



# Estado de Información No Financiera de Plenoil 2023

**Plenoil**

## 01

### Modelo Plenoil

- Estructura societaria y organizativa - 5
- Entorno empresarial - 5
- ADN Organizacional- 8
- Materialidad y grupos de interés - 11

## 03

### Personas

- Empleo - 23
- Organización del trabajo - 29
- Seguridad y salud - 31
- Relaciones sociales - 34
- Formación - 35
- Igualdad - 37

## 05

### Entorno social

- Relación con los consumidores - 49
- Proveedores - 51
- Contribución con la sociedad - 52

## 02

### Buen Gobierno

- Políticas del grupo - 13
- Gestión de riesgos - 16
- Compromiso con el cumplimiento - 18
- Derechos Humanos - 21

## 04

### Entorno natural

- Sistema de gestión ambiental - 39
- Marco ambiental de actuación - 44

## 06

### Anexos

- Anexo I - 54
- Anexo II - 55
- Anexo III - 57
- Anexo IV - 58



De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modificó el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018), Plenoil, S.L. presenta un estado de información no financiera que incluye entre otras cuestiones: la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo, y el impacto de su actividad con respecto a cuestiones de personal y empleo, sociales, de derechos humanos, de lucha contra la corrupción y el soborno, medioambientales, de fomento de la igualdad de trato y cumplimiento de reglas en materia de no discriminación y discapacidad.

Por ello, mediante el presente Estado de Información No Financiera y Diversidad, desde el Grupo se da anualmente respuesta a los diferentes ámbitos de

reporte contemplados en la Ley 11/2018, describiendo en detalle aquellos considerados significativos para los Grupos de Interés, relativos a Plenoil, S.L.

Para cualquier consulta a acerca del Estado de Información No Financiera y Diversidad, se puede realizar una comunicación escrita dirigida al domicilio social de Plenoil, S.L, ubicada en Madrid, en Calle Torrelaguna n.º 64.

### **Acerca del Estado de Información No Financiera y su elaboración**

El Estado de Información No Financiera y Diversidad incluye información relativa al ejercicio 2023, cabe destacar que el presente informe ha sido sometido a un proceso de verificación externa e independiente de conformidad con los términos recogidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.



1

Modelo Plenoil

## 1.1 Estructura societaria y organizativa

Plenoil S.L. (en adelante Plenoil o la Compañía) es una empresa especializada en la explotación de estaciones de servicio para la comercialización de combustible para la automoción y otras actividades básicas en autoservicio como el lavado y aspirado de vehículos. Además, durante el 2023, ha incrementado sustancialmente su infraestructura de cargadores para vehículos eléctricos.

El organigrama del grupo se estructura en torno a la empresa principal Plenoil, S.L. de la que dependen empresas participadas al 100%: Plenoil Canarias, S.L.U. Plenoil Portugal Unipessoal, LDA y Quality Fuel Operator S.L. Actualmente las oficinas se reparten en las ubicaciones de Madrid, Tenerife y Oporto.

La composición accionarial de la empresa recae sobre accionistas con perfiles distintos y complementarios, y con amplia experiencia y conocimiento en el sector de la automoción, la logística y más específicamente en el negocio de gasolineras automáticas.

Estos accionistas han sabido delegar la operativa diaria en un Comité de Dirección muy experimentado y alineado con el éxito del proyecto desde el inicio.

Este equipo está siendo capaz de construir una sólida estructura organizativa eficiente, con mandos intermedios y empleados igualmente comprometidos con el proyecto que garantiza la consecución de los objetivos, y, por ende, la sostenibilidad de la compañía

a largo plazo.

Dependiendo directamente del Consejero Delegado se encuentra el Órgano de Cumplimiento (Compliance) cuyos miembros fueron nombrados por el Consejo de Administración. La función de este Órgano se desarrolla en el punto 2.3.1 de este documento.

## 1.2 Entorno empresarial

Desde el 2015, en el que se origina su actividad, la Compañía siempre ha apostado por desarrollar estaciones de servicio adaptadas a las necesidades de sus clientes, con el objetivo de hacer del repostaje de combustible un proceso fácil y seguro, al mejor precio posible.

El compromiso de la compañía por la **máxima calidad y seguridad de los productos y servicios** que ofrece, así como con la protección del medioambiente, a través de la gestión eficiente de los aspectos ambientales asociados a su actividad empresarial, se materializa con las certificaciones UNE-EN-ISO 9001 y UNE-EN-ISO 14001, que posee desde el 2020. Además, es tal su compromiso por la calidad de su producto, que dispone del Sello de Calidad (Seal of Quality) en 171 estaciones de servicio (número correspondiente a las estaciones existentes en el momento del análisis realizado).

## 1.2.1 Descripción del mercado: factores y tendencias

El mercado español de distribución de combustible ha sido dominado históricamente por los grandes operadores petrolíferos, canalizado principalmente a través de estaciones de servicio tradicionales. A partir de 2013, el mercado fue liberalizado y aparecieron otros actores independientes, como es el caso de Plenoil, que, a partir del año 2015, comenzó a operar en el territorio peninsular.

Actualmente, **las estaciones de servicio automáticas se encuentran en continuo crecimiento**, incrementándose este tipo de instalaciones año tras año en todo el territorial nacional. Este éxito se explica, en gran parte, a poder ofrecer un precio inferior al de la competencia más tradicional, y una propuesta de valor añadida: un servicio de repostaje más rápido, sencillo y cómodo que garantiza en todo momento un entorno seguro para las personas.

Al cierre de 2023, Plenoil desarrolla su actividad a través de una red de 224 estaciones de servicio propias repartidas por todo el territorio español, incluyendo las islas Canarias y Baleares, ofreciendo un producto de calidad con las máximas garantías

de seguridad en el repostaje de combustible. El número de aperturas durante el último año, un total de 68 nuevas estaciones de servicio, supone un hito histórico empresarial sobre el resto de sus competidores. Especialmente relevante este año ha sido la consecución de la apertura de la primera estación de servicio en el archipiélago balear, junto con la apertura de 6 nuevas estaciones en las islas de Tenerife, Las Palmas de Gran Canaria y la isla de la Palma, permitiendo a la Compañía una mayor presencia en las islas Canarias.

En el Anexo 2 del presente informe existe un listado con las estaciones de servicio existentes a fecha de 31/12/2023.

En Portugal, la compañía se encuentra desarrollando los proyectos con el objetivo de abrir la primera estación de servicio en el país vecino en 2024, de acuerdo con su estrategia internacional.

## Tendencia del mercado

Actualmente, Europa cuenta con uno de los parques automovilísticos más grandes del mundo, que, en su mayor parte, depende directamente de los combustibles fósiles, los cuales deben ser suministrados por establecimientos especializados: las estaciones de servicio, en el que España, por número de este tipo de establecimientos, se encuentra entre los primeros países europeos.

En su momento, la liberalización del sector español de estaciones de servicio supuso un gran cambio, no sólo por la incorporación de nuevos competidores, liderados por Plenoil, **capaces de ofrecer el mismo producto a un precio inferior**, sino que el aumento de la competencia en este mercado ha impulsado sobremanera la innovación, **el cuidado del entorno y la seguridad de las personas**, factores que se han trasladado hacia el cliente ofreciendo un valor añadido.

En los últimos años, a excepción del 2020, el consumo de combustible ha experimentado una tendencia creciente a nivel mundial. La vuelta a la realidad tras la covid-19, el aumento de coches en los últimos años y la dependencia del petróleo son los tres principales motivos por los que el petróleo continúa siendo un bien necesario para la gran parte del mundo.

Estos resultados en el consumo también pueden verse condicionados por las variaciones en el precio del petróleo, especialmente si aumenta durante periodos prolongados. La inestabilidad geopolítica internacional del momento es un factor que afecta negativamente al precio de esta energía, alterando su oferta y demanda, lo que perjudica a los países más dependientes del petróleo.

Especialmente relevante ha sido la inflación sufrida en Europa a finales del 2022 y principios del año 2023, afectando también a España, debido principalmente al alza del precio del petróleo provocado por el conflicto entre Rusia y Ucrania.

No obstante, en este contexto de inflación, Plenoil ha alcanzado de igual manera sus objetivos de ventas anuales. Esto es debido a que su política de ofrecer el precio más bajo posible facilita a la población el acceso a esta energía, sobre todo a aquellos sectores que más sufren el incremento de precios del combustible.

A largo plazo, el factor más importante a tener en cuenta es la transición energética, cuya principal dificultad se encuentra en articular un modelo energético capaz de garantizar el suministro de energía y, a su vez, asegurar el acceso universal a la misma.

Plenoil ve la transición energética como una gran oportunidad para ser un actor relevante del cambio, pudiendo ofrecer un mix de energías adaptadas al vehículo de diferentes tipologías, que abogue por la compatibilidad entre la transición energética y la libertad de movimiento de las personas, en especial, las más vulnerables.

Ante este escenario, Plenoil quiere seguir creciendo de acuerdo con su Plan de Expansión. **Los resultados de este año 2023 posibilitan y avalan la continuidad de su ambicioso proyecto** por el cual prevé alcanzar 500 estaciones de servicio operativas en 2027.

Para lograrlo, Plenoil seguirá apostando por la construcción y adquisición de estaciones de servicio dentro del territorio español, al que dentro de poco se sumará el mercado portugués, con la apertura de la primera estación de servicio en este país, dando continuidad así a su plan de expansión internacional iniciado en el año 2021.



## 1.3 ADN Organizacional: la Cultura Plenoil

El éxito de Plenoil se sustenta en una propuesta de valor orientada a sus clientes, dónde la calidad y la seguridad del producto y del servicio ofrecido va más allá de ser un objetivo, es un compromiso, y, por tanto, es intrínseco al ADN de la Compañía. Esta premisa redundante (y así debe ser) sobre toda la cadena de valor de la Compañía dando como resultado un valor añadido que lo diferencia de su competencia.

Desde sus orígenes, **la cultura organizacional de Plenoil ha sido un**

**factor clave para alcanzar su éxito**, un activo intangible que alinea los procesos y las personas de la organización con su estrategia corporativa.

La Compañía entiende que fomentar la cultura organizacional dentro del colectivo que la conforma proporciona sentido a lo que hace, ayudándole a identificar su contribución a la sociedad, con un foco constante en el cliente, la seguridad y salud de las personas y el medio ambiente.





## MISIÓN

Mejorar la vida de las personas y su **libertad de movimiento**, proporcionándoles energía para su vehículo al mínimo coste posible, de forma cómoda, sencilla e innovadora.

## VISIÓN

Ser una **empresa líder** en la distribución y venta automatizada de energía para el vehículo al mejor precio posible, con la más alta calidad, la mayor rapidez y la máxima eficiencia medioambiental.

## VALORES



### Innovación

Aplicando aquellas soluciones tecnológicas y de organización que mejoran la experiencia del cliente.



### Sostenibilidad

Uso eficiente de los recursos para mejorar el entorno.



### Flexibilidad

Adaptarse con rapidez a los cambios demandados por la sociedad.



### Superación

Compromiso día a día como equipo para dar lo mejor de uno mismo.

## 1.3.1 Plenoil Impulsa

Con la creación del Comité de Cultura en 2023, la Compañía ha dado continuidad al proyecto “Plenoil Impulsa” iniciado en 2022 sobre la **creación del ADN corporativo**. Este Comité, integrado por miembros con diferentes roles y de diferentes áreas dentro de la Compañía, tiene como función principal la transmisión de la cultura organi-

zacional, diseñando itinerarios formativos, junto con otras acciones corporativas, que permitan anclar los valores y comportamientos de cara a interiorizar hábitos alineados con los valores de la Cultura de la Compañía.



## 1.4 Materialidad y Grupos de Interés

En el año 2023 se ha realizado un análisis de materialidad\*: proceso que ha consistido, a través de un análisis interno, en incorporar a los aspectos materiales que pueden tener impacto en la Compañía las expectativas de los grupos de interés que puedan tener sobre estos. **El objetivo es confrontar la visión interna de la Compañía con la de sus grupos de interés** (visión externa), a través de la identificación, priorización y confirmación de los asuntos materiales relacionados con la empresa.

En la identificación y priorización se ha tenido en cuenta tanto la perspectiva interna, con la participación en el proceso de responsables de diferentes áreas implicadas y teniendo en cuenta diferentes estudios internos realizados; como la perspectiva externa, en la que se ha tenido en cuenta, entre otros, estándares internacionales, informes de especialis-

tas sobre la evolución y tendencia de los objetivos de desarrollo sostenible y análisis e informes publicados por la competencia a nivel nacional e internacional. Finalmente, la confirmación consiste en la comprobación de la razonabilidad de los resultados obtenidos.

Durante el proceso, Plenoil tuvo que actualizar su mapa de grupos de interés, en el que se han analizado sus requisitos y expectativas, se ha jerarquizado su capacidad de influencia e interés en la Compañía y se ha logrado identificar nuevas oportunidades alineadas con el propósito de **mejorar su estrategia de diálogo**. Realizado el análisis, los grupos de interés de la Compañía se encuentran estructurados en 8 grupos que, a su vez, se dividen en 16 subgrupos. De la ponderación realizada, los principales grupos de interés de Plenoil son:



Con carácter regular, Plenoil mantiene un diálogo participativo con los grupos de interés con los que comparte los mismos intereses mediante reuniones, entrevistas o cuestionarios, con el fin de identificar asuntos prioritarios sobre los que actuar y reforzar la colaboración.

*(\*) Matriz representada en el anexo 1, es importante tener en cuenta que, debido a la actualización de la normativa, este tipo de análisis se encuentra en continua actualización y evolución.*



2

Gobierno corporativo

## 2.1 Políticas del Grupo

### 2.1.1 Los tres pilares estratégicos de ESG

En 2023, el Consejo de Administración aprobó la estrategia sobre aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (en adelante ESG, por sus siglas en inglés environmental, social and governance), que engloba determinadas líneas estratégicas que forman un plan consistente y robusto **cuyo objetivo es llevar a la Compañía hacia el liderazgo en materia de sostenibilidad frente a su competencia más directa**. Entre las líneas del plan destacan las siguientes:



El despliegue de una gobernanza que integre los aspectos ESG dentro de la toma de decisiones.



La mejora del diálogo con los grupos de interés, alineándose con la estrategia ESG.

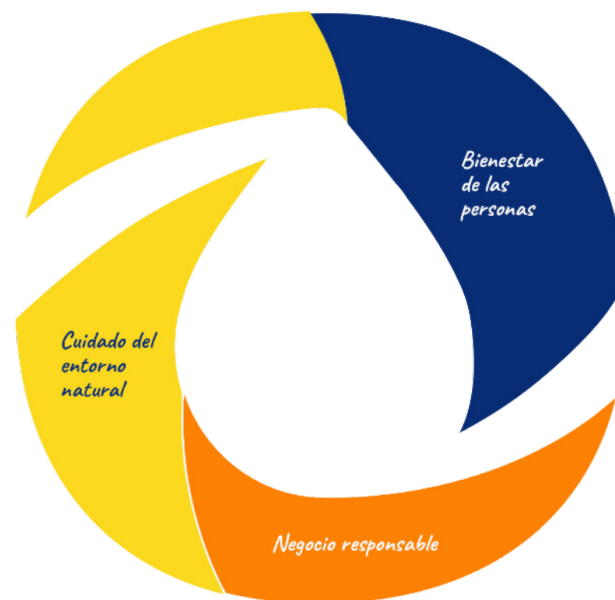


La contribución con la transición energética mediante la instalación cargadores eléctricos en todas las estaciones de servicio.



Un plan de descarbonización 2023-2025 en el que se reduzca la huella de carbono, en sus alcances 1 y 2 y toma de acciones para el cálculo del alcance 3 en los siguientes años.

Plenoil tiene desarrolladas una serie de políticas y documentos (entre otros) en el ámbito del ESG que sirven como referencia para el alcance de las estrategias marcadas y la identificación de riesgos clave dentro de la Compañía.



## Políticas sobre buen gobierno

### Reglamento de buen uso de recursos corporativos

El establecimiento de las normas para un correcto uso de los recursos corporativos e informáticos de la Organización, así como del uso del correo electrónico, internet y redes sociales por parte del personal.

### Política anticorrupción

Un documento que sirve como herramienta de prevención contra aquellas conductas relacionadas con la corrupción o tipificadas como delito relacionado con la corrupción tanto en el sector público como privado, en el seno de la Organización.

### Política de control y gestión de riesgos

Los principios básicos y directrices de actuación para asegurar que los riesgos que pudieran afectar negativamente a la consecución de los objetivos de la Compañía son identificados, evaluados, gestionados y controlados de forma sistemática, con criterios uniformes y dentro de los umbrales de tolerancia establecidos.

### Protocolo de Compliance Penal

Cuyo objeto es el de poner en conocimiento del personal de Plenoil, así como de los terceros que se relacionen con la Compañía, un mensaje rotundo de oposición a la comisión de cualquier acto ilícito, penal o de cualquier otra índole.

## Políticas relacionadas con el medioambiente

### Política de calidad y medioambiente

Sienta los criterios en materia de calidad y medioambiente que deben regir las actividades de la Compañía, incluido el cumplimiento exhaustivo de la legislación y la prevención de la contaminación como aspectos clave.

### Manual de Buenas Prácticas Sostenibles

Recoge una serie de pautas y recomendaciones encaminadas a construir y potenciar una cultura de la sostenibilidad en la organización, teniendo en cuenta los aspectos ambientales, la política, los objetivos de la organización, así como los requisitos legales aplicables a la misma y los riesgos derivados de sus actividades.

## Políticas relacionadas con las personas

### Protocolo de actuación frente al acoso laboral

Mantener un ambiente laboral libre de acoso, definiendo un código de conductas que se deben evitar para que se produzcan estas situaciones.

### Política de prevención (seguridad y salud)

En la que se recoge el compromiso de desarrollar las actividades con el máximo respeto a la Seguridad Laboral, tratando de minimizar los riesgos que pudieran derivar en problemas para la seguridad y salud de los trabajadores, estableciendo como objetivo la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, con el fin de elevar los niveles de la seguridad, salud y bienestar de todos los miembros de su organización.

### Política de Derechos Humanos

Impulsada por el Consejo de Administración, el objetivo de esta política es detallar los principios de actuación claros que han de seguir tanto los consejeros, como los empleados y todos aquellos con los que nos relacionamos dentro de nuestro negocio, estableciendo los principios, pautas y compromisos en materia de protección y defensa de los derechos humanos, descanso y tiempo libre, la abolición del trabajo infantil y la no discriminación.

### 2.1.2 Código Ético

El Código Ético y de Conducta de Plenoil (en adelante Código Ético o Código) es la norma suprema de la Organización y cuya finalidad es promover que todas las personas vinculadas a Plenoil se guíen por pautas de comportamiento con el más alto nivel de exigencia en el cumplimiento de leyes, normativas, contratos, procedimientos y principios éticos.

El objetivo de este código es brindar un marco de referencia sobre que **pautas de comportamiento son las adecuadas** y, de esta manera, prevenir y detectar riesgos de incumplimiento.

#### Principios de actuación

El Código Ético basado en los principios y valores corporativos, guía las actuaciones de los empleados, directivos y consejeros de la Compañía y de los terceros con los que ésta se relaciona, estableciendo los principios éticos generales y las pautas de conducta del día a día, que a su vez servirán para regir las relaciones con los diferentes grupos de interés.

#### Adhesión al código ético

Todas las personas vinculadas a Plenoil, ya sean empleados, clientes, proveedores, colaboradores externos, etc. deben cumplir con el Código Ético.

Las personas afectadas por este Código podrán participar en los planes de formación que Plenoil ponga a su disposición y mantendrán actualizados los conocimientos y competencias necesarios de acorde a la for-

mación proporcionada con el fin de conseguir el mayor rendimiento en el cumplimiento de sus obligaciones.

#### Canales de comunicación

Plenoil ha establecido que cualquier duda sobre la aplicación de este Código debe ser consultada con el Órgano de Cumplimiento constituido a tal fin, a través de los canales internos establecidos. En el año 2023 se aprobó una política sobre el uso y funcionamiento del canal ético.

El Órgano de Cumplimiento es el órgano designado por el Consejo de Administración y tiene como responsabilidades tanto el impulso, seguimiento y control del cumplimiento de los valores, principios y normas de conducta establecidos en el Código de Conducta, como la **profundización en la búsqueda de soluciones a los dilemas éticos que se susciten**, resolviendo las denuncias que se reciban y apoyando la puesta en ejecución de las medidas correctoras necesarias en cada caso.

Adicionalmente, recae sobre este Órgano, la supervisión continua del diseño e implantación de mejores prácticas de control, investigación y formación de las personas afectadas por este Código para prevenir posibles conductas irregulares de éstos que puedan generar cualquier tipo de responsabilidad o consecuencias sobre la reputación de Plenoil.

El mecanismo será el mismo en el caso que los empleados quieran reportar cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en este Código.

## 2.2 Gestión de riesgos

La gestión de riesgos en la que se basa la Compañía implica cumplir y exigir el **cumplimiento de la legalidad vigente**, así como asegurar la satisfacción de sus grupos de interés.

Entre los riesgos ESG principales (que no significativos) se encuentran los siguientes:

### Riesgos sociales



### Riesgos ambientales



### Riesgos de buen gobierno





### 2.2.1 Evaluación de riesgos y medidas adoptadas

Plenoil realiza una revisión anual de sus riesgos, utilizando una metodología de evaluación basada en el impacto y la probabilidad de materialización de los riesgos detectados. De la revisión realizada durante el 2023, se adoptaron las siguientes acciones principales:

Concepto	Riesgo/Oportunidad	Estrategia	Acciones realizadas
Automatizar procesos manuales	Oportunidad	Transformación digital	Automatización de los procesos de la cadena de suministro
Pérdida de trazabilidad estado de los proyectos de construcción	Riesgo	Transformación digital	Identificación y elaboración de indicadores sobre la gestión de más de 200 proyectos en curso
Pérdida del control económico de la construcción de nuevas estaciones de servicio	Riesgo	Transformación digital	Digitalización del proceso de adjudicaciones
Incumplimiento normativo	Riesgo	Transformación digital	Implementación libro electrónico
Mejora de la satisfacción del cliente	Oportunidad	Transformación digital	Digitalización del proceso de atención al cliente
Alineación con las necesidades del entorno donde opera la Compañía	Oportunidad	Sostenibilidad	Aprobación de una estrategia ESG 2023 - 2025
Mejora de la eficiencia energética	Oportunidad	Sostenibilidad	Instalación de placas solares en todas las estaciones de servicio

## 2.3 Compromiso con el cumplimiento y la lucha contra la corrupción

### 2.3.1 Sistema de Compliance

Plenoil cuenta con un Sistema de Gestión de Compliance que cumple los requisitos mínimos, y es congruente con los fines de la organización. Dicho sistema queda regulado mediante el Protocolo de Compliance Penal que la Compañía ha desarrollado al respecto, y que fue aprobado por todos los miembros del Consejo de Administración con fecha de 09/10/2020.

A su vez este Órgano de Gobierno delega en un Comité de Cumplimiento que controla, supervisa, evalúa y actualiza permanentemente el cumplimiento de las normas y procedimientos descritos con el objeto de:

- Asegurar que en el mismo se identifican y describen de modo actualizado todos los controles y medidas de vigilancia establecidas por la Compañía, evitando o mitigando así el riesgo de que se produzcan actuaciones delictivas.
- Promover planes de actuación para la subsanación, actualización, generación o modificación de las medidas y controles que forman parte del modelo de prevención y/o detección de delitos de Plenoil.

El Comité de Cumplimiento se encuentra **formado por miembros con diferentes roles y jerarquías dentro de la organización**, además del CEO de Plenoil. Esta estructura conformada de esta manera heterogénea refuerza e impulsa el carácter transversal y multidisciplinar de la función de cumplimiento dentro de la Compañía otorgándole la capacidad suficiente para permear desde los niveles directivos hacia los niveles más básicos de la Organización.



Durante el año 2023, este Comité se ha encargado de **actualizar el Mapa de Riesgos Penales de la Compañía** de acuerdo con las nuevas actualizaciones del Código Penal, que permitirá desarrollar una completa labor de supervisión y control en cumplimiento de lo indicado en nuestro Protocolo de Compliance Penal.

## 2.3.2 Canal de denuncias

Desde el año 2020 Plenoil dispone de un Canal de Denuncias a través del cual se permite a cualquier miembro de la organización, proveedor, suministrador, con independencia de su rango o responsabilidades, 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 la Compañía.

### Principios básicos

- Garantizar la confidencialidad a quienes utilicen el canal de denuncias.
- Garantizar una adecuada gestión de las denuncias realizadas, lo que implica que serán tratadas con la máxima confidencialidad conforme al procedimiento interno de funcionamiento del Canal de Denuncias y, legalmente, al artículo 24 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- Asegurar, para todas las denuncias recibidas, un análisis oportuno, de carácter independiente y confidencial.
- El compromiso de llevar a cabo los procesos disciplinarios, sancionadores y judiciales, según corresponda, hasta la resolución de estos con el objetivo de reprochar proporcionalmente las conductas contrarias a la legalidad o normativa y procedimiento de la Compañía.

La gestión del Canal de Denuncias la realiza el Órgano de Cumplimiento encargándose de la resolución de las denuncias recibidas en aquellas materias que tengan o puedan tener incidencia penal, por tanto, debe controlar y supervisar que la totalidad de las denuncias recibidas son atendidas y gestionadas de forma adecuada, completa, independiente y confidencial. Además, es el responsable de adoptar medidas de mejora en el cumplimiento y de resolver todas las dudas sobre su interpretación. Así mismo, controla y supervisa.

Durante el año 2023 se ha recibido una denuncia a través del canal, desestimada por no existir vulneración del Código Ético tras la realización de una investigación interna.

En el año 2022, se recibieron un total de dos denuncias sobre posible acoso laboral. Se llevaron a cabo las investigaciones procedentes, habiéndose desestimado ambas por no existir vulneración de derecho.



### 2.3.3 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

En su Código Ético y Conducta, Plenoil tiene como propósito prevenir y detectar riesgos de incumplimiento, incluyendo los vinculados a ilícitos penales, así como minimizar sus eventuales impactos. La supervisión corresponderá al Órgano de Cumplimiento, que se apoyará en el área de control y en auditoría interna.

Asimismo, el artículo 13 recoge la forma de actuación para los casos de soborno y corrupción contemplando los supuestos de favores personales, conductas sospechosas, entrega de beneficios impropios, aportaciones a partidos políticos, donaciones, influenciarían por recepción de favores o aceptación de regalos, entre otros.

Además, la política anticorrupción de Plenoil establece las medidas específicas necesarias para la prevención de cualquier caso de corrupción. Entre las que cabe destacar:

#### Medidas preventivas para la corrupción

- Procedimiento definido de aceptación de regalos
- Tráfico de influencias y relaciones con terceros
- Diligencia debida en la contratación de proveedores
- Gastos
- Contribuciones a partidos políticos y patrocinios

En el 2023 no se ha recibido ninguna denuncia o caso de corrupción y soborno, al igual que en el ejercicio 2022.

### 2.3.4 Medidas para la lucha contra el blanqueo de capitales

El artículo 16 del Código de Ética y Conducta establece los principios a tener en cuenta para los casos de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo:

- Plenoil se compromete a evitar cualquier colaboración con personas y/o entidades que pueda tener como fin el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo. Las personas afectadas por este Código se abstendrán de proponer, promover o facilitar que la Compañía intervenga en operaciones mercantiles, comerciales o de cualquier otra naturaleza cuando conozcan o tengan fundadas sospechas de que su finalidad sea introducir en el sistema económico fondos procedentes de actividades delictivas ocultando su origen.
- Plenoil se abstendrá de poseer, utilizar o transmitir bienes que tengan su origen en actividades delictivas. **La Compañía no participará en actividades cuyo fin sea recoger, distribuir o suministrar fondos** para financiar actos y/u organizaciones terroristas.
- Las personas afectadas por este Código que observen indicios de pagos irregulares, blanqueo de capitales o financiación del terrorismo deberán dirigirse al responsable de Cumplimiento a través de los canales internos establecidos.

En el 2023, al igual que en el 2022, Plenoil no ha recibido ninguna denuncia o caso por blanqueo de capitales ni ha realizado aportaciones a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro.

## 2.4 Derechos Humanos

Con el fin de aplicar los contenidos internacionales en materia de derechos humanos, y siguiendo las recomendaciones de esos Principios Rectores, Plenoil se compromete a hacer uso de la debida diligencia que garantice su aplicación. Para ello la Compañía ha desarrollado una Política de Derechos Humanos, en donde se integran los principios esenciales definidos por los siguientes tratados:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas
- La Declaración Universal de Derechos Humanos
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) así como la Declaración de la OIT
- La Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño
- Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social
- El Convenio Europeo de Derechos Humanos
- Los principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las naciones unidas para "proteger, respetar y remediar"

### Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo

En relación con los principios esenciales y como indica el Código Ético y de Conducta, en materia de contratación, Plenoil no puede contradecir

lo estipulado en el convenio colectivo vigente. La Compañía ha establecido que la contratación de personal se hará en base en sus calificaciones, desempeño, competencias y experiencia, y siempre que no exista ninguna relación de dependencia laboral directa o indirecta entre el empleado y su familiar o pareja.

La normativa establecida en el convenio y en el Código Ético y de Conducta se debe cumplir y aplicar a todos los aspectos de la relación laboral, incluida la remuneración, los ascensos y traslados, así como también en caso de que la relación se desarrolle con posterioridad al momento en el que el respectivo empleado se haya unido a la Compañía.

El convenio colectivo estipula que en caso de incumplimiento del Código se podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.

### Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos

Plenoil trabaja de forma proactiva para prevenir riesgos de vulneración de derechos y por ello ha llevado a cabo durante este 2023, como se ha indicado en puntos anteriores, la aprobación de una política de riesgos, la actualización de los riesgos penales y el establecimiento de canales de comunicación directos y abiertos a todos los grupos de interés en los que se garantiza el anonimato de los denunciantes, con el objetivo de facilitar la recepción de cualquier comunicación que verse sobre la vulneración de los derechos humanos.

En el 2023 no se ha recibido ninguna denuncia que vulnere los derechos humanos, al igual que en 2022.



3

Personas

## 3.1 Empleo

### 3.1.1 Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional (España y Portugal)

#### España

Categoría (año 2023)	<30		30 – 50		>50		TOTAL
	h	m	h	m	h	m	
Dirección	-	-	2	5	2	-	9
Mandos intermedios	1	-	15	9	4	1	30
Técnicos	7	8	18	13	1	2	49
Administrativos	2	8	2	7	-	1	20
Expendedores	102	106	147	200	26	18	599
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>122</b>	<b>184</b>	<b>234</b>	<b>33</b>	<b>22</b>	<b>707</b>

Categoría (año 2022)	<30		30 – 50		>50		TOTAL
	h	m	h	m	h	m	
Dirección	1	-	3	4	2	-	10
Mandos intermedios	1	-	6	5	2	-	14
Técnicos	-	1	19	5	3	-	28
Administrativos	4	9	2	16	-	-	31
Expendedores	61	80	97	168	15	6	427
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>90</b>	<b>127</b>	<b>198</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>510</b>

#### Portugal

Categoría (año 2023)	<30		30 – 50		>50		TOTAL
	h	m	h	m	h	m	
Técnicos	-	-	-	1	-	-	1
Administrativos	-	-	-	1	-	-	1
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>

Categoría (año 2022)	<30		30 – 50		>50		TOTAL
	h	m	h	m	h	m	
Técnicos	-	-	-	3	-	-	3
Administrativos	-	-	1	1	1	-	3
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>6</b>

### 3.1.2 Número total y distribución (en porcentajes) de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional (España y Portugal)

#### España

Categoría (año 2023)	<30		30 – 50		>50		TOTAL
	h	m	h	m	h	m	
Dirección	-	-	0,28%	0,71%	0,28%	-	1,27%
Mandos intermedios	0,14%	-	2,12%	1,27%	0,57%	0,14%	
Técnicos	0,99%	1,13%	2,55%	1,84%	0,14%	0,28%	6,93%
Administrativos	0,28%	1,13%	0,28%	0,99%	-	0,14%	2,83%
Expendedores	14,43%	14,99%	20,79%	28,29%	3,68%	2,55%	84,72%
<b>Total</b>	<b>15,84%</b>	<b>17,26%</b>	<b>26,03%</b>	<b>33,10%</b>	<b>4,67%</b>	<b>3,11%</b>	<b>100,00%</b>

Categoría (año 2022)	<30		30 – 50		>50		TOTAL
	h	m	h	m	h	m	
Dirección	0,20%	-	0,58%	0,78%	0,39%	-	1,96%
Mandos intermedios	0,20%	-	1,18%	0,98%	0,39%	-	2,75%
Técnicos	-	0,20%	3,73%	0,98%	0,59%	-	5,49%
Administrativos	0,78%	1,76%	0,39%	3,14%	-	-	6,07%
Expendedores	11,96%	15,69%	19,02%	32,94%	2,94%	1,18%	83,73%
<b>Total</b>	<b>13,14%</b>	<b>17,65%</b>	<b>24,90%</b>	<b>38,82%</b>	<b>4,31%</b>	<b>1,18%</b>	<b>100,00%</b>

#### Portugal

Categoría (año 2023)	<30		30 – 50		>50		TOTAL
	h	m	h	m	h	m	
Técnicos	-	-	-	50%	-	-	50%
Administrativos	-	-	-	50%	-	-	50%
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>

Categoría (año 2022)	<30		30 – 50		>50		TOTAL
	h	m	h	m	h	m	
Técnicos	-	-	-	50%	-	-	50%
Administrativos	-	-	16,66%	16,66%	16,66%	-	50%
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>16,66%</b>	<b>66,66%</b>	<b>16,66%</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>



### 3.1.3 Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

Categoría (Año 2023)	Contratos indefinidos		Contratos temporales		TOTAL
	h	m	h	m	
Dirección	4	5	-	-	9
Mandos Intermedios	20	10	-	-	30
Técnicos	26	24	-	-	50
Administrativos	4	17	-	-	21
Expendedores	228	287	47	37	599
<b>Total</b>	<b>282</b>	<b>343</b>	<b>47</b>	<b>37</b>	<b>709</b>

Categoría (Año 2022)	Contratos indefinidos		Contratos temporales		TOTAL
	h	m	h	m	
Dirección	6	4	-	-	10
Mandos Intermedios	9	4	-	1	14
Técnicos	21	9	1	-	31
Administrativos	8	25	-	1	34
Expendedores	159	242	14	12	427
<b>Total</b>	<b>203</b>	<b>284</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>516</b>

## 3.1.4 Promedio anual de contratos indefinidos (CI), temporales (CT), a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional (España y Portugal)

Categoría y rango edad (Año 2023)	Indefinidos				Temporales				TOTAL	
	Tiempo completo		Tiempo parcial		Tiempo completo		Tiempo parcial			
	h	m	h	m	h	m	h	m		
Dirección	<30	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	30-50	2	5	-	-	-	-	-	-	7
	>50	2	-	-	-	-	-	-	-	2
Mandos Intermedios	<30	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	30-50	12,19	9,99	-	-	-	-	-	-	22,19
	>50	4,65	0,71	-	-	-	-	-	-	5,36
Técnicos	<30	5,26	7,15	-	1,02	-	-	-	-	13,43
	30-50	19,07	15,29	0,23	1	-	-	-	-	35,58
	>50	2,73	2,41	-	-	-	-	-	-	5,14
Administrativos	<30	0,76	1,63	-	-	-	0,43	-	0,18	2,99
	30-50	0,53	4	-	1	-	0,24	-	-	5,76
	>50	0,53	-	-	-	-	0,02	-	-	0,55
Expendedor	<30	35,32	53,29	12,73	14,43	17,06	12,67	8,89	6,78	161,17
	30-50	91,95	148,53	8,16	18,97	17,17	13,96	5,31	5,82	309,88
	>50	21,96	14,05	3,09	1	0,79	1,27	0,21	0,65	43,02
<b>Total</b>		199,94	262,05	24,21	37,42	35,02	28,58	14,41	13,43	615,05

Categoría y rango edad (Año 2022)	Indefinidos				Temporales				TOTAL	
	Tiempo completo		Tiempo parcial		Tiempo completo		Tiempo parcial			
	h	m	h	m	h	m	h	m		
Dirección	<30	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	30-50	3	2,5	-	-	-	-	-	-	5,5
	>50	2	-	-	-	-	-	-	-	2
Mandos Intermedios	<30	0,5	-	-	-	-	-	-	-	0,5
	30-50	5,5	5	-	-	-	-	-	-	10,5
	>50	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Técnicos	<30	-	0,5	-	-	-	-	-	-	0,5
	30-50	17,5	9,5	-	-	-	-	-	-	27
	>50	2	-	-	-	-	-	-	-	2
Administrativos	<30	2,5	4,5	-	0,5	-	1,5	0,5	-	9,5
	30-50	3	12,5	-	0,5	-	-	-	-	16
	>50	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Expendedor	<30	26,5	44	6,5	12,5	4	6	7,5	8,5	115,5
	30-50	63,5	112,5	3	17,5	6	10,5	6,5	6,5	226
	>50	7,5	2,5	1	1	1,5	1	1	0,5	16
<b>Total</b>		136,5	193,5	10,5	32	11,5	19	15,5	15,5	434

## 3.1.5 Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional

Categoría (año 2023)	Sexo	Intervalo Edad	Promedio total remuneración (Fijo + Variable)
Dirección	Hombre	30 - 50	153.499,96
		Mayor 50	124.749,97
	Mujer	30 - 50	95.599,99
Mandos intermedios	Hombre	Menor 30	33.000,00
		30-50	35.978,58
		Mayor 50	47.489,03
	Mujer	30-50	38.228,32
		Mayor 50	49.401,25
		Total	
Técnicos	Hombre	Menor 30	30.754,60
		30-50	29.950,50
		Mayor 50	25.423,23
	Mujer	Menor 30	24.478,46
		30-50	27.939,71
		Mayor 50	23.866,56
Administrativos	Hombre	Menor 30	18.330,98
		30-50	13.884,14
		Mayor 50	17.539,73
	Mujer	Menor 30	20.895,66
		30-50	25.660,05
		Mayor 50	25.660,05
Expendedor	Hombre	Menor 30	12.893,22
		30-50	15.438,23
		Mayor 50	16.098,16
	Mujer	Menor 30	13.409,43
		30-50	15.416,3
		Mayor 50	16.469,79

Categoría (año 2022 )	Sexo	Intervalo Edad	Promedio total remuneración (Fijo + Variable)
Dirección	Hombre	30 - 50	107.934,83
		Mayor 50	186.117,02
	Mujer	30 - 50	102.787,5
Mandos intermedios	Hombre	30-50	28.730,14
		Mayor 50	33.762,5
	Mujer	30-50	21.747,92
Técnicos	Hombre	30-50	31.091,10
		Mayor 50	13.983,33
	Mujer	30-50	27.492,73
		Mayor 50	39.500,00
Administrativos	Hombre	Menor 30	8.942,13
		30-50	11.606,61
	Mujer	Menor 30	18.227,65
		30-50	17.276,96
Expendedor	Hombre	Menor 30	5.196,60
		30-50	10.037,68
		Mayor 50	8.660,89
	Mujer	Menor 30	9.213,23
		30-50	10.607,04
		Mayor 50	8.847,41
Total			13.489,16

NOTA: Por confidencialidad no se muestran las remuneraciones de Plenoil Portugal, debido a que sólo existen dos personas en diferente categoría, sexo y rango de edad que pueden ser fácilmente identificables.

La brecha salarial entre la retribución promedio de los hombres y las mujeres en el año 2023 ha sido de 6,96%, frente a la del año 2022 que fue de 16,89%.

A cierre del ejercicio 2023 y 2022, el Consejo de Administración estaba formado por 8 hombres. En el ejercicio 2023, las retribuciones, en miles de euros, percibidas por los miembros del Consejo de Administración en con-

cepto de asistencia a los distintos Consejos de Administración han ascendido a 429 (203 en 2022). Adicionalmente, los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad Dominante, por su trabajo realizado para ésta, reciben remuneraciones por importe de 275 (257 en el ejercicio 2022).

### 3.1.6 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Categoría (año 2023)	<30		30 – 50		>50		TOTAL
	h	m	h	m	h	m	
Mandos intermedios	-	-	3	-	2	-	5
Técnicos	-	-	3	3	2	-	8
Expendedor	6	7	9	19	5	-	46
<b>Total</b>	6	7	15	22	9	-	59

Categoría (año 2022)	<30		30 – 50		>50		TOTAL
	h	m	h	m	h	m	
Mandos intermedios	-	-	2	-	-	-	2
Técnicos	-	-	2	3	-	-	5
Expendedor	1	4	5	9	-	-	19
<b>Total</b>	1	4	9	12	-	-	26

## 3.1.7 Implantación de políticas de desconexión laboral

En línea con la legislación en materia de desconexión digital, artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y así reflejado, además, en el convenio de EESS por el que se rige, Plenoil dispone en su reglamento de buen uso de recursos corporativos, las recomendaciones para que el personal de la Compañía, dentro de las circunstancias y peculiaridades de cada puesto de trabajo, intente dejar en su lugar de trabajo las herramientas que la Compañía pone a su disposición para la realización del trabajo, tales como ordenador portátil, teléfono móvil u otras que pudieran ser de aplicación en cada puesto de trabajo individual.

## 3.2 Organización del Trabajo

### 3.2.1 Organización del tiempo de trabajo

Plenoil ha organizado el tiempo de trabajo diferenciando entre el personal expendedor y el de oficina. El colectivo expendedor tiene un horario comercial en función de cada punto de venta que abarca diferentes turnos durante las 24hs que se encuentran disponibles.



## 3.2.2 Distribución de jornadas de trabajo por sexo y categoría profesional

Categoría (año 2023)	Jornada completa		Jornada parcial		TOTAL
	h	m	h	m	
Dirección	4	5	-	-	9
Mandos intermedios	20	10	-	-	30
Técnicos	26	23	-	1	50
Administrativos	3	15	1	2	21
Expendedores	224	265	51	59	599
<b>Total</b>	<b>277</b>	<b>318</b>	<b>52</b>	<b>62</b>	<b>709</b>

Categoría (año 2022)	Jornada completa		Jornada parcial		TOTAL
	h	m	h	m	
Dirección	6	4	-	-	10
Mandos intermedios	8	5	-	-	13
Técnicos	22	10	-	-	32
Administrativos	8	24	-	2	34
Expendedores	137	205	36	49	427
<b>Total</b>	<b>181</b>	<b>248</b>	<b>36</b>	<b>51</b>	<b>516</b>

Tipo de jornada	2023		2022	
	Personas	%	Personas	%
Jornada a tiempo completo	595	83,92%	429	83,14%
Jornada a tiempo parcial	114	16,08%	87	16,86%

## 3.2.3 Número de horas de absentismo

Durante el año 2023 se han contabilizado 675 días de baja (384 días de baja en 2022), lo cual supone un número total de 5.400 horas de absentismo (3.072 horas en 2022). Toda la información se encuentra disponible en el informe de siniestralidad que otorga la mutua con carácter anual.

## 3.2.4 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Plenoil asegura que el ejercicio de la conciliación por parte de ambos progenitores se lleva a cabo conforme a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, tratando de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y a los puestos de especial responsabilidad de las mujeres.

## 3.3 Seguridad y salud

Aprobada en febrero de 2021, la Política de Prevención es el pilar fundamental de la Compañía en materia de seguridad y salud laboral. En ella se establecen las líneas de actuación en política de seguridad y salud además de los objetivos siguientes:

- Compromiso de desarrollar las actividades con el máximo respeto a la Seguridad Laboral.
- Minimizar los riesgos que pudieran derivar en problemas para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Mejora de las condiciones de trabajo y de los niveles de seguridad, salud y bienestar de todos los miembros de su organización.

Así mismo el Código Ético y de Conducta establece en su artículo 2 que “las personas afectadas por este Código han de velar por su propia seguridad y observarán con especial atención las normas relativas, internas y externas, a seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de prevenir y minimizar los peligros y accidentes laborales”.

### 3.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Plenoil preocupado por la Seguridad, Salud y Bienestar de sus trabajadores pretende mejorar en todo lo posible la organización y las condiciones de vida laboral y bienestar de estos, promoviendo los entornos de trabajo saludables como factor fundamental de competitividad, productividad y sostenibilidad de la empresa.

La integración de este objetivo en las actividades de la Compañía se evidencia con la implantación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud adecuado a la normativa en vigor (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales) y eficaz para la gestión de los riesgos presentes en su actividad.



## 3.3.2 Vigilancia de la Salud

Plenoil ha establecido un procedimiento de vigilancia de la salud dentro del cual se describe la sistemática para la realización de los reconocimientos médicos por parte de los trabajadores de la Compañía. A su vez cuenta con un procedimiento de Gestión de Vigilancia y Control de la Salud de los trabajadores en el que se establecen los criterios de actuación y medios necesarios para instrumentar la forma de solicitar al servicio de prevención externo, que tiene concertada la disciplina preventiva de vigilancia de la salud, los reconocimientos médicos de los trabajadores, y la gestión que se realiza al efecto.

Los reconocimientos médicos están establecidos como obligatorios y de carácter anual para los puestos de trabajo de expendedores. En el resto de los puestos de trabajo de la Compañía, el reconocimiento médico es voluntario, debiendo dejar por escrito la aceptación o la renuncia al mismo.

## 3.3.3 Riesgos asociados a las actividades de la Compañía en materia de Seguridad y Salud

Además de lo anterior Plenoil dispone de la correspondiente evaluación de riesgos laborales tanto para las estaciones de servicio como para oficinas. Los resultados de estas se recogen en diferentes informes, los cuales incluyen (entre otros) datos relativos a:

- Gestión y organización de la prevención.
- Identificación y valoración de riesgos.
- Uso de equipos de protección individual (EPIS).
- Identificación de formación por puesto de trabajo.
- Planificación de medidas preventivas.

Entre los riesgos detectados en función de las evaluaciones realizadas, se pueden destacar los siguientes:

### Áreas de servicio

- Caídas de personas a distinto nivel (apertura tanque).
- Caídas de personas a distinto nivel (mantenimiento y reparación).
- Explosión.
- Incendio.
- Contacto eléctrico.
- Caídas por objetos por derrumbe o desplome.
- Atropellos, golpes o choques con o contra vehículos

### Expendedores

- Proyección de fragmentos o partículas.
- Exposición a sustancias químicas.
- Caídas de objetos en manipulación.
- Incomodidad térmica.
- Atropellos, golpes o choques con o contra vehículos.



## Administrativos

- Trastornos musculoesqueléticos.

## Técnicos

- Proyección de fragmentos o partículas.
- Exposición a sustancias químicas.
- Caídas de objetos en manipulación

La empresa cuenta con equipos de trabajo adecuados y con el marcado CE. La gestión de los equipos de trabajo se lleva a cabo de acuerdo con lo establecido en procedimiento.

Respecto a los equipos de trabajo utilizados en las oficinas, principalmente PVD, se ha comprobado que se utilizan de acuerdo con el RD 488/97.



Los equipos de trabajo utilizados en las Estaciones de Servicio (EESS), son básicamente las escaleras de mano y las carretillas manuales (en las EESS con lavadero).

La Compañía dispone de varias Instrucciones de Trabajo donde se describe el uso correcto de los diferentes equipos:

- I.T.01 Uso de Carretillas. Lavadero.
- I.T.02 Uso de Medios Auxiliares. Escaleras de Mano.

Los expendedores reciben la información adecuada sobre los riesgos de su utilización.

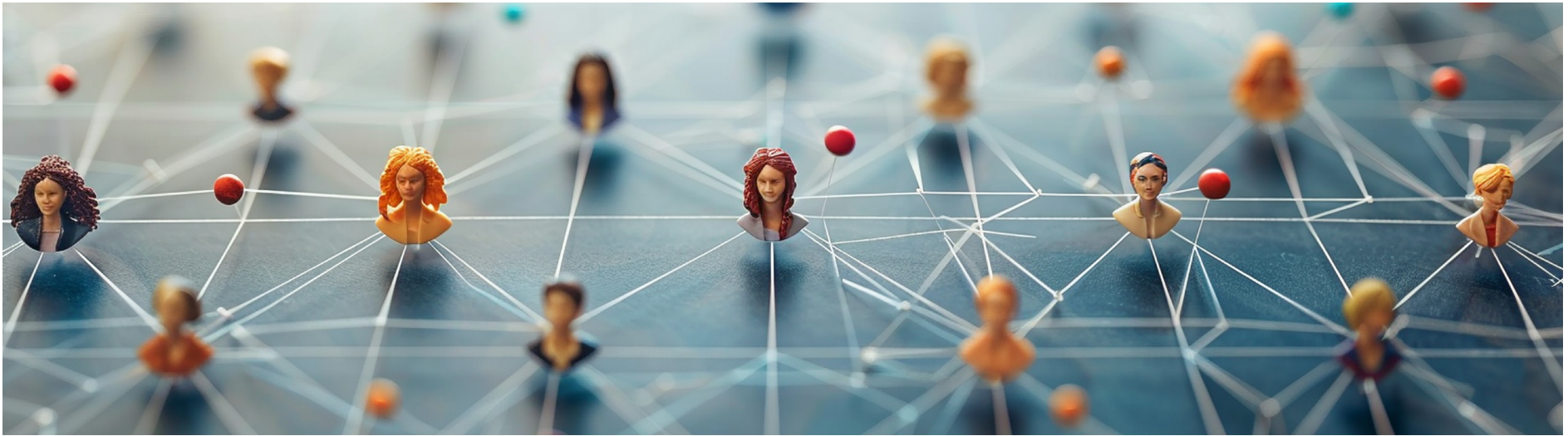
Por otro lado, se dispone de un protocolo, elaborado por el Servicio de Prevención Propio, en el cual se identifican los EPIS necesarios y “homologados” para los riesgos identificados en las evaluaciones de riesgos de los diferentes centros y puestos de trabajo.

### 3.3.4 Accidentes de trabajo

Plenoil realiza la investigación de accidentes que se producen conforme a la normativa. La Compañía dispone de un Procedimiento de Investigación de Daños que determina las pautas a seguir en caso de accidente, y que establece los pasos a seguir para la notificación e investigación tanto de accidentes como de incidentes. Los datos se encuentran disponibles en el Anexo III del presente informe.

### Enfermedades profesionales

Los datos se encuentran disponibles en el Anexo III del presente informe.



## 3.4 Relaciones sociales de trabajo

### 3.4.1 Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

Plenoil no dispone de políticas de organización en materia de diálogo social.

### 3.4.2 Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

El 99% de la plantilla (España) se acoge al convenio colectivo estatal de EE.SS. El 1% restante se acoge al convenio colectivo de comerciantes de Portugal y el sindicato de los trabajadores de comercio.

### 3.4.3 Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo

Plenoil se rige por el balance colectivo (por tanto, no hay establecido un balance de negociación). La salud y seguridad en el trabajo presenta una centralidad importante en el convenio aplicable.

En el caso de Plenoil Portugal, la Compañía se rige por el convenio colectivo entre comerciantes de Portugal y el sindicato de los trabajadores de comercio.

## 3.5 Formación

Para Plenoil, la formación es un compromiso adquirido con las personas que conforman la Compañía, siendo consciente, por un lado, de la importancia que tiene el conocimiento y entendimiento de los procesos corporativos de negocio de Plenoil, así como de asuntos relacionados con el cumplimiento de la normativa vigente y la sostenibilidad, entre otros.

Y, por el otro lado, del papel clave que el desarrollo integral de las personas y la gestión del talento posee como motor motivacional y de sentimiento de pertenencia. Estos dos enfoques juntos conforman un activo intangible esencial que Plenoil pretende impulsar en los próximos años.

Además de lo anterior, el crecimiento continuo que Plenoil experimenta anualmente hace necesario que la Compañía dirija su estrategia para con las personas hacia enfoques más novedosos y amplios, ya no solo centrándose en la incorporación de empleados o la adaptación de la estructura organizacional mediante la creación de nuevas posiciones profesionales, si no al desarrollo integral de las personas que conforman la Compañía y que deben adaptarse a este continuo crecimiento corporativo.

### 3.5.1 Plan estratégico de formación 2023 - 2025

En el año 2023, Plenoil, en un importante ejercicio de reflexión y alineamiento con su estrategia corporativa, aprobó un plan de formación para el periodo comprendido entre los años 2023 y 2025, cuyo propósito es mejorar las capacidades de las personas de la Compañía por medio de tres facultades esenciales:



#### QUERER

Que el empleado quiera, haciéndole participe de los objetivos de negocio de la Compañía y el sentimiento de pertenencia, entre otros, por medio de la interiorización de la cultura Plenoil.



#### PODER

Que el empleado pueda, mediante el incremento de su capacidad para desempeñar sus funciones, asegurando que cuente con los conocimientos operativos y técnicos necesarios, así como de regulación normativa que afecte a sus funciones.



#### SER

Que el empleado sea el mejor profesional, ayudándole, entre otros, a resolver de manera eficaz y segura nuevas funciones o retos asociados al crecimiento de la Compañía.

Para alcanzar este propósito, el plan de formación se estructura en tres líneas principales de actuación:

- **Formación de acogida**  
Consiste en un proceso de “onboarding” del empleado (la bienvenida a la empresa), en el que se produce, en primer lugar, la firma del contrato de trabajo y la entrega de la información y herramientas necesarias para el correcto desempeño de sus funciones, y una formación mixta; que combina una formación presencial en la estación de servicio, cuyo propósito es que las personas (especial personal de oficina) conozcan de primera mano la actividad principal de la compañía, y una formación específica de cada posición.
- **Mejora de la ejecución de procesos**  
Formación ad-hoc que resulta de, entre otras, la mejora de un proceso, como la implementación de una nueva herramienta de software, o planes de acción, para corregir ineficiencias observadas.
- **Desarrollo de capacidades, concienciación y sensibilización**  
En Plenoil se imparte formación y/o talleres sobre diferentes aspectos destinados a enriquecer, concienciar y sensibilizar las personas vinculadas con la empresa en diferentes ámbitos: liderazgo, normativa, sostenibilidad, cultura organizacional, etc.

## 3.5.2 Horas de formación impartidas

Durante el 2023, el número horas de formación impartida en Plenoil ha sido la siguiente:

	2023		2022	
	Alumnos	Horas	Alumnos	Horas
<b>Dirección</b>	10	95		
<b>Mandos Intermedios</b>	53	664		
<b>Técnicos</b>	151	1.768	45	570
<b>Administrativos</b>	40	434		
<b>Expendedor</b>	286	8.008	392	1.568
<b>Total</b>	540	10.969	437	2.138

*NOTA: Las diferencias de los datos con respecto a 2022 se justifica principalmente en que este año 2023 se contabilizan las horas de formación de acogida y se desglosa el campo estructura de acuerdo con cada categoría, por tanto, no es comparable.*

## 3.6 Igualdad

### 3.6.1 Plenoil contra todo tipo de discriminación

Tal y como se establece en el artículo 15 de su Código Ético y de Conducta, Plenoil respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso, y en el que imperen los principios de confianza y respeto mutuos.

Por lo tanto, los empleados no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo (Principio recogido también en la Política de Derechos Humanos).

Así mismo, los empleados deberán dispensar un trato respetuoso a los diferentes grupos de interés con los que se relaciona la Compañía con el firme propósito de generar un entorno de trabajo agradable, gratificante y seguro, que anime a éstos a dar lo mejor de sí mismos.

La Compañía cuenta con un Protocolo de Actuación Frente al Acoso Laboral en el que se establecen las pautas de conducta, para evitar que se produzcan situaciones de acoso en el entorno de trabajo, así como algunas medidas de prevención y el cauce, para formular la denuncia, por aquellos quienes crean haber sido objeto de acoso, en cualquiera de sus formas, o empleados que hayan sido testigos de estas.

Como se ha indicado anteriormente, la Compañía dispone de un canal de denuncias para que todo trabajador que sienta que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados en líneas anteriores, pueda plantear sus preocupaciones de forma directa al Órgano de Cumplimiento.

En casos de denuncia de acoso o posible acoso, las funciones principales del Órgano de Cumplimiento son las siguientes:

- Informar y asesorar al denunciante sobre sus derechos y sobre todas las acciones que puede emprender.

- Realizar la investigación de los supuestos de acoso, practicando cuantas pruebas y entrevistas sean necesarias.
- Realizar informe no vinculante que se trasladará a la dirección de RRHH para la adopción de las medidas oportunas.
- Proponer medidas cautelares en el caso que fuesen necesarias.
- Garantizar la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas.
- Garantizar la igualdad de trato entre las personas implicadas.

En 2023, la Compañía no ha sido consciente de ninguna denuncia que vulnere el artículo 15 del Código Ético, sobre todo tipo de acoso. De esta manera, damos cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, e incluimos especiales referencias al acoso por razón de sexo o al acoso psicológico o mobbing. En este sentido, y en base a lo establecido en esta normativa, la Compañía se encuentra actualmente trabajando en la aprobación de su plan de igualdad junto con los sindicatos más representativos, a la espera de la constitución de la Comisión Negociadora para la elaboración del informe de diagnóstico del plan de igualdad.

### 3.6.2 Promoción del empleo, la integración y la accesibilidad de las personas con discapacidad.

Durante el año 2023 han sido 14 personas con discapacidad las que han trabajado en Plenoil (7 durante el 2022), habiéndose reducido este número a 12 con fecha de 31/12/2023 (4 a 31/12/2022).



4

Entorno natural

# 4 Entorno natural

## 4.1 Sistema de Gestión Ambiental

Plenoil conoce la importancia de integrar como variable esencial de su actividad el respeto y la protección al medio ambiente en el desarrollo de sus actividades.

Del mismo modo establece el principio de protección del medio ambiente incluyendo la **prevención de la contaminación**, mediante la aplicación de criterios de eficiencia en consumos de recursos naturales, vertidos,

emisiones y generación de residuos por el desarrollo de las actividades, así como otros impactos que nuestra actividad pudiera producir sobre el medio ambiente en la medida que sea técnica y económicamente viable.

El sistema de gestión ambiental de Plenoil se encuentra certificado bajo la norma UNE-EN-ISO 14001, la cual establece los requisitos ambientales que deben cumplir las organizaciones.



# 4 Entorno natural

## 4.1.1 Gobernanza en materia ambiental: entorno de control

Como parte del Sistema de Gestión creado a tal efecto, se establece la realización de auditorías tanto externas como internas que permitan evaluar la eficacia del sistema.



**Auditoría interna**

La Compañía elabora de manera anual un Plan de Auditorías Internas en el cual se definen tanto la frecuencia como los procesos o aspectos a auditar. Dichas auditorías son llevadas a cabo por el personal interno y consultores externos (para asegurar la independencia), asegurando que todas las estaciones de servicio sean auditadas anualmente.

Las auditorías se realizan de manera presencial durante el año, en el que se revisan varios puntos de control, tanto ambientales como de seguridad y salud, además del cumplimiento de la normativa y los estándares de calidad internos de Plenoil.



**Auditoría externa**

Realizadas de manera anual por una entidad de certificación externa, aseguran que el proceso se ejecuta de manera objetiva e independiente. La última auditoría basada en ISO 14001 se realizó en el mes de julio de 2023 con resultados positivos. En ambos tipos de auditorías se emiten informes con los resultados obtenidos y las mejoras propuestas para el sistema que pueden servir como fuente de entrada para la definición de objetivos ambientales.



#### 4.1.2 Gestión del impacto ambiental: Oportunidades y riesgos

La Compañía dispone de un Procedimiento de Identificación, Evaluación y Control de Aspectos Ambientales, en donde se definen los criterios a seguir tanto para la identificación como para la evaluación de éstos. Dichos aspectos identificados se clasifican en tres grandes grupos:

- **Aspectos normales.**

Los que existen en condiciones normales de operación, corresponden a una actividad, subproceso o equipo operando en condiciones de régimen esperado.

- **Aspectos anormales.**

Los que aparecen en condiciones anormales de operación, corresponden a una actividad, subproceso o equipo que se aparta de las condiciones de régimen esperado.

- **Aspectos indirectos.**

Los que se dan en condiciones de operación en emergencia, hecho fortuito que ocurre de manera imprevista, interrumpiendo el normal funcionamiento de las actividades y que exige una rápida atención.



Dentro de los anteriores, destacan en el apartado de aspectos normales los siguientes asociados directamente al desempeño de las actividades de la Compañía:

- Consumo de energía eléctrica: provoca el agotamiento de un bien limitado.
- Consumo de agua: provoca el agotamiento de un bien escaso. Residuos peligrosos: producidos por el consumo de un bien material y cuya gestión inadecuada podría provocar un impacto en el medioambiente (flora, fauna, aire, etc.)
- Vertidos: su falta de control puede provocar contaminación de las aguas y de los ecosistemas.
- Emisiones atmosféricas: provocadas por los desplazamientos en vehículo y que afectan fundamentalmente a la calidad del aire y la salud.
- Generación de ruidos: provocados por el desarrollo de la actividad y que podrían llegar a interferir en las poblaciones locales de animales y en menor medida a las personas.
- Consumo de combustible: provoca el agotamiento de un bien escaso y no inocuo.
- Afección al suelo: en referencia a posibles derrames de combustible provocados en el momento de llenado de los depósitos.

Plenoil evalúa anualmente la significancia e impacto de estos con el objeto de tomar medidas que permitan su reducción y provoquen el menor daño posible al medioambiente. Así mismo los residuos generados por su actividad son gestionados a través de gestores autorizados que aseguran un correcto tratamiento de estos en base a las exigencias marcadas legalmente.

De manera indirecta, la actividad de la Compañía está ligada inherentemente a la generación de emisiones por parte de los vehículos tras la adquisición de combustible y los riesgos para las personas derivados de ello. El uso y apuesta constantes por los combustibles fósiles de gran calidad, como principio de precaución, permiten minimizar estos efectos en la medida de lo posible, si bien es cierto que su generación no depende directamente de la Compañía, así como otras medidas que están bajo control de los usuarios y que pueden ser objeto únicamente de influencia. (Ej.: formas de conducción eficientes).

Para intentar minimizar este aspecto la Compañía realiza dos acciones principalmente:

- Auditoría de la calidad del combustible mediante el Sello de Calidad (Seal of Quality). Realizada en 171 estaciones de servicio con carácter semestral (verano e invierno) pretende asegurar que el combustible cumpla los más altos estándares de calidad a través de diferentes requerimientos entre los que destacamos:
  - Auditorías y análisis de riesgos.
  - Toma de muestras y análisis de combustible (sin previo aviso).
  - Cumplimiento de procedimientos de trabajo.
- Adaptación progresiva a la legislación para la instalación de puntos de recarga de vehículos eléctricos (minimización de emisiones y por tanto de efectos perjudiciales).

## Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

Plenoil cuenta desde el año 2022 con una Dirección de Sostenibilidad con el propósito de asegurar el cumplimiento de los objetivos en materia medioambiental, a través, entre otras funciones, de la vigilancia de los riesgos e impactos ambientales asociados a nuestra actividad.

Se trata de una dirección con dependencia directa del CEO y participación en el Comité de Dirección, cuya misión será aportar ideas y soluciones en todas aquellas cuestiones relativas al desarrollo y evolución del sector y modelo energético con el objetivo de garantizar la adaptación del modelo Plenoil, a los nuevos escenarios de futuro, así como la búsqueda de nuevas líneas de negocio relacionadas con la energía.

Uno de los mayores riesgos de tipo ambiental se identifica con la posible fuga de combustible de los tanques donde este se contiene en las estaciones de servicio.

La Compañía con el fin de prevenir los riesgos ambientales asociados a este potencial riesgo, dispone de:

- Tanques y tuberías de doble pared, que permiten a su vez:
  - Reducción del riesgo de fuga de hidrocarburos.
  - Reducción del impacto ambiental por posible contaminación de suelo, aguas subterráneas o vertidos al alcantarillado.
  - Disminución del riesgo de incendio o explosión ante posibles fugas de sustancias inflamables y los vapores que puedan generar.
  - Disminución del riesgo de posibles pérdidas económicas por fuga descontrolada de combustible y la disminución de las primas de las pólizas de RC medioambiental.

# 4 Entorno natural

Recursos asociados a la gestión de residuos peligrosos (y otros residuos)

- Retirada y tratamiento de estos mediante gestores autorizados.
- Elementos de almacenamiento o contención. Ej.: sepiolita, trapos, contenedores, etc.

Informes análisis de suelos contaminados, como cumplimiento de la normativa actual en la materia.

Además de todo lo anterior, Plenoil cumple con todos los parámetros ambientales aplicables establecidos en la MI-IP 04 “Instalaciones para suministro a vehículos” y revisa de manera periódica su grado de cumplimiento.

Durante el 2023 se han realizado un total de 26 informes de suelos en base a 237 análisis realizados. En el 2022 se realizaron 26 informes en base a 52 análisis.

Dentro de sus medidas preventivas, en el 2023, Plenoil ha actualizado su Manual de Buenas Prácticas Ambientales (MBPA), modificando su denominación a Manual de Buenas prácticas de sostenibilidad, en el que se recogen una serie de pautas y recomendaciones encaminadas a construir y potenciar una cultura de la sostenibilidad en la organización, teniendo en cuenta los aspectos ambientales y políticas de la organización, así como los requisitos legales aplicables a la misma.

## Provisiones y Garantías

Plenoil cubre los riesgos ambientales de sus operaciones a través de un seguro civil medioambiental. Para ello, comunica a la empresa aseguradora la localización de cada estación de servicio, comunicando los datos necesarios para analizar las circunstancias particulares del entorno natural de cada una de ellas.

Además, en la construcción de nuevas estaciones, la Compañía entrega avales ambientales a la Administración Pública como garantía de cobertura de daños en el medioambiente.



## 4.2 Marco ambiental de actuación

### 4.2.1 Economía circular: prevención y gestión de residuos

Plenoil tiene identificados los siguientes residuos bajo los que tiene control:

**Residuos peligrosos:** Lodos de separadores agua / sustancias aceitosas, absorbentes contaminados y envases de plástico contaminado.

**Residuos no peligrosos:** Papel y cartón, tóner, equipos eléctricos y electrónicos, plástico, pilas y orgánico.

Plenoil dispone de gestores autorizados para la recogida y tratamiento de sus residuos. Como resultado de las actividades ejecutadas, las cantidades generadas de residuos han sido las siguientes: tura de daños en el medioambiente.

Toneladas generadas	2023	2022
<b>Residuos peligrosos</b>	241,3	400,7
<b>Residuos no peligrosos</b>	0,6	1,6

Los residuos peligrosos se han gestionado según las operaciones de valorización y eliminación especificadas en el anexo II y III de la Ley 7/2022.

Debido a que la actividad de la Compañía no va ligada al consumo, comercialización o producción de alimentos no se toman acciones contra el desperdicio de alimentos.

### 4.2.2 Uso sostenible de los recursos

Plenoil dispone de un manual de buenas prácticas de sostenibilidad que modifica el antiguo manual de buenas prácticas ambientales, que contiene una serie de medidas para informar y concienciar del uso sostenible de los recursos a disposición de la Compañía.

#### Consumo de agua

En m3	2023	2022
<b>Estaciones de servicio</b>	97.431*	84.198
<b>Promedio por estación de servicio (1)</b>	435	540

(1): Consumo total/estaciones operativas a cierre del año

Durante el 2023 se ha incrementado el control de consumo de agua, especialmente en aquellas estaciones de servicio con lavadero (debido a que presentan la mayor parte de este tipo de consumo), con el objetivo de detectar a tiempo posibles fugas. Este control se basa principalmente en realizar lecturas recurrentes del consumo de estas estaciones, comparando lo indicado por los contadores de agua y el software del propio lavadero.

\*La información ofrecida en este punto no es comparativa de manera íntegra ya que, respecto al dato ofrecido en el ejercicio 2022, cabe destacar lo siguiente:

NOTA 1.: el consumo de agua de oficinas no se facilitó debido a las dificultades de extraer el dato al estar incluido dentro del importe del arrendamiento, si bien se considera una proporción residual sobre el valor total del consumo. La Compañía continúa trabajando para poder disponer del consumo de forma íntegra en el 2024.

NOTA 2.: se realizó una estimación en aquellos meses en los que no se disponía de facturación. Esta estimación se basó en el promedio, diferenciando entre estaciones con lavadero o sin lavadero, de aquellas estaciones abiertas antes del 01/01/2023 de las cuáles si se disponía de facturación completa, excluyendo del cálculo (por considerarlo anómalo) aquellas estaciones sin lavadero que presentan un consumo superior a 150m3 en el caso de estaciones sin lavadero y los consumos fuera del umbral comprendido entre los 500m3 y 3000m3 por box de lavado para estaciones con lavadero. La proporción del valor estimado sobre el total del consumo reportado es del 15%.

# 4 Entorno natural

## Consumo de materia primas

El consumo de Plenoil sobre materias primas de oficina es un valor residual dentro del volumen total de consumo que conforman las actividades de la Compañía, por tanto, no se considera un aspecto material a reportar. En este sentido durante el 2023 no se ha establecido ningún objetivo de reducción sobre este consumo residual, si bien si se tiene en cuenta la eficiencia de sus consumos mediante acciones de concienciación incluidas en el manual de buenas prácticas de sostenibilidad.

Con respecto a las estaciones de servicio los consumos de materias primas son los siguientes:

Consumo materias primas en estaciones de servicio	2023	2022
Sepiolita (en tn)	22,44	14,1
Combustible para la venta (en litros)	971.496.853	702.838.268

Los valores de sepiolita de este 2023 con respecto al 2022 se refieren principalmente al incremento del stock disponible en las estaciones de servicio, para asegurar la correcta gestión de los derrames accidentales de combustible en las estaciones de servicio, sin embargo, durante el 2024 se implementarán acciones para optimizar su utilización.

\*La información ofrecida en este punto no es comparativa ya que, respecto al dato ofrecido en el ejercicio 2022, cabe destacar lo siguiente:

NOTA 1: el consumo de luz de la oficina de Tenerife se ha estimado debido a las dificultades de extraer el dato al estar incluido dentro del importe del arrendamiento, se continúa trabajando para que en 2.024 se reporte de forma íntegra. Su consumo se ha considerado como el de la Oficina de Oporto.

NOTA 2.: se realizó una estimación en aquellos meses en los que no se disponía de facturación. Esta estimación se basó en el promedio, diferenciando entre estaciones con y sin lavadero, de aquellas estaciones abiertas antes del 01/01/2022 de las cuáles si se dispone de facturación completa. La proporción del valor estimado sobre el total del consumo reportado es del 9%.

## Consumo directo e indirecto de energía

Durante el 2023, el consumo de energía eléctrica es el siguiente:

En kwh	2023	2022
Estaciones de servicio y oficinas	3.756.524*	3.131.479
Promedio por estación de servicio (1)	16.770	20.074

(1): Consumo total/estaciones operativas a cierre del año

En estaciones de servicio no se consume gas natural, debido a que la instalación climática cuenta con bomba de calor. En oficinas, no se tiene el dato, por estar incluido en el arrendamiento, si bien se trabajará durante el siguiente año para obtenerlo.

## Medidas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables

De cara a mejorar el uso de la energía en nuestras instalaciones Plenoil lleva a cabo una serie de iniciativas como las que siguen a continuación:

- Instalación de detectores de presencia.
- Utilización de luces de bajo consumo.
- Instalación de placas fotovoltaicas en 164 estaciones de servicio a 31/12/2023.
- Certificado consumo de energía con garantía de origen renovable.

## 4.2.3 Contaminación y cambio climático

### 4.2.3.1 Exposición al ruido y contaminación lumínica

Plenoil garantiza a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevan a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Plenoil llevó a cabo en noviembre del año 2020 una serie de mediciones Higiénicas de Luminosidad en Oficinas Centrales (a través de OTP), fueron completadas y actualizadas mediante las realizadas por el SPP de PLENOIL en febrero del 2022.

En cuanto a la contaminación acústica y lumínica se debe indicar que la actividad de la Compañía no provoca un riesgo alto en este sentido, aunque si tiene en cuenta dentro de su programa de vigilancia de la salud este aspecto fundamentalmente en el caso de oficinas y estaciones de servicio, con relación a la contaminación acústica derivada de la conducción.

Plenoil asegura el cumplimiento del R.D. 286/2006 sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido, los cuales aparecen incluidos en los diferentes informes de evaluación de riesgos laborales (sin impacto significativo).

### 4.2.3.2 Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono

#### Instalación de cargadores eléctricos

Como actor relevante de la transición energética, Plenoil ha continuado su plan de acción para la instalación de cargadores eléctricos en todas sus estaciones de servicio.

#### Instalación de paneles solares

Continuando con la mejora de la eficiencia energética de la Compañía, durante el 2023 se ha continuado con la instalación de paneleres solares en las estaciones de servicio, cerrando el año con una superficie de instalación fotovoltaica total de 10.105 m<sup>2</sup>.

#### Consumo de energía verde certificada

La energía eléctrica externa consumida en las estaciones de servicio procede de fuentes renovables.

#### Concienciación y sensibilización

La Compañía pone a disposición de los empleados la información necesaria para concienciar y sensibilizar para un uso racional tanto de la energía como de los vehículos.

# 4 Entorno natural

## Medición de las emisiones de carbono

Unidades en tCO <sub>2</sub> e	2023	2022
<b>Emisiones directas – Alcance 1</b>		
Instalaciones fijas	176,04	-
Transporte por carretera	298,60	145,34
Transporte ferroviario, marítimo y aéreo	-	-
Funcionamiento de maquinaria	-	-
Fugitivas - climatización y refrigeración	-	-
Proceso	-	-
<b>Subtotal</b>	<b>474,64</b>	<b>145,34</b>
<b>Emisiones indirectas – Alcance 2</b>		
Electricidad edificios	85,86	811,05
Electricidad vehículos	-	-
Calor, vapor, frío, aire comprimido	-	-
<b>Subtotal</b>	<b>85,86</b>	<b>811,05</b>

HUELLA DE CARBONO (en t CO <sub>2</sub> e)	2023	2022
<b>Emisiones directas – Alcance 1</b>	<b>474,64</b>	<b>145,34</b>
<b>Emisiones indirectas – Alcance 2</b>	<b>85,86</b>	<b>811,05</b>
<b>Total</b>	<b>560,49</b>	<b>956,39</b>

El cálculo de la huella de carbono del año 2023 se ha realizado utilizando los factores de emisión de 2022 ofrecidos por el MITECO (Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico), al no estar disponibles hasta el mes de abril los del año 2023.

El dato de la categoría electricidad de edificios está calculado teniendo en cuenta la obtención del certificado de Garantía de Origen que se obtiene en marzo del año 2024, de acuerdo con el contrato firmado con la empresa comercializadora.

### Metas de reducción de emisiones de carbono establecidas

- **2024**  
Reducción de un 45% de la huella de carbono por estación de servicio.
- **2030**  
Reducción de un 55% la huella de carbono por estación de servicio en línea con los objetivos establecidos por la Unión Europea (emisiones netas) para este año.

#### 4.2.4 Protección de la biodiversidad

Plenoil es consciente de la necesidad del cuidado del entorno natural, teniendo en cuenta la necesidad de minimizar el impacto en el medio ambiente. Las estaciones de servicio de la Compañía disponen de las autorizaciones ambientales correspondientes.

En el proceso de construcción de nuevas estaciones de servicio, para el caso de apeo autorizado de arbolado, la Compañía lleva a cabo acciones compensatorias consistentes en la plantación de un número de árboles determinado o superficie verde, de acuerdo con la legislación vigente en materia de compensación del Ayuntamiento correspondiente. En el momento de la redacción del presente informe la Compañía no tiene constancia de la existencia de actividades u operaciones que supongan una contingencia ambiental relevante, así como que sean realizadas en áreas protegidas



5

Entorno social



## 5.1 Relación con los consumidores

Para Plenoil, la relación con sus clientes es vital, por ello, las medidas destinadas a incrementar la satisfacción del cliente y garantizar su seguridad y salud son de máxima relevancia en la Compañía.

### 5.1.1 Satisfacción de los consumidores

Plenoil dispone de un dpto. de atención al cliente encargado de gestionar las comunicaciones (consultas, incidencias y quejas) recibidas de los clientes que llegan a través de sus canales de comunicación (teléfono, correo electrónico y redes sociales, principalmente). Durante el 2023 se han recibido 57.923 comunicaciones de clientes. Así mismo, el área realiza un seguimiento de la satisfacción de los clientes en base a análisis realizados sobre la interacción de los clientes en internet (redes sociales, reseñas, etc) o la satisfacción de las incidencias resueltas.

Comunicaciones tipificadas más relevantes	2023	2022
Retención de importes	10.380	8.681
Generación de facturación	10.346	7.741
Conversión de ticket a factura	10.073	6.132
Incidencia en cobro	3.777	3.075
App Plenoil	3.059	2.007
Información general	7.481	3.665

En cuanto a reclamaciones oficiales, durante el 2023 se han registrado un total de 45 reclamaciones. Todas han sido tratadas y resueltas.

Concepto	2023	2022
Incidencias de cobro	22	11
Incidencia en el suministro	19	9
Otros	4	6

### 5.1.2 Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

Dentro de esta categoría, las medidas destinadas a garantizar la salud y seguridad de los clientes, Plenoil diferencia dos grandes grupos:

- Primer grupo**  
 Medidas relacionadas con el uso de las estaciones de servicio por parte de los usuarios.
- Segundo grupo**  
 Medidas relacionadas con la seguridad del combustible vendido.

Dentro del primer grupo, encontramos todas aquellas medidas que se refieren fundamentalmente (entre otras) al cumplimiento íntegro del Real Decreto 706/2017, de 7 de julio, por el que se aprueba la instrucción técnica complementaria MI-IP 04 "Instalaciones para suministro a vehículos" y se regulan determinados aspectos de la reglamentación de instalaciones petrolíferas.

El cumplimiento de esta normativa garantiza el uso seguro de las estaciones de servicio y por ende afecta directamente a la seguridad de los usuarios.

Entre todas las medidas de seguridad dentro de las gasolineras, las señalizaciones se convierten en una parte clave. Gracias a estas, pueden evitarse muchos accidentes, no solo en los usuarios, sino también cada uno de los trabajadores que hacen vida en estas. Nos referimos a:

- Señalizaciones informativas, las cuales tienen la función de informar u orientar al cliente:
  - Señalización horizontal, como por ejemplo el sentido de la marcha de los vehículos dentro de la estación de servicio.
  - Señalización vertical, que complementa la anterior o añade información como por ejemplo la ubicación de la salida.
- Señalizaciones preventivas, indican a los usuarios los riesgos a los que se exponen, así como las medidas de prevención que deben tomar para evitar accidentes. Hablamos de medidas como no fumar, debido a la volatilidad del combustible, apagar el móvil, apagar el motor, etc.
- Otras señalizaciones, además de las señalizaciones preventivas e informativas en nuestras estaciones de servicio, también disponemos de una serie de carteles destinados a informar sobre el tipo de material que se almacena en los diversos tanques. Así mismo, hay carteles que indiquen la forma correcta de usar los surtidores sin correr ningún riesgo.

Plenoil realiza de manera anual (y mediante una muestra representativa) una serie de auditorías en las estaciones de servicio, con el objeto de verificar el cumplimiento de ciertos parámetros, entre los cuales se encuentran aquellos que afectan a la seguridad de los usuarios.

Por último destacar, dentro de este primer grupo, las comunicaciones que Plenoil realiza en su web corporativa o sus redes sociales basándose en un contenido cuyo foco es facilitar de una manera sencilla y ágil información útil sobre medidas de seguridad y salud a tener en cuenta en sus estaciones, así como otros contenidos de interés para el consumidor, como puede ser la eficiencia energética, la normativa o la utilización de otros servicios auxiliares ofrecidos en las estaciones (como los boxes de lavado o la máquina para el inflado de las ruedas).

Dentro del segundo grupo, encontramos las medidas referentes a la calidad del combustible. En cuanto a este aspecto, como se ha indicado en el apartado 5.1.2, se realiza una auditoría acerca de la misma, mediante el Sello de Calidad (Seal of Quality). Ello significa que las estaciones de servicio de la Compañía:

- Forman parte del programa de calidad más completo que existe en el sector.
- Venden combustibles de calidad.
- Están sujetas a inspecciones de calidad periódicas, para minimizar daños potenciales a las personas, los vehículos de transporte y al medio ambiente.

## 5.2 Proveedores

De acuerdo con el Código Ético de Plenoil, los proveedores deben alinearse con los principios de integridad, honestidad, respeto, transparencia, cumplimiento normativo, seguridad, sostenibilidad, mejora continua y solidaridad.

Estos principios suponen regirse por una actuación ética, rechazando la corrupción en todas sus formas, fomentando la tolerancia y defensa de la diversidad de las personas (incluyendo la diversidad de cultura, género, raza, religión, orientación sexual, etc.), trabajando en la prevención como mejor defensa para eliminar los riesgos existentes y haciendo visible el compromiso con la protección del medio ambiente y el bienestar de la sociedad, manteniendo unas relaciones con Plenoil basadas en la ética, la transparencia y el trabajo en equipo.

En 2023 la Compañía ha comenzado un diálogo abierto con sus principales proveedores de su cadena de suministro, con el objetivo de conocer cómo gestionan los aspectos sociales y ambientales, principalmente relacionados con la transición energética y la seguridad y salud de las personas, aspectos claves para Plenoil.

Hasta la fecha del presente informe, la Compañía tiene en cuenta en su relación con los proveedores, cuestiones dentro del ámbito ESG, aunque no quedan recogidas en los documentos internos de la Compañía.

### Sistema de supervisión

Plenoil asegura que los procesos, productos y servicios suministrados externamente son conforme a los requisitos especificados. Para

ello se establecen y aplican criterios para la evaluación, selección, seguimiento y reevaluación de los proveedores externos, basándose en su capacidad para proporcionar procesos o productos y servicios de acuerdo con los requisitos especificados.

La evaluación, basada en incidencias recogidas, se realiza con carácter anual no habiendo existido en este 2023 ninguna de carácter significativo. Por otro lado, la realización de auditorías internas y externas (por parte de una entidad certificadora independiente) asegura la revisión del proceso y el control del mismo, no solo en base los criterios internos de la Compañía, sino

también a los establecidos en las normas ISO 9001 (sistema de gestión de calidad) e ISO 14001 (sistema de gestión ambiental).



## 5.3 Contribución con la sociedad

El modelo de negocio de Plenoil y su continuo crecimiento, contribuye de manera directa a la creación de valor allí donde opera, mediante la generación de empleo local, la contratación de servicios a proveedores locales y reduciendo el nivel de precios de la zona. Además, se incrementa el tránsito de personas, lo que se traduce en una mayor riqueza de los comercios de la localidad.


Para llevar a cabo esta contribución, la Compañía cuenta con una política de contratación de ámbito local que se concreta de la siguiente manera:

- En el momento de la construcción de nuestras estaciones de servicio, se prioriza el uso de proveedores locales, fomentando el crecimiento de la economía local y permitiendo reducir el uso de recursos, así como el minimizar los traslados y por consiguiente las emisiones.
- En el momento de funcionamiento de las estaciones de servicio:
  - Se prioriza la contratación de personas de ámbito local (de dos a tres personas por estación de servicio), dinamizando así también las poblaciones locales. La cercanía de estas personas al lugar de trabajo permite también minimizar los traslados y el tiempo que dedican nuestros trabajadores en desplazamientos.
  - Se prioriza también el uso de proveedores locales para las operaciones de mantenimiento necesarias para que nuestras estaciones de servicio funcionen con plena normalidad.

En cuanto a las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales, la Compañía dispone de canales de comunicación abiertos (reuniones, e-mail, redes sociales, etc.) con los Ayuntamientos y otras organizaciones del sector, no solo durante la construcción de sus estaciones de servicio, sino también durante el funcionamiento de estas. En 2023, Plenoil no ha realizado acciones de asociación o patrocinio.

Durante los ejercicios 2022 y 2023, Plenoil no ha recibido subvenciones públicas. Sobre los beneficios obtenidos por país y los impuestos sobre beneficios pagados, la información se refleja en el siguiente cuadro:

	2023		2022	
	España	Portugal	España	Portugal
en €				
<b>Beneficios país por país</b>	37.272.742,95	-227.581,93	28.135.125	-236.732,93
<b>Impuesto beneficios pagados</b>	7.613.317,31	n/a	6.868.323	n/a



# 6 Anexos

## 6.1 Anexo I

## MATRIZ DE MATERIALIDAD

## LEYENDA

**Cuidado del entorno natural**

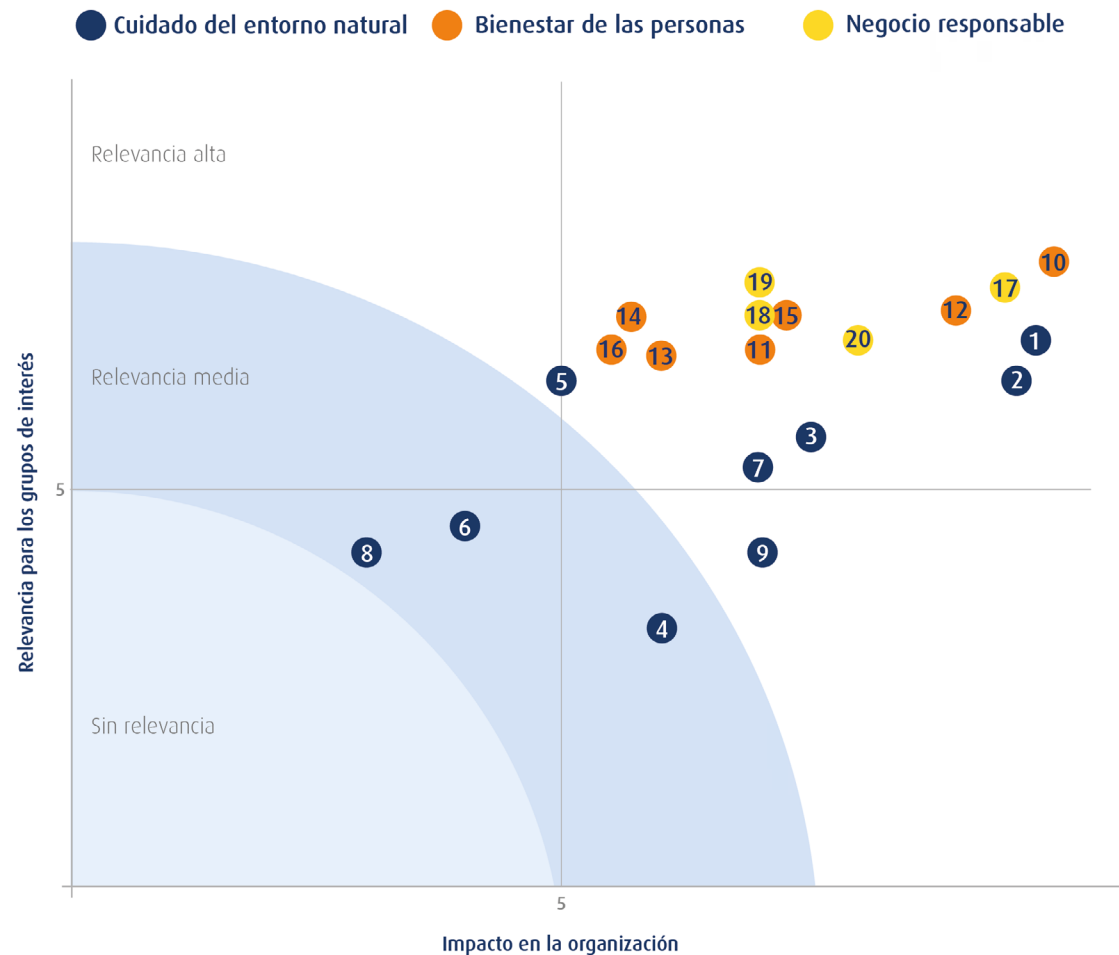
- 1 Emisiones de GEI
- 2 Contribución a la transición energética
- 3 Contaminación de suelos
- 4 Contribución a la mejora de los ecosistemas
- 5 Calidad del aire
- 6 Contaminación lumínica, ruidos y olores
- 7 Gestión de residuos peligrosos
- 8 Contribución a la economía circular
- 9 Consumo eficiente del agua

**Bienestar de las personas**

- 10 Seguridad y salud de las personas
- 11 Desarrollo de las comunidades
- 12 Contribución al abastecimiento de energía asequible
- 13 Discriminación en el lugar de trabajo
- 14 Contribución a la igualdad de género
- 15 Desarrollo del talento
- 16 Vulneración de los derechos de los trabajadores

**Negocio responsable**

- 17 Cumplimiento con la legislación vigente dónde opera la compañía
- 18 Medidas contra la corrupción en los negocios
- 19 Transparencia fiscal
- 20 Contribución a la innovación de los procesos y la tecnología



## 6.2 Anexo II

- AGUILAS, Águilas, Murcia
- AGUIMES, Agüimes, Las Palmas
- AJALVIR, Ajalvir, Madrid
- ALBACETE, Albacete, Albacete
- ALCALA DE GUADAIRA, Alcalá de Guadaira, Sevilla
- ALCALA DE HENARES, Alcalá de Henares, Madrid
- ALCANTARILLA, Alcantarilla, Murcia
- ALCORCON I, Alcorcón, Madrid
- ALCORCON II, Alcorcón, Madrid
- ALCOY, Alcoy, Alicante
- ALDAIA, Aldaia, Valencia
- ALFAZ DEL PI I, Alfaz del Pi, Alicante
- ALFAZ DEL PI II, Alfaz del Pi, Alicante
- ALGARROBO, Algarrobo, Málaga
- ALGECIRAS, Algeciras, Cádiz
- ALHAURIN DE LA TORRE, Alhaurín de la Torre, Málaga
- ALICANTE II, Alicante, Alicante
- ALICANTE II, Alicante, Alicante
- ALICANTE III, Alicante, Alicante
- ALMERIA I, Almería, Almería
- ALMERIA II, Almería, Almería
- ALMERIA III, Almería, Almería
- ALMERIA IV, Almería, Almería
- ALMERIA V, Almería, Almería
- ALPEDRETE, Alpedrete, Madrid
- ALZIRA, Alzira, Valencia
- ANTEQUERA I, Antequera Málaga
- ANTEQUERA II, Antequera, Málaga
- ARGANDA DEL REY, Arganda del Rey, Madrid
- ARMILLA, Armilla, Granada
- ASPE, Aspe, Alicante
- AVILA, Avila, Ávila
- AVILES, Avilés, Asturias
- BELLREGUARD, Bellreguard, Valencia
- BENISSA, Benissa, Alicante
- BERGARA, Bergara, Guipúzcoa
- BIGASTRO, Bigastro, Alicante
- BURGOS, Burgos, Burgos
- CARAVACA DE LA CRUZ, Caravaca de la Cruz Murcia
- CARBALLO, Carballo, A Coruña
- CARLET, Carlet, Valencia
- CARTAGENA I, Cartagena, Murcia
- CARTAGENA II, Cartagena, Murcia
- CARTES, Santiago de Cartes, Cantabria
- CASTELLON DE LA PLANA, Castellón de la Plana, Castellón
- CHICLANA DE LA FRONTERA I, Chiclana de la Frontera, Cádiz
- CHICLANA DE LA FRONTERA II, Chiclana de la Frontera, Cádiz
- CIEMPOZUELOS, Ciempozuelos, Madrid
- CIUDAD REAL I, Ciudad Real, Ciudad Real
- CIUDAD REAL II, Ciudad Real, Ciudad Real
- COLLADO VILLALBA I, Collado Villalba, Madrid
- COLLADO VILLALBA II, Collado Villalba, Madrid
- CONIL, Conil de la Frontera, Cádiz
- CORDOBA I, Córdoba, Córdoba
- CORDOBA II, Córdoba, Córdoba
- CORIA DEL RIO, Coria del Río, Sevilla
- CORUÑA, Barreiro, A Coruña
- COSLADA, Coslada, Madrid
- CREVILLENTE, Crevillente, Alicante
- CUEVAS DEL ALMANZORA, Cuevas del Almanzora, Almería
- DAIMUZ, Daimuz, Valencia
- DENA - MEAÑO, Meaño, Pontevedra
- DON BENITO, Don Benito, Badajoz
- EL ALAMO, El Alamo - Navalcarnero, Madrid
- EL EJIDO, El Ejido, Almería
- EL ESCORIAL, El Escorial, Madrid
- ELCHE I, Elche, Alicante
- ELCHE II, Elche, Alicante-
- ELCHE III, Alicante, Alicante
- ELDA, Elda, Alicante
- FERNAN NUÑEZ, Fernan Nuñez, Córdoba
- FONTELLAS, Fontellas, Navarra
- FUENGIROLA, Fuengirola, Málaga
- FUENLABRADA I, Fuenlabrada, Madrid
- FUENLABRADA II, Fuenlabrada, Madrid
- FUENLABRADA III, Fuenlabrada, Madrid
- GALAPAGAR, Galapagar, Madrid
- GANDIA, Gandía, Valencia
- GINES, Gines, Sevilla
- GUADALAJARA I, Guadalajara, Guadalajara
- GUADALAJARA II, Guadalajara, Guadalajara
- GUADARRAMA, Guadarrama, Madrid
- GUARDAMAR, Guardamar del Segura, Alicante
- HELLIN, Hellín, Albacete
- HUERCAL DE ALMERIA, Huerca de Almería, Almería
- HUERCAL-OVERA, Huerca-Overa, Almería
- ILLESCAS, Illescas, Toledo
- INGENIO, Las Majoreras - Ingenio, Las Palmas
- JAEN I, Jaén, Jaén
- JAEN II, Jaén, Jaén
- JAVEA, Jávea, Alicante
- JEREZ DE LA FRONTERA, Jerez de la Frontera, Cádiz
- JUN, Jun, Granada
- LA BAÑEZA, La Bañeza, León
- LA ELIANA, La Eliana, Valencia
- LA NUCIA, La Nucia, Alicante
- LA RINCONADA, San José de la Rinconada, Sevilla
- LA SOLANA, La Solana, Ciudad Real
- LA UNION, La Union, Murcia
- LAGUNA DE DUERO, Laguna de Duero, Valladolid
- L'ALCUDIA I, L'Alcudia, Valencia
- L'ALCUDIA II, L'Alcudia, Valencia
- LAS PALMAS, Las Palmas, Las Palmas
- LEBRIJA, Lebrija, Sevilla
- LEGANES I, Leganes, Madrid
- LEGANES II, Leganés, Madrid
- LEGANES III, Leganés, Madrid
- LINEA DE LA CONCEPCION, La Linea de la Concepción, Cádiz
- LORA DEL RIO, Lora del Río, Sevilla
- LOS BARRIOS, Cádiz, Cádiz
- LUCENA I, Lucena, Córdoba
- LUCENA II, Lucena, Córdoba
- LUGO, Lugo, Lugo
- MADRID I, Madrid, Madrid
- MADRID II, Madrid, Madrid
- MADRID III, Madrid, Madrid
- MADRID IV, Madrid, Madrid
- MADRID V, Madrid, Madrid
- MADRID VI, Madrid, Madrid
- MADRID VII, Madrid, Madrid
- MADRIDEJOS I, Madridejos, Toledo
- MADRIDEJOS II, Madridejos, Toledo
- MALAGA, Málaga, Málaga
- MASSALFASSAR, Massalfassar, Valencia
- MASSANASSA, Massanasa, Valencia
- MECO, Meco, Madrid
- MIJAS I, Mijas, Málaga
- MIJAS II, Fuengirola, Málaga

- MIRANDA DE EBRO, Miranda de Ebro, Burgos
- MONFORTE DE LEMOS, Monforte de Lemos, Lugo
- MOS, Mos, Pontevedra
- MOSTOLES, Móstoles, Madrid
- MURCIA I, Los Porches, Murcia
- MURCIA II, Santo Angel, Murcia
- MURCIA III, El Palma, Murcia
- NIGRAN, Nigran, Pontevedra
- NIJAR - CAMPOHERMOSO, Campohermoso, Almería
- NIJAR - SAN ISIDRO, San Isidro de Nijar, Almería
- O PORRIÑO, O Porriño, Pontevedra
- ODENA, Odena, Barcelona
- OLIVARES, Olivares, Sevilla
- ONDA, Onda, Castellón
- ORIHUELA I, Orihuela, Alicante
- ORIHUELA II, Orihuela, Alicante
- ORIHUELA III, Orihuela, Alicante
- OROTAVA, La Orotava, Santa Cruz de Tenerife
- OSUNA, Osuna, Sevilla
- OURENSE, Ourense, Ourense
- PALAZUELOS ERESMA, Palazuelos Eresma, Segovia
- PALENCIA, Palencia, Palencia
- PARLA, Parla, Madrid
- PATERNA, Paterna, Valencia
- PIZARRA, Pizarra, Málaga
- PONFERRADA, Ponferrada, León
- PRIEGO DE CORDOBA, Priego de Córdoba, Córdoba
- PUENTE GENIL, Puente Genil, Córdoba
- PUERTO LUMBRERAS, Puerto Lumbreras, Murcia
- QUART DE POBLET, Quart de Poblet, Valencia
- QUINTANAR DE LA ORDEN, Quintanar de la Orden, Toledo
- RIVAS VACIAMADRID, Rivas Vaciamadrid, Madrid
- ROQUETAS, Roquetas de Mar, Almería
- SA POBLA, Sa Pobla, Baleares
- SAGUNTO, Sagunto, Valencia
- SALAMANCA, Salamanca, Salamanca
- SAN CIBRAO, San Cibrao das Viñas, Ourense
- SAN FERNANDO I, San Fernando, Cádiz
- SAN FERNANDO II, San Fernando, Cádiz
- SAN JAVIER I, San Javier, Murcia
- SAN JAVIER II, San Javier, Murcia
- SAN JUAN I, San Juan de Alicante, Alicante
- SAN JUAN II, San Juan de Alicante, Alicante
- SAN JUAN III, San Juan de Alicante, Alicante
- SAN LORENZO DEL ESCORIAL, San Lorenzo del Escorial, Madrid
- SAN MIGUEL DE ABONA, San Miguel de Abona, Santa Cruz de Tenerife
- SAN VICENTE, San Vicente del Raspeig, Alicante
- SANTA CRUZ DE LA PALMA, Santa Cruz de La Palma, Santa Cruz de Tenerife
- SANTA MARIA DE LA GUIA, Santa María de Guía, Las Palmas
- SANTA POLA, Santa Pola, Alicante
- SANTIAGO DE COMPOSTELA I, Santiago de Compostela, A Coruña
- SANTIAGO DE COMPOSTELA II, Santiago de Compostela, A Coruña
- SANTOÑA, Santoña, Cantabria
- SANTURTXI, Santurce, Vizcaya
- SARRIA, Sarria, Lugo
- SEGOVIA, Segovia, Segovia
- SESEÑA, Seseña, Toledo
- SEVILLA I, Sevilla, Sevilla
- SEVILLA II, Sevilla, Sevilla
- TEULADA, Teulada, Alicante
- TOLEDO I, Toledo, Toledo
- TOLEDO I, Toledo, Toledo
- TOMELLOSO, Tomelloso, Ciudad Real
- TORREJON DE ARDOZ I, Torrejon de Ardoz, Madrid
- TORREJON DE ARDOZ II, Torrejón de Ardoz, Madrid
- TORREMOLINOS, Torremolinos, Málaga
- TORREVIEJA I, Torrevieja, Alicante
- TORREVIEJA II, Torrevieja, Alicante
- TORREVIEJA III, Torrevieja, Alicante
- TORREVIEJA IV, Torrevieja, Alicante
- TORREVIEJA V, Torrevieja, Alicante
- TRES CANTOS, Tres Cantos, Madrid
- TUDELA, Tudela, Navarra
- UBEDA, Ubeda, Jaén
- VALENCIA I, Valencia, Valencia
- VALENCIA II, Valencia, Valencia
- VALGA, Valga, Pontevedra
- VALLADOLID I, Valladolid, Valladolid
- VALLADOLID II, Valladolid, Valladolid
- VALLADOLID III, Valladolid, Valladolid
- VERA, Vera, Almería
- VICAR, Vicar, Almería
- VIGO I, Vigo, Pontevedra
- VIGO II, Vigo, Pontevedra
- VIGO III, Vigo, Pontevedra
- VIGO IV, Vigo, Pontevedra
- VILALBA, Vilalba, Lugo
- VILANOVA DE AROUSA I, Vilanova de Arousa, Pontevedra
- VILANOVA DE AROUSA II, Vilanova de Arousa, Pontevedra
- VILLAJOYOSA, Villajoyosa, Alicante
- VILLARROBLEDO, Villarrobledo, Albacete
- VINAROS I, Vinaroz, Castellón
- VINAROS II, Vinaroz, Castellón
- VINAROS III, Vinaroz, Castellón
- XIRIVELLA, Xirivella, Valencia
- YECLA, Yecla, Murcia



## 6.3 Anexo III

2023

INDICES	H	M	TOTAL
Incidencia	62,14	43,93	52,03
Frecuencia	34,52	24,40	28,90
Absoluto de frecuencia	48,78	45,55	46,97
Gravedad	0,76	0,49	0,61
Duración media de las bajas	22,12	19,93	21,09

2022

INDICES	H	M	TOTAL
Incidencia	12,56	44,46	31,97
Frecuencia	6,98	24,70	17,76
Absoluto de frecuencia	13,96	44,90	32,79
Gravedad	0,10	0,50	0,34
Duración media de las bajas	14,00	20,27	19,31

DENOMINACIÓN	CÁLCULO
Índice Incidencia	$\frac{\text{Nº de accidentes con baja} \times 1.000}{\text{Media de trabajadores}}$
Índice de Frecuencia	$\frac{\text{Nº de accidentes con baja} \times 1.000.000}{\text{Horas trabajadas en periodo seleccionado} \times \text{Media trabajadores}}$
Índice absoluto de Frecuencia	$\frac{\text{Nº total de accidentes} \times 1.000.000}{\text{Horas trabajadas en periodo seleccionado} \times \text{Media trabajadores}}$
Índice de Gravedad	$\frac{\text{Día de baja} \times 1.000}{\text{Horas trabajadas en periodo seleccionado} \times \text{Media trabajadores}}$
Índice duración media de las bajas	$\frac{\text{Días de baja}}{\text{Nº de accidentes de trabajo con baja}}$

## 6.1 Anexo IV

Contenidos del Estado de Información No Financiera	Páginas	Disponible	Contenido GRI de referencia
<b>Descripción del modelo de negocio del grupo</b>			
Entorno empresarial	5-7	Disponible	Contenido 2 - 1, Contenido 2 - 6, Contenido 2 - 29
Organización y estructura	5	Disponible	Contenido 2 - 1, Contenido 2 - 9
Mercados en los que opera	6	Disponible	Contenido 2 - 1, Contenido 2 - 6
Objetivos y estrategias - (incluir grupos de interés identificados)	7-11	Disponible	Contenido 2 - 22, Contenido 2 - 23
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	7	Disponible	Contenido 2 - 6, Contenido 2 - 13
<b>Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones</b>			
Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control	Cada cap.	Disponible	Contenido 2 - 25
Medidas que se han adoptado	Cada cap.	Disponible	Contenido 2 - 25
<b>Resultados de esas políticas</b>			
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 para cada materia	Cada cap.	Disponible	200-300-400
<b>Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo</b>			
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.	Cada cap.	Disponible	205, 413, 407, 408, 409
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	Cada cap.	Disponible	205, 413, 407, 408, 409
Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.	Cada cap.	Disponible	Contenido 2 - 23, Contenido 2 - 24

<b>I-Información sobre cuestiones medioambientales</b>			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	41	Disponible	201, 308
Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	40	Disponible	201, 308
Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	42-43	Disponible	201, 308
La aplicación del principio de precaución	42	Disponible	201, 308
La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	43	Disponible	201, 308
<b>I.a-Contaminación</b>			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad incluido el ruido y la contaminación lumínica.	46	Disponible	305
<b>I.b-Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	44	Disponible	301,306
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	44	Disponible	301,306
<b>I.c-Uso sostenible de los recursos</b>			
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	44	Disponible	301, 303, 302
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	45	Disponible	301, 303, 302
Consumo, directo e indirecto, de energía	45	Disponible	301, 303, 302
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	45	Disponible	301, 303, 302
<b>I.d-Cambio climático</b>			
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	46-47	Disponible	305,201
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	46-47	Disponible	305,201
Las 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	46-47	Disponible	305,201
<b>I.e-Protección de la biodiversidad</b>			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	47	Disponible	304, 306
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	47	Disponible	304, 306

<b>II-Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>II.a-Empleo</b>			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	23-24	Disponible	Contenido 2 – 7, Contenido 2 -18, 405
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	25	Disponible	Contenido 2 – 7, Contenido 2 -18, 405
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	26	Disponible	Contenido 2 – 7, Contenido 2 -18, 405
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	28	Disponible	Contenido 2 – 7, Contenido 2 -18,
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	27	Disponible	Contenido 2 – 7, Contenido 2 -18
Brecha salarial	28	Disponible	405
La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	27	Disponible	Contenido 2 – 7, Contenido 2 -18
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	27-28	Disponible	Contenido 2 -18
Implantación de políticas de desconexión laboral	29	Disponible	Contenido 2 -8
Empleados con discapacidad	37	Disponible	405
<b>II.b-Organización del trabajo</b>			
Organización del tiempo de trabajo	29	Disponible	Contenido 2 -8
Número de horas de absentismo	30	Disponible	403
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	30	Disponible	Contenido 2 -8
<b>II.c-Seguridad y salud</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	31	Disponible	Contenido 2 -8
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad desagregado por sexo	Anexo III	Disponible	403
Enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Anexo III	Disponible	403

<b>II.d-Relaciones sociales</b>			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	34	Disponible	407
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	34	Disponible	Contenido 2 - 30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	34	Disponible	Contenido 2 – 30, 403
<b>II.e-Formación</b>			
Las políticas implementadas en el campo de la formación	35	Disponible	404
Total de horas de formación por categorías profesionales	36	Disponible	404
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	37	Disponible	403
<b>II.f-Igualdad</b>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	37	Disponible	405
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	37	Disponible	405
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	37	Disponible	405
Medidas adoptadas para promover el empleo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	37	Disponible	405
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	37	Disponible	405

<b>III. Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	21	Disponible	Contenido 2 - 23, 410, 412
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	21	Disponible	412
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	21	Disponible	Contenido 2 – 25, Contenido 2 – 26, 406
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo 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; la abolición efectiva del trabajo infantil	21	Disponible	407, 406, 409, 408

<b>V. Información sobre la sociedad</b>			
<b>V.a-Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	52	Disponible	203, 413
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	52	Disponible	203, 411, 413
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	52	Disponible	Contenido 2 – 28, 413
Las acciones de asociación o patrocinio	52	Disponible	Contenido 2 – 28
<b>V.b-Subcontratación y proveedores</b>			
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	51	Disponible	308, 414
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	51	Disponible	414
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas	51	Disponible	414
<b>V.c-Consumidores</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	49-50	Disponible	416
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas	49	Disponible	416
<b>V.d-Información fiscal</b>			
Los beneficios obtenidos país por país	52	Disponible	201
Los impuestos sobre beneficios pagados	52	Disponible	201
Las subvenciones públicas recibidas	52	Disponible	201



Tel: +34 91 435 41 99  
Fax: +34 91 435 41 91/92  
www.bdo.es

Ciudad 17  
28004 Madrid  
España

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE PLENOIL, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2023

A los Socios de Plenoil, S.L.

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera consolidado adjunto (en adelante el ENF Consolidado) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de Plenoil, S.L. y Sociedades Dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado del Grupo.

El contenido del ENF Consolidado incluye Información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de Información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Anexo IV: Contenidos del estado de información no financiera" incluida en el ENF Consolidado adjunto.

### Responsabilidad de los Administradores

La formulación del ENF Consolidado, así como el contenido del mismo, son responsabilidad de los administradores de Plenoil, S.L. El ENF Consolidado se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Anexo IV: Contenidos del estado de información no financiera" del ENF Consolidado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el ENF Consolidado esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Plenoil, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del ENF Consolidado.

### Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (ESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de Integridad, objetividad, competencia y diligencia profesional, confidencialidad y comportamiento



2

profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de información no financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

### Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revivida en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revivida) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración de ENF Consolidado, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el ENF Consolidado y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestra que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el ENF Consolidado del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "1.4: Materialidad y Grupos de Interés", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.



3

- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el ENF Consolidado del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el ENF Consolidado del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el ENF Consolidado del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la Dirección.

### Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el ENF Consolidado del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos los aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Anexo IV: Contenidos del estado de información no financiera" del citado ENF Consolidado.

### Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

BDO Auditores, S.L.P.

Carlos Lahoz Romeralo  
Socio

22 de marzo de 2024



The logo for Plenoil is centered on a light orange background with abstract, flowing, semi-transparent lines. The word "Plenoil" is written in a bold, sans-serif font. The letters "Plen" are dark blue, the "o" is yellow, and the letters "oil" are orange.

**Plenoil**