.530.476	203.509.637
Electricidad renovable generada (kWh)	7.951.860	9.220.496	10.596.456	16.844.308
Electricidad renovable generada / total consumida (%)	4,64 %	4,82 %	5,65 %	8,28 %

Nota: Los datos ambientales que se presentan en este capítulo corresponden a las siguientes sociedades: COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat, El Puig, Salem y Meres); COCEDA Portugal, SA; Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU; Cervezas Victoria 1928, SL; Aguas de San Martín de Veri, SA; Gestión Fuente Liviana, SL; Maltería La Moravia, SL; Alfíl Logistics, SA; Grupo Rodilla (incluye Hamburguesa Nostra); Agama Manacor 249, SL; Grupo Cacaolat, SL, y Damm 1876 LTD (cuando se dispone de datos).

2.2 Cambio climático y contaminación

Damm ha tomado diversas medidas para reducir su impacto ambiental a través de la integración de sistemas de gestión y control implantados en las diferentes organizaciones. Estas medidas tienen por objeto mitigar los impactos medioambientales y optimizar los recursos, tanto energéticos como hídricos. Este compromiso se materializa a lo largo de toda la cadena de valor global con las empresas proveedoras.

(305-5) Las medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero se concretan en la realización del cálculo de la huella de carbono en todas las plantas de Damm y el desarrollo de acciones para disminuirla. Así, COCEDA, SL (antigua Compañía Cervecera Damm) cuenta con el sello del MITECO Calculo, y Estrella de Levante y Alfil Logistics disponen del sello del MITECO Calculo y Reduzco. Los sellos son otorgados por la Oficina Española de Cambio Climático (OECC) del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) a organizaciones que calculan su huella de carbono y logran reducir su impacto en emisiones de gases de efecto invernadero.

Estrella de Levante, SAU, COCEDA, SL (El Puig), COCEDA Portugal y la Compañía de Explotaciones Energéticas, SL (El Prat de Llobregat y Bell-lloc d'Urgell), comunican y verifican sus emisiones. En 2024, todas estas sociedades han verificado 66.771 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 entidades que forman parte de Damm, con el objetivo de reducir el consumo de recursos naturales de sus fábricas e incrementar la eficiencia energética, apuestan por el uso de otras fuentes de energía renovable en sus procesos de producción, como la cogeneración y la trigeneración a partir de biogás, del que se genera un aprovechamiento en las fábricas de El Prat de Llobregat, Espinardo, El Puig, Salem y Santarém (Portugal).

(201-2) Damm realiza un seguimiento periódico de los informes publicados por el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) y de los escenarios futuros del cambio climático publicados por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET). Con este seguimiento, se han identificado los principales riesgos relacionados con el suministro de cebada y su precio, así como el abastecimiento de agua en caso de sequía.

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 %. En 2024, SA Damm ha obtenido la segunda estrella Lean & Green que acredita una reducción del 30 % de las emisiones de CO₂ derivadas de su actividad logística. Gracias a la activación de un plan de acción centrado en la reducción energética, la transformación de la flota de vehículos, el transporte colaborativo y la formación en mejores prácticas a nivel interno, Damm ha logrado

convertirse en la primera empresa fabricante del sector gran consumo en España en lograr este importante hito en sostenibilidad medioambiental.

Durante 2024, la planta de El Prat de Llobregat ha enviado de 15 cisternas de CO₂ a las plantas de Salem y El Puig, lo que ha supuesto un ahorro de aproximadamente 292.500 kg de CO₂ (media de aproximadamente 19.500 kg de CO₂ por cisterna).

La puesta en marcha en 2023 en la fábrica de Estrella de Levante de un nuevo depósito de almacenamiento de CO₂ de 90 toneladas ha permitido en 2024 el envío de 32 cisternas a las plantas de Salem y El Puig, lo que ha supuesto un ahorro de aproximadamente 624.000 kg de CO₂.

Además, Estrella de Levante, en colaboración con TIT Agro, SL, lidera el proyecto de investigación industrial CAPCO₂, en el marco del I PERTE Agroalimentario. Este innovador sistema utiliza un fotobiorreactor prototipo de 600 litros para capturar hasta 1,8 kg de CO₂ al día y transformarlo en 900 g de biomasa, con aplicaciones en alimentación, biofertilizantes y cosmética. Con un impacto anual de 657 kg de CO₂ eliminados, el proyecto combina tecnologías avanzadas como iluminación LED eficiente, sensores inteligentes y control IoT, con lo que asegura sostenibilidad energética y escalabilidad para adaptarse a diversas industrias. CAPCO₂ refuerza el compromiso de Estrella de Levante con la sostenibilidad, demostrando que la innovación tecnológica es clave para un futuro más responsable.

En 2024 se ha puesto en marcha el cargador eléctrico para los tres camiones eléctricos de cero emisiones que Alfil Logistics y Estrella de Levante utilizan desde 2023 para cubrir el trayecto entre la fábrica de Estrella de Levante y el Centro Logístico del Sureste en Alcantarilla (Murcia). Los vehículos eléctricos, equipados con carga y descarga automática, han permitido reducir las emisiones de CO₂ en 47,80 t.

La producción local en Bedford ha permitido el ahorro de camiones cisterna que trasladaban la cerveza desde la fábrica de El Prat de Llobregat para su envasado en Bedford, hecho que repercute en menores costes logísticos y supone operar de una forma más sostenible con el medio ambiente.

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.

DDI ha seguido trabajando en la búsqueda de nuevas soluciones que permitan reducir su huella medioambiental. Muestra de ello es la renovación constante de su flota de vehículos.

El Obrador de Hamburguesa Nostra sigue optimizando sus rutas de transporte gracias a trabajar con la plataforma logística LOGIREST. De esta manera, por segundo año consecutivo, se ha optimizado el número de rutas que podían salir del obrador en los días punta, que ha pasado de 26 a 11.

Respecto a las contaminaciones no atmosféricas, cabe decir que Damm realiza controles voluntarios de las emisiones sonoras para verificar el cumplimiento de las prescripciones previstas en la normativa aplicable.

En relación con la contaminación acústica, periódicamente se lleva a cabo un seguimiento de las emisiones acústicas en las distintas fábricas de Damm y se introducen mejoras de forma continua en sus instalaciones.

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) ¹		2024	2023
Emisiones directas de gases de efecto invernadero ²	Malta	1.811	1.588
	Cerveza ⁴	29.397	24.245
	Agua y refrescos	5.717	5.620
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)	32	33
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos propios)	38	34
	Alfil Logistics ⁵	860	1.068
	DDI	3.383 ¹⁰	4.062 ⁹
	CEE	40.925	60.370
	Lácteos (Cacaolat y Agama)	3.459	3.730
	Cafès Garriga	57	56
Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero de la electricidad importada ³	Malta	9.635	8.820
	Cerveza ⁴	22.403	13.327
	Agua y refrescos	0	0
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores) ⁶	0	0
	Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos propios) ⁶	0	0
	Alfil Logistics ⁷	214	77
	DDI	0	1.5
	CEE	0	0
	Lácteos (Cacaolat y Agama)	0	1 ⁸
	Cafès Garriga	0	0

(1) El método de cálculo usado es *market-based*. Fuentes de factores de emisión: Guía Catalana de Canvi Climàtic, MITECO, DEFRA y Ecoinvent.

(2) Incluye las emisiones derivadas de las combustiones estacionarias, las combustiones móviles, las emisiones relacionadas con el proceso de producción (depuradora), las emisiones fugitivas y las emisiones por el uso de la tierra, cambios de uso de la tierra y bosques.

(3) 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.

(4) En 2023 no se incluye la fábrica de Bedford (Damm 1876 LTD) por su reciente incorporación.

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

(6) El 100 % de la energía eléctrica consumida en el obrador y los establecimientos propios de Grupo Rodilla proviene de fuentes de origen renovable.

(7) Incluye las emisiones derivadas del consumo de electricidad y de los gases refrigerantes (estimado).

(8) En 2023 no se incluye Cacaolat.

(9) En 2024 se publican por primera vez los datos de DDI que incorporan también el año 2023 no reportado en el EINF 2023.

(10) Datos estimados.

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)	2024	2023
Malta (t CO ₂ eq/t producida)	0,1267	0,1202
Cerveza (t CO ₂ eq/hl envasado) ¹	0,0036	0,0032
Agua y refrescos (t CO ₂ eq/hl envasado)	0,0009	0,0009
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (t CO ₂ eq/kg producido) (obradores)	0,00001	0,00001
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (t CO ₂ eq/tickets) (establecimientos propios)	0,00067	0,00059
Alfil Logistics (t CO ₂ eq/palés movidos)	0,00011	0,00009
DDI (t CO ₂ eq/cajas entregadas a clientes) ²	0,00014	0,00014
CEE (t CO ₂ eq/MWh de energía generada)	0,55710	0,83228
Lácteos (Cacaolat y Agama) (t CO ₂ eq/hl envasado)	0,0062	0,0063

(1) En 2023 no se incluye la fábrica de Bedford (Damm 1876 LTD).

(2) En 2024 se publican por primera vez los datos de DDI que incorporan también el año 2023 no reportado en el EINF 2023.

(305-7)

Otras emisiones a la atmósfera (NO _x) (g/hl de producto envasado)	2024	2023
COCEDA (El Prat de Llobregat)	4,98	5,93
Estrella de Levante (Espinardo)	3,51	5,97
COCEDA (El Puig)	3,87	4,61
COCEDA (Salem)	1,16	1,35
Gestión Fuente Liviana (Huerta del Marquesado)	0,39	0,47
Aguas de Veri (Bisaurri y El Run)	0,42	0,50
COCEDA Portugal (Santarém)	3,86	4,18
Cervezas Victoria (Málaga)	7,35	10,78
Cacaolat	8,25	9,39
Agama ¹	4,55	6,40
Obrador de Rodilla	3,73	4,05

(1) En 2024 se publican por primera vez los datos de Agama que incorporan también el año 2023 no reportado en el EINF 2023.

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 (2024-2028), que fomenta medidas como la inclusión de símbolos de reciclado en envases para la concienciación de consumidores y consumidoras, la reducción de las tintas y el uso de materiales de fuentes renovables certificados, entre otros.

Las principales acciones puestas en marcha por Damm para promover la circularidad de los envases son las siguientes:

- Uso de cartón procedente de bosques gestionados de forma sostenible y responsable.
- Eliminación total de los anillos de plástico de Estrella Damm y del plástico impreso de los envases de latas.
- El 65 % de los envases de Damm son 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.
- Colaboración con las entidades gestoras de los sistemas de recogida selectiva y recuperación de envases usados y residuos de envases (Ecoembes y Ecovidrio).
- Fomento de la reciclabilidad de los envases en la fase de diseño.
- 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, El Puig, Salem, Estrella de Levante, Fuente Liviana, Veri y Maltería La Moravia. Este sello acredita el trabajo de las organizaciones que valorizan más del 90 % de sus residuos y evitan que su destino final sea el vertedero.

Las principales acciones en marcha para la circularidad de los residuos y los subproductos durante 2024 son estas:

- Utilización del residuo final del proceso de filtración de la cerveza como enmienda orgánica natural para los cultivos.
- 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 2024 se han podido reaprovechar 96.126 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.
- Nuevo procedimiento de reparación de barriles obsoletos en el parque de la compañía (21.000 barriles reparados en el ejercicio 2024), con la finalidad de alargar su vida útil.
- Nuevas botellas de PET de 150 cl, 50 cl y 33 cl de Veri: nueva boca y diseño del envase para minimizar el impacto de residuos, así como cambio a nuevo tapón unido al envase para dar cumplimiento a la nueva Ley de Envases.
- Nueva garrafa de 5 l de PET de Veri: nuevo diseño, con reducción de peso de material y mejor eficiencia logística.
- Estrella de Levante impulsa el proyecto VE-BEER: Desarrollo de proceso piloto de revalorización de subproductos y residuos de la industria cervecera para el cultivo de bacterias productoras de bioplásticos.
- Estrella de Levante ha iniciado un proyecto de agricultura regenerativa a través del aprovechamiento de algunos residuos de la industria cervecera, con lo que ha conseguido un objetivo doble: mejorar la calidad y la fertilidad de los suelos degradados y, al mismo tiempo, reciclar residuos orgánicos de una forma racional y respetuosa con el medio ambiente. Los residuos utilizados son el bagazo de la cerveza que, debidamente acondicionado, puede formar parte de biofertilizantes, capaces de ser aprovechados en agricultura, y también los residuos de levadura generados, que pueden ser empleados como bioestimulantes edáficos, lo que provocaría un posible beneficio para adaptar a la agricultura al cambio climático.
- Grupo Rodilla continúa impulsando iniciativas para mejorar la gestión de sus residuos: recogida periódica del aceite de fritura por parte de un gestor autorizado, recogida y tratamiento de los residuos considerados peligrosos (equipos electrónicos, baterías, cartuchos de tinta, etc.) e impartición de formación a los colaboradores y colaboradoras, así como sensibilización a la clientela apoyada en cartelería sobre la correcta separación de residuos.
- El Obrador de Hamburguesa Nostra ha logrado que el 70 % de sus proveedores aprovisionen sus pedidos en cajas de cartón y entre ambos se realiza un ciclo de intercambio de cestas de plástico para reutilizar siempre las mismas.

Además, se recupera el dióxido de carbono de la fermentación para aprovecharlo nuevamente y, de ese modo, hacer que las fábricas de cerveza y la maltería sean autosuficientes en gas carbónico.

(306-3)

Generación de residuos (t)		Residuos no valorizables	Residuos valorizables	Total	RTP
2024	Cerveza	415	25.71	26.132	150
	Refrescos	59	1.077	1.136	55
	Agua	11	683	694	3
	Lácteos (Cacaolat)	21	1.174	1.195	7
	Total	521	28.735	29.256	215
2023	Cerveza	419	26.130	26.549	156
	Refrescos	66	2.404	2.470	46
	Agua	12	745	757	6
	Lácteos (Cacaolat)	35	1.351	1.386	9
	Total	532	30.630	31.162	218

Cerveza incluye COCEDA (El Prat de Llobregat, El Puig y Salem), COCEDA Portugal, Estrella de Levante Fábrica de Cervezas y Cervezas Victoria; *Refrescos* incluye COCEDA (Salem); *Agua* incluye Aguas de San Martín de Veri (Bisaurri y El Run) y Gestión Fuente Liviana; *Lácteos* incluye Cacaolat.

Generación de residuos (kg/hl de producto envasado de cerveza, agua y refrescos)		Residuos no valorizables	Residuos valorizables	Total	RTP
2024	Cerveza	0,029	1,822	1,851	0,011
	Refrescos	0,015	0,279	0,294	0,014
	Agua	0,002	0,110	0,112	0,001
	Lácteos (Cacaolat)	0,050	2,131	2,181	0,012
2023	Cerveza	0,030	1,892	1,922	0,011
	Refrescos	0,016	0,598	0,614	0,012
	Agua	0,002	0,117	0,119	0,001
	Lácteos (Cacaolat)	0,059	2,280	2,339	0,015

Cerveza incluye COCEDA (El Prat de Llobregat y El Puig), COCEDA Portugal, Estrella de Levante Fábrica de Cervezas y Cervezas Victoria; *Refrescos* incluye COCEDA (Salem); *Agua* incluye Aguas de San Martín de Veri (Bisaurri y El Run) y Gestión Fuente Liviana; *Lácteos* incluye Cacaolat.

Generación de residuos en Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (t) (obradores)	2024	2023
RTP	0,81	0,79
Residuos no peligrosos	81,65	61,16
Residuos valorizables	35,27	35,01 ¹

(1) En el EINF 2023 se reportó 69,95, valor que correspondía a los residuos no valorizables.

Generación de residuos en Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (t) (establecimientos propios) ¹	2024	2023
RTP	0,00	0,00
Residuos no valorizables	52,71	69,04
Residuos valorizables	184,00	154,29

(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 producido) (obradores)	2024	2023
RTP	0,0003	0,0004
Residuos no peligrosos	0,0336	0,0310
Residuos valorizables	0,0145	0,0157

Generación de residuos en Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (kg/n.º tickets) (establecimientos propios)	2024	2023
RTP	0,0000	0,0000
Residuos no valorizables	0,0067	0,0091
Residuos valorizables	0,0233	0,0204

(1) Los residuos generados por parte de los establecimientos propios de Grupo Rodilla abarcan el 100 % del total.

2.3.2 Desperdicio alimentario

Damm está comprometido en la lucha contra el desperdicio alimentario.

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 ha trabajado en un nuevo Plan de Prevención del Desperdicio para dar cumplimiento a la normativa de próxima entrada en vigor (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.

Grupo Rodilla ha incorporado la App Móvil Too Good to Go en 13 locales (7 Rodilla y 6 Cafés) como herramienta para poner a la venta alimentos que no se han vendido al final del día al servicio de los consumidores reduciendo así el desperdicio generado.

En 2024, 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 iniciaron diferentes acciones, que se han mantenido en 2024, en el área de cervecería de la fábrica de El Prat de Llobregat para reducir el consumo de agua sin afectar al proceso de producción.

- Utilización de un sistema de control del consumo de agua en continuo a través de un software especializado para poder 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, facilita el tratamiento y reduce el consumo de agua y energía.
- Tratamiento del agua del acuífero a través de un sistema de ósmosis inversa como tratamiento previo al proceso productivo. El nuevo sistema permite recuperar hasta el 90 % del agua restante del proceso de ósmosis y ahorrar un 17 % en la extracción del pozo.
- Aprovechamiento del agua a través de la reutilización en varios puntos del proceso.
- Utilización de nuevos equipos de alta eficiencia que han permitido reducciones de más del 70 % en el consumo de agua.
- Minimización de la necesidad de enfriamiento de la cerveza después de los pasteurizadores, lo que implica un ahorro adicional de agua en esta etapa.
- Reducción del tiempo en los procesos de esterilización y de impulso con agua de líneas de envío de cerveza en los trenes de envasado.

Como novedad, en 2024 se han añadido nuevas acciones a las anteriores:

- Sustitución de membranas de recuperación de agua de rechazo de la ósmosis inversa de tratamiento agua.
- Ampliación de la recuperación de agua de los pasteurizadores de la nueva línea de latas T19.
- Mejoras en el sistema de regeneración de agua de los pasteurizadores de toda la fábrica y su distribución nuevamente a los pasteurizadores y bombas de vacío llenadoras.

- Recuperación de agua procedente de la esterilización de filtros de cervecería para su reutilización en procesos de limpieza.
- Nuevos caudalímetros en los pozos.

Los resultados obtenidos tras la puesta en marcha de estas acciones han sido una reducción de aproximadamente un 7 % del consumo total de la fábrica respecto al año anterior.

Fuera del ámbito de la propia fábrica de El Prat de Llobregat, Damm, conjuntamente con Ciments Molins, ha participado en el proyecto aprobado por la ACA (Agencia Catalana del Agua), consistente en la construcción, en el cauce del río Llobregat en el término de Molins de Rei, de dos nuevas balsas de infiltración de 4.000 m² cada una, las cuales estarán unidas a las existentes del proyecto inicial de INTERREG SUDO E AQUÍFER con el fin de poder recargar más agua y que permita una compensación de la huella hídrica corporativa. Se prevé que cada balsa permitirá una infiltración/recarga al acuífero de 0,7 hm³/año, lo que equivaldría, para la fábrica de El Prat, devolver al medio el 25 % del consumo real de 2023.

Tanto la fábrica de El Prat de Llobregat como los centros de Estrella de Levante y La Moravia cuentan con la certificación de su huella hídrica por parte de la Water Footprint Network, así como la certificación de su huella de agua bajo la norma ISO 14046:2016. Estas certificaciones demuestran el compromiso de las empresas en la gestión responsable de sus recursos hídricos y en la reducción de su impacto ambiental, a través de la evaluación y la medición de su consumo de agua y la identificación de oportunidades de mejora.

Desde el año 2021, tanto la fábrica de El Prat de Llobregat como Estrella de Levante mantienen la categoría Platinum de EsAgua, sello que reconoce los esfuerzos realizados por estas compañías en el cálculo de su huella hídrica y en la difusión de los resultados obtenidos a través de la plataforma EsAgua. Además, ambas empresas han implementado medidas concretas para reducir su huella hídrica en áreas específicas, lo que se ha 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.

Cervezas Victoria ha instalado un sistema de reducción de sólidos basado en un tornillo deshidratador a la salida de la depuradora para garantizar el cumplimiento de sólidos en suspensión en el efluente.

Por su parte, Grupo Rodilla ha seguido mejorando los ratios de consumo de agua por kilogramo prácticamente todos los meses del año a excepción de los meses en los que las producciones han sido menores, pero se han mantenido las limpiezas de las instalaciones.

(303-5)

Consumo de agua según fuente (m ³)	2024	2023
Cerveza	6.036.426	6.465.012
Agua procedente del suministro municipal	250.585	128.540
Aguas subterráneas	5.785.841	6.336.472

Agua y refrescos	1.293.013	1.206.384
Agua procedente del suministro municipal	1.364	3.812
Aguas subterráneas y de manantial	1.291.649	1.202.572
Malterías¹	558.424	517.439
Aguas superficiales (de canal)	399.431	385.829
Aguas subterráneas	157.632	130.513
Agua procedente del suministro municipal	1.361	1.097
Alfil Logistics	9.651	13.344
Agua procedente del suministro municipal	9.651	13.344
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)	4.499	4.413
Agua procedente del suministro municipal	4.499	4.413
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos propios)²	20.950	17.171
Agua procedente del suministro municipal	20.950	17.171
Lácteos (Cacaolat y Agama)	454.002	535.601
Aguas subterráneas	448.642	531.362
Agua procedente del suministro municipal	5.360	4.239

(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 23 % del total en 2023, y un 34 % del total en 2024.

Nota: El agua consumida en la sede social (c/ Rosselló, 515, 08025 Barcelona) fue de 3.938 m³ en 2023 y de 4.220 m³ en 2024.

En 2024, las fábricas de El Prat de Llobregat y de Estrella de Levante y maltería La Moravia han reciclado un total de 356.313 m³ de agua (en 2023, 331.610 m³), mientras que Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores) han reutilizado 947,42 m³.

2.4.2 Materias primas y materiales

(GRI 301) Damm cuenta con una estrategia basada en la innovación y la sostenibilidad para responder a las exigencias actuales del mercado y de las regulaciones. Para lograrlo, la compañía está trabajando en el desarrollo de envases más sostenibles y respetuosos con el medio ambiente, integrando el concepto de economía circular en todas las etapas de la producción. Esta iniciativa 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, Damm ha impulsado proyectos de optimización de materiales plásticos. En este sentido, los proyectos más destacados han sido: optimización de los envases de vidrio sin retorno, regularización del uso del r-PET en los envases de plástico para cumplir con la normativa, aumento del porcentaje de material reciclado en *films* retráctiles decorados y anónimos, así como la reducción de las micras del *film* estirable para agrupaciones logísticas de los formatos de aguas, lo cual ha comportado una reducción del residuo generado.

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 los certificados PEFC (Programa de Reconocimiento de Sistemas de Certificación Forestal) y FSC (Consejo de Gestión Forestal).

Las principales empresas proveedoras de vidrio para las botellas de marca emplean como mínimo un 70 % de vidrio reciclado procedente de otras botellas. Además, el film retráctil utilizado tanto en marcas de la compañía como en marcas de distribución tiene un 70 % de material reciclado.

Durante 2024, Grupo Rodilla ha continuado implementando medidas sostenibles, como el uso de materiales con certificación forestal sostenible (como los sellos FSC o PEFC), el fomento del uso de envases reutilizables (vaso de café rellenable, etc.), la reducción de gramaje del film de envasado de los rellenos, el cambio de las salseras y tapas de plástico (PET) por salseras y tapas de fibra en el 100 % de los locales, la reducción de la cantidad de envase a través de la disminución del formato de tarrinas de cartón para helados en Rodilla y Cafés, o 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. La reducción de cantidad de envase (material) a través de la reducción de gramaje del film del envasado de los rellenos Rodilla ha supuesto una reducción de 645 kg de plástico.

Grupo Cacaolat ha empezado a aplicar desde el mes de junio etiquetas envolventes en los envases de un litro, lo que ha supuesto una reducción de plástico de un 60 % aproximadamente; asimismo en el último trimestre ha empezado a incorporar un 30 % de r-PET en las preformas de 39,4 g blancas, lo que supera el porcentaje exigido por la Directiva 2019/904.

En 2024 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.
- Implementación del 30 % de las preformas de PET con los contenidos de r-PET compatibles con los requisitos del Real Decreto 1055/2022 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 sigue trabajando en la revisión, el diseño y el desarrollo de nuevos envases de PET sin retorno para reducir su impacto medioambiental y adaptarse a los nuevos cambios legislativos ya aplicados y a los que se prevé que se implanten en el futuro 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 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 2024 se ha consolidado la puesta en marcha del proyecto del tapón unido al envase, el tapón *tethered*, siguiendo la normativa de la Unión Europea, que obligaba, a partir del 3 de julio de 2024, a que todos los envases de plástico de menos de 3 litros dispusieran de este tipo de tapón.

Damm fue uno de los ganadores del IV Premio Cartonplast a la Sostenibilidad, un galardón que destaca el compromiso de nuestros clientes con la reducción de emisiones de CO₂, gracias al uso eficiente de nuestros intercaladores reutilizables y los nuevos proyectos de sostenibilidad.

Como parte del galardón, se llevará a cabo la plantación de 50 árboles en zonas de repoblación en España, en colaboración con Bosques Sostenibles, para reafirmar nuestro compromiso común con la regeneración del entorno natural.

(301-1)

Materiales y materias primas utilizados (t)		2024	2023
Cerveza y refrescos ¹	Materias primas para cerveza (malta, arroz, maíz, cebada en proceso y lúpulo)	222.168	213.444
	Materiales para cerveza y refrescos (vidrio, aluminio, acero, papel/cartón y plástico)	166.233	158.607
Agua	Materiales para envasado de agua (plásticos PE y PET, papel/cartón, aluminio y acero)	7.634	6.526
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)	Materias primas (carne e ingredientes)	1.654	1.630 ³
	Materiales (bandejas, celofán, film y fajines)	30	32
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos propios) ²	Materiales (papel, cartón, plástico, aluminio, madera, fibra y otros)	284	237
Lácteos (Cacaolat y Agama)	Materias primas (azúcar, cacao en polvo, leche cruda, leche en polvo y suero)	46.083	48.511
	Materiales para envasados lácteos (plásticos PE y PET, papel/cartón, vidrio y acero) ³	3.658	3.961 ⁴

(1) Los datos incluyen las fábricas de El Prat de Llobregat, El Puig, Santarém (Portugal) y Estrella de Levante Fábrica de Cervezas.

(2) 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) Por error en el EINF 2023 se reportó 19 como cifra correspondiente al consumo de materiales reciclados.

(4) Se corrige el valor publicado en 2023 (2.574) a causa de un error en la publicación del dato.

Nota: en la sede central de Grupo Rodilla se han consumido 0,887 toneladas de papel y cartón en 2023 y 0,341 en 2024. 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 2024 Damm ha continuado expandiendo su capacidad de autoconsumo de energía a través de diferentes iniciativas. Se ha ampliado la instalación fotovoltaica de Damm desde los 5.533 kWp a los 11.854 kWp tras la instalación de 5.604 placas fotovoltaicas en El Prat de Llobregat, 1.735 placas fotovoltaicas en Salem, 1.815 placas fotovoltaicas en Maltería La Moravia y 238 placas fotovoltaicas en Estrella de Levante, además de la puesta en marcha de 2.849 placas fotovoltaicas instaladas en Santarém (Portugal). De los 11.854 kWp, el 85,31 % está destinado exclusivamente al autoconsumo sin excedentes.

Las nuevas placas fotovoltaicas, sumadas al parque ya existente, permiten a la compañía duplicar su capacidad de producción de energía limpia hasta los 15 GWh de electricidad al año.

Damm podrá autoproducir con energía verde cerca del 9 % de la energía que consume. La nueva extensión responde además al propósito de la compañía de reducir su huella medioambiental. Así, pues, el total de placas fotovoltaicas de la compañía evita la emisión de 7.000 toneladas de CO₂ al año.

El resto de la energía eléctrica necesaria para la producción dentro de Damm es de origen renovable.

Fruto de estas medidas, Damm ha recibido el Premio Sustainability Action 2024 otorgado por Compromiso RSE, que otorga el reconocimiento a Damm por duplicar la extensión del parque fotovoltaico hasta alcanzar una superficie de 59.000 m².

La fábrica de El Prat de Llobregat ha generado mediante trigeneración 3.469 MWh de energía eléctrica y 266 MWh PCS de energía térmica en 2024. Además, gracias al aprovechamiento en calderas de biogás generado mediante la depuración de las aguas residuales del proceso cervecero, se han logrado producir 16.293 MWh PCS de energía térmica 100 % verde. A esto hay que sumarle los 7.467 MWh PCS ahorrados por la producción de vapor en la caldera de biogás perteneciente a la fábrica de El Puig.

En 2024, la energía térmica generada por la Compañía de Explotaciones Energéticas (CEE) ha sido de 73.462 MWh.

En Grupo Rodilla, en 2024 se ha instaurado el apagado selectivo de la caldera en horario de baja actividad. Esto ha podido llevarse a cabo gracias a las mejoras realizadas en 2023 en la instalación para reducir el efecto de las dilataciones (remodelación del sistema de tuberías e instalación de flujostato de entrada) y la programación del encendido en «dos llamas», que reduce el consumo de gas y la generación de residuos de combustión.

Acciones destacadas en 2024 en fomento de la eficiencia energética:

- Estrella de Levante ha logrado mejorar la capacidad de recuperación de energía térmica de la fábrica gracias a modificaciones en la producción.
- Inicio del proyecto para la instalación de una planta de enriquecimiento de biogás y producción de biometano en Estrella de Levante. La planta contará con un sistema de mejora mediante membranas que tratará el biogás generado en la EDAR de la factoría hasta un caudal máximo de 120 m³/h. La producción de biometano se inyectará en la red gasista para su consumo, lo

que convierte el biogás en una fuente de energía de origen renovable, alternativa a los combustibles de origen fósil.

- Instalación del nuevo sistema de aprovechamiento de biogás de la EDAR mediante microturbinas en Santarém (Portugal).
- Nuevo sistema de iluminación con leds en las naves A y B de la ZAL para reducir el consumo de energía y optimizar costes.
- La maltería de Estrella de Levante ha instalado un nuevo motor de tostación más eficiente que ha permitido disminuir el consumo eléctrico en las instalaciones.
- En la fábrica de Santarém (Portugal) se han instalado dos microturbinas de 65 kW de potencia cada una que permiten autoconsumir 780 MWh eléctricos al año y usar el vapor producido por los humos para mantener la temperatura de los digestores sin hacer uso del gas natural.
- En la fábrica de Salem se ha instalado una microturbina de biogás y se prevé su puesta en marcha en enero de 2025. Esta microturbina permitirá ahorrar 445 MWh eléctricos para autoconsumo y generar 787 MWh PCS en forma de energía térmica 100 % renovable.
- En la fábrica de El Puig se ha realizado la instalación de un nuevo globo en la depuradora que ha permitido maximizar el aprovechamiento de biogás. Además, se ha instalado una nueva torre de enfriamiento evaporativa que ha supuesto un ahorro eléctrico en el proceso.
- En la fábrica de Meres se ha instalado un intercambiador en el paster que ha permitido recuperar calor de los baños interiores y reutilizar más agua. Los ahorros directos en gas natural se estiman en más de 1.500 MWh PCS del consumo anual de la fábrica teniendo en cuenta la subida de producción con respecto a 2023.
- 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 eléctrica 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.
- En la fábrica de Agama se ha mejorado la instalación de las calderas de vapor. Se han cambiado los quemadores por unos más eficientes, se han instalado economizadores y se ha sustituido una caldera obsoleta por otra más eficiente. Esto ha permitido un ahorro anual directo de 279 MWh PCS en el consumo de la fábrica a pesar del aumento de producción con respecto al año anterior.

(302-1)

Consumo de energía (MWh)	2024	2023
Cerveza	430.196	422.211
Energía eléctrica	145.266	139.723
Energía térmica	284.929	269.951
Agua y refrescos	63.475	59.997
Energía eléctrica	32.894	31.441
Energía térmica	30.581	28.556
Malterías	85.960	77.941
Energía eléctrica	12.676	12.165

Energía térmica	73.284	65.777
Alfil Logistics	10.591	9.823
Energía eléctrica	6.123	6.362
Energía térmica	4.468	3.461
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (obradores)	910	874
Energía eléctrica	790	752
Energía térmica ¹	120	122
Grupo Rodilla y Hamburguesa Nostra (establecimientos propios)	5.743	5.148
Energía eléctrica ²	5.533 ³	4.962
Energía térmica ⁴	210	186
Lácteos (Cacaolat y Agama)	32.934	33.591
Energía eléctrica	12.267	13.057
Energía térmica	20.667	20.534

(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 78 % del total en 2024, y el 74 % en 2023.

(3) Se realiza una estimación del mes de diciembre por falta de datos.

(4) 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 1.448 MWh en 2024 y a 1.471 MWh en 2023.

(2-28) Damm forma parte de la iniciativa [Grup de Gestors Energètics \(GGE\)](#), grupo de referencia de los profesionales de la energía que tiene como objetivo promover la reducción de la intensidad energética para favorecer la sostenibilidad y la competitividad económica.

2.5 Protección de la biodiversidad

Damm, consciente de la necesidad de ampliar sus ámbitos de actuación 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 fue reconocido en los Premios Agenda 2030 del Ajuntament de Barcelona.

(304-1) La fábrica de El Prat de Llobregat (Barcelona) se encuentra dentro del ámbito de protección de la gaviota de Audouin (*Larus audouinii*), especie declarada en peligro de extinción en Cataluña, y del chorlitejo patinegro (*Charadrius alexandrinus*), una especie protegida de la fauna salvaje autóctona. 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.

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 2024 se liberó a la tortuga Free apadrinada por Damm con motivo del Día Mundial de los Océanos y a la tortuga Estrella Damm con motivo del Día Mundial de las Playas.

Durante 2024, Estrella Damm ha participado en las siguientes actuaciones:

- Limpieza de la playa de El Prat de Llobregat. En el marco de la celebración del Día Internacional de las Playas, alrededor de 350 personas voluntarias, entre las que había colaboradores y colaboradoras de Damm, han llevado a cabo una limpieza multitudinaria de la playa de El Prat de Llobregat (Barcelona). Esta iniciativa, ha sido impulsada por tercer año por Estrella Damm y la Fundación CRAM con el objetivo de concienciar a la población sobre la emergencia ecológica a la que está expuesto el Mediterráneo. La jornada tuvo tres partes principales: liberación de la tortuga Estrella Damm, apadrinada por Damm, la limpieza de micro plásticos por equipos de la playa y finalizó con un concierto en las instalaciones del CRAM.
- Restauración de un bosque de algas en el Parc Natural del Cap de Creus en colaboración con el Centro de Estudios Avanzados de Blanes (CEAB-CSIC). Estrella Damm ha seguido colaborando en la restauración de un bosque de algas en el Parc Natural del Cap de Creus, en concreto en la zona de Port Lligat (Cataluña). El proyecto reintroduce algas pardas o del género *Cystoseira*, concretamente la especie *Gongolaria barbata*, en su hábitat natural tras cuatro décadas extinta. Buscando así 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:

- **Ferreter:** Durante el 2024 el proyecto ha seguido su curso, llevándose a cabo el seguimiento de los ejemplares liberados en el 2021.
- **Recuperación del fartet.** Durante el 2024 se ha dado continuidad al proyecto. En el mes de junio, Damm, Fundación Barcelona Zoo y el Consorci del Delta del Llobregat liberaron ejemplares de fartets en el delta del Llobregat, con ayuda de voluntarios 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.
- **Nutria:** Damm ha participado en el proyecto de caracterización de las nutrias con costumbres litorales en el Alt Empordà que están llevando a cabo el Departamento de Acción Climática, Alimentación y Agenda Rural de la Generalitat de Cataluña y la Fundación Barcelona Zoo. En el marco de este proyecto, se han podido captar imágenes de un ejemplar de nutria saliendo del mar, lo que no se había conseguido hasta ahora en todo el Mediterráneo.
- **Cangrejo de río.** Fuente Liviana ha seguido colaborando con la Consejería de Desarrollo Sostenible de Castilla-La Mancha, en el proyecto para repoblar la cuenca del río de esta especie autóctona de cangrejo de río que estaba prácticamente extinguida desde hace medio siglo.
- **Halcón peregrino:** En colaboración con la Crew Foundation se ha llevado a cabo la introducción de ejemplares de esta especie en las instalaciones de la Maltería La Moravia, con el objetivo de hacer frente a la sobrepoblación de palomas en sus instalaciones.
- **Naturalización de la Antigua Fábrica Estrella Damm.** Durante el 2024 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 de nuestro alrededor y poder disfrutar de entornos más saludables.

La contribución a la preservación y el cuidado del medioambiente, con especial interés en el Mar Menor, es el principal foco de actuación de la Fundación Estrella de Levante. En 2024 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.
- Continuación del proyecto de recuperación de las Salinas de Marchamalo con ANSE, logrando 1.000 toneladas de sal tras año y medio de restauración. En 2024, se iniciaron visitas guiadas y actividades como Salinero por un día.
- Proyecto de protección de fuentes y puntos de agua en la finca Hoya Lóbrega (Moratalla) y manejo forestal, en colaboración con ANSE, para garantizar servicios ecosistémicos como agua potable de calidad y fijación de carbono.
- 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 para la mejora del hábitat de la cerceta pardilla (*Marmaronetta angustirostris*), permitiendo en 2024 la liberación de nuevos ejemplares de Cerceta pardilla procedentes del centro de cría de la Generalitat Valenciana en la Albufera de Valencia.
- 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 junto a la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT), que reduce nitratos en el subsuelo del Mar Menor, con resultados óptimos hasta ahora.
- Colaboración con la asociación Thader Lutra para la mejora de las condiciones de vida de las nutrias en el río Segura.
- Acuerdos con Columbares para itinerarios medioambientales, restauración de ambientes riparios del río Segura y acequias de la Huerta de Murcia, restauración forestal en Los Pelaos y divulgación sobre el ecosistema del río Segura junto al Museo de la Huerta de Alcantarilla.
- Limpieza de fondos marinos en la laguna salada con la Cofradía de Pescadores, ANSE, Hippocampus y WWF, recolectando más de 50 toneladas de residuos en dos años, en colaboración con administraciones locales, autonómicas y estatales.
- Presentación del proyecto RemediOS2 a la convocatoria Pleamar de la Fundación Biodiversidad para continuar con el proyecto de restauración de las poblaciones de ostra plana para contribuir a la recuperación del Mar Menor.
- Colaboración para la construcción y puesta en marcha de un filtro verde de aguas residuales de la Finca Casa Mauro para el riego de la finca de la Asociación Apcom, que comprende diferentes frutales, así como el lúpulo que cultiva Estrella de Levante.
- Chafalatas: Se sigue con la acción de la instalación de compartimentos en diferentes zonas de la costa para poder reciclar las diferentes latas de cerveza y refrescos a lo largo de toda la costa de la Región de Murcia.

3 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Las personas que forman parte de Damm representan uno de los pilares fundamentales del desarrollo y el crecimiento de la compañía. Por ello, la organización fomenta la inclusión, promueve la igualdad y la diversidad, y apuesta por el desarrollo de iniciativas que potencien el bienestar laboral y el crecimiento profesional de todos sus colaboradores y colaboradoras.

Damm continúa desarrollando su proyecto de transformación digital y cultural para seguir mejorando la productividad y ayudar a implantar una nueva forma de hacer en el ámbito sociolaboral y empresarial basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso. En el marco de este proceso de transformación, ya en 2018 la compañía redefinió sus valores corporativos, que ahora forman el concepto #LIVE (*Loyalty, Innovation, Customer Value y Energy*) y que sirven de guía en la toma de decisiones, acciones y proyectos dentro de la organización.

Estas son algunas de las políticas corporativas que se aplican en el ámbito de la gestión de personas:

- Código de Conducta, Procedimiento de utilización del canal de denuncia y Política de *compliance* penal en SA Damm y 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, COCEDA Portugal, Alfil Logistics, Cervezas Victoria, Corporación Económica Delta, Distribución Directa Integral, Estrella de Levante, Fuente Liviana, Maltería La Moravia, Setpoint Events, Aguas de San Martín de Veri, 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, El Puig, Salem y Meres), Damm Atlántica, Envasadora Mallorquina de Begudes, Estrella de Levante, Fuente Liviana, Maltería La Moravia, Plataforma Continental y SA Damm.
- Política de gestión integrada para todas las sociedades del grupo.
- Política de protección de datos.
- Política de trabajo a distancia.

Nota: Los datos incluyen la plantilla total del grupo SA Damm y las sociedades dependientes: Agama Manacor 249; Aguas San Martín de Veri, SL; Alfil Logistics, SA; Artesanía de la Alimentación, SL; Australia Damm; Bebidas Ugalde, SL; BecDamm, SL; Bizkaiko Edari Komertzialak, SL; Cafès Garriga 1850, SL; Cerbeleva, SL; Cervecera del Turia, SL; Cervezas Victoria 1928, SL; Coceda Portugal, SA; Coceda, SL; Comercial Mallorquina de Begudes, SLU; Corporación Económica Delta, SA; Damm 1876 LTD; Damm Atlántica, SL; Damm Brewery Sweden AB; Damm Canarias, SL; Damm Global Barcelona, SLU; Damm Restauración, SL; Damm Taiwan/Taipei; DDI Nexia, SL; DDI Provea, SL; Dismenorca, SL; Distrialmo, SL; Distribución Directa Integral, SL; Distribucions de Begudes de Marina Alta, SL; Distribuidora de Begudes Movi, SL; DistriDamm, SL; El Obrador de HN, SL; Envasadora Mallorquina de Begudes, SL; Estrella Damm Chile SpA; Estrella Damm Guinea Ecuatorial, SL; Estrella Damm Services Canada, Inc; Estrella Damm Trading Co, Ltd; Estrella Damm US Corporation; Estrella de Levante, SA; Gasteiz Banaketa Integrada, SL; Gestión Fuente Liviana, SL; Grupo Cacaolat, SL; Intercervecera, SL; Maltería La Moravia, SL; Minerva Global Services, SL; Nabrisa Distribuciones, SL; Nennisiwok, SL; Nostra Restauración, SLU; Pallex Iberia, SL; Plataforma Continental, SL; Pumba Logística, SL; Rodilla Sánchez, SL; Rodilla Sánchez, US, LLC; Rumbosport, SL; SA Damm; Sadiga; Setpoint Events, SA.

3.1 Empleo

3.1.1 Ocupación

(2-7)

Número total de colaboradores/as según país (a 31 de diciembre)	2024 ¹	2023
España	4.881	5.243
Portugal	234	235
Andorra	20	0
Estados Unidos	29	25
China	105	95
Chile	1	1
Reino Unido	143	127
Australia	3	3
Canadá	3	3
Suecia	1	1
Guinea Ecuatorial	1	1
Taiwán	2	1
Total (plantilla en el alcance de este informe)	5.423	5.735²

(1) La reducción de la plantilla en 2024 se debe a la transformación de Grupo Cacaolat en una *joint venture* después del acuerdo con Idilia Foods; por esa razón, no se computa su personal desde finales de noviembre.

(2) Los datos publicados en la tabla del EINF 2023 no incluían la totalidad de las sociedades de SA Damm y sociedades dependientes, especificándose mediante una nota al pie de tabla este total. En 2024 se ha mejorado la obtención de información para cubrir la totalidad de colaboradoras y colaboradores, de modo que en la tabla superior se ha actualizado el dato del 2023 para que sea comparable con 2024. En 2023, la plantilla de SA Damm y sociedades dependientes ascendió a 5.735 y la plantilla dentro del alcance del informe a 5.625. En las tablas que se presentan a continuación, se han mantenido los datos publicados en el EINF 2023 al no disponer de datos con los distintos desgloses.

(405-1)

Número total de colaboradores/as según género (a 31 de diciembre)	2024	2023
Hombres	3.591	3.808
Mujeres	1.832	1.817
Total	5.423	5.625

Número total de colaboradores/as según grupo de edad (a 31 de diciembre)	2024	2023
< 25 años	538	622
26-35 años	1.105	1.129
36-45 años	1.454	1.626
46-55 años	1.628	1.535
56-65 años o más	698	713
Total	5.423	5.625

Número total de colaboradores/as según clasificación profesional (a 31 de diciembre)	2024	2023
Alta dirección	10	11
Dirección	55	60
Cargos intermedios y personal técnico	1.563	1704
Personal administrativo y comercial	1.203	1027
Personal de soporte	2.592	2823
Total	5.423	5.625

Número total y distribución de modalidades de contrato (a 31 de diciembre)		2024	2023
Contratación	Indefinido	5.271	5.315
	Temporal	152	310
	Total	5.423	5.625
Jornada	Completa	4.422	4.720
	Parcial	1.001	905
	Total	5.423	5.625

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género y grupo de edad	2024	2023
Indefinido	5.344	5.034
Hombres	3.704	3.514
< 25 años	178	142
26-35 años	625	579
36-45 años	1.028	1.199
46-55 años	1.216	1.102
56-65 años o más	657	592
Mujeres	1.639	1.520
< 25 años	211	151
26-35 años	402	384
36-45 años	426	450
46-55 años	459	412
56-65 años o más	141	124
Temporal	240	458
Hombres	162	376
< 25 años	46	115
26-35 años	57	99
36-45 años	34	70

46-55 años	19	61
56-65 años o más	6	31
Mujeres	78	82
< 25 años	24	31
26-35 años	31	33
36-45 años	14	9
46-55 años	7	5
56-65 años o más	2	4
Total	5.582	5.492

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según clasificación profesional	2024	2023
Indefinida	5.342	5.034
Alta dirección	10	11
Dirección	61	62
Cargos intermedios y personal técnico	1.558	1.632
Personal administrativo y comercial	1.227	1.021
Personal de soporte	2.486	2.308
Temporal	240	458
Alta dirección	0	0
Dirección	0	0
Cargos intermedios y personal técnico	33	60
Personal administrativo y comercial	22	36
Personal de soporte	185	362
Total	5.582	5.492

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género y grupo de edad	2024	2023
Tiempo completo	3.866	4.904
Hombres	3.618	3.726
< 25 años	134	186
26-35 años	623	625
36-45 años	1.021	1.144
46-55 años	1.204	1.157
56-65 años o más	636	614
Mujeres	1.716	1.177
< 25 años	1.198	57
26-35 años	49	294
36-45 años	293	343
46-55 años	326	370
56-65 años o más	404	113

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según género y grupo de edad	2024	2023
--	------	------

Tiempo parcial	766	588
Hombres	248	163
< 25 años	90	71
26-35 años	59	53
36-45 años	40	25
46-55 años	32	5
56-65 años o más	27	9
Mujeres	518	425
< 25 años	186	125
26-35 años	139	123
36-45 años	114	116
46-55 años	63	47
56-65 años o más	16	14
Tiempo completo	4.816	4.904
Hombres	3.618	3.726
< 25 años	134	186
26-35 años	623	625
36-45 años	1021	1144
46-55 años	1204	1157
56-65 años o más	636	614
Mujeres	1.198	1.177
< 25 años	49	57
26-35 años	293	294
36-45 años	326	343
46-55 años	404	370
56-65 años o más	126	113
Total	5.582	5.492

Promedio anual de contratos a tiempo completo y parcial según clasificación profesional	2024	2023
Tiempo completo	4.816	4.904
Alta dirección	10	11
Dirección	60	61
Cargos intermedios y personal técnico	1.485	1.609
Personal administrativo y comercial	1.204	1.017
Personal de soporte	2.057	2.205
Tiempo parcial	766	588
Alta dirección	0	0
Dirección	1	1
Cargos intermedios y personal técnico	106	82
Personal administrativo y comercial	45	40
Personal de soporte	614	465
Total	5.582	5.492

(401-1)

Número de despidos según género y grupo de edad (acumulado anual)	2024	2023
Hombres	246	150
< 25 años	32	16
26-35 años	43	35
36-45 años	53	28
46-55 años	55	33
56-65 años o más	63	38
Mujeres	81	73
< 25 años	13	20
26-35 años	21	22
36-45 años	24	16
46-55 años	15	11
56-65 años o más	8	4
Total	327	223

Número de despidos según clasificación profesional (acumulado anual)	2024	2023
Alta dirección	0	0
Dirección	4	5
Cargos intermedios y personal técnico	80	38
Personal administrativo y comercial	70	48
Personal de soporte	173	132
Total	327	223

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 2024), la brecha salarial se mantiene en línea con el año anterior, aunque se sitúa por debajo de los valores promedios existentes en el territorio nacional.

Tras el estudio retributivo realizado, se ha detectado una brecha por género de 4,1 puntos porcentuales para el año 2024.^[1] Es importante señalar que este fenómeno es enteramente atribuible a las relaciones laborales antiguas, como evidencia el hecho de que, para las personas contratadas durante los últimos 10 años, la brecha laboral disminuye en un 24 %, con lo que queda reducida a 3,1 puntos. Este dato es especialmente trascendente si tenemos en cuenta que el 49 % 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 105,8 % de posicionamiento. La media entre todos los hombres es del 109,9 % de posicionamiento. Por este motivo se ha considerado que la diferencia o brecha es de un 4,1 %.

Remuneración media según grupo de edad (en euros)	2024	2023
< 25 años	17.352	17.516
26-35 años	23.527	23.749
36-45 años	29.634	30.315
46-55 años	33.250	32.728
> 55 años	35.701	36.122

Remuneración media según clasificación profesional (en euros)	2024*	2023**
Dirección	96.018	101.355
Personal técnico y mandos intermedios	38.680	37.655
Personal administrativo y comercial	27.605	28.128
Operarios	22.212	22.489

* 2024: Plantilla total con datos salariales: 5.423 – 10 (alta dirección) = 5.413 | * Conversión de dólar a euro a fecha 31/12/2024 según el BCE: 1,0389, aplicada a los salarios de Rodilla USA | * Conversión de libra a euro a fecha 31/12/2024 según el BCE: 0,82918, aplicada a los salarios de Damm 1876 LTD | * Conversión de dólar canadiense a euro a fecha 31/12/2024 según el BCE: 1,4948, aplicada a los salarios de Estrella Damm Services Canada, Inc. | * Conversión de yuan a euro a fecha 31/12/2024 según el BCE: 7,5833, aplicada a los salarios de Estrella Damm Trading Co, Ltd | * Conversión de corona sueca a euro a fecha 31/12/2024 según el BCE: 11,459, aplicada a los salarios de Estrella Damm Brewery Sweden AB | * Conversión de dólar australiano a euro a fecha 31/12/2024 según el BCE: 1,6772, aplicada a los salarios de Estrella Damm Australia.

** 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, aplicada a los salarios de Rodilla USA | * Conversión de libra a euro a fecha 29/12/2023 según el BCE: 0,86905, aplicada a los salarios de Damm UK.

Remuneración media de consejeros/as y alta dirección según género ¹ (en miles de euros)	2024	2023
Consejeros/as ^{1, 2}	2.023	1.548
Alta dirección ^{1, 2}	450	379

(1) Cifras en miles de euros. Incluyen la retribución fija, la variable, dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro y otras percepciones. Remuneración total dividida entre el número de consejeros/as que ha habido durante cada ejercicio.

(2) Debido a la composición actual del Consejo de Administración/Alta dirección (1 mujer), no se desglosa la información según género para salvaguardar su privacidad.

Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo interprofesional ¹	2024*	2023**
Retribución frente al salario mínimo interprofesional	Hombres	1,42
	Mujeres	1,42

* El salario mínimo interprofesional tenido en cuenta para realizar el cálculo ha sido de 16.576 euros para el año 2024, respecto al salario más bajo de entrada a la compañía durante 2024 con un contrato indefinido.

** El salario mínimo interprofesional tenido en cuenta para realizar el cálculo ha sido de 15.000 euros para el año 2023, respecto al salario más bajo de entrada a la compañía durante 2023 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 BÉnefit), descuentos promocionales en la compra y adquisición de servicios y productos, y promociones vinculadas a algunas colaboraciones de la compañía con otras organizaciones.

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 ventajas fiscales y/o económicas.

En cuanto al fomento de hábitos saludables, Damm pone a disposición de la plantilla el acceso a Wellhub, 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.

SA Damm ha incorporado a una persona con capacidades diferentes durante 2024 y ha realizado un convenio de prácticas con una persona con capacidades diferentes. Además, 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. Este año, se ha abierto un total de 62 vacantes a través de estas entidades, potenciando así la contratación de perfiles con capacidades diferentes.

Las fábricas de El Puig, Salem y Meres han continuado contratando diversos servicios al centro especial de empleo Grupo Sifu, cuya misión es la integración de las personas con diversidad funcional en el mercado laboral. Se ha integrado a profesionales de este grupo en diversas funciones externalizadas como parte del proceso logístico de carga, recepción y jardinería; asimismo también colaboran con la Fundación Eurofirms para la afloración de personas con capacidades diferentes dentro de la plantilla de la empresa, además de con SIVAL, centro especial de empleo. Por otro lado, las fábricas de El Puig y Salem colaboran con la Fundación Incorpora del Grupo ONCE y, como novedad en 2024, con la Fundación ADECCO para dar difusión a diferentes ofertas de empleo.

Por su parte, Estrella de Levante continúa trabajando con el centro especial de empleo Feycsa, integrado por personas con 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.

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, y ha incorporado a profesionales de estas entidades en diversas operaciones, con una colaboración de más de 100 personas en 2024.

DDI ha iniciado una relación comercial con Grupo Lamont para la realización de las cestas de Navidad del personal de los diferentes centros logísticos y las cestas incluidas en su cartera.

En 2024, Grupo Rodilla ha colaborado con Cruz Roja para la incorporación de personas en situación de exclusión social en las tiendas de Valencia, Málaga y Madrid. Este año, se han firmado convenios con entidades como Escuela de los Oficios, Fundación Alter y Bocatás para fomentar la contratación de personas en riesgo de exclusión social. Además, colabora con la Fundación A LA PAR, integrando a personas en prácticas en departamentos como RR. HH. y contabilidad, y se mantiene un convenio con esta entidad como centro especial de empleo para la compra de productos elaborados por personas con discapacidad que se venden en las tiendas.

Rumbo Sport emplea a un colaborador con capacidades diferentes de tipo intelectual para atender la carpa de Estrella Damm durante los torneos. En 2024 ha continuado su colaboración con la Fundación Inclusión y Apoyo Aprocor para respaldar la inclusión laboral de personas formadas en hostelería y con capacidades diferentes de tipo intelectual.

Colaboradores/as con capacidades diferentes (a 31 de diciembre)	2024	2023
Personal propio (contratación directa)	55	67

Nota: Colaboradores y colaboradoras con capacidades diferentes de todas las sociedades incluidas en este informe.

Facturación de centros especiales de empleo y puestos de trabajo indirectos	2024	2023
FEMAREC	185.804,90 €	158.219,29 €
Creación indirecta de puestos de trabajo	8,6	7,32
Fundación CARES	527.862,84 €	532.640,70 €
Creación indirecta de puestos de trabajo	24,44	24,65

3.2 Organización del trabajo

3.2.1 Organización del tiempo de trabajo

En relación con el tiempo de trabajo, con carácter general, existe una política de flexibilidad horaria de entrada y salida de los centros de trabajo. No obstante, en las plantas productivas en las que la flexibilidad no resulta factible se sigue una política que permite a los colaboradores y colaboradoras con sujeción a turnos intercambiarlos con sus compañeros o compañeras de cara a poder conciliar la vida personal, familiar y laboral.

En SA Damm, hay establecida la posibilidad de hacer una adaptación de la jornada, ampliando la flexibilidad de entrada y salida al centro de trabajo, implantada de forma genérica, para las personas trabajadoras que se encuentran entre los siguientes colectivos:

- Padres o madres que tengan la condición de familia monoparental con hijos o hijas menores de 18 años.
- Padres y madres con hijos o hijas menores de 12 años con necesidades educativas especiales.
- Padres y madres con hijos o hijas con capacidades diferentes.

Asimismo, 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 Damm 1876, las personas trabajadoras vinculadas al proceso productivo tienen la opción de ajustar su horario a la finalización de la rotación en el turno de tarde, a cambio de disponer de horas de descanso para mejorar la conciliación de la vida personal y profesional.

En Estrella de Levante 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.

Como novedad en 2024, Grupo Rodilla está implantando el sistema de gestión Mapal para mejorar la eficiencia en la planificación de turnos y la gestión de personal en las tiendas y restaurantes del Grupo. Este sistema incrementa la productividad de los centros de trabajo, asegurando la presencia de los equipos en los momentos de punta de venta y reduciendo las horas en los momentos de menos venta, con lo que optimiza los recursos y los procesos. Se está realizando una prueba piloto en un total de 8 centros de trabajo tanto de la marca Rodilla como de Hamburguesa Nostra.

3.2.2 Absentismo³

(403-2) El número total de horas de absentismo de Damm es de 849.581 horas en 2024 y 675.649,00 horas en el ejercicio 2023⁴.

Las horas de absentismo incluyen los accidentes de trabajo, los accidentes de trabajo in itinere, las IT por enfermedad y IT prolongadas. Se excluyen las bajas por maternidad o paternidad.

³ Medida de los días reales que pierde un colaborador o colaboradora ausente (ausente del trabajo por incapacidad de cualquier tipo, no solo como resultado de un accidente o enfermedad laboral; se excluyen las ausencias permitidas, como las vacaciones, los permisos de estudio, los permisos de maternidad o paternidad y los días de libre disposición), expresada como porcentaje sobre el total de días laborables programados para los colaboradores y colaboradoras durante el mismo período.

⁴ Incluye los datos de todas las sociedades del alcance de este informe.

El incremento del absentismo en 2024 puede explicarse a partir de tres ejes fundamentales: el incremento de las bajas médicas por enfermedad común, el impacto de las nuevas disposiciones legales en materia de permisos retribuidos y el ligero aumento de los accidentes laborales. A continuación, se detalla cada uno de estos factores:

- Aumento de bajas médicas por enfermedad común: Se ha observado un aumento importante en las bajas médicas por enfermedad común, en consonancia con los índices de absentismo a nivel general y sectorial en el Estado. No obstante, es importante señalar que Damm se encuentra por debajo de la media estatal en este indicador, lo que refleja un menor impacto relativo en comparación con el contexto general.
- Nuevas disposiciones legales en materia de permisos retribuidos: La entrada en vigor, en el segundo semestre de 2023, de nuevas disposiciones legales ha impactado significativamente en el absentismo registrado en 2024. Entre las medidas que han influido en este incremento se incluyen:
 - La introducción de nuevos permisos retribuidos, como el permiso parental y la ampliación de licencias retribuidas como los días por enfermedad grave y hospitalización de familiares pasando de 2 a 5 días de permiso retribuido.
 - El refuerzo de las medidas de conciliación, que permiten a las personas trabajadoras adaptar su jornada en función de necesidades familiares.
 - La equiparación de derechos para las parejas de hecho o convivientes, otorgándoles los mismos permisos que los matrimonios en situaciones de necesidad familiar.
- Incremento en el número de accidentes laborales. Si bien se ha registrado un ligero aumento en el número de accidentes laborales, es importante destacar que no ha habido un incremento en la gravedad de estos incidentes ni en la duración media de las bajas médicas asociadas. Esto sugiere que el alza en el absentismo derivado de accidentes no se debe a un deterioro de las condiciones de seguridad en el trabajo, sino a un aumento puntual en la frecuencia de los mismos. No obstante, se mantiene un control riguroso para minimizar estos eventos y garantizar el bienestar de los colaboradores y colaboradoras.

En conclusión, el aumento del absentismo responde a una combinación de factores estructurales y coyunturales, desde el incremento de bajas médicas por enfermedad común hasta el impacto de los nuevos derechos laborales.

3.2.3 Conciliación

Damm sigue trabajando para ofrecer un entorno laboral que facilite el desarrollo integral de las personas, y para ello impulsa medidas de conciliación que permitan alcanzar un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de sus colaboradores y colaboradoras.

En 2018, la Fundación Másfamilia otorgó a SA Damm la certificación de Empresa Familiarmente Responsable (efr). En junio de 2024, se entregó de nuevo este distintivo, que cuenta con el apoyo del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 y reconoce la apuesta de la compañía por la conciliación laboral y personal del equipo. El compromiso con el impulso de una cultura corporativa que promueva la conciliación, la igualdad, la diversidad y la no discriminación ha permitido subir de categoría y alcanzar el nivel de empresa comprometida C+.

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

Estrella de Levante, SA, consiguió su propia certificación de Empresa Familiarmente Responsable por primera vez en 2021 y la renovó con un nivel B en diciembre de 2023. Asimismo, Estrella de Levante se mantiene como única empresa del sector agroalimentario de la Región de Murcia que dispone de esta certificación.

La fábrica de El Prat de Llobregat ha seguido fomentando la conciliación, con la implantación de medidas y políticas activas que favorecen cambios de puestos de trabajo y/o adaptaciones de jornadas con el fin de que los padres y las madres de la organización puedan atender las necesidades de sus hijos e hijas menores. Asimismo, se han ajustado los turnos de trabajo para que ambos progenitores no coincidan en turnos y puedan atender a sus hijos e hijas mientras el otro progenitor esté trabajando.

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	2024	2023 ¹
Número de personas que se han acogido a permisos parentales	243	205
Hombres	161	145
Mujeres	82	60
Número de personas que han vuelto a ocupar su puesto de trabajo tras el permiso	239	188
Hombres	160	140
Mujeres	79	48
Número de personas que, tras ocupar su puesto de trabajo, siguen en la entidad después de 12 meses	230	185
Hombres	152	135
Mujeres	78	50
Tasa de retención	98 %	98 %
Hombres	99 %	96 %
Mujeres	96 %	100 %

(1) Se han corregido las cifras de la tasa de retención de 2023, al detectar un error de cálculo en las cifras reportadas.

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 en 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 certificarlos conforme a la norma indicada.

Damm expone públicamente su compromiso de garantizar la seguridad y la salud de las personas involucradas en sus procesos productivos certificando, de manera totalmente voluntaria, el desempeño en materia de prevención de riesgos laborales conforme a la norma internacional ISO 45001, estándar de la organización internacional sobre gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

Desde 2018, año en que se publicaron la norma y los requisitos del sistema de gestión, se han ido adaptando al modelo y certificando las diferentes sociedades. En el año 2024, se han completado cuatro auditorías integrales para la certificación de las sociedades SA Damm, Maltería La Moravia, Aguas de San Martín de Veri y Gestión Fuente Liviana. Estas cuatro sociedades que han obtenido la certificación se suman a las empresas ya certificadas COCEDA (centros de El Prat, El Puig y Salem), Estrella de Levante, la sociedad Alfil Logistics y las empresas integradas en que también se ha auditado el ciclo de seguimiento anual. La certificación es una manifestación pública de los principios preventivos que rigen en la empresa, y la constatación de un desempeño expresado por su política preventiva. Toda la organización despliega competencias y procesos para garantizar una protección integral de todos los colaboradores y colaboradoras en materia de seguridad y salud laboral. Con estas referencias y objetivos, cada sociedad edita y actualiza anualmente su plan de prevención, donde expresa los compromisos y los objetivos específicos, una vez determinado el sistema de gestión, los recursos y los responsables en las competencias de seguridad y salud laboral. El alcance preventivo integral para la seguridad y la protección física, psicológica y social de todos los colaboradores parte de una identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, proceso que se ejecuta de forma continuada y permanente por parte del respectivo servicio de prevención con que cuenta cada una de las empresas.

En 2024 los servicios de prevención propios de Damm y de Compañía Cervecera Damm, ahora COCEDA, se han transformado en un mismo servicio de prevención mancomunado, conforme a lo establecido en el RD 39/97, con lo que han facilitado la cobertura para los tres centros fabriles de la sociedad Font Salem que han sido integrados en la sociedad COCEDA, en el marco de un proceso de integración societaria de las unidades productivas.

Durante este año las mejoras y los proyectos de carácter preventivo que se han trabajado en todas las fábricas incidían en la mejora de las condiciones ambientales de los lugares de trabajo; no en vano la normativa laboral ha regulado nuevas medidas preventivas para las condiciones climáticas adversas. Esto se ha traducido en protocolos laborales y nuevas instalaciones que se han realizado en 2024 en las diferentes fábricas, por ejemplo:

En la fábrica de COCEDA de Salem se han incrementado los recursos de climatización, a los que se han añadido tres enfriadores evaporativos y otras dos unidades en la zona de carga de contenedores. Paralelamente y para mejorar el sistema de extracción general y los niveles de CO₂ que se acumulaban en ciertos procesos se han incorporado cuatro extractores en la cubierta de fábrica para la renovación de aire.

En la fábrica de COCEDA de El Puig se ha completado el aislamiento con sistemas de calor fugado textil que aísla los focos generadores de calor y minimiza las pérdidas de eficiencia, y también se han

instalado diversos sistemas de aspiración forzada para evitar que la ventilación del calor de las máquinas incida sobre las personas o en sus zonas de trabajo.

En COCEDA El Prat, se ha realizado un programa de medidas técnicas y organizativas en condiciones y jornadas de calor intenso (alertas de la AEMET), que ha significado el primer protocolo preventivo para asegurar la protección de las personas en su trabajo en condiciones extremas. Con el protocolo se establecen medidas de tipo organizativo y otras de carácter totalmente preventivo como la monitorización del personal sensible, controlando unas constantes vitales para asegurar el equilibrio del organismo, o la dotación de nuevas prendas de vestir (chalecos refrigerantes) para las tareas críticas y los trabajos en exterior, las cuales han comportado una mejora sustancial, al igual que la redistribución horaria de ciertos procesos que resultan exotérmicos o las descargas de cisternas, por poner algunos ejemplos de operativas que se han reordenado para atenderse mejor. En cuanto a instalaciones, también en COCEDA El Prat se ha ampliado la instalación de aportación de aire con una unidad de tratamiento del aire que va reduciendo la temperatura de ventilación que se impulsa en las naves de envasado de latas. Para todas las fábricas la renovación del parque de carretillas elevadoras se hace incorporando los sistemas de climatización, especialmente para las unidades destinadas al trabajo de cargas en zonas exteriores.

La fábrica de Bedford (Reino Unido) ha iniciado la ampliación productiva y ha continuado la obra civil para posibilitar la instalación de una nueva línea de latas. Con ello, los esfuerzos se han centrado en la acogida, el seguimiento de industriales y la coordinación de actividad en concurrencia conforme establece la ley y principalmente para evitar accidentes.

En la fábrica de Estrella de Levante se ha instalado un sistema de climatización adiabática con distribución en los puntos de trabajo en toda el área de envasado, lo cual ha favorecido la regulación de la temperatura y la humedad, y ha garantizado un ambiente de trabajo más confortable.

En Fuente Liviana se ha llevado a cabo una evaluación específica de temperatura y humedad de la sala de vidrio y un estudio de ruido de toda la instalación, y de dichos estudios se ha derivado un documento de planificación preventiva; además, también se ha llevado a cabo la actualización del Plan de Emergencias.

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.

Alfil Logistics y Pall-Ex Iberia, como operadoras logísticas con contratación de servicios para clientes, ejercen un apoyo y tutelan a sus proveedores, exigiendo la máxima atención por parte de estos en las medidas de seguridad para que la coordinación de actividades empresariales sea óptima, justificada y bidireccional hacia clientes y proveedores.

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 seguridad y salud, ergonomía, psicología e higiene industrial. También se han organizado las IV Olimpiadas del Grupo Rodilla, que han fomentado diferentes deportes para todos los colaboradores y colaboradoras en la organización, y asimismo se ha realizado

una yincana con equipos combinados entre personas de tiendas y restaurantes y personas de estructura para fomentar la integración y el trabajo en equipo.

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

(403-2) En Damm el análisis de riesgos se realiza sistemáticamente a cada *input* significativo: observaciones o propuestas de mejora derivadas del análisis comparado del proceso, cambios significativos por mejoras técnicas, cambios de productos o equipos, auditorías o bien análisis de los incidentes habidos con el personal. Esto hace que la totalidad de las instalaciones y las operaciones se evalúen anualmente.

Los órganos de representación laboral de los colaboradores y colaboradoras participan por medio de los respectivos delegados y delegadas de prevención, y toda la gestión y sus resultados se planifican y exponen en los respectivos comités de seguridad y salud de cada fábrica. Las visitas planificadas se van extendiendo a todas las empresas como un mecanismo más de verificación y control operativo para la integración de dinámicas y de cultura preventiva entre la organización.

La información de resultados de gestión es pública y se anuncia en pantallas digitales. El resto de la información preventiva (información y notificación de peligros, *benchmarking* de otras fábricas, etc.) se explica al personal a través de sus mandos directos en reuniones específicas, que se programan semanalmente con carácter interdepartamental.

La gestión a partir de los incidentes facilita unos beneficios para el colectivo al anticipar las soluciones y, en consecuencia, minimizar la accidentabilidad. La participación directa de las líneas de mando en el análisis preliminar de las causas de todo incidente, y su comunicación e información a las personas designadas de prevención, garantiza una resolución efectiva de los problemas y mayor compromiso por parte de toda la cadena de mando, como responsables de determinar las acciones correctivas o preventivas aplicables.

(403-3) Al servicio de vigilancia de la salud se recurre frecuentemente para hallar una solución proactiva en la adaptación de personas que presentan restricciones a las demandas del trabajo y es necesario adaptar el puesto o adoptar medidas generalmente de tipo ergonómico que acomoden el trabajo. También se fomenta una participación plural para el seguimiento y el control de los planes de acción psicosocial. El contacto y la atención directa del personal facultativo favorecen la información y aseguran la comprensión y el compromiso de las medidas previstas en la aplicación completa del programa de medidas y su seguimiento.

(403-4) En todas las organizaciones de Damm se promueve una participación total; por ello, las consideraciones que formula la representación de los colaboradores y colaboradoras son atendidas y gestionadas como una propuesta más. Se integran y evolucionan en el plan de medidas preventivas de cada planta como una propuesta más. Los resultados se comunican a través de los delegados y delegadas de prevención y se canalizan mediante el Comité de Seguridad y Salud.

En las fábricas auditadas, las personas integrantes del Comité de Seguridad y Salud participan activamente en la auditoría y son entrevistadas individualmente por un auditor o auditora, tanto en los procesos internos como en la auditoría oficial realizada anualmente por una entidad externa. Durante la entrevista, los y las 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 2024 se ha completado una nueva evaluación de riesgos psicosociales en Estrella de Levante que ha puesto de manifiesto una notable mejora en el bienestar de las personas comparando los resultados

de los factores de riesgo psicológico con las evaluaciones anteriores. El propósito es reducir el absentismo laboral y prevenir el desarrollo de enfermedades relacionadas con el estrés. En la fábrica de El Prat de Llobregat se han ampliado los estudios de carga de trabajo en las secciones críticas identificadas en la anterior evaluación psicosocial. También se han ampliado y actualizado las evaluaciones de riesgos psicosociales en Grupo Rodilla.

El avance en materia de coordinación de actividades empresariales entre empresa principal y las empresas prestadoras de servicios que colaboran con nosotros se complementa con reuniones periódicas con la estructura jerárquica de cada una de estas empresas ejerciendo una función de vigilancia de las medidas y el nivel de seguridad que despliegan en sus actividades.

Este nivel de coordinación también nos es exigido en la operativa de distribución y trabajos comerciales que se realizan en el domicilio de nuestros clientes o en puntos de venta. Esta demanda ha comportado una reordenación e integración para atender y gestionar documentalmente estos requisitos contractuales de clientes y con empresas colaboradoras en quienes externalizamos operativas de transporte y distribución.

Vigilancia de la salud

(403-6) Los servicios de vigilancia de la salud realizan un control médico individual, aplicando los protocolos médicos inherentes a los riesgos de las actividades de trabajo. Anualmente cada empresa posibilita un control de salud completo en el que se incluyen parámetros no estrictamente laborales; con este chequeo se facilita que las personas tengan control de su estado de salud y que, en lo posible, se identifiquen preventivamente problemas personales. En el ámbito laboral la valoración del estado de salud de las personas tiene en cuenta desde la exploración médica y los datos clínicos obtenidos por el reconocimiento ordinario o específico que se realice para ampliar el análisis, así como los estudios epidemiológicos y todo tipo de informes y resultados que se aporten a fin de determinar la aptitud de la persona y, así, indicar a la organización las limitaciones o restricciones funcionales de la persona. Unas limitaciones que se comunican desde el área preventiva a la organización de mando para respetar en todo momento el trabajo y de este modo evitar agravar la salud de la persona o la posible enfermedad profesional. Del mismo modo a todos los colaboradores y colaboradoras que, por sus características personales o estado biológico conocido, resultan especialmente sensibles a riesgos se les hace un seguimiento personalizado, se restringen actividades o incluso se promueve una incapacidad temporal por riesgo.

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.

Cabe destacar que Damm ha puesto en marcha un plan saludable para promover el bienestar de sus empleados, que incluye talleres mensuales con el objetivo de fomentar un entorno laboral más equilibrado y productivo. Se han hecho talleres de yoguilates, cuida tu cuerpo en la oficina, microbiota, sueño, recetas de verano, hipopresivos, salud postural, etc. Estas iniciativas buscan generar cambios positivos que perduren en la vida diaria.

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 solidarios.

- En los centros con cocina-comedor se trabaja conjuntamente con el proveedor de los servicios para asegurar una oferta gastronómica mejor y más saludable.
- Puesta a disposición, semanalmente, de fruta fresca de campos de proximidad. Este año se han repartido 38.875 kg en todos los centros adheridos a la iniciativa.

Se ha ampliado la disponibilidad del servicio de vigilancia de la salud en Estrella de Levante, extendiendo la cobertura del servicio en la que se han incluido los fines de semana. Esta medida garantiza una respuesta médica más rápida y eficaz ante cualquier eventualidad, y así mejora la asistencia sanitaria y la atención a las personas. Se mantienen los programas para la contratación de servicios de salud privados, en condiciones ventajosas, mediante mutuas de previsión social y de salud, en forma de descuentos en grupos médicos o especialistas.

Comités de seguridad y salud

Todos los aspectos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo se comunican a los delegados y delegadas de prevención, que, en su condición de miembros del 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 riesgos, 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 en los 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 2024 el 94 % (91,5 % en 2023) de la plantilla estaba representada por comités de seguridad y salud en sus respectivos centros de trabajo: 98,1 % bebidas y alimentación, 87 % logística y distribución (Comité de Seguridad y Salud Regional de Cataluña), 78 % restauración (0 % gestión de contenidos) y 98 % 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		2024	2023
Número de accidentes de trabajo	Bebidas y alimentación	69	44
	Hombres	55	34
	Mujeres	14	10
	Logística y distribución	1	1
	Hombres	1	1
	Mujeres	0	0

	Restauración	31	31
	Hombres	11	10
	Mujeres	20	21
	Gestión de contenidos (SetPoint Events y Rumbo Sport)	0	0
	Hombres	0	0
	Mujeres	0	0
	Grupo Cacaolat	4	10
	Hombres	2	9
	Mujeres	2	1
Índice de frecuencia	Bebidas y alimentación	14,8	9,1
	Hombres	16,4	10,4
	Mujeres	11,3	8,7
	Logística y distribución	3,3	2,6
	Hombres	5,51	3,95
	Mujeres	0,0	0
	Restauración	14,9	16,1
	Hombres	16,8	15,8
	Mujeres	14,1	16,3
	Gestión de contenidos (SetPoint Events)	0	0
	Hombres	0	0
	Mujeres	0	0
	Grupo Cacaolat	11,8	24,12
	Hombres	8,7	30,09
	Mujeres	18,2	9,33
Índice de gravedad	Bebidas y alimentación	0,26	0,2
	Hombres	0,31	0,22
	Mujeres	0,16	0,24
	Logística y distribución	0,06	0,01
	Hombres	0,11	0,01
	Mujeres	0,0	0
	Restauración	0,19	0,2
	Hombres	0,14	0,2
	Mujeres	0,22	0,2
	Gestión de contenidos (SetPoint Events)	0	0
	Hombres	0	0
	Mujeres	0	0
	Grupo Cacaolat	0,07	0,53
	Hombres	0,06	0,73
	Mujeres	0,10	0,03

Nota: Las sociedades incluidas en cada una de las actividades de negocio son las siguientes: bebidas y alimentación (COCEDA, SL (El Prat de Llobregat, El Puig y Salem); COCEDA Portugal, SA; Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SAU; Aguas de San Martín de Veri, SA; Gestión Fuente Liviana, SL; Envasadora Mallorquina de Begudes, SLU; Agama Manacor 249, SL; Cervezas Victoria 1928, SL; 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.

El análisis en detalle sobre los sucesos, índices de gravedad y frecuencia constata una estabilización en la duración de los procesos que cursan con incapacidad transitoria (baja médica). En números globales la accidentabilidad se ha incrementado, y es más acusada en las fábricas, donde se atienden y registran todos los incidentes. Aún así, los accidentes son, en general, de menor intensidad o importancia.

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, las cuales se enfocan 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.

En 2024, se han actualizado las fichas de seguridad y se ha comunicado esta información, relevante para cada puesto de trabajo, a toda la plantilla de Damm. La participación ha alcanzado el 97 % de los colaboradores y colaboradoras, con un enfoque especial en la prevención tanto en el trabajo como en las oficinas. Además, 300 personas cuyo trabajo implica desplazamientos en vehículo han recibido formación en seguridad vial.

Para los negocios de cerveza y aguas se han definido los planes de formación teórico-prácticos con un alcance de 3 y 5 años según la tipología de la formación. Durante el año se ha editado un curso integral totalmente digitalizado para complementar el plan formativo de las fábricas. La habilitación y la responsabilidad acreditativa de la formación se hará por medio del servicio de prevención propio, integrando la gestión en Damm Academy. El proceso de aprendizaje de funcionamiento de nuevas máquinas, servicios, procesos, etc., incluye las condiciones de seguridad y la prevención de aspectos que supervisa el servicio de prevención o gestor de seguridad en cada caso.

En Estrella de Levante, se han realizado un total de 1.460 horas de formación con un total de 285 asistentes, lo que representa la ejecución del 72 % del plan de formación.

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.).

En Grupo Rodilla, se mantiene el programa de salud para la sensibilización de la plantilla sobre temas como: cuidado de la espalda, alimentación saludable, ergonomía en general. Complementariamente a la formación obligatoria en prevención de riesgos laborales para todo el personal se ha completado una formación en gestión preventiva como parte del curso de liderazgo organizativo en servicios de restauración que se ha realizado a lo largo de todo el 2024 a los cargos de gerentes/responsables de los centros de Rodilla Sánchez, SL, y Nostra Restauración, SLU.

En Grupo Cacaolat se ha completado el plan formativo para el personal de mantenimiento con formaciones en consignación de equipos, trabajos en altura y espacios confinados, así como conducción de carretilla.

3.4 Relaciones sociales

La representación legal de las personas trabajadoras, tanto sindical como unitaria, es y ha sido un *partner* clave para alcanzar los objetivos empresariales. La interlocución se lleva a cabo desde el Departamento de Personas y se desarrolla de una forma próxima, fluida y constante, intentando siempre que persistan la credibilidad y la buena fe. Fruto de ese buen entendimiento, un número considerable de empresas del grupo tienen su propio convenio colectivo de empresa.

En dichos convenios colectivos se contempla la creación de comisiones (grupos) de trabajo para profundizar en determinadas materias: comisión de salud laboral, comisión de formación o comisión de igualdad, entre otras.

En el ejercicio 2024 las empresas con convenio colectivo propio son: SA Damm, Damm 1876, Ltd, COCEDA, SL (fábrica de El Prat de Llobregat, El Puig y Salem), COCEDA Portugal, SA, Estrella de Levante, Maltería La Moravia, Fuente Liviana, Grupo Rodilla y Cacaolat.

Asimismo, durante 2024 se han aprobado los siguientes convenios colectivos propios:

Empresa	Periodo de vigencia
Estrella de Levante	2023-2024
COCEDA El Puig	2024-2028

Cabe mencionar que en los convenios de las empresas de Damm existe un apartado específico en el que se regulan los derechos sindicales y que, en algunos casos, se amplían las previsiones legales.

Por otra parte, en Grupo Rodilla se ha constituido un comité intercentro para representar a colaboradores y colaboradoras con carácter estatal, lo que supone un total de 921 personas empleadas aproximadamente. En Nostra Restauración, existe un comité de empresa únicamente en la Comunidad de Madrid, que actualmente representa a 158 empleados, y un delegado de personal en Zaragoza que representa a un restaurante. En la fábrica de Artesanía de la Alimentación y en la fábrica de El Obrador de Hamburguesa Nostra hay un delegado de personal en cada caso.

(2-30)

Colaboradores/as cubiertos por convenio colectivo por país	2024	2023
España	100 %	100 %
Portugal	100 %	100 %
Andorra	100 %	100 %
Reino Unido ¹	35 %	30 %
Estados Unidos ²	100 %	100 %
China	100 %	100 %
Chile	100 %	100 %

(1) En Reino Unido, el convenio colectivo se aplica a los colaboradores y colaboradoras cuyas condiciones de trabajo no están pactadas con carácter individual.

(2) En Estados Unidos la mayor parte de los colaboradores y colaboradoras se contratan con la fórmula «empleo a voluntad», lo que implica que las partes reconocen y acuerdan que el empleo es por una duración no especificada y que constituye un empleo «a voluntad».

Para Damm, la comunicación interna es el conjunto de actividades comunicativas desarrolladas para crear y mantener un diálogo transparente y cercano con sus colaboradores y colaboradoras, así como entre dichas personas. Para ello, es preciso utilizar distintas técnicas y canales de comunicación. De

esta forma es posible responder a las preocupaciones y las necesidades de información de la compañía y las personas que la conforman mediante una gestión planificada, con acciones diseñadas, ejecutadas y medidas.

Los principales canales e iniciativas que se utilizan para la información, la consulta y la participación de los colaboradores y colaboradoras son los siguientes:

- **iDamm.** La intranet corporativa es el principal instrumento de comunicación interna, así como una herramienta para la gestión de trámites y la difusión de contenidos sobre las diferentes sociedades de la compañía. En 2024 se ha lanzado la nueva intranet en versión escritorio y app con el objetivo de llegar a todas las personas de Damm (especialmente a las personas sin correo corporativo a través de la app), fomentar la bidireccionalidad, refrescar su imagen y hacer que la interfaz sea más intuitiva.
- **Damm Info, Alfil Info y Rodilla Info.** Comunicados internos vía correo electrónico con información corporativa de las compañías.
- **+Damm revista digital.** En julio de 2024 se ha relanzado la revista interna *+Damm*, que se ha hecho más ágil y social para adaptarnos a las nuevas formas de comunicación. Incluye formatos más actuales como el podcast, los vídeos tipo *reels* o los concursos. Además, se ha incorporado la figura del *influencer* interno. La revista está disponible en castellano, catalán, portugués e inglés.
- **Comunicación offline.** Incluye cartelería y *roll-ups* con información corporativa.
- **Cartelería digital.** Pantallas de televisión situadas en los diferentes centros de trabajo a través de las cuales se dan a conocer las últimas novedades de la compañía, así como información de interés específica de cada centro.
- **Asegúrate Damm.** Revista distribuida en la fábrica de El Prat de Llobregat para concienciar sobre la seguridad y la salud en el trabajo.
- **Damm's League:** iniciativa para dar a conocer los valores, la misión y el propósito a los colaboradores y colaboradoras de SA Damm y COCEDA.
- **DDI Informa.** *Newsletter* quincenal que difunde información de negocio relevante y útil de las diferentes áreas y centros de la compañía.
- **Foros de 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 corporativo. Cuenta, además, con *townhalls* trimestrales, desayunos con la dirección general, *newsletters* mensuales, pantallas y tableros de anuncios.

En SA Damm, tanto la representación legal de las personas trabajadoras como las secciones sindicales existentes cuentan con un «tablón digital» a través de la iDamm, lo que facilita la difusión de la información que trasladan a colaboradores y colaboradoras.

Cabe destacar que en 2024 más de 670 personas participaron durante un fin de semana en la visita teatralizada de la fábrica de El Prat. Esta actividad estuvo dirigida a los colaboradores y colaboradoras de la empresa, quienes pudieron asistir acompañados de sus familias y amistades. La visita ofreció un recorrido por las instalaciones, presentado de manera teatralizada, lo que permitió descubrir la historia y las actividades de la fábrica de una forma amena y participativa. Fue una oportunidad para acercar a las personas al lugar de trabajo, compartir su entorno laboral con sus seres queridos y disfrutar juntos de una experiencia diferente.

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 2024 Damm Academy, la plataforma LMS que registra en línea y ofrece todas las propuestas formativas de la organización para el desarrollo personalizado de las carreras profesionales, ha conseguido los siguientes resultados:

- 8.504 participantes (6.047 hombres y 2.457 mujeres).
- 1.132 acciones formativas realizadas (465 presenciales, 582 *online*, 70 de Aula Virtual y 15 mixtas).
- 16,79 horas de formación por asistente.
- 38.578 horas de formación.
- 2.297 personas que han recibido formación.
- 8.504 asistentes a cursos (una persona puede asistir a más de un curso).

A continuación, se presentan algunas de las acciones formativas más destacadas de 2024:

- Primera edición del programa de liderazgo femenino Damm Lead HER Ship PROGRAM, en formato mixto, en el que han participado 18 managers. Asimismo, Damm ha participado en los programas de liderazgo femenino de la CEOE de 2024 Promociona y Progresa.
- En todas las compañías de Damm se ha llevado a cabo el programa de idiomas *English Program* en sus dos modalidades: Coaching Lingüístico One to One e Inglés Virtual.
- Asimismo, durante 2024 se ha dado continuidad a los programas online disponibles en Damm Academy que inciden en una mayor cultura y sensibilidad a la ciberseguridad como las formaciones «Nueva política de uso de los recursos TIC y las comunicaciones normativas» y «*Phishing*, revisemos nuestros hábitos».
- Se han realizado dos nuevas ediciones de ISDI Digital Foundation, un programa en habilidades digitales a través del cual se fomenta el pensamiento innovador para resolver desafíos con creatividad.
- Virtual Efficiency, el programa para obtener mejor rendimiento de nuestras herramientas virtuales, se ha consolidado con 209 participantes.

Continuidad de Be Manager, en su cuarta edición, 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 2024 el programa ha contado con la participación de 53 participantes y una media de satisfacción de 9,2 sobre 10.

- La formación acerca del Sistema de Prevención de Riesgos Legales de *Compliance* ha contado con 851 personas asistentes, incluyendo a todos los y las miembros del Consejo de Administración.
- El programa Damm Beer Ambassador, experiencia formativa para profundizar en la cultura cervecera con el objetivo de convertir a los colaboradores y colaboradoras en expertos en cerveza, ha alcanzado las 1.000 personas formadas.
- Damm's League, una actividad formativa desarrollada mediante gamificación, ha alineado y transmitido la cultura corporativa a las diferentes empresas del grupo.
- Se han realizado dos ediciones del programa de negociación avanzada Advancing Negotiation Skills.
- El programa Damm Sales Performance Program dirigido a responsables del área comercial y la formación en comercio internacional para el área de administración y finanzas han sido importantes para el desarrollo de competencias específicas en estas áreas.
- Grupo Rodilla ha dado continuidad al curso «Formador de formadores para tutores» con el fin de garantizar que sus colaboradores y colaboradoras reciban formación por parte de una persona experta que les enseñe y les ayude a desempeñar sus funciones durante el proceso de *onboarding*. También ha continuado en marcha la formación «Talento Rodilla» para un grupo de 12 personas de estructura que durante 6 meses se forman de manera global en todas las áreas de la compañía. Además, en 2024 han participado 5 personas de estructura en el programa de formación del ISDI Escuela de Negocios.
- Grupo Cacaolat ha dado continuidad al *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 líderes del futuro de la organización. Las personas que participen en el 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*. Cinco personas han iniciado el proceso y se irá ampliando el elenco de canteranos y canteras para potenciar el talento interno. Por otro lado, también se da continuidad a Cacaolat College, un programa que se desarrolla 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*.

Damm, sin incluir Distribución Directa Integral, Grupo Rodilla y Grupo Cacaolat, ha realizado una inversión en formación de 1.114.982 euros en 2024. Por lo que respecta a las horas de formación de las diferentes sociedades de Damm, se han impartido un total de 38.578.

Número total de horas de formación presencial según la clasificación profesional de Damm ¹	2024	2023
Alta dirección y dirección	1.607	805
Personal técnico y mandos intermedios	19.526	4.359
Personal administrativo y comercial	6.000	18.154
Personal de soporte	11.445	13.236
Total	38.578	36.554

(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	2024	2023
Alta dirección y dirección	12	6
Personal técnico y mandos intermedios	1.027	50
Personal administrativo y comercial	ND	ND
Personal de soporte	2.864	1.200
Total	3.903	1.256

Número total de horas de formación según la clasificación profesional de Grupo Cacaolat	2024	2023
Alta dirección y dirección	35	24
Personal técnico y mandos intermedios	473	238
Personal administrativo y comercial	650	826
Personal de soporte	2.460	2.185
Total	3.618	3.273

3.5.2 Desarrollo profesional

En 2024 Damm ha ampliado nuevamente el alcance de la evaluación anual de la gestión del desarrollo. En esta ocasión, se ha ampliado al colectivo dentro de la Unidad de Negocio Internacional, incluyendo colectivos corporativos y comerciales de Reino Unido, Estados Unidos, Canadá y Australia (un total de 79 personas). De esta forma, se alcanza un total de 1.499 colaboradores y colaboradoras, que corresponde al 27,6 % de la plantilla, que se evalúan anualmente en cuanto a 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 respaldar sus decisiones estratégicas y empresariales.

Este año se ha realizado una actualización de las competencias corporativas, introduciendo las siguientes: Sinergia Corporativa, Comunicación e Influencia, Capacitación Digital, Pensamiento Crítico y Liderazgo (con equipo y sin equipo).

Como cada año, durante la Gestión del Desarrollo en Damm se realiza una propuesta de Plan de Desarrollo Individual acordada entre los colaboradores y las colaboradoras y su responsable directo con el objetivo de incentivar el desarrollo profesional y fortalecer la preparación para posibles crecimientos futuros, identificando las aspiraciones de mejora, desarrollo y aprendizaje.

La empresa sigue impulsando las oportunidades internas de movilidad funcional y geográfica. Durante 2024 SA Damm ha lanzado 73 oportunidades internas (Mobility).

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.

Este año, SA Damm ha lanzado un nuevo modelo del proceso de *Onboarding* para el centro de trabajo de Rosselló, basado en mejorar la experiencia de las nuevas incorporaciones durante su primer año en la compañía. Además, se ha trabajado en el plan de sucesiones de la compañía con el objetivo de identificar y cubrir las posiciones estratégicas.

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 2024 Alfil Logistics ha firmado su primer plan de igualdad; en el marco de la misma negociación, se han elaborado y aprobado el protocolo para la prevención y la actuación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Asimismo, también se ha elaborado el protocolo para la prevención del acoso moral.

A su vez, Fuente Liviana ha firmado su I Plan de Igualdad, que prevé la implantación de una serie de medidas que tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Actuaciones realizadas en 2024 en materia de igualdad

Desde Damm, reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad y la diversidad y fomentamos actividades formativas en pro de este objetivo.

En 2024 un total de 92 personas de Damm han recibido formación sobre diversidad, discriminación o acoso que juntamente con las formaciones realizadas en 2023 suman un total de 252. Además, los colaboradores y colaboradoras han tenido la oportunidad de participar en *La sala de espera*, una sesión teatralizada e interactiva para sensibilizar sobre inclusión y diversidad en el entorno laboral. Los y las asistentes pudieron debatir y reflexionar sobre temas como el origen étnico, la edad, la orientación sexual o la discapacidad.

En COCEDA (fábrica de El Prat) se ha llevado a cabo la actividad *Fomenta un entorno de igualdad*, en la que se abordaron los conceptos claves de igualdad para entenderlos y aplicarlos en el día a día (sesgos de género y otros factores que impiden la igualdad, situaciones más habituales en las que aparecen, estrategias para eliminarlos de todos los procesos, y otros conceptos relacionados con la igualdad como los estereotipos, el lenguaje inclusivo o la corresponsabilidad).

En este periodo, COCEDA 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. Adicionalmente en octubre se ha actualizado el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso moral, sexual y por razón de sexo, que se ha hecho extensible a toda la plantilla.

Durante 2024 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. Además, se ha firmado y aplicado el nuevo Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso moral, sexual y por razón de género, que incluye asimismo las situaciones de acoso por orientación sexual, acoso por identidad de género y acoso digital (ciberacoso).

Grupo Rodilla se encuentra en la fase final de negociación del III Plan de Igualdad. Estrella de Levante cuenta con una comisión de igualdad desde el año 2014 que se encarga de llevar a cabo el seguimiento de las medidas incluidas en el II Plan de Igualdad publicado en octubre de 2021.

Además, también se ha firmado el primer Plan de Igualdad de Fuente Liviana y Alfil Logistics.

Grupo Rodilla se encuentra en la fase final de negociación del 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 sido de 47 en 2024 y de 52 en 2023.

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 *Así son ellas*, un vídeo en el que se rinde homenaje a las mujeres y a la diversidad dentro de la compañía.

En la misma línea de sensibilización, la Antigua Fábrica Estrella Damm acogió una nueva edición de *Let's Damm Together*, un evento centrado en explorar cómo la inteligencia artificial (IA) puede potenciar la creatividad. Ruth Falquina, CEO de Estado Latente, lideró la sesión, destacando el papel de la IA como herramienta para complementar y potenciar nuestras capacidades creativas, en un proceso de cocreación.

Algunas empresas del grupo —SA Damm, COCEDA (fábrica de El Prat de Llobregat, El Puig, Salem y Meres), Estrella de Levante, Fuente Liviana, Veri, Maltería La Moravia, Alfil Logistics, Pall-Ex, Grupo Rodilla y Grupo Cacaolat— 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, etnia, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, capacidades diferentes, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus colaboradores y colaboradoras, así como con la igualdad de oportunidades entre dichas personas.

Además, se prohíbe y rechaza cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualquier otra conducta intimidatoria u ofensiva para los derechos personales de los colaboradores y colaboradoras.

Damm pone a disposición de todas las personas un canal de denuncias interno desde donde trasladar tanto de manera anónima como nominada denuncias de comportamientos ilícitos o contrarios al código de conducta. Todas las denuncias recibidas son tratadas según lo estipulado en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

El personal de la organización debe denunciar, mediante el canal de denuncias habilitado en la intranet, cualquier tipo de acoso o discriminación del que tenga conocimiento, así como facilitar un trato respetuoso y de colaboración.

(406-1) En 2024 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.

También contemplaron criterios de accesibilidad universal en las reformas de acondicionamiento de la sede social, situada en la calle Rosselló, 515, de Barcelona, donde se celebran eventos abiertos al público, así como en las fábricas de El Prat de Llobregat (Barcelona), Cervezas Victoria (Málaga) y Estrella de Levante (Espinardo), principalmente por ser las fábricas que cuentan con un programa organizado de visitas. También se han tenido en cuenta criterios de accesibilidad universal en la nueva ciudad deportiva de Damm.

Así, entre la relación no exhaustiva de intervenciones y medidas identificadas se cuentan las siguientes: acondicionamiento de aceras (anchura y tratamiento superficial), rampas, eliminación de rejillas, instalación de salvaescaleras, ampliación de accesos y portones y creación de aparcamientos reservados (para personas con movilidad reducida, con un criterio de 1 plaza por cada 40) con anchura entre vehículos colindantes protegida, espacios reservados en los auditorios con un criterio de 2 plazas por cada 100 para las actividades habituales conforme a la norma UNE 41524:2010, adaptación de lavabos, cabinas y servicios.

En todos los eventos de las fábricas se dispone y amplía la dotación de lavabos para personas con alguna restricción de movilidad alquilando servicios portátiles. También se aplican medidas de señalización visual y acústica para que sean compatibles y perceptibles para todos los públicos que asisten a eventos extraordinarios.

En cuanto a las actividades deportivas que organiza SetPoint Events, se tienen en cuenta todas estas medidas y se acondicionan los espacios para garantizar la accesibilidad segura y fácil a todo este colectivo cuando el emplazamiento es efímero o cuando la instalación no reúne las características de base. Incluso se atiende e incluye un capítulo especial en los planes de emergencia para auxiliar y dar el apoyo necesario e individualizado a las personas.

4 INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

El respeto a los derechos humanos está contemplado en el Código de Conducta de Damm. La compañía aplica los principios de trato honesto, no discriminación y respeto a los derechos humanos, por lo que las relaciones entre todos los colaboradores y colaboradoras y las empresas, entidades y organizaciones con las que se relaciona en el marco de su actividad se deben caracterizar por el trato justo, educado y respetuoso.

En concreto, el Código de Conducta contempla el respeto a los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y Laborales alineados con los principios de la Organización Mundial del Trabajo. Asimismo, el Código de Conducta hace referencia a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil.

Damm es también compañía participante y firmante de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, cuyos principios 1 y 2 hacen referencia directa al respeto de los derechos humanos:

- Principio 1. «Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.»
- Principio 2. «Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.»

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

En el ejercicio 2024 Damm no ha registrado ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos.

Desde el ejercicio 2023 la mayor parte de los contratos que se suscriben con distribuidores internacionales incluyen cláusulas de exigencia de respeto a las normas internacionales para prevenir la esclavitud y el tráfico de personas.

Los principales contratos de naturaleza mercantil suscritos por sociedades del grupo y en particular los firmados con contrapartes extranjeras incluyen cláusulas de obligado respeto a los derechos humanos (con referencia expresa a la dignidad en el trabajo y la prohibición de la esclavitud).

Asimismo, los Principios de Actuación de Proveedores de Damm incluyen cláusulas en el mismo sentido. Estos principios son de adhesión obligatoria para todas las empresas proveedoras y son imprescindibles en el proceso de homologación. Asimismo, se realiza un seguimiento de su desempeño en este ámbito a través de la plataforma Ecovadis y se valora la implantación, por su parte, de medidas de conciliación en sus plantillas.

El contenido del Código de Conducta de Damm que se incorpora también a los contratos de la división de exportación de la compañía tiene como objeto establecer las pautas de actuación que han de respetar todos los distribuidores, extendiendo su responsabilidad a sus empleados y empleadas ya todos los empleados y empleadas de la cadena de suministro de sus empresas proveedoras.

El Código recoge la obligatoriedad de respetar los derechos humanos protegiendo especialmente a sus colaboradores y colaboradoras ante la discriminación por cualquier causa, la prohibición del trabajo forzoso, del trabajo infantil y del acoso, respetando la libertad de asociación, negociación colectiva, el horario laboral legalmente establecido, beneficios y salarios dignos, garantizando además la salud y seguridad de las personas, así como de las instalaciones.

Asimismo, el Código de Conducta también está alineado con el Modern Slavery Act, aplicable a la fábrica de Bedford, asegurando que se identifica y previene cualquier forma de esclavitud moderna o explotación laboral, tanto en las operaciones propias como en las de las empresas proveedoras. En Damm se promueve una cultura de respeto, integridad y responsabilidad, asegurando que todas las actividades se alineen con los más altos principios éticos y legales.

En 2024, Damm ha reforzado su sistema de prevención de riesgos penales, incorporando políticas concretas con el objetivo de desarrollar, complementar y reforzar los valores éticos y principios de actuación en esta materia del Código de Conducta, en todas las jurisdicciones en las que desarrolla su actividad. En este ámbito, la Política de Compliance Penal y la Política corporativa Anticorrupción, refuerzan el compromiso de Damm de respeto a los valores éticos y de cumplimiento de la legalidad.

5 INFORMACIÓN RELATIVA AL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES, LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE

5.1 Sistema de prevención de riesgos penales

(102-16) Damm dispone de un Sistema de Prevención de Riesgos Penales que cuenta con las siguientes herramientas: Código de Conducta, Canal de Denuncia y los Comités de *Compliance* o *Compliance Officers* como órganos gestores del Sistema de Prevención.

El Sistema de Prevención de Riesgos Penales se modificó en 2023 para adaptarse a la legalidad vigente, especialmente en lo relativo al Sistema Interno de Información y a la protección del Informante y a lo previsto en la norma UNE: 19601, adaptaciones que incluyen de forma enunciativa y no limitativa, la elaboración de una Política de Compliance Penal, del Procedimiento que la desarrolla y de una Política Corporativa Anticorrupción.

Toda plantilla de Damm ha recibido formación presencial sobre el Sistema de Prevención de Riesgos Penales. En 2023, se realizó 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.

El Canal de Denuncia es conforme con la ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informan sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

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 2024 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

(201-1)

La aportación de Damm a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro ha sido de 13.367 miles de euros en el ejercicio 2023 y 16.703 miles de euros en el ejercicio 2024. La mayor aportación corresponde a la Fundación Damm, que en 2023 ascendió a 4.888 miles de euros y en 2024 a 4.927 miles de euros. Por su parte, la Fundación Estrella de Levante destinó en 2023 un total de 384 miles de euros a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y en 2024, 449 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 tercer aniversario de su plan de voluntariado #LIVE TO BE PART OF THE CHANGE, muestra de su compromiso por generar un impacto positivo en la sociedad y el entorno.

El programa de voluntariado de Damm se puso en marcha en noviembre de 2021 con el objetivo de unir bajo una misma identidad todas las acciones solidarias y de voluntariado que se llevan a cabo en la compañía. El propósito del plan es ejercer un impacto positivo en la sociedad y el entorno a través de cuatro líneas de actuación: social, medioambiental, deportiva y cultural.

A lo largo de 2024, Damm ha colaborado con 46 entidades para impulsar acciones en favor de la sociedad, el medio ambiente, la cultura y el deporte. El plan ha involucrado a más de 1.300 personas, entre colaboradores y colaboradoras de la compañía y la sociedad en general, y se han sumado 2.400 horas de acción social.

INICIATIVAS DEL PLAN DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO #LIVE TO BE PART OF THE CHANGE

- **«La 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 y de la sociedad en general.
- **La GRAN pantalla.** Por segundo año consecutivo, la Antigua Fábrica Estrella Damm ha acogido la celebración de este evento solidario que consiste en un encuentro, una merienda y la proyección de una película para las personas mayores del barrio de la Sagrada Familia que viven en situación de soledad no deseada. En esta segunda edición, asistieron más de 80 personas mayores que fueron acompañadas por voluntarios y voluntarias de la compañía.
- **Cartas Solidarias de Navidad.** Por cuarto año consecutivo, Damm ha lanzado la acción Cartas Solidarias de Navidad en el marco de su plan de voluntariado #LIVE TO BE PART OF THE CHANGE. Gracias a la solidaridad de sus colaboradores y colaboradoras, en 2024 se ha conseguido cumplir los deseos de más de 275 personas en situación de vulnerabilidad o soledad no deseada en Cataluña, Murcia, Madrid, Valencia, Málaga y Santarém (Portugal). DDI ha colaborado un año más en esta campaña transportando en vehículos de varias de sus distribuciones los regalos donados por el equipo de Damm.
- **Sant Jordi Solidario.** Con motivo de la celebración del 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 Saó Prat, Fundació Finestrelles, Fundació Portolà, Sant Joan de Déu, CET Apunts, Cruz Roja y Fundación Vicente Ferrer, cuyos beneficios se destinaron al plan Cruz Roja Extrema Vulnerabilidad, para dar respuesta a las crecientes necesidades de la población en situación de vulnerabilidad y de pobreza sostenida. Asimismo, en colaboración con la Associació Saó Prat se organizó un taller presencial de creación de *tote bags* con temática de inclusión, abierto a todas las personas asistentes al evento. 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 destinan a proyectos educativos para niños, niñas y jóvenes en situación de vulnerabilidad. Además, se hizo entrega de un obsequio a todos los colaboradores y colaboradoras de Damm en Cataluña, elaborado en colaboración con la Associació Diversitat Funcional d'Osona (ADFO).

- **Magic Line SJD.** Damm se ha sumado a la undécima 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. Bajo el lema «Somos lo que compartimos», más de 90 personas, entre colaboradores y colaboradoras de Damm, y sus familiares y amistades, participaron en la marcha, que recorrió más de 1.000 kilómetros a través de las rutas organizadas en Cataluña, Murcia y Valencia.
- **Reto individual de recogida de basuraleza 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

- **Torneos de pádel solidarios.** Un total de 270 colaboradores y colaboradoras de Damm han participado en los torneos de pádel solidarios que la compañía ha organizado entre mayo y junio en Barcelona, Valencia, Murcia y Madrid. El importe recaudado con la adquisición de las entradas se destinó al Plan Cruz Roja Extrema Vulnerabilidad.
- **Cerveza solidaria de Navidad.** Durante las fechas navideñas, colaboradores y colaboradoras de Damm en Cataluña han hecho llegar donaciones al Banco de Alimentos de Valencia, y como muestra de agradecimiento han obtenido una botella de cerveza edición limitada 2024 de la compañía.
- **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 Fundació Amics de la Gent Gran, como apoyo para la organización de su comida navideña anual para las personas en situación de soledad no deseada.
- **Donación de sangre.** Campaña semestral realizada los meses de abril y octubre de donación de sangre celebrada en la Antigua Fábrica Estrella Damm y la fábrica de El Prat de Llobregat.
- **Colaboración en acciones solidarias para las personas afectadas por la DANA en Valencia.** Durante la emergencia provocada por la DANA en Valencia, se han llevado a cabo varias acciones solidarias desde las diferentes geografías de la compañía: donación de agua y bebidas isotónicas a diferentes entidades de respuesta directa ante emergencias, donación de alimentos y productos de primera necesidad, así como kits contra el frío recogidos en la campaña «Cartas Solidarias de Navidad» en Valencia, Cataluña y Santarém (Portugal), voluntariado en colaboración con el Banco de Alimentos de Valencia para la clasificación de alimentos, colaboración con barras solidarias en varios conciertos en la ciudad de Murcia, así como colaboraciones monetarias.
- **III Cena solidaria de Navidad de Ametller Origen.** Damm ha sido una de las empresas colaboradoras de esta iniciativa solidaria para recaudar fondos para mejorar la calidad de vida de pacientes y familias usuarias de La Casa de Sofía, un modelo de atención a niños y niñas con patología compleja o crónica o con enfermedad avanzada liderado por el Hospital Sant Joan de Déu de Barcelona.
- **Participación en la 90K Murcia.** Por tercer 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 ONG de la provincia.
- **Colaboración de Grupo Rodilla con la Fundación Querer.** Con el objetivo de dar visibilidad a colectivos desfavorecidos se ha proporcionado producto para su mercadillo solidario para familias celebrado a finales de noviembre.

- **Acuerdo con la Fundación A LA PAR.** Grupo Rodilla y la Fundación A LA PAR, que trabaja por los derechos y la participación en la sociedad de las personas con capacidades diferentes de tipo intelectual, unieron fuerzas en 2023 e inauguraron el primer Rodilla cuyo equipo está integrado por personas con diversidad funcional. Un año más, en diciembre de 2024, se lanzó la campaña «Corazón de roscón», iniciativa a través de la cual el 100 % de los beneficios generados por la venta de este roscón se destinarán a un proyecto de la Fundación en 2024. La colaboración también se extiende a la incorporación de personas que realizan prácticas en departamentos como RR. HH. y contabilidad.
- **Redondeo solidario:** Recaudación a través del redondeo solidario en los terminales de punto de venta de Grupo Rodilla que se destina a cubrir necesidades básicas de personas en situación de vulnerabilidad atendidas por Cáritas, así como para ayudar a la emergencia causada por la DANA (campaña promovida por Cruz Roja).
- **Donación solidaria de productos.** Durante el año, Grupo Rodilla y Grupo Cacaolat han realizado donaciones controladas a comedores sociales de productos sobrantes que aún son seguros para el consumo.
- **Campaña #1TantoMás.** En el marco del Circuito de Pádel Estrella Damm se han recogido bolas de pádel que serán reutilizadas para la insonorización de aulas educativas para alumnado con problemas auditivos.
- **Colaboración en torneos de pádel solidarios.** Rumbo Sport ha colaborado con diversos torneos benéficos organizados por la Universidad Francisco de Vitoria, la Fundación Numen y la Asociación Pádel Silla.
- **Family Day 1001 Esperanzas.** Rumbo Sport ha organizado esta actividad cuya recaudación se ha destinado a la asociación 1001 Esperanzas, en apoyo a niños, niñas y adolescentes en tratamiento oncológico y a sus familias.

6.1.2 Empleo juvenil e integración de colectivos en riesgo de exclusión social

(413-1) Damm tiene un firme compromiso con la inserción laboral de jóvenes y la integración efectiva de personas en riesgo de exclusión social. En 2024 se han desarrollado las siguientes iniciativas:

- **Colaboración empresa-universidad.** Damm colabora con diferentes centros de estudios con el objetivo de acercar oportunidades profesionales a jóvenes estudiantes o personas recién graduadas: ESADE, IQS, ETSEIB-UPC, La Salle, UNIR, UOC, UPF, UIC, entre otras. Una de las herramientas es el Sales Graduate Program, dirigido a estudiantes de último curso o graduados y graduadas en ADE, Económicas o similares. 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. Este año 2024, como novedad, se ha expandido el programa a las áreas de IT y Operaciones, con Tech Graduate Program y Operations Graduate Program, y se ha ofrecido una vacante en cada una de ellas. También se ha contado con diversos convenios educativos y formativos universidad-empresa para prácticas curriculares. Estrella de Levante mantiene convenios con centros universitarios de la Región de Murcia para recibir estudiantes en prácticas. En este mismo sentido, Grupo Rodilla tiene firmados convenios de colaboración con entidades como JCU, UOC, EAE, EUDE, CEF, UDIMA y la Escuela de Empresa.
- **Colaboración de Damm con DUKE University.** Damm, a través de la Unidad de Negocio Internacional, ha colaborado con DUKE University mediante la oferta de prácticas internacionales de tres meses para estudiantes de MBA.
- **Talento joven.** COCEDA y SA Damm han continuado su colaboración con el programa de contratación de talento joven (TNP, Técnicos de Nuevos Proyectos). Se solicitan perfiles

universitarios con la carrera finalizada en los últimos tres años y con una proyección de desarrollo de carrera dentro de COCEDA y/o SA Damm. Se les ofrece un contrato de prácticas durante un máximo de un año y posteriormente el objetivo es que acaben consolidando su posición con un contrato indefinido. En 2024 se han realizado tres contrataciones de este tipo y se han consolidado las tres posiciones contratadas en 2023 transformando sus contratos de prácticas en contratos indefinidos.

- **Ferías de empleo.** Damm participa en ferias de empleo con el objetivo de ofrecer oportunidades profesionales a jóvenes estudiantes o personas recién graduadas. En 2024 ha participado en las siguientes ferias de empleo: TALENT ARENA (MWC), ESADE, IQS - Foro de Empresas, ETSEIB, JOBarcelona, ETSETB, ESCI, TOP TALENT UNIVERSIA - BANCO SANTANDER, JOBMadrid y La Salle Talent Week. Por su parte, Grupo Rodilla ha participado en la feria de empleo de Majadahonda y en el foro de empleo de San Sebastián de los Reyes para dar a conocer las marcas del Grupo y las oportunidades profesionales de que disponen.
- **Cátedra con tres universidades.** 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.
- **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 y las 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 y las estudiantes han trabajado en un proyecto basado en el desarrollo de una estrategia y modelo de *ecommerce* B2B para DDI.
- 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.
- **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.
- **Formación en centros de trabajo (FCT).** En su apuesta por el talento joven más profesionalizado, COCEDA, en sus sedes de El Puig, Salem y Meres, ha colaborado con diferentes centros de formación profesional de las provincias de Valencia y Oviedo con el fin de participar como centro formativo de acogida de alumnado para la realización de sus periodos de FCT.
- **Web corporativa para la selección.** Damm cuenta con un único canal de comunicación para aproximar la información de la compañía a los candidatos y candidatas y, al mismo tiempo, generar una base de datos de posibles candidaturas a través de una web de *recruitment* corporativa: <https://jobs.Dammcorporate.com/>.
- **JOVES FUTUR+.** Damm ha seguido colaborando con el proyecto JOVES FUTUR+ impulsado por la Fundació FC Barcelona con el apoyo de la Fundación “la Caixa”. El objetivo es facilitar una autonomía plena a jóvenes extutelados y extuteladas 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 ofrece oportunidades laborales y de prácticas a los y las jóvenes del proyecto en empresas como Distribución Directa Integral (DDI) y Alfíl Logistics.

- **Cruz Roja.** Grupo Rodilla participa en el Plan de Empleo de CRUZ ROJA, cuyo objetivo es implementar la responsabilidad social empresarial facilitando al departamento de RR. HH. de las empresas candidaturas que pueden ajustarse a los procesos de selección.
- **Fundación A LA PAR.** La colaboración del Grupo Rodilla y la Fundación A LA PAR, que trabaja por los derechos y la participación de las personas con capacidades diferentes de tipo intelectual en la sociedad, también se extiende a la incorporación de personas que realizan prácticas en departamentos como RR. HH. y contabilidad.

6.1.3 Promoción de una alimentación saludable

⁽⁴¹³⁻¹⁾ Damm ha seguido implementando medidas en el marco del cumplimiento del convenio firmado con la Agencia Española de Seguridad Alimentaria y Nutrición (AESAN) para la mejora de la composición de los alimentos y las bebidas, entre otras.

La compañía sigue cumpliendo con el Plan HAVISA (Hábitos de Vida Saludable) para el fomento de estilos de vida saludables en la población española a través de los canales de comunicación habituales de la restauración moderna, tanto físicos como webs y redes sociales.

6.1.4 Transmisión de conocimiento en las fábricas de Damm

La Antigua Fábrica Estrella Damm y las fábricas de Estrella de Levante y Cervezas Victoria se han convertido en espacios 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 2024 ha acogido un total de 241 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 91.740 asistentes.

La fábrica de Cervezas Victoria en Málaga ha acogido en 2024 un total de 85 actos relacionados principalmente con el deporte, la cultura y la gastronomía que han contado con la participación de un total de 11.000 asistentes aproximadamente.

Por su parte Estrella de Levante ha acogido en 2024 un total de 155 actos relacionados principalmente con el deporte, la cultura, la solidaridad y la gastronomía que han contado con la participación de un total de 8.943 asistentes aproximadamente. Además, Estrella de Levante ha participado en el programa Employer Road. Este programa está impulsado por el Centro de Orientación y Empleo (COIE) de la Universidad de Murcia y consiste en visitas organizadas a diferentes empresas por parte del alumnado de la entidad universitaria.

Grupo Cacaolat ha seguido recibiendo visitas de escuelas y además en 2024 ha realizado también una prueba piloto de familias, con el objetivo de 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.

(GRI 413) **Visitas a las fábricas Damm 2024**

	2024	2023
Antigua Fábrica Estrella Damm (Barcelona)	7.577	6.862
Fábrica de El Prat de Llobregat (Barcelona)	11.230	11.500
Cervezas Victoria (Málaga)	9.505	10.255
Estrella de Levante (Espinardo)	7.072	8.876
Cacaolat (Santa Coloma de Gramanet)	12.300	6.780

6.1.5 Fundación Damm

(413-1) La Fundación Damm trabaja desde hace más de 20 años para construir una sociedad más justa e igualitaria, fomentando la formación y el desarrollo integral de las personas a través de actividades de mecenazgo y filantropía en el ámbito del deporte, la sociedad y la cultura. Con la gestión del Club de Fútbol Damm y el Club de Pádel Damm, quiere acercar los valores del deporte a las personas de su entorno que más lo necesitan. El Archivo Histórico de Damm es el tercero de sus proyectos propios, con el que preserva la historia y el patrimonio de la compañía y lo acerca a la ciudadanía.

Gracias a su labor, en 2024 la Fundación Damm fue galardonada con el Premio Compromiso a la Responsabilidad Social en la XVII Gala de los Premios y Medallas de Honor Foment del Treball - Galardones Carles Ferrer Salat, que tuvo lugar en diciembre en la sede de Foment del Treball de Barcelona.

Este reconocimiento pone en valor el compromiso de la Fundación con el desarrollo social y cultural, así como su esfuerzo por formar a las nuevas generaciones a través de proyectos deportivos educativos. El premio, recogido por Ramon Agenjo, vicepresidente de la Fundación Damm, destaca la labor de la Fundación en el fomento del crecimiento integral de jóvenes deportistas a través del Club de Fútbol Damm y el Club de Pádel Damm.

El deporte es una de las principales áreas de actuación de la Fundación, ya que de esta manera aporta su granito de arena a la formación de centenares de jóvenes deportistas de Cataluña y del resto de España. Por medio de sus clubs y de la colaboración con instituciones y entidades deportivas, fomenta la práctica y el espíritu deportivo.

En 2024, coincidiendo con el 70.º aniversario del Club de Fútbol Damm, la Fundación Damm ha inaugurado oficialmente la nueva Ciudad Deportiva Damm, un complejo deportivo de 30.000 m² que se ha convertido en el nuevo hogar del Club. Las nuevas instalaciones, ubicadas en Montjuïc, han permitido a la entidad seguir impulsando el fútbol base y formando jóvenes talentos, una labor que el Club ha desarrollado durante sus 70 años de trayectoria, en los que se ha consolidado como una de las principales canteras de talento futbolístico del país.

El apoyo a la cultura constituye otro de los principales ámbitos de actuación de la Fundación Damm porque la considera imprescindible para el desarrollo y el crecimiento tanto social como personal de la sociedad. Cada año la Fundación Damm promueve el acceso a la cultura entre los equipos de Damm, invitándolos a grandes espectáculos de música, danza y teatro. A lo largo de 2024, los colaboradores y colaboradoras de Damm han podido disfrutar de la exposición Miró-Picasso en la Fundación Joan Miró, del concierto de Blanch y Guinovart en el Palau de la Música Catalana y de *Sacre (La Consagració de la Primavera)* en el Gran Teatre del Liceu.

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 2024, cabe destacar la renovación del Sello

Impulsa, otorgado a Damm en 2022. Se trata de un reconocimiento que la Fundación Catalunya Cultura concede en colaboración con la Cátedra de Responsabilidad Social de la Universitat de Girona, y que tiene por objetivo distinguir aquellas empresas que dan apoyo a la cultura. La renovación del sello pone de manifiesto el propósito de Damm de generar valor social y cultural más allá de su propia actividad, certifica sus buenas prácticas y su apoyo al mundo cultural, y reconoce la huella que su actividad deja en la comunidad.

Para la Fundación Damm es muy importante prestar apoyo a proyectos que contribuyan al desarrollo y el crecimiento de la sociedad desde los ámbitos de la acción social y la educación. Con este objetivo, colabora con entidades de todo el país que trabajan en estas áreas, haciendo hincapié en iniciativas de apoyo a la infancia y a colectivos desfavorecidos, así como a la transmisión del conocimiento y al fomento del talento.

En este sentido, en noviembre de 2024 la Fundación Damm activó una línea de ayudas de emergencia para las personas de Damm que residen en las zonas de Valencia afectadas por la DANA. Esta iniciativa se sumó al conjunto de acciones que la Fundación Damm puso en marcha para apoyar a las personas residentes en las localidades afectadas por la DANA, como parte de su compromiso de contribuir al bienestar de la sociedad que la rodea. Estas ayudas estaban diseñadas para cubrir los gastos derivados de la adquisición de bienes perdidos, el alojamiento temporal, la reparación y adecuación de viviendas y la reposición de suministros, entre otros. La Fundación ha donado más de 417.000 litros de agua y bebidas isotónicas, así como alimentos, botelleros y neveras a organizaciones como World Central Kitchen, Cruz Roja Valenciana y Cruz Roja de la Región de Murcia, las cuales están trabajando sobre el terreno para cubrir las necesidades básicas de las comunidades afectadas.

Para más información, se puede consultar la última [Memoria de Actividades](#) de la Fundación Damm.

6.1.6 Fundación Estrella de Levante

La Fundación Estrella de Levante, creada en 2021, tiene como objetivo convertirse en un agente social de calado en su área de influencia (Murcia, Alicante, Albacete y Almería). Sus principales áreas de actuación son el cuidado del medio ambiente —con especial atención al Mar Menor y la cuenca del Segura—, la preservación de la cultura y las tradiciones, la acción social en favor de los colectivos vulnerables —siempre con la inclusión social como objetivo general—, y los valores de la gastronomía local, desde un punto de vista de formación y gestión del talento.

La labor medioambiental de la Fundación Estrella de Levante presta especial atención a los ecosistemas del Mar Menor y de la cuenca del Segura. Así, participa directamente en los proyectos Agriconciencia, AgroSimbiosisLab y REMEDIOS 2, junto con la UMU (Universidad de Murcia), CEBAS-CSIC (Centro de Edafología y Biología Aplicada del Segura), IEO-CSIC (Instituto Español de Oceanografía), ANSE (Asociación de Naturalistas del Sureste) y AILIMPO (Asociación Interprofesional de Limón y Pomelo). Estos son tres de los 13 proyectos que la Fundación Estrella de Levante ha elegido para financiar actuaciones para la recuperación del Mar Menor. Para más información sobre las iniciativas ambientales impulsadas por la Fundación Estrella de Levante, puede consultarse el apartado 2.4 (Protección de la biodiversidad).

La Fundación Estrella de Levante apoya fiestas tradicionales en colaboración con ayuntamientos y asociaciones; en 2024 destaca su trabajo con la Federación de Peñas Huertanas para promover el folclore murciano. Además, respalda entidades culturales como el Museo Salzillo, la Orquesta Sinfónica de la Región de Murcia y la Real Academia Alfonso X El Sabio, y contribuye a documentales culturales y acciones solidarias, como el documental por el 25.º aniversario de Cirugía Solidaria.

En el eje de acción social, colabora con Cruz Roja Región de Murcia en inclusión social y apoyo a colectivos desfavorecidos. En 2024, destacó su ayuda a las zonas afectadas por la DANA en Valencia y Letur, a las que se enviaron más de 30.000 litros de agua en coordinación con Cruz Roja.

La Fundación colabora con el festival Titeremurcia, ofreciendo funciones gratuitas a asociaciones que trabajan con colectivos desfavorecidos. Además, apoya el partido benéfico de Navidad entre el Real Murcia y el UCAM Murcia y es colaborador principal de la Liga Súper 8, una competición pionera en España entre equipos de personas con capacidades diferentes.

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 de Cocina de la Región de Murcia (JECOMUR) para impulsar la formación de jóvenes talentos de la gastronomía murciana a través de una beca.

6.2 Acciones de asociación y patrocinio

(413-1) La manera más directa de llegar a los consumidores y consumidoras, y a la sociedad en general, es mediante las acciones de colaboración y patrocinio relacionadas con el deporte, la cultura y la gastronomía. Dichas acciones permiten a la empresa difundir sus valores en las comunidades donde opera.

- **Ámbito deportivo.** Mantiene vínculos con clubs de referencia y está presente en eventos deportivos de todo tipo a escala internacional.
- **Ámbito cultural.** En los territorios donde está presente, Damm apoya activamente eventos culturales y artísticos que representan un valor añadido para la comunidad.
- **Ámbito gastronómico.** Presta apoyo a propuestas nacionales e internacionales, rutas gastronómicas de tapas y actos con reputados chefs.

En el ámbito deportivo, en 2024 Damm ha incorporado nuevamente la vela a la lista de deportes que patrocina. En esta 37.ª edición, Estrella Damm repite como patrocinador de la Copa América –tal y como lo hizo en las ediciones de 2007 y 2010, celebradas en Valencia, además de patrocinar a los equipos Emirates Team New Zealand y Puig Vela Clásica Barcelona. La relación entre Estrella Damm y la vela se remonta a hace más de 25 años, con los primeros patrocinios de la Copa del Rey de vela (Palma de Mallorca), competición en la cual el Estrella Damm Sailing Team se alzó ganador en las ediciones de 1998, 2018 y 2019. En el 2007 y 2010 participó también en la primera y la segunda edición de la Barcelona World Race, la única regata de vuelta al mundo a vela con dos tripulantes y sin escalas, con salida y llegada en Barcelona.

Asimismo, 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 Real Club Deportivo Espanyol, el Real Club Deportivo Mallorca, el Girona FC, el Fútbol Club Andorra, la UD Almería, el Elche CF, entre otros, además de patrocinar la selección española de fútbol masculina y femenina. Damm también patrocina clubs de básquet como el Bàsquet Girona, el Barça CBS, el Bàsquet Manresa, el Club Joventut de Badalona, el Bàsquet Menorca o el Uni Girona Club de Bàsquet. También patrocina iniciativas deportivas relacionadas con el tenis, el golf y la hípica. A nivel internacional, Damm patrocinó las finales italianas de las Series Nacionales de Padel (SNP) en el Joy Padel Club de Roma y actuó como patrocinador del Gonet Geneva Open de Tennis por noveno año consecutivo. En julio, participó como patrocinador del LIV Golf UK by JCB, celebrado en el JCB Golf & Country Club de Rocester, UK, donde Jon Rahm fue el ganador individual. En octubre, lanzó una campaña en UK destacando su labor como proveedor oficial del equipo INEOS Britannia.

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.

DDI ha patrocinado una nueva edición de la popular carrera de fondo Cursa Delta Prat, organizada por el Periódico Delta y Pratenc Associació d'Atletisme, en la que participaron 950 atletas.

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 Fútbol, al Club Júnior Sant Cugat, y como novedad en 2024 ha patrocinado el torneo Best Cup de fútbol juvenil, el equipo femenino de fútbol del Rayo de Barcelona, y el 1er campeonato de España de Pickleball, entre otros.

En el ámbito cultural, durante 2024, Estrella Damm consolida su presencia en el ámbito cultural con programas como Sonidos de Miami y Sonidos de LA, en colaboración con Tigre Sounds, ofreciendo experiencias con ritmos funk y latinos y actuaciones de artistas como Ceci Bastida y DJ SuperNova. Además, acompañó al equipo de la película "La Sociedad de la Nieve" en su proyección exclusiva en Los Angeles, con más de 500 invitados, incluido el director J.A. Bayona. La marca también debutó como patrocinador oficial de los Grammys Awards en Estocolmo y ha sido patrocinador del Sonar Festival y del Primavera Sound en España.

En el ámbito gastronómico, Damm refuerza su compromiso con la gastronomía patrocinando los Estrella Damm Top 50 Gastropub Awards en UK, donde todos los restaurantes del top 10 sirven Estrella Damm. Además, participó en eventos como el Taste of Dubai 2024, con más de 23.000 asistentes, y en la feria Food 2024 en Helsinki, el evento gastronómico más grande de Finlandia con más de 59.000 visitantes. También fue patrocinador de los World's 50 Best Restaurant Awards en Las Vegas, donde el chef José Andrés entregó el Estrella Damm Chefs' Choice Award, y de los premios Les Lauriers en Quebec, donde patrocinó el premio *Best Service*.

6.3 Subcontratación y empresas proveedoras

⁽²⁻⁶⁾ Damm es una organización comprometida con la sostenibilidad en todos sus procesos y actividades, incluida su cadena de suministro. La empresa colabora estrechamente con sus empresas proveedoras para fomentar las mejores prácticas sostenibles y se asegura de que se respeten sus valores corporativos y sus requisitos en todas las fases de producción y distribución.

Se prioriza la adquisición de recursos locales siempre que sea viable y económicamente sostenible, con el fin de promover el desarrollo económico y social de la región. Además, esta práctica contribuye a reducir el impacto ambiental asociado al transporte de mercancías. Adicionalmente, Damm mantiene relaciones comerciales con empresas proveedoras que han incorporado criterios de sostenibilidad y ahorro energético en su actividad.

En 2024 se ha creado la función del responsable agronómico y de sostenibilidad, dentro del área de Compras de materia prima. El objetivo es unificar todas las acciones que hay que implantar en el ámbito del desarrollo agronómico, adaptado a la nueva y futura realidad climática, así como definir una estrategia de sostenibilidad en la compra de materias primas a largo plazo, analizando también todos los aspectos medioambientales que afectan al sector primario. De esta manera, se pretende centralizar los proyectos de sostenibilidad en materia prima de Damm y potenciar la transición hacia una empresa con cero emisiones de CO₂, entre otras metas.

Para ello, se ha comenzado a establecer contactos internos para analizar las iniciativas realizadas y vigentes, con el objetivo de dar seguimiento e impulsar las que se consideren de interés para las materias primas y los intereses de Damm.

En 2024, Damm ha participado en el RMI Crop Tour en el Reino Unido y en el Crop Tour en Francia, donde se presentaron las iniciativas de diversas cooperativas y empresas del sector involucradas en agricultura regenerativa y sostenible. Parte del plan a futuro dependerá de disponer de proveedores capaces de abastecernos con los requisitos ambientales solicitados por Damm.

Damm ha participado también en el evento de agricultura regenerativa en Madrid, organizado por la embajada de Dinamarca, en el que mostraron sus avanzados modelos de sostenibilidad y las posibles colaboraciones para la transición verde. También se ha tomado contacto con empresas de agricultura regenerativa y de captura de CO₂ y créditos de carbono para valorar e iniciar proyectos colaborativos.

En el año 2024 Damm (sin incluir Grupo Rodilla, Alfil Logistics ni Grupo Cacaolat, detallados a continuación) ha contado con un total de 4.397 empresas proveedoras, 3.641 de las cuales operan en España (82,8 %) y 225 en Portugal (5,1 %).

Grupo Rodilla ha contado con 883 empresas proveedoras activas, el 96,1 % de ellas nacionales (España). La red de empresas proveedoras activas de Alfil Logistics ha ascendido a 7.962, un 90,93 % de ellas nacionales (España), y el segmento de lácteos (Cacaolat, La Levantina y Agama) ha registrado un total de 516 empresas proveedoras en 2024, el 92,64 % 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 2024, como se ha mencionado anteriormente, se han seguido impulsando las Jornadas de Campo para compartir información técnica sobre las mejores prácticas agrícolas para mejorar el rendimiento en el campo y promover una agricultura más sostenible.

Damm cuenta con un sistema de homologación y seguimiento de empresas proveedoras que establece los requisitos o los estándares de comportamiento en función del tipo de servicio o producto requerido, como los de calidad, de servicio, de logística, técnicos, ambientales o financieros, entre otros.

En el marco del alcance del sistema de gestión de calidad, se realiza anualmente una evaluación de las empresas proveedoras, se llevan a cabo reuniones de seguimiento periódicas y se integran criterios de calidad, prevención y medio ambiente, dando así cumplimiento al código de conducta interno en la gestión de todas las negociaciones comerciales. También se dispone del Portal de Empresas Proveedoras, que facilita el proceso de homologación y el mantenimiento de datos de las ya homologadas.

En 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).

Tras aumentar significativamente en 2023, en 2024 se ha mantenido el listado de proveedores evaluados en el área de OPEX y los KPI relacionados con el consumo eléctrico (bonificaciones y penalizaciones asociadas para dar fuerza al objetivo). Así, se mantienen KPI de consumo energético en los contratos de las centrales de energía y de las estaciones depuradoras de aguas residuales (EDAR) con un sistema de incentivos y penalizaciones. También se mantiene en los contratos una tarea específica de identificación de fugas de aire comprimido, vapor, agua, etc.

Es el cuarto año en el que las latas de marca se producen tanto con el proveedor como en el proceso con latas ASI, y se certifica tanto la producción como la custodia del aluminio en todas las etapas de la cadena de suministro.

A cierre de 2024, la compañía cuenta con 268 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:

Información sobre empresas proveedoras evaluadas mediante la metodología EcoVadis	2024	2023
Consumen electricidad 100 % renovable	69 %	64 %
Reportan sus emisiones de CO ₂	61 %	50 %
Cuentan con planes de acción para reducir el consumo de energía y la emisión de gases contaminantes	83 %	81 %
Disponen de planes de acción documentados para reducir el consumo de agua	60 %	60 %

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.

COCEDA (fábrica de El Prat de Llobregat) cuenta con la certificación SEDEX AUDIT SMETA (pilar 2), renovada en 2023, cuyo objetivo es garantizar una mayor transparencia en relación con las normas laborales, la seguridad y la salud, así como con la gestión medioambiental, en toda la cadena de suministro.

Grupo Rodilla dispone de una política de compras y un procedimiento de evaluación de empresas proveedoras acorde con la certificación ISO 9001:2015. La compañía mantiene un alto nivel de seguimiento de las empresas proveedoras homologadas, y prioriza la realización de auditorías tanto en la fase de lanzamiento como en la de control posterior. Durante 2024 ha seguido promoviendo actuaciones para fomentar una cadena de suministro más responsable:

- Se han implementado iniciativas para reducir el impacto ambiental, como la disminución del micraje en materiales de envasado, la reducción de tamaños en vasos de cartón, tarrinas de helado y mantelitos, la introducción de *box pallet* para optimizar el uso de plástico en fábricas y la sustitución de materiales plásticos por opciones con menor porcentaje de plástico, como bandejas de catering. También se ha reducido el número de tintas en bolsas de *delivery*, se han utilizado servilletas más pequeñas en eventos y se han adoptado materiales más

sostenibles, como bolsas de basura compostables y servilletas de papel Kraft. Además, se ha reducido el número de referencias en surtido para minimizar el desperdicio.

- Se cuenta con un calendario de visitas a empresas proveedoras con el fin de mantener activo el proceso de evaluación de empresas proveedoras *in situ*.
- Se mantiene también un calendario de auditorías en remoto para aumentar el alcance de las auditorías realizadas a empresas proveedoras.

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. Para ello cuenta con sistemas de gestión implantados y certificados en los distintos centros de trabajo.

Las siguientes empresas cuentan con sistemas de gestión certificados de seguridad alimentaria:

- **BRCGS**: centros de COCEDA en Meres y Damm 1876 en Bedford.
- **International Food Standard (IFS)**: COCEDA (fábricas de Meres, El Puig y Salem), COCEDA Portugal, Hamburguesa Nostra y Cacaolat.
- **IFS Global Markets**: COCEDA (El Prat de Llobregat), Estrella de Levante, Aguas de San Martín de Veri y Gestión de Fuente Liviana.

⁽⁴¹⁷⁻¹⁾ De acuerdo con las certificaciones de producto de los productos comercializados, Damm dispone de las siguientes certificaciones:

- **Certificación del Sistema de Licencia Europeo (ELS)**. La llamada «Espiga Barrada», concedida por la Federación de Asociaciones de Celíacos de España (FACE) y CoELIAC UK para productos comercializados a escala internacional (Daura, Daura Märzen, Estrella Damm Non Alcoholic, Free Damm, Free Damm Limón, Free Damm Tostada, Keler Non Alcoholic Tostada, Daura IPA, Estrella de Levante 0,0, Estrella de Levante Tostada 0,0, Victoria 0,0 y Victoria 0,0 Tostada).
- **Certificación de conformidad halal**. Otorgada por el Halal Quality Control al producto Damm sin alcohol (Estrella Damm Non Alcoholic Malt Beverage 0.00 %), 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, Inedit, IPA Daura y Daura Non Alcoholic. Certificación concedida a COCEDA (fábrica de El Prat de Llobregat).

(2-23-a-1) Damm es miembro de la Asociación de Cerveceros de España, la cual ha creado el Código de Autorregulación Publicitaria de Cerveceros. De acuerdo con este código, todas las comunicaciones comerciales relacionadas con la cerveza deben ser legales, honestas, veraces y seguir los principios de competencia justa y buenas prácticas comerciales.

Además de las certificaciones de seguridad alimentaria y de los productos comercializados, las empresas certificadas con la ISO 9001:2015 de gestión de la calidad son: SA Damm, Damm Canarias, SL, COCEDA, SL (fábricas de El Prat de Llobregat, El Puig, Meres y Salem), COCEDA Portugal, Estrella de Levante Fábrica de Cerveza, SA, Cervezas Victoria 1928, SL, Maltería La Moravia, SL, Aguas de San Martín de Veri, SA, Gestión de Fuente Liviana, SL, Font Major, Alfil Logistics, SA, Pall-Ex Iberia, SL, Artesanía de la Alimentación de Grupo Rodilla y Cafès Garriga 1980, SL.

DDI, con el objetivo de mejorar el etiquetado de los productos y atendiendo a la nueva normativa, este año no solo ha puesto en marcha la etiqueta digital a través de la que el consumidor puede ampliar la información referente a ingredientes y valores nutricionales del producto, sino que también se mostrará, en los próximos meses, la iconografía referente al reciclaje de los materiales con el objetivo de mejorar la sensibilización en este aspecto.

Grupo Rodilla ha seguido desarrollando proyectos para asegurar la calidad y la seguridad alimentaria:

- Tanto en Rodilla como en Hamburguesa Nostra, dentro del Sistema de Gestión de Seguridad Alimentaria, se ha mantenido el plan de auditorías de calidad, así como los planes de análisis microbiológico de muestras de producto y superficies realizados por un laboratorio externo acreditado. En 2024 el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad Alimentaria ha sido evaluado oficialmente por el Área de Gestión y Evaluación de Riesgos alimentarios de la Comunidad de Madrid con resultado favorable.
- Se ha mantenido un alto nivel de seguimiento de las empresas proveedoras homologadas, priorizando la realización de auditorías tanto en la fase de lanzamiento como de control posterior.
- Se sigue realizando una profunda revisión de alérgenos de las materias primas utilizadas y de los productos finales elaborados, así como de operativas de trabajo, para disminuir la presencia de estos en los productos ofrecidos, tanto de manera directa como por contaminación cruzada en cantidades de traza.
- 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.
- Rodilla mantiene su compromiso para que el huevo de sus restaurantes en España provenga de sistemas 100 % libres de jaulas antes de que finalice 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.

Damm ha llevado a cabo una encuesta para medir la satisfacción de sus clientes en relación con los productos y servicios que ofrece. La encuesta fue realizada por los propios clientes distribuidores y se recibieron un total de 106 respuestas. A partir de los resultados, se analizarán los puntos fuertes y débiles con el objetivo de implementar acciones de mejora. El índice de satisfacción general fue de 4,6 sobre 6.

Calidad de mercado

Damm ofrece a sus clientes y a sus consumidores y consumidoras diversos canales de atención para atender sus necesidades y resolver incidencias:

- El Servicio de Atención al Cliente registra y da respuesta a las incidencias de clientes de alimentación, hostelería e internacional, las tipifica y las remite a los departamentos correspondientes para su análisis y, en caso de que proceda, para que se implanten las medidas de mejora necesarias.
- El Servicio de Atención al Consumidor y la Consumidora es un canal directo de comunicación (por vía telefónica, web o redes sociales) con el consumidor o consumidora final para atender dudas e incidencias.
- El Servicio de Atención al Cliente de Exportación registra las incidencias, sugerencias y quejas vinculadas con el proceso de internacionalización a través de los sitios web de las diferentes marcas.

Además, Damm cuenta con un equipo de ventas nacional y de exportación, así como un equipo de gestión de puntos de venta para atender las necesidades de sus clientes, consumidores y consumidoras.

Damm registra todos los *inputs* en una base de datos donde quedan reflejadas todas las comunicaciones con el cliente y cada análisis de causas realizado por los departamentos correspondientes. Si la reclamación lo requiere, se gestiona una recogida de muestras y, en los casos en que sea necesario, se toman acciones para evitar su repetibilidad.

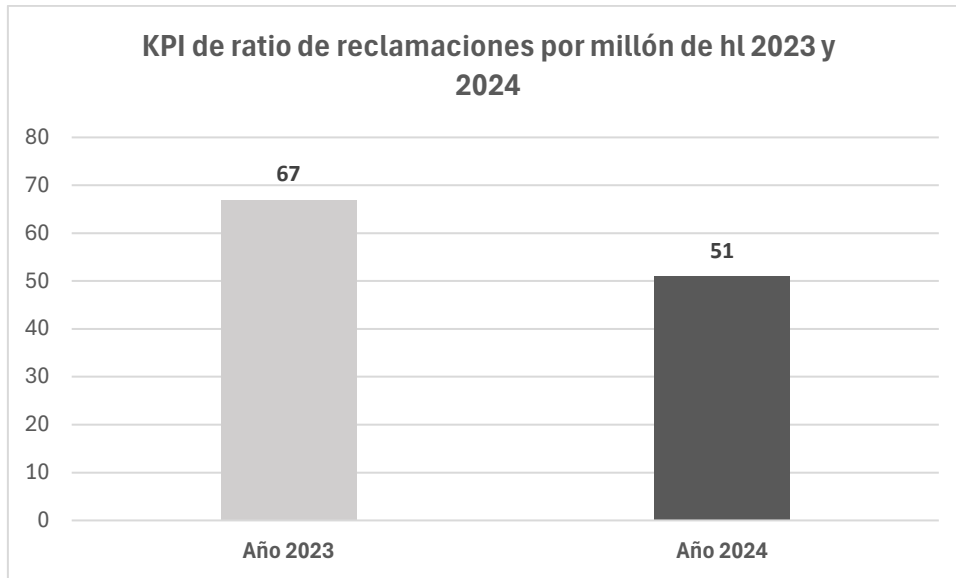
De forma adicional, Damm está a disposición de los clientes para realizar visitas y auditorías en nuestras instalaciones con el objetivo de fomentar la buena comunicación y transparencia.

Como novedades, en 2024 se han unificado las reclamaciones de marca propia y las de marca de terceros, y todas ellas quedan registradas en una sola base de datos. Esta optimización ha facilitado el análisis de los datos y la definición de los ámbitos de actuación necesarios, así como la aplicación de nuevas herramientas de tratamiento de datos para la obtención de KPI globales para marca y marca de terceros. Asimismo, se ha digitalizado la formación a las nuevas incorporaciones describiendo el campo

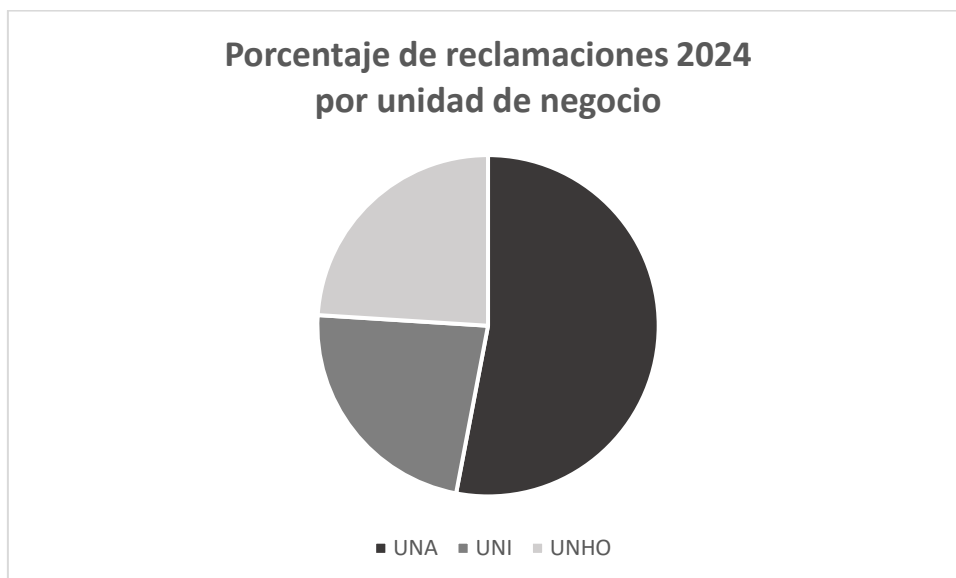
de actuación del área de Calidad de Mercado, y se ha globalizado el ámbito de auditorías por realizar incluyendo toda la red de almacenes actual.

En 2024 se ha reducido de forma considerable el número de reclamaciones recibidas, lo que evidencia la eficacia de las acciones emprendidas. Se han recibido un total de 1.029 reclamaciones, lo que supone una reducción del 25 % respecto a las 1.378 reclamaciones recibidas el año anterior.

Esta reducción también queda reflejada en la ratio general de reclamaciones por hectolitro con una reducción significativa del 24 %.



Al analizar por unidad de negocio, concretamente un 53 %, viene dado por *inputs* de clientes de la Unidad de Negocio de Alimentación o UNA (grandes cuentas y clientes finales de estas). En cambio, la Unidad de Negocio de Hostelería o UNHO (distribuidores, detallistas y horeca), supone un 24 % del total de las reclamaciones recibidas. Por último, en la Unidad de Negocio Internacional o UNI, que son clientes, distribuidores y consumidores de producto *export*, abarca el 23 %.



Enfatizando la comunicación con los consumidores y las consumidoras, el Servicio de Atención al Consumidor y la 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 responsables de zona y tiendas.
- Valoraciones de Google por tienda (DAC): Los clientes pueden calificar y dejar reseñas sobre la tienda en la plataforma de Google.
- Valoraciones de clientes en plataformas de *delivery*: Los clientes pueden dejar sus comentarios y valoraciones en las aplicaciones de entrega de comida en las que se ofrecen los productos de Grupo Rodilla.

Actualmente Grupo Rodilla mantiene un total de 0,01 % de reclamaciones (1.543 incidencias en 2024) sobre la base de los clientes anuales (13.357.977). Por tipo de incidencia, un 41,52 % se produce por la gestión de la app; un 10,62 %, por mala atención en tiendas; un 13,41 %, por incidencias con productos; un 2,53 %, por *delivery*, y un 31,92 %, por otros motivos (consultas, etc.).

Durante el año, Artesanía de la Alimentación ha registrado un total de 451 reclamaciones en la sección de rellenos (305 son la misma incidencia, pero afectaba a ese número de envases, y 136 son por menor consistencia). En total, se ha registrado un 109,77 % más de incidencias, si bien 305 son envases comerciales que corresponden a una misma incidencia, lo que penaliza la variación anual. El Obrador de Hamburguesa Nostra ha registrado un total de 816 reclamaciones debidas a oxidaciones de producto antes de finalizar su vida útil, lo que representa un descenso del 23,95 % respecto al año anterior.

Grupo Cacaolat dispone de un procedimiento de gestión de reclamaciones totalmente consolidado para todas las marcas de lácteos. Hasta el 30 de noviembre de 2024 la evolución de las reclamaciones recibidas ha experimentado una disminución del 17,43 %, con una ratio acumulada anual de 3,27, mientras que en 2023 fue de 3,84⁵.

⁵ Se ha corregido el dato divulgado en 2023 (3,92), pues no se calculó considerando el año completo.

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 2024 los beneficios han sido de 175,3 millones de euros, mientras que en 2023 fueron de 130,1 millones de euros.

<i>(Miles de euros)</i>	2024	2023
Pagos por impuesto sobre beneficios corriente	47.051	41.203

<i>(Miles de euros)</i>	2024	2023
Subvenciones públicas recibidas	3.163	3.818

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 2024, comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, a excepción de Cacaolat cuya información alcanza hasta el 30 de noviembre de 2024 debiéndose a la transformación de Grupo Cacaolat en una *joint venture* después del acuerdo con Idilia Foods.

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	Apartado	Página	
1 INFORMACIÓN GENERAL				
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo	GRI 2-1 Detalles organizacionales	3-4, 6-9	
		GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	3-4, 6-9, 89	
		GRI 2-6 a Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Principios que rigen el informe	3-4, 9
		GRI 3-3 Gestión de temas materiales		12-15
		GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible		14
	Mercados en los que opera	GRI 2-1 d. Detalles organizacionales	Clientes y mercados	9-10
	Objetivos y estrategias de la organización	GRI 2-23 Compromisos y políticas	Modelo de negocio	12-15
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		12-15
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Visión y entorno	12-15, 16
	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 materialidad	20
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,	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	Información sobre cuestiones ambientales	21-22

	incluyendo qué medidas se han adoptado			
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Información sobre cuestiones ambientales	21-22
	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	16-19
Gestión ambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión ambiental En 2024 no se han registrado incumplimientos significativos de la legislación y normativa ambiental.	21-22
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión ambiental	21
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Gestión ambiental	21
	Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23 Compromisos y políticas	Gestión ambiental	21
	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	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Cambio climático y contaminación	22-24

	cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluidos el ruido y la contaminación lumínica				
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	27-28	
		GRI 306-3 Residuos generados		29-30	
		GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación		29-30	
		GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación		29-30	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Desperdicio alimentario	30-31	
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	31-32	
		GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua		31-32	
		GRI 303-3 Extracción de agua		32-33	
		GRI 303-5 Consumo de agua		32-33	
		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	35
		Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	Energía	37-38
		Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4 Reducción del consumo energético	Energía	37-38
		Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	Energía	36
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	24	
		GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)		25	
		GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI		26	
		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	22-24
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Cambio climático y contaminación	23
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Protección de la biodiversidad	38-40	

	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	40
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	41, 46-53
	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	41, 46-53
	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	16-19
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 a. Empleados (más desglose edad)	Ocupación	42
	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	GRI 2-7 b. Empleados	Ocupación	43-46

	sexo, edad y clasificación profesional			
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Ocupación	46
	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	46-48
	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	48
	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	47
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Políticas de desconexión laboral	48
	Empleados con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Personas con capacidades diferentes	49-50
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Organización del tiempo de trabajo	50
	Número de horas de absentismo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	Absentismo	51
	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	53-54
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	53-54
		GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes		55-56
		GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo		55
		GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		59-60
		GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores		56-57
		GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados		53-54

	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	58-59
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) 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	Relaciones Sociales	60-61
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	Relaciones Sociales	61
	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	56
		GRI 403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud y Seguridad laboral	57-58
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	62-64
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Formación	62
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	67-68
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	65-67
		GRI 2-23 Compromisos y políticas		65-67
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		65-67
	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	Órganos de gobierno	15
		GRI 2-23 Compromisos y políticas	Igualdad y no discriminación	65-67
La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de temas materiales	Personas con capacidades diferentes	49	
	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	65-67
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		65-67

		GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		67
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		69-70
	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		69-70
	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	16-19
	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		69-70
		GRI 2-23 a. Compromisos y políticas		69-70
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		69

	Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.			
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		70-72
	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		70-72
	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	16-19
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	71-72
		GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Lucha contra la corrupción, soborno y el	71

			blanqueo de capitales	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-23 Compromisos y políticas	Sistema de prevención de riesgos penales	71-72
		GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Lucha contra la corrupción, soborno y blanqueo de capitales	72
	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	72

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		73-78
	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		73-78
	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	16-19

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 sobre la sociedad	72
		GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos		73-78
		GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	73-78
	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 sobre la sociedad	73-78
				22-25
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 sobre la sociedad	73-78	
Acciones de patrocinio y asociación	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	Pertenencia a asociaciones del sector	11, 38, 85	
	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo (a, iv)	Acciones de asociación y patrocinio	80-81	
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 de empresas proveedoras	83
		GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales		83
	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 de empresas proveedoras	83
		GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales		83
		GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo		83
	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 de empresas proveedoras	83
				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 en los consumidores y consumidoras	84

	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y su resolución	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	Sistemas de reclamación y quejas	85-86
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Información fiscal	88
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido		88
	Información sobre las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del Gobierno		88

