



**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
KUWAIT PETROLEUM ESPAÑA S.A.**

Abril 23 - Marzo 24



Me complace compartir con usted nuestro informe anual, en el que ponemos de manifiesto nuestro incesante empeño en crear un negocio rentable y sostenible. Seguimos manteniendo los más altos estándares de transparencia y prácticas ESG (Environmental, Social and Governance), al tiempo que satisfacemos diligentemente las necesidades de nuestros clientes y las expectativas de los accionistas.

Este año, nuestra empresa se ha enfrentado a numerosos y serios retos, incluidos periodos de injustificable competencia desleal derivados de fraudes e incumplimientos en el sector. A pesar de todos estos obstáculos, seguimos estando orgullosos de nuestro firme cumplimiento de todas las leyes europeas y locales relativas a normas medioambientales y al suministro y comercialización de productos. Nuestra dedicación a estos principios es una piedra angular de nuestras operaciones.

Nuestra organización participa activamente en varias iniciativas centradas en la transformación digital y la transición energética, que forman parte integral de nuestro ADN corporativo. Estos proyectos darán resultados significativos el año que viene, consolidando aún más nuestro compromiso con la innovación y la sostenibilidad.

Con todos estos esfuerzos, una cosa es cierta: los mercados demandan la energía y los productos que suministramos y estamos orgullosos de nuestro creciente papel en el suministro de energía y productos fiables y asequibles, todo ello apoyando un futuro con menos emisiones.

Le animo a que visite nuestras redes sociales y se mantenga al día de nuestras continuas comunicaciones. Ahí podrá saber más sobre las numerosas formas en que estamos contribuyendo a soluciones sostenibles que mejoran la calidad de vida en general y satisfacen las necesidades cambiantes de nuestra sociedad.

Gracias por su interés en Kuwait Petroleum España y en nuestra contribución a la sostenibilidad.

Un cordial saludo,

Bashar Alawadhi

Managing Director

KP España

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

SUMARIO

1.	INTRODUCCIÓN	4
1.1	Materialidad	4
2.	NEGOCIO.....	4
2.1	Modelo de negocio.....	5
2.2	Gestión de riesgos	6
2.3	Gobierno corporativo	7
3.	SEGURIDAD Y SALUD	8
3.1	Gestión de la seguridad	8
3.2	Prevención de accidentes.....	11
4.	EMPLEADOS.....	12
4.1	Empleados en Q8.....	12
4.2	Remuneraciones medias	18
4.3	Compromiso con los empleados	19
4.4	Formación.....	20
4.5	Diversidad e inclusión.....	20
4.6	Despidos	23
5.	CAMBIO CLIMÁTICO Y MEDIO AMBIENTE.....	24
5.1	Transición energética y medio ambiente	24
5.2	Emisión gases efecto invernadero.....	28
5.3	Consumo agua	29
5.4	Generación de residuos.....	29
5.5	Protección de la biodiversidad	30
6.	VALOR A LA SOCIEDAD	31
6.1	Desarrollo sostenible	31
6.2	Seguridad y salud de los consumidores.....	32
6.3	Compromiso con las comunidades.....	32
6.4	Subcontratación y proveedores	33
6.5	Relación con gestores.....	34
6.6	Relación con clientes	34

7.	CONDUCTA ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS	35
7.1	Código de conducta	35
7.2	Corrupción, soborno y blanqueo	36
7.3	Derechos Humanos	38

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

1. INTRODUCCIÓN

El presente Estado de Información No Financiera consolidado (en adelante, "EINF") se ha elaborado conforme a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica 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 su elaboración, el Grupo ha tomado como referencia lo establecido en la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad (*Sustainability Reporting Standards*) del *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI), en aquellos términos en que no contradice la Ley 11/2018.

En este contexto, Kuwait Petroleum España, S.A.U. y sociedades dependientes (en adelante, el grupo) presentamos este informe en el que damos a conocer nuestra información no financiera de 2024. El perímetro de delimitación de este EINF se circunscribe al perímetro de consolidación de las cuentas anuales consolidadas del grupo a 31 de marzo de 2024.

Para dar respuesta a los requisitos en materia de información no financiera determinados por la Ley 11/2018, y utilizando el estándar de reporting GRI, hemos elaborado un análisis de materialidad que define los contenidos que se reportarán en el presente Estado de Información No Financiera.

1.1 Materialidad

Para Kuwait Petroleum España, la matriz es el resultado de la visión de la alta dirección sobre los puntos significativos para la gestión de la sostenibilidad.

Surge una gran convergencia e integración de valores y orientaciones entre el grupo y sus stakeholders en los asuntos considerados prioritarios:

- Salud y seguridad de los trabajadores.
- Cumplimiento de Ética y Derechos Humanos.
- Diversidad e inclusión

La matriz de materialidad muestra un posicionamiento en la parte superior del cuadrante del tema de cumplimiento y protección de los derechos humanos. Este resultado, sin embargo, debe correlacionarse con la prioridad concedida por la empresa al tema especialmente relevante "Salud y seguridad de los trabajadores".

Con respecto al "cambio climático", la matriz de materialidad revela la posición mediana. Este resultado también debe interpretarse en relación con las inversiones de la empresa en innovación. Es en este capítulo donde los esfuerzos de Q8 se centran también en la dimensión ecológica y el cambio climático.

2. NEGOCIO

2.1 Modelo de negocio

Desde 1983, Kuwait Petroleum International, conocida por la marca Q8, refina y produce combustible, lubricantes y otros derivados del petróleo fuera de Kuwait. Sus principales actividades se centran en Europa y el Lejano Oriente y abarcan desde la comercialización y venta de productos derivados del petróleo, hasta la investigación y refinamiento de estos productos.

Kuwait Petroleum International distribuye sus combustibles a través de más de 4.000 estaciones de servicio en toda Europa y opera la venta directa de suministros de combustible.

Desde 1991, Kuwait Petroleum International adquiere presencia en España mediante Kuwait Petroleum España, con el fin de expandir la línea de negocio de International Diesel Service (IDS), cuyo fin es proporcionar una amplia red de estaciones de servicio orientado a las empresas de transporte nacional e internacional por carretera, mediante el uso de la tarjeta IDS, ofreciendo un sistema de repostaje totalmente integrado, con un alto nivel de seguridad y todos los beneficios de un repostaje rápido y fácil.

Desde ese mismo año y como operador, Kuwait Petroleum España, también opera en el mercado de venta directa a revendedores, y suministrando directamente a estaciones de servicio.

Además de cubrir el mercado de venta directa de carburantes e IDS con su red de estaciones de servicio, Kuwait Petroleum International Lubricants, bajo la marca Q8Oils, opera en España desde el año 2000, ofreciendo una extensa gama de productos de alta calidad para satisfacer así las necesidades de sus clientes en una amplia gama de sectores del mercado.

En 2012, Kuwait Petroleum International comienza a operar en España en el mercado de suministro a líneas aéreas mediante Q8 Aviation, su brazo internacional dedicado al mercado de suministro de carburantes a aviones y aumentando así la presencia y servicios de la marca Q8 en España.

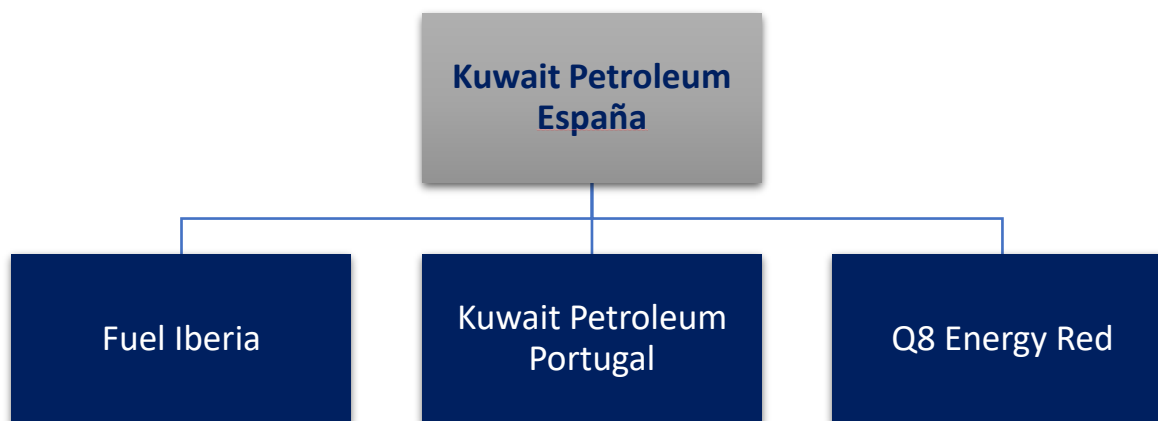
En 2019, se adquiere la totalidad de las participaciones de la sociedad Saras Red, S.L.U., suponiendo esto la compra de una amplia red de estaciones de servicio con presencia en todo el territorio español. Esto permite a Kuwait Petroleum España ampliar su presencia en España, así como ampliar su operativa como distribuidor al por menor de productos petrolíferos.

El Grupo Kuwait Petroleum España (en adelante Q8) opera en España como mercado fundamental, así como en Portugal a nivel de Grupo. Como se ha indicado previamente, está dedicado a la comercialización al por mayor y al por menor de productos petrolíferos, con el consiguiente riesgo que implica este tipo de mercado sujeto a una creciente competencia.

Este año fiscal 2023/2024 ha sido peculiar ya que se ha visto afectado por determinados factores, preponderando la fuerte ilegalidad en el sector del petróleo. Esto ha generado una fuerte inestabilidad en el mercado y una agresiva política de precios por parte de los competidores, con el consiguiente impacto negativo en los resultados del negocio Retail. A pesar de ello, el negocio Directo mantuvo un excelente rendimiento, demostrando una vez más su capacidad de flexibilidad y rentabilidad en cualquier condición de mercado.

En cuanto a la evolución del negocio, la gestión de la empresa ha continuado encaminada a conseguir la máxima rentabilidad, realizando una política de contención de costes y focalizando el negocio en aquellos clientes de mayor calidad tanto en términos de margen como de pago.

El organigrama del Grupo Kuwait Petroleum España es el siguiente:



Visión, misión y valores

Para vincular Q8 a la empresa matriz, además de los aspectos relacionados con la marca, existen ciertamente los valores que distinguen la conducción del negocio: compromiso, excelencia, atención a la elección de las asociaciones, integridad, motivación, pensamiento corporativo y flexibilidad operativa.

Todas las actividades de Q8 se realizan con el objetivo de ser una marca atractiva, capaz de crear valor a través de sus actividades, de distinguirse como un actor confiable dentro del contexto de referencia mediante la implementación de procesos y comportamientos en línea integrales, correctos y leales con la más alta ética.

Otro factor que distingue la cultura corporativa de Q8 es el fuerte enfoque en aspectos directamente relacionados con la innovación. Esto con el fin de ser una realidad sensible y reactiva al cambio, abierta a la discusión y potenciación del trabajo en equipo, proactiva a las nuevas tecnologías y a la innovación en general.

Valores perfectamente coherentes con la Visión, también compartida con la matriz, de ser un jugador internacional admirado por su desempeño, el talento de las personas, la confianza de socios y clientes, y apreciada por su responsabilidad social y ambiental.

La Misión de Q8 toma forma a partir de la Visión y está fuertemente ligada a los valores de todo el Grupo y al deseo de representar una realidad capaz de considerar todos los aspectos necesarios para garantizar:

- sostenibilidad comercial al mantener excelentes estándares de operación y apoyando su posición competitiva dentro del contexto de referencia;
- un fuerte enfoque en invertir en las personas para apoyar la expansión del Grupo aprovechando sus recursos y habilidades;
- un papel clave en el sector de la energía y la movilidad, con foco en los clientes y sus necesidades;

- la búsqueda continua de nuevos combustibles alternativos, servicios de alta calidad para todos los clientes y a lo largo de toda la cadena de valor, basado en el uso de tecnologías de vanguardia;
- un futuro construido en el respeto de los valores éticos, de las personas, comunidades y el medio ambiente.

Todos estos aspectos configuran la esencia de la estrategia Q8, que tiene como factor intrínseco la sostenibilidad del negocio, con una atención constante al medio ambiente, la seguridad y la salud, y la centralidad del cliente, a través de la identificación de sus necesidades diversificadas y la definición de iniciativas concretas encaminadas a satisfacer sus expectativas y necesidades.

2.2 Gestión de riesgos

En la compleja economía mundial actual, las oportunidades y amenazas empresariales cambian constantemente. Por ello, es necesario identificar, evaluar, gestionar y controlar los riesgos para la organización derivados de las oportunidades y amenazas empresariales.

La gestión de riesgos empresariales (denominado Enterprise Risk Management) es el enfoque sistemático que Kuwait Petroleum International y Kuwait Petroleum España utilizan para gestionar todos los riesgos de la empresa. Permite comprender mejor el modo en que los factores internos y externos afectan a los objetivos de la empresa, proporciona un mejor apoyo a las decisiones, reduce las sorpresas no deseadas y mejora las oportunidades.

El ERM contribuye a que Kuwait Petroleum España asegure y logre los objetivos estratégicos de la empresa y se alinee con la estrategia global de Kuwait Petroleum International.

En el año 2023/2024 el registro de riesgos ERM se ha revisado en junio 2023 y en febrero 2024.

El proceso de ERM

Los beneficios esperados del proceso ERM son (pero no se limitan a):

1. Protege los intereses de las principales partes interesadas y mejora la transparencia para los accionistas e inversores;
2. Aumenta la probabilidad de alcanzar los objetivos estratégicos, financieros, de HSSE (Health, Safety, Security and Environment), de calidad, operativos y de responsabilidad social corporativa;
3. Proporciona un enfoque coherente para la gestión de todas las fuentes de riesgo para los objetivos de la organización;
4. Sirve de base para la toma de decisiones de gestión en toda la organización;
5. Minimiza las pérdidas;
6. Mejora el aprendizaje y la resistencia de la organización.
7. Maximiza las oportunidades

2.3 Gobierno corporativo

Q8, sujeta a la dirección y el control de Kuwait Petroleum Corporation, ha adoptado un modelo de Gobierno Corporativo que prevé una clara definición y separación de las funciones que se llevan a cabo dentro de la Compañía, lo que permite una inmediata identificación, también por parte de los interesados, de las funciones y responsabilidades. Una estructura organizativa eficaz es una condición esencial para que Q8 persiga sus objetivos corporativos.

La composición del Consejo de Administración es la siguiente:

Consejero Delegado

- Bashar Al-Awadhi

Consejeros delegados mancomunados

- Andrea Basilietti
- Rocío Gutierrez
- Héctor Fernández
- Hans Kats

3. SEGURIDAD Y SALUD

3.1 Gestión de la seguridad

Kuwait Petroleum España concede el máximo interés y apoyo a la seguridad en el trabajo, como medio para proteger la integridad y la salud de las personas, las instalaciones, el medio ambiente y garantizar la calidad de sus servicios. Con ello se persigue, no solo cumplir con toda la legislación vigente en esta materia, sino además alcanzar las mayores cotas posibles en la salud y seguridad de todos sus trabajadores y el mayor respeto hacia el medio ambiente que nos rodea.

Gestionando la seguridad

Las acciones de nuestro personal, la excelencia de nuestros procesos y el respeto por todas aquellas partes interesadas en nuestro trabajo demuestran visiblemente el compromiso de Kuwait Petroleum International con un rendimiento HSSE (Health, Safety, Security and Environment) de primer nivel mundial.

Kuwait Petroleum España opera según las mejores prácticas de la industria, tanto en términos de resultados como de eficacia, de tal forma que se asegure la salud y seguridad de nuestros empleados, contratistas, proveedores, clientes y de la comunidad en la que estamos presentes. Al dirigir nuestro negocio, garantizamos la protección del medio ambiente buscando reducir el coste medioambiental total de nuestras operaciones y conservar los recursos para futuras generaciones.

Nuestro sistema de gestión

Nuestro sistema de gestión empresarial (en adelante BMS, Business Management System) se aplica a las actividades de todas las operating units (como Kuwait Petroleum España) propiedad de Kuwait Petroleum International y engloba las áreas principales de calidad, seguridad, salud, medio ambiente y continuidad empresarial.

El objetivo de nuestro BMS es conseguir resultados empresariales excelentes de forma sostenida ya que anima y capacita a nuestro personal para buscar la excelencia en todo lo que hace.

Se ha desarrollado en torno a un enfoque centrado en el cliente y basado en procesos, utilizando el ciclo de PDCA (Plan / Do / Check / Act) que se basa en la repetición de estos cuatro pasos para el control y la mejora continua de los procesos, para lograr un rendimiento excepcional mediante la identificación y la aplicación de buenas prácticas en toda la organización.

Política del sistema de gestión empresarial

Kuwait Petroleum International (en adelante KPI) refina y comercializa combustibles, lubricantes, otros derivados del petróleo y productos complementarios en varios países en todo el mundo, entre ellos, España a través de Kuwait Petroleum España, S.A.

Al operar nuestro negocio de forma responsable e impulsar la sostenibilidad de nuestras propias operaciones, Kuwait Petroleum International se compromete a suministrar recursos energéticos con la menor intensidad de emisiones a nivel mundial y a invertir de forma selectiva en nuevas energías alternativas. Buscaremos garantizar que se disponen de las medidas adecuadas a la naturaleza y escala de nuestras actividades, productos, procesos y servicios, con el fin de maximizar el impacto positivo y eliminar, cuando sea posible, o minimizar cualquier posible impacto adverso.

Todos los niveles de la Dirección de KPI demuestran un liderazgo visible, compromiso e implicación para lograr la excelencia en el rendimiento empresarial y transformarlo en una ventaja competitiva.

Para lograr esto KPI:

- Lleva a cabo nuestra actividad empresarial con elevados estándares éticos;
- Cumple las normativas, leyes y otros requisitos aplicables en los países en los que operamos, y aplica continuamente nuestros propios altos estándares internos;
- Es abierto y transparente, relacionándonos de forma proactiva con las partes interesadas pertinentes y proporcionando mecanismos para garantizar que se les comunica y se recibe de ellos la información pertinente;
- Proporciona valor y satisfacción al cliente en productos y servicios a través de la mejora continua, el desarrollo de los empleados y la responsabilidad social;
- Apoya el proceso de definición de elecciones estratégicas integrando la sostenibilidad en nuestras estrategias empresariales;

- Fija objetivos y metas para garantizar la mejora continua y medir nuestro rendimiento empresarial en función de los objetivos;
- Identifica proactivamente las oportunidades y los riesgos de nuestras operaciones actuales y futuras y pone en marcha medidas para maximizar las oportunidades a medida que surjan y minimizar los efectos negativos de los riesgos;
- Implanta una cultura consciente de los riesgos en toda la organización, estableciendo un lenguaje común de riesgos para identificar, medir, gestionar, informar y supervisar los riesgos empresariales actuales y emergentes, que podrían afectar a la consecución de nuestros objetivos estratégicos, operativos y financieros;
- Crea y mantiene una cultura en la que el rendimiento empresarial sea responsabilidad de todos los empleados y socios comerciales;
- Fomenta una cultura de sostenibilidad e innovación mediante el compromiso de las partes interesadas y la integración de la sostenibilidad en nuestro ADN;
- Demuestra de forma visible el compromiso de KPI con los principios de Responsible Care¹, incluida la protección del medio ambiente, la prevención de la contaminación y el fomento del uso eficiente de la energía;
- Se compromete a revisar y mejorar continuamente nuestro Sistema de Gestión Empresarial (Business Management System);

Revisamos esta política periódicamente para asegurar que sigue cumpliendo nuestros requisitos empresariales.

¹ Cuidado Responsable (Responsible Care en inglés) es una iniciativa del American Chemistry Council (el Consejo Químico Americano o ACC por sus siglas en inglés) para la mejora integral del rendimiento en el campo de la salud, la seguridad y el medio ambiente. Las empresas que son miembros del ACC y las empresas asociadas implantan "Cuidado Responsable" para gestionar eficazmente sus operaciones y productos y responder así a las preocupaciones de las partes interesadas.

Principios de salud, seguridad y medio ambiente

Los siguientes principios fundamentales guían el tratamiento de la salud, la seguridad y el medio ambiente en Kuwait Petroleum España:

- Todas las lesiones y enfermedades laborales se pueden prevenir
- Todas las exposiciones a riesgos en nuestras operaciones se pueden controlar
- Todas las deficiencias se deben corregir con prontitud
- La Dirección es directamente responsable de prevenir las lesiones y enfermedades laborales, así como cualquier impacto medio ambiental
- Todos somos responsables, a nivel individual y como equipo, de garantizar la salud y la seguridad, así como de proteger y conservar el medio ambiente y los recursos naturales
- Formar a los empleados para que trabajen de forma segura es esencial
- Las personas son el elemento más importante del programa de salud, seguridad y medio ambiente
- La seguridad fuera del trabajo es una parte importante dentro del esfuerzo sobre la salud y la seguridad

- Si el trabajo no es seguro debe pararse
- Trabajar de forma segura es una condición para ser empleado
- Se realizan auditorías de salud, seguridad y medio ambiente y sus conclusiones se controlarán hasta su finalización

Prevención de riesgos

En el ámbito de prevención de riesgos Kuwait Petroleum España ha optado, de entre las modalidades organizativas establecidas en la Ley 31/95, por la contratación externa de actividades preventivas con un servicio de prevención ajeno de acuerdo con lo establecido en el Capítulo III del Real Decreto 39/97, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En el año fiscal 2023/2024 los contratos de este servicio fueron:

- Kuwait Petroleum España SA: con Cualtis SLU (B84527977)
- Fuel Iberia SLU y Q8 Energy Red SLU: con Aspy Prevención SLU (B98844574)

Cualtis SLU y Aspy Prevención SLU están acreditadas como servicio de prevención ajeno en las especialidades de vigilancia de la salud, seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada con ámbito nacional, según Real Decreto 899/2015 de 9 de octubre.

Durante el año 2023/2024 las iniciativas relacionadas con la promoción de la seguridad y la salud, se han dirigido a los trabajadores de las estaciones de servicio: se ha dado formación sobre los riesgos asociados a su trabajo.

3.2 Prevención de accidentes

Q8 ha situado la salud y la seguridad de sus empleados en lo más alto de sus prioridades, no como empleados, sino como personas. Por ello, son relevantes para el Grupo todas las actividades de análisis y la investigación de los incidentes, y no conformidades que los empleados han aprendido a notificar y de los que conocen la importancia, tanto si implican al personal de Q8 como a empresas externas. Esta actividad, junto con las auditorías de seguridad, permite no sólo un seguimiento continuo de las condiciones de seguridad del entorno de trabajo, sino también su mejora continua.

En el ejercicio 2023/2024 hemos sufrido 7 accidentes laborales de carácter leve, concretamente 6 en la sociedad Q8 Energy Red, S.L. y 1 en la sociedad Kuwait Petroleum España S.A.

Por otro lado, las bajas del ejercicio 2023/2024 han sido bajas laborales médicas sin tener ninguna relación con accidentes de trabajo.

ACCIDENTES LABORALES	
Número de incidentes	Del 1 de abril de 2023 al 31 de marzo de 2024
Número total de muertes por accidentes laborales	-
Número total de casos graves en el trabajo (excluyendo las muertes)	-
Número total de accidentes de trabajo registrados	7
TOTAL	7

Número de incidentes	Del 1 de abril de 2022 al 31 de marzo de 2023
Número total de muertes por accidentes laborales	-
Número total de casos graves en el trabajo (excluyendo las muertes)	-
Número total de accidentes de trabajo registrados	6
TOTAL	6

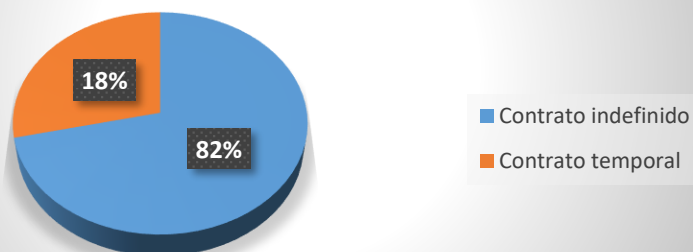
4. EMPLEADOS

4.1 Empleados en Q8

Q8 cree que su capital humano es el motor y la verdadera ventaja competitiva de la empresa. Su política de gestión de los recursos humanos se inspira en el Código Ético, que prevé un entorno de trabajo sano, seguro y eficaz en el que se estimulen las competencias y el potencial de las personas, ofreciéndoles igualdad de oportunidades laborales en función de sus cualificaciones profesionales específicas y de sus capacidades de rendimiento, sin discriminación alguna.

La oferta de una relación laboral estable se considera un requisito indispensable para fomentar el crecimiento de la empresa, así como un importante elemento de motivación. Testigo de este compromiso es el elevado porcentaje de empleados con contrato indefinido, en torno al 82%.

TIPOLOGÍA DE CONTRATO DE TRABAJO



Distribución por modalidad de contrato de trabajo y sexo

NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO

Tipo de contrato de empleo	Del 1 de abril de 2023 al 31 de marzo de 2024		
	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	105	141	246
Contrato temporal	23	32	55
TOTAL	128	173	301

Tipo de contrato de empleo	Del 1 de abril de 2022 al 31 de marzo de 2023		
	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	120	144	264
Contrato temporal	49	65	114
TOTAL	169	209	378

Distribución por sexo, edad y clasificación profesional

NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS POR TIPO DE SEXO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

Tipo de contrato de empleo	Del 1 de abril de 2023 al 31 de marzo de 2024						Total
	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Encargado	-	-	3	11	3	6	23
Encargado de turno	1	-	4	6	10	5	26
Expendedor - vendedor	15	20	36	64	24	23	182
Otros	2	7	20	21	10	10	70
TOTAL	18	27	63	102	47	44	301

Tipo de contrato de empleo	Del 1 de abril de 2022 al 31 de marzo de 2023						Total
	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Encargado	1	0	5	8	3	7	24
Encargado de turno	3	0	5	7	11	4	30
Expendedor - vendedor	27	34	47	75	32	37	252
Otros	3	4	22	23	10	10	72
TOTAL	34	38	79	113	56	58	378

Distribución por sexo, edad, clasificación profesional y tipo de contrato

NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS POR SEXO, EDAD, CATEGORÍA PROFESIONAL Y TIPO DE CONTRATO

Tipo de contrato de empleo		Del 1 de abril de 2023 al 31 de marzo de 2024						Total
		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Encargado	Indefinido	-	-	3	10	3	6	22
	Temporal	-	-	-	1	-	-	1
Encargado de turno	Indefinido	1	-	3	6	10	3	23
	Temporal	-	-	1	-	-	2	3
Expendedor - vendedor	Indefinido	5	6	29	52	19	20	131
	Temporal	10	14	7	12	5	3	51
Otros	Indefinido	2	7	20	21	10	10	70
	Temporal	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL		18	27	63	102	47	44	301

Tipo de contrato de empleo		Del 1 de abril de 2022 al 31 de marzo de 2023						
		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		Total
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Encargado	Indefinido	1	0	4	8	3	6	22
	Temporal	0	0	1	0	0	1	2
Encargado de turno	Indefinido	1	0	5	6	11	3	26
	Temporal	2	0	0	1	0	1	4
Expendedor - vendedor	Indefinido	5	12	33	45	22	27	144
	Temporal	22	22	14	30	10	10	108
Otros	Indefinido	3	4	22	23	10	10	72
	Temporal	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		34	38	79	113	56	58	378

PROMEDIO DE EMPLEADOS POR SEXO, EDAD, CATEGORÍA PROFESIONAL Y TIPO DE CONTRATO

Tipo de contrato de empleo		A 31 de marzo de 2024						
		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		Total
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Encargado	Indefinido	1	0	3	9	3	7	23
	Temporal	0	0	0	1	0	0	1
Encargado de turno	Indefinido	1	0	2	6	11	4	24
	Temporal	0	0	1	0	0	2	3
Expendedor - vendedor	Indefinido	6	7	29	49	23	27	141
	Temporal	10	14	4	14	8	3	53
Otros	Indefinido	2	7	18	18	12	13	70
	Temporal	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		20	28	57	97	57	56	315

Tipo de contrato de empleo		A 31 de marzo de 2023						
		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		Total
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Encargado	Indefinido	1	-	4	8	3	6	22
	Temporal	-	-	1	-	-	-	1
Encargado de turno	Indefinido	1	-	5	6	11	3	26
	Temporal	-	-	0	1	-	-	1
Expendedor - vendedor	Indefinido	6	12	33	44	22	27	144
	Temporal	4	3	2	12	2	2	25
Otros	Indefinido	3	4	23	22	10	10	72
	Temporal	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		15	19	68	93	48	48	291

Distribución por sexo, edad, clasificación profesional y tipo de jornada

NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS POR SEXO, EDAD, CATEGORÍA PROFESIONAL Y TIPO DE JORNADA

Tipo de Jornada		Del 1 de abril de 2023 al 31 de marzo de 2024						
		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		Total
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Encargado	Completa	-	-	3	11	3	6	23
	Parcial	-	-	-	-	-	-	-
Encargado de turno	Completa	1	-	4	6	10	5	26
	Parcial	-	-	-	-	-	-	-
Expendedor - vendedor	Completa	10	12	32	51	22	23	150
	Parcial	5	8	4	13	2	-	32
Otros	Completa	2	7	20	11	10	10	60
	Parcial	-	-	-	10	-	-	10
TOTAL		18	27	63	102	47	44	301

Tipo de Jornada		Del 1 de abril de 2022 al 31 de marzo de 2023						
		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		Total
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Encargado	Completa	1	0	5	6	3	7	22
	Parcial	0	0	0	2	0	0	2
Encargado de turno	Completa	3	0	5	5	11	4	28
	Parcial	0	0	0	2	0	0	2
Expendedor - vendedor	Completa	27	33	46	70	32	37	215
	Parcial	0	1	1	5	0	0	37
Otros	Completa	3	4	22	12	10	10	61
	Parcial	0	0	0	11	0	0	11
TOTAL		34	38	79	111	56	58	378

PROMEDIO DE EMPLEADOS POR SEXO, EDAD, CATEGORÍA PROFESIONAL Y TIPO DE JORNADA

Tipo de Jornada		A 31 de marzo de 2024						Total
		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Encargado	Completa	1	0	3	8	3	7	22
	Parcial	0	0	0	2	0	0	2
Encargado de turno	Completa	1	0	3	5	11	6	26
	Parcial	0	0	0	1	0	0	1
Expendedor - vendedor	Completa	11	13	28	46	29	30	157
	Parcial	5	8	5	17	2	0	37
Otros	Completa	2	7	18	8	12	13	60
	Parcial	0	0	0	10	0	0	10
TOTAL		20	28	57	97	57	56	315

Tipo de Jornada		A 31 de marzo de 2023						Total
		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Encargado	Completa	1	0	5	7	3	6	22
	Parcial	0	0	0	1	0	0	1
Encargado de turno	Completa	1	0	5	5	11	3	25
	Parcial	0	0	0	2	0	0	2
Expendedor - vendedor	Completa	7	10	33	40	23	29	142
	Parcial	3	5	2	16	1	0	27
Otros	Completa	3	4	23	11	10	10	61
	Parcial	0	0	0	11	0	0	11
TOTAL		15	19	68	93	48	48	291

Todos los empleados desarrollan su actividad en España.

El convenio colectivo de Q8 Energy Red exige la realización de un cómputo de horas anual de 1.760 horas, mientras que el convenio que regula Kuwait Petroleum España y Fuel Iberia establece un cómputo total de horas anual de 1.754 horas.

El motivo del absentismo en la empresa se basa en las enfermedades del personal. En base al absentismo de cada empresa las horas son los siguientes:

Kuwait Petroleum España S.A.: 4.656

Fuel Iberia: 184

Q8 Energy Red: 55.744

4.2 Remuneraciones medias

Entre los pilares fundamentales de la política de gestión de los recursos humanos, desempeña un papel esencial el respeto de la igualdad de oportunidades y la no discriminación en las condiciones de trabajo de los empleados de ambos sexos, lo que, entre otras cosas, se traduce en una importante paridad salarial entre los dos géneros.

REMUNERACIONES MEDIAS

Remuneración media	Del 1 de abril de 2023 al 31 de marzo de 2024						MEDIA
	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Encargado	34.809	-	27.072	29.996	31.479	31.479	30.392
Encargado de turno	20.281	4.501	21.218	20.114	24.030	24.030	21.251
Expendedor - vendedor	9.649	7.056	15.944	15.169	17.234	21.788	14.688
Otros	36.796	24.657	65.307	68.316	59.408	54.124	59.058
	12.906	10.231	30.689	20.161	27.280	29.027	25.102

REMUNERACIONES MEDIAS

Remuneración media	Del 1 de abril de 2022 al 31 de marzo de 2023						MEDIA
	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Encargado	25.162	-	21.240	28.787	29.401	29.872	27.457
Encargado de turno	8.348	-	20.318	22.053	22.124	18.555	19.953
Expendedor vendedor	10.035	8.920	15.044	-	17.820	15.391	11.202
Otros	30.626	24.898	49.456	43.033	75.551	66.078	51.478
	11.588	10.602	25.353	31.291	29.595	26.096	27.523

El salario mínimo marcado en nuestros convenios colectivos se sitúa un 7,5% sobre el salario mínimo interprofesional en España en 2024.

En el ejercicio 2023-2024, la diferencia entre el salario medio de los hombres y las mujeres en plantilla a 31 de marzo es del 3%, diferencia que responde fundamentalmente a la diferente distribución de hombres y mujeres en los diferentes niveles organizativos.

BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Categoría profesional	31.03.2024	31.03.2023
Encargado	0%	-1%
Encargado de turno	3%	-2%
Expendedor vendedor	-2%	9%
Otros	2%	3%

La única diferenciación existente es para aquellas personas (hombre o mujeres) que teniendo el mismo rango y salario que otros trabajadores reducen su jornada por cuidado de hijos/as. En ese momento, el salario se les reduce en el porcentaje establecido conforme al porcentaje de reducción de jornada.

A cierre del ejercicio 2023/2024, el Grupo Kuwait Petroleum España dispone de dos Consejeros Delegados nacionales, 1 hombre y 1 mujer. La remuneración media ha ascendido en el ejercicio 2023/2024 a 118 miles de euros.

4.3 Compromiso con los empleados

Q8 promueve iniciativas concretas para garantizar el crecimiento profesional, facilitando la conciliación de la vida privada y laboral, confirmando una especial atención a los aspectos de protección del derecho a la paternidad, como demuestra la introducción en el convenio integrador de empresa de permisos parentales adicionales a los previstos en la legislación de referencia. Cabe señalar que, a 31 de marzo de 2024, 3 empleados, de los cuales 3 eran mujeres, habían tomado un permiso parental durante el ejercicio.

Además, la empresa tiene muy buenos valores desde el punto de vista de la “tasa de reincorporación al trabajo”: en 2024, ni una sola persona dimitió al volver de su permiso parental. Esta cifra puede considerarse un testimonio y una confirmación del entorno de trabajo inclusivo que la empresa se compromete a crear y que es percibido positivamente por la población de la empresa.

Con respecto a la protección de sus empleados, Q8 considera fundamental el desarrollo de la diversidad y los nuevos talentos. Q8 se compromete a atraerlo con el objetivo de ayudar a la empresa a seguir creciendo y, por ello, participa en Ferias de Captación de Talento (JOB Madrid-International Junior Talent Acquisition Job Fair) y continúa desarrollando Convenios con diferentes universidades (Universidad Juan Carlos I, Universidad Complutense y ESIC) con el objetivo de atraer talento joven.

Resultado de ello, durante el ejercicio 2023/2024 se han incorporado a su plantilla 6 personas, 4 de ellos a través del convenio de prácticas con la Universidad Juan Carlos I, 1 a través del convenio con la Universidad Complutense y 1 de ellos a través del convenio de prácticas con ESIC. Q8 cree firmemente en los jóvenes y en la valiosa aportación que pueden hacer a la empresa; No sólo por las habilidades técnicas y lingüísticas, sino también por las habilidades características de los jóvenes talentosos y brillantes que tienen la oportunidad de expresar su potencial al máximo en Q8.

Continuando con esta atención al empleado, dedicar atención a la salud del propio trabajador significa también valorar al mismo como persona. Por ello, durante el ejercicio 2023/2024 se ha continuado con el “Plan Wellness KPES” con el que se ofrece la posibilidad de inscribirse en la plataforma “Gympass”; la misma ofrece diversas actividades de fitness con el objetivo de combatir el sedentarismo y apoyar a las personas a encontrar su propia forma física y mental.

Unido a ello, también la formación de la persona desempeña un papel activo en el desarrollo de sus capacidades. Por ello, en este ejercicio 2023/2024 se ha puesto a disposición del empleado la plataforma de e-learning “Babbel”, la cual ofrece formación en inglés para todos los trabajadores de una forma flexible y adecuada al nivel individual de cada uno.

Del mismo modo, cuando son los empleados los que solicitan una reunión con RRHH, la misma se organiza a la mayor brevedad para poder escuchar las pretensiones y/o sugerencias que existan.

Contamos con dos convenios colectivos, el de Trabajadores afectos a Estaciones de Servicio y el de Trabajadores afectos a la Oficina central de Madrid. La protección de la salud de las personas trabajadoras

constituye un objetivo básico y prioritario del Convenio Colectivo por el que se rige Kuwait Petroleum España S.A. y para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en el centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación en la que se tendrán en cuenta también los conceptos de género y psicosocial, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En las materias que afectan a la prevención de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras de Kuwait Petroleum España S.A., serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

El porcentaje de empleados a cierre del ejercicio 2023/2024 cubiertos por convenios colectivos es del 100% de empleados.

Actualmente el grupo no dispone de una política de Desconexión laboral, pero atendiendo a la responsabilidad y compromiso de la empresa, se tiene la máxima diligencia con el contacto y horario de los trabajadores.

4.4 Formación

HORAS FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Formación	Del 1 de abril de 2023 al 31 de marzo de 2024	
	Horas de formación	Horas por empleado
Encargado	-	-
Encargado de turno	-	-
Expendedor - vendedor	-	-
Otros	1.171	18
TOTAL	1.1712	18

Formación	Del 1 de abril de 2022 al 31 de marzo de 2023	
	Horas de formación	Horas por empleado
Encargado	12	3
Encargado de turno	33	3
Expendedor - vendedor	123	3
Otros	-	-
TOTAL	168	9

4.5 Diversidad e inclusión

Igualdad de género

Ofrecemos a todo el mundo la misma oportunidad de trabajar, independientemente de su sexo, religión o nacionalidad. Lo llevamos a cabo centrándonos en el aprendizaje y el desarrollo, ofreciendo a nuestros trabajadores la oportunidad de solicitar promociones internas y motivando a las mujeres para que ocupen puestos de dirección. Por tanto, nos sentimos muy orgullosos de nuestro grupo equilibrado y diverso de empleados.

Kuwait Petroleum España S.A. se encuentra inmerso en la renovación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, rigiéndose por un plan de igualdad cuyos objetivos son los siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, contratación, formación, promoción y demás condiciones laborales.
- Establecer la transversalidad de género como un principio de la cultura de la empresa
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajar de igual valor
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.

Junto con el plan de igualdad, Kuwait Petroleum España S.A. se rige por un protocolo contra el acoso en el ámbito laboral cuyo objetivo es prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en esta Empresa entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Fuel Iberia S.L.U. como empresa con menos de 50 trabajadores no está obligada a tener un Plan de Igualdad.

Q8 Energy Red S.L.U. se rige por un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres cuyo objetivo principal es fomentar una cultura corporativa basada en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres eliminando cualquier tipo de discriminación, mejorando el clima laboral y aumentando la motivación y el compromiso de la plantilla; realizando para conseguirlo, aquellas actuaciones positivas que contribuyan a crear las condiciones apropiadas para que la igualdad sea real y efectiva.

Los objetivos específicos de este Plan de Igualdad son:

Objetivos a corto plazo

- Respetar el principio de Igualdad de oportunidades en todas las áreas de la empresa.
- Tolerancia cero al acoso sexual y por razón de sexo.
- Medir a través de indicadores la evolución de la situación de igualdad de oportunidades en las áreas de intervención de la entidad dentro de su sector.
- Hacer visible el valor de la igualdad para todas las personas implicadas en la actividad de la empresa.
- Mantener Medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral, enfocadas a fomentar la corresponsabilidad en la práctica.

Objetivos a largo plazo

- Promover procesos de selección en igualdad, garantizando procedimientos de selección transparente para el ingreso en todo el proceso.
- Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar no se encuentren basadas en sesgos o estereotipos de las personas responsables de la cadena de contratación.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, en todas las áreas donde la plantilla femenina está infra representada.
- Promover y mejorar el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a conformar una plantilla heterogénea.
- Garantizar el acceso en igualdad de mujeres y hombres a la formación, atendiendo, en la medida de lo posible, a sus preferencias y necesidades.
- Acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades a todas las personas relacionadas con la actividad de la empresa.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la entidad, tanto a nivel escrito como en el desarrollo diario de su actividad.

Junto con el plan de igualdad, Q8 Energy Red S.L.U. también se rige por un protocolo contra el acoso en el ámbito laboral.

Accesibilidad

En Q8 estamos comprometidos con garantizar que el entorno de trabajo sea un lugar accesible para todo el mundo. Por ello, consideramos fundamental derribar todo tipo de barreras para que los trabajadores puedan desempeñar sus tareas sin ningún tipo de problema, facilitando todas las herramientas y recursos que sean necesarios.

Por ello, contamos con unas oficinas de fácil acceso, así como Estaciones de servicio sin ningún tipo de barrera.

A 31 de marzo de 2024, el número de empleados en nuestra plantilla con una discapacidad igual o superior al 33% es de 8 (en el ejercicio 2022/2023 el número de empleados con discapacidad era de 5).

Cumplimos con los requisitos legales establecidos en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, mediante la aplicación de medidas alternativas.

Organización del trabajo

La organización del trabajo en las estaciones de Q8 se lleva a cabo en función de la tipología de Estación de servicio:

- Estaciones 24 horas: turnos rotativos de lunes a domingo de una media de 8 horas cada uno.
- Resto Estaciones: turnos rotativos con un 98% de jornada continua.

Respecto a las oficinas centrales, la jornada laboral es de 8,08 horas de lunes a jueves y de 7 horas los viernes.

4.6 Despidos

Se han producido 16 despidos durante el año 2023/2024, siendo 3 ellos disciplinarios. El resto de las salidas en 2023/2024 son atribuibles a despidos por causas objetivas.

A pesar del período caracterizado por la crisis de Covid-19, Q8 continuó con su política de mejora del capital humano, no solo en términos de desarrollo y formación del personal a través de intervenciones de recualificación/recuperación de competencias, sino también en términos de seguimiento completo y continuo de los puestos funcionales a la continuidad del negocio y las estrategias de innovación y transformación digital de la empresa.

NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

Despidos	Del 1 de abril de 2023 al 31 de marzo de 2024						Total
	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Encargado	1	-	-	-	-	-	1
Encargado de turno	-	-	-	-	-	1	1
Expendedor - vendedor	1	1	2	3	2	5	14
Otros	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	2	1	2	3	2	6	16

5. CAMBIO CLIMÁTICO Y MEDIO AMBIENTE

5.1 Transición energética y medio ambiente

En el año 22/23 Kuwait Petroleum Corporation definió su estrategia de transición energética con el compromiso de lograr cero emisiones netas de GEI de alcance 1 + 2 para el año 2050.

La posición de KPES es cumplir plenamente (la legislación y) los objetivos estratégicos fijados por Kuwait Petroleum International.

En este sentido KPES ha identificado diversas iniciativas reducir las de CO2:

a) Instalar fuentes de energía renovables (paneles solares) en las estaciones de servicio para autogenerar energía y reducir las emisiones de alcance 2.

b) Aumentar la eficiencia energética en todas las EESS propias mediante la instalación de:

- iluminación LED.
- sensores de presencia y movimiento en las marquesinas y los aseos.
- una batería de condensadores para mejorar el factor de potencia de los motores de las bombas y reducir su consumo.

c) Instalar cargadores de vehículos eléctricos en las EESS propias mediante una asociación externa con Iberdrola. Este año 2023/2024 se ha firmado un nuevo acuerdo marco para la instalación de más cargadores eléctricos en 7 estaciones de servicio IDS.

Por otro lado, Kuwait Petroleum Corporation ha comenzado a desarrollar su estrategia ESG (Environmental, Social and Governance). Kuwait Petroleum International ha definido como temas ESG relevantes:

Environmental

- Hacer frente al cambio climático.
- Gestión del agua.
- Protección de la biodiversidad.
- Gestión de residuos y economía circular.

Social

- Salud y seguridad.
- Contratación y desarrollo de los empleados.
- Compromiso e impacto en la comunidad.
- Diversidad e inclusión.
- Derechos humanos.
- Compras responsables.
- Innovación e investigación.

Governance

- Rendimiento financiero de la empresa.
- Gestión sistemática de riesgos.
- Gobierno corporativo y ética.
- Cumplimiento y reforma de la normativa.
- Ciberseguridad.

Asimismo, en el último tender de los coches de empresa (realizado a principios del 2023) se tomó la decisión de que los coches sean híbridos. A 31 de marzo 2024 el 73% de los coches de empresa ya son híbridos.

Con el fin de minimizar el impacto medioambiental de sus operaciones, Q8 se esfuerza constantemente por reducir el consumo de energía tanto en sus centros operativos como en los puntos de venta. Para confirmar su compromiso con la mejora continua de su rendimiento medioambiental, Q8 tiene una política de requisitos medioambientales, cuyo objetivo es establecer los requisitos medioambientales que deben cumplir todas las empresas contratistas.

Los requisitos a cumplir son los siguientes:

- Política medioambiental.
- ISO 14001 / Sistema propio de gestión medioambiental.
- Compromiso de correcta gestión de residuos, en especial los peligrosos.
- Compromiso de evitar cualquier contaminación al medio ambiente como consecuencia de las operaciones de mantenimiento / construcción en la que se puedan ver involucrados productos petrolíferos y / o productos químicos. Se trata de prestar una atención especial a las reparaciones de surtidores, tuberías y tanques no vertiendo producto fuera de las zonas protegidas por el separador de hidrocarburos de la instalación.
- Prestar especial cuidado en la manipulación y transporte de mercancías peligrosas y / o productos químicos.
- Antes del comienzo del trabajo se deben consultar los planos de la instalación para confirmar que ningún elemento crítico de la instalación pueda resultar dañado.
- Prohibición de anular cualquier elemento de seguridad crítico de la instalación sin la autorización expresa del responsable de la instalación.
- El contratista está obligado a usar siempre piezas de la misma o superior exigencia a la que se va a sustituir.
- Los contratistas de transporte de mercancías peligrosas están obligados a cumplir todos los requerimientos del ADR

Estos requisitos permiten asegurar que las empresas contratistas cumplen los estándares medioambientales de Q8, así como garantizar la protección del medio ambiente minimizando los riesgos de un posible derrame o contaminación.

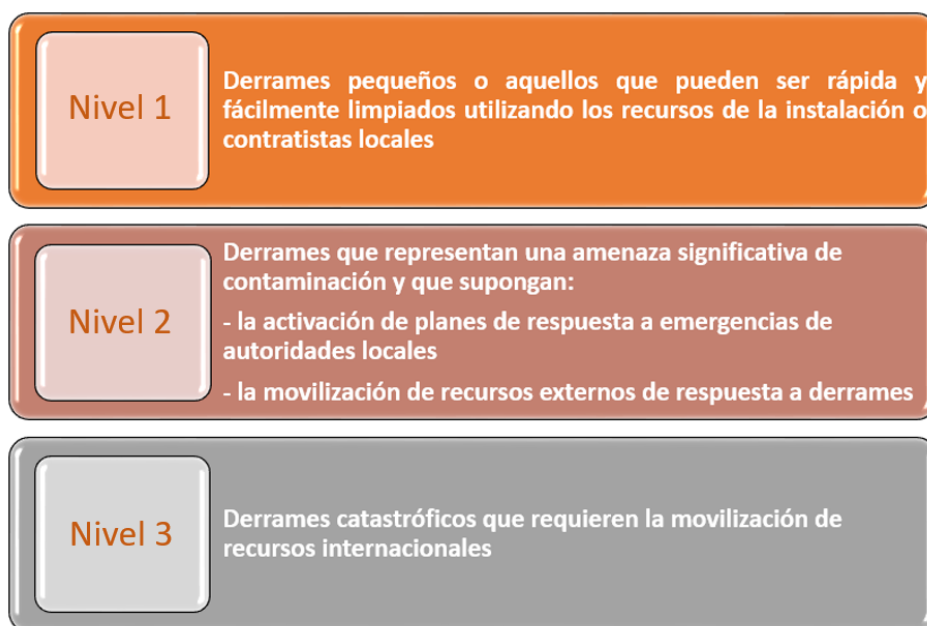
Por otra parte, con respecto a las medidas que se llevan a cabo por parte del Departamento de Mantenimiento para el cumplimiento de estos requisitos, se lleva a cabo:

- Visitas periódicas del Coordinador de Mantenimiento a las obras para certificar la correcta aplicación de los requisitos medioambientales para contratistas.

- Reuniones periódicas del Coordinador de Mantenimiento con el Coordinador de Seguridad y Salud en la obra nombrado por el contratista.
- Auditorias de rendimiento HSSE a contratistas, solicitándoles la documentación que se estime oportuna.
- Control continuo de las obras por parte del personal de la instalación.

Por otra parte, para Q8 es fundamental asegurar la eficacia del sistema de seguridad, salud y medioambiente mediante una adecuada gestión de los derrames de producto. Por ello, Q8 dispone de un plan de respuesta ante derrames con el objetivo de asegurar la integridad de las operaciones que permita a la Sociedad conseguir una operativa sin incidentes.

Este plan tiene un seguimiento y revisión periódicas por parte del Coordinador de HSSE. Así mismo, cuenta con un criterio de movilización del equipo de gestión de derrames y una clasificación de derrames en 3 niveles:



La operativa de notificación es la siguiente:



Por último, este plan cuenta también con una valoración del riesgo de derrame, teniendo en cuenta la probabilidad del mismo y las consecuencias.

En cuanto a las certificaciones 31 de marzo de 2024, contamos con:

CERTIFICACIONES	
ISO 9001:2015	Número de identificación del certificado: 10525428 Fecha de emisión: 27 de abril de 2023 Fecha de vencimiento: 13 de abril de 2026
ISCC	Renovado en 2024
Sistema Nacional de Verificación de la Sostenibilidad	Renovado en 2024

Consumo de energía

CONSUMO ENERGÉTICO (GJ)

Energía eléctrica	Del 1 de abril de 2023 al 31 de marzo de 2024
Estaciones de servicio	17.587
Otros	638
TOTAL	18.225

CONSUMO ENERGÉTICO (GJ)

Energía eléctrica	Del 1 de abril de 2022 al 31 de marzo de 2023
Estaciones de servicio	12.523
Otros	551
TOTAL	12.808

En 2023/2024, el Grupo consumió un total de 18.225 GJ (12.808 GJ en el ejercicio anterior).

5.2 Emisión gases efecto invernadero

A partir de los consumos mencionados y de las pérdidas de fluidos climáticos de las unidades de refrigeración de los edificios, la empresa genera emisiones por un total de 3.007 tCO₂e (2.931 tCO₂e en el ejercicio anterior).

EMISIONES tCO₂e

Emisiones de GEI	Del 1 de abril de 2023 al 31 de marzo de 2024
Emisiones directas de GEI	90
Emisiones indirectas de GEI	2.917
TOTAL	3.007

EMISIONES tCO₂e

Emisiones de GEI	Del 1 de abril de 2022 al 31 de marzo de 2023
Emisiones directas de GEI	80
Emisiones indirectas de GEI	2.851
TOTAL	2.931

5.3 Consumo agua

AGUA (m³)

Agua consumida	Del 1 de abril de 2023 al 31 de marzo de 2024
Estaciones de servicio con lavado	47.650
Estaciones de servicio sin lavado	33.444
TOTAL	81.094

AGUA (m³)

Agua consumida	Del 1 de abril de 2022 al 31 de marzo de 2023
Estaciones de servicio con lavado	40.397
Estaciones de servicio sin lavado	34.434
TOTAL	74.831

5.4 Generación de residuos

Los residuos peligrosos generados y restos de hidrocarburos son separados en separadores de hidrocarburos instalados a tal efecto. Generalmente, se instalan dos separados de hidrocarburos en las Estaciones de Servicio, uno para la recogida de derrames de la pista y otro para los lavaderos.

GENERACIÓN DE RESIDUOS (Toneladas)

Residuos	Del 1 de abril de 2023 al 31 de marzo de 2024
Residuos peligrosos	135
Residuos no peligrosos	261
TOTAL	396

GENERACIÓN DE RESIDUOS (Toneladas)

Residuos	Del 1 de abril de 2022 al 31 de marzo de 2023
Residuos peligrosos	104
Residuos no peligrosos	399
TOTAL	503

5.5 Protección de la biodiversidad

Además de la instalación de los separadores de hidrocarburos detallados en el punto anterior, en las gasolineras que están cerca de zonas medioambientalmente sensibles como cauces de ríos, se instalan depuradoras de aguas residuales.

Para ello, se realiza una matriz de riesgo para la empresa aseguradora en la cual se tiene en cuenta la proximidad a cauces, etc.

Por otro lado, IDS en su afán de crecimiento y mejora, se compromete también con el cuidado del medio ambiente y por esto motivo incluye el producto HVO100 en dos de sus estaciones de servicio (IDS Beriain e IDS Figueras).

HVO100 es un combustible renovable de automoción de emisiones netas cero, más limpio y cuidadoso con el medio ambiente. Está hecho de elementos 100% renovables y no contiene combustibles fósiles. Se produce utilizando materia vegetal y animal de origen sostenible para garantizar que su producción no tenga ningún impacto negativo en el medio ambiente.

En diciembre 2023 obtuvimos un certificado de trazabilidad de las ventas de HVO emitido por Control Union.

Q8 no tiene ninguna medida para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático. El Grupo no ha identificado impactos significativos en la biodiversidad derivados de sus actividades.

El Grupo estima que no existen obligaciones ni contingencias medioambientales relevantes asociadas a los activos gestionados o a las operaciones realizadas.

6. VALOR A LA SOCIEDAD

6.1 Desarrollo sostenible

En Kuwait Petroleum España la base de nuestra estrategia es la sostenibilidad. Creemos que crear valor para nuestros stakeholders, como son la sociedad, nuestros empleados y nuestros accionistas, es clave para la resiliencia y el valor a largo plazo de nuestro negocio. Q8 tiene una sólida cultura de mejora continua y cada parte de nuestro negocio se centra en mejorar el rendimiento. Buscamos constantemente formas de mejorar el servicio que ofrecemos a nuestros clientes y de conseguirlo de una forma eficiente que aumente los ingresos o reduzca los costes.

Nuestro programa de mejora del rendimiento impulsa una serie de mejoras en toda la empresa para alcanzar objetivos ambiciosos. Se utilizan metodologías probadas, como Six Sigma, para identificar las mejores soluciones y garantizar su sostenibilidad a largo plazo.

Como parte de este impulso, Q8 dispone de la acreditación en la norma ISO 9001:2015; que proporciona un punto de referencia para lograr una eficiencia aún mayor y mejorar constantemente nuestros estándares de servicio y niveles de protección medioambiental.

CERTIFICACIONES

ISO	Descripción
ISO 9001:2015	Estándar internacional que regula el Sistema de Gestión de la Calidad
	Requerimientos empresariales de HSSE y de calidad
	Normas adicionales / Requisitos empresariales locales

Q8 no lleva a cabo acciones de asociación o patrocinio.

6.2 Seguridad y salud de los consumidores

Para garantizar la salud y seguridad de los consumidores, Q8 lleva a cabo de forma periódica visitas de seguridad que tienen como objetivo fundamental el proporcionar a la dirección la seguridad de que la instalación visitada cumple las expectativas del sistema de gestión de seguridad, salud y medio ambiente.

Estas visitas sirven para:

- Conocer de primera mano qué es lo que está sucediendo realmente en las instalaciones.
- Recabar preocupaciones / comentarios tanto de la plantilla como de los proveedores / contratistas.

No se trata de un examen, sino que tienen un carácter preventivo para tratar de identificar necesidades de mejora en temas HSSE.

En las visitas se tratan los temas recogidos en una lista de comprobaciones (check list) preparada específicamente para ello y junto con el responsable de la instalación se evaluarán para trasladar las conclusiones (anomalías identificadas y recomendaciones) al Coordinador HSSE.

Por otra parte, se realizan revisiones y auditorías alimentarias de forma anual. En esta auditoría se verifica:

- Gestión de incidencias, reclamaciones y sugerencias.
- Existencia de planes de formación e higiene al personal.
- Existencia de plan de limpieza y desinfección.
- Existencia de Plan de control de agua.
- Buenas prácticas de manipulación.
- Control de alérgenos y revisión de etiquetado.
- Existencia de plan de trazabilidad.
- Verificación de equipos.
- Estado de las instalaciones.

También se llevan a cabo a través de una empresa externa el control de plagas, con el objetivo de asegurar la limpieza y control en las salas de tienda, así como controles de Legionella en los lavaderos con la finalidad de asegurar que no hay ningún riesgo para la salud.

6.3 Compromiso con las comunidades

Kuwait Petroleum España lleva más de 32 años operando en España, generando un impacto con nuestras operaciones a través de la contribución directa al PIB y a través de la creación de puestos de trabajo directos, así como a aquellos derivados de la compra de bienes y servicios a las empresas locales.

Trabajamos junto con las comunidades locales de manera abierta y constructiva para ayudar a evitar y minimizar cualquier impacto adverso que nuestro trabajo pueda tener.

El valor económico generado y distribuido de Kuwait Petroleum España es el siguiente:

CREACIÓN DE EMPLEO

Kuwait Petroleum España es un claro motor de desarrollo económico y social creando empleo estable y de calidad a lo largo de la geografía española, habiendo incrementado la plantilla este año en 68 personas, finalizando el año con 315 empleados. En este sentido, el gasto relacionado con sueldos y salarios de nuestros empleados y las cargas sociales ha ascendido a 8.699 miles de euros en el presente ejercicio (8.516 miles de euros en el ejercicio 2022/2023).

La totalidad de las compras realizadas por Kuwait Petroleum España y de los servicios recibidos de terceros necesarios para operar nuestras estaciones de servicio proceden de proveedores nacionales, ascendiendo el importe anual gastado en este concepto a 2.811 miles de euros (422 miles de euros en el ejercicio 2022/2023), ayudando así al desarrollo de la económica del país en general y el de las comunidades locales donde desarrollamos nuestras operaciones.

CONTRIBUCIÓN FISCAL

La contribución fiscal expresada en el impuesto de sociedades devengado en el ejercicio 2023/2024 junto con aquellos impuestos y tasas abonados a entidades locales ha ascendido a 800 miles de euros (615 miles de euros en el ejercicio 2022/2023).

Disponemos de canales de comunicación con las poblaciones locales que nos permiten conocer sus expectativas, inquietudes y quejas.

Nuestro Modelo de Gestión de Atención al Usuario pretende ser un instrumento ágil y monitorizable que facilite dar respuesta a las solicitudes que llegan mediante los diferentes canales (Estaciones de Servicio, Centro de Atención Telefónica, Email, Portal web Kuwait Petroleum España, Notificaciones formales, entre otros) con la finalidad de incrementar la calidad y rapidez en el servicio al cliente, teniendo como objetivo principal dar respuesta al 85% de nuestras reclamaciones e incidencias en un periodo de tiempo de dos años.

Durante el ejercicio 2023/2024 no se ha recibido ninguna subvención por parte del Grupo.

6.4 Subcontratación y proveedores

Q8 tiene desarrollado un procedimiento para la creación y modificación de los datos de los proveedores, con el objetivo de regular y definir los pasos a seguir para el alta y modificación de los mismos de forma que todo proveedor dado de alta se encuentre debidamente autorizado por la persona responsable, así como de establecer de forma clara y precisa la forma de pago.

Antes de acordar la prestación del servicio o compra del bien, la persona autorizada debe completar el formulario de cualificación en el cual se debe definir si dicho proveedor cuenta con el sistema de Gestión de Calidad de acuerdo a la ISO 9001:2015 (o similar), con el sistema de Gestión Ambiental de acuerdo a la ISO 14001:2015 (o similar), así como el Sistema de Gestión de prevención de riesgos laborales.

Con posterioridad también debe completar el formulario de evaluación del desempeño que incluye, entre otras, la valoración de seguridad, salud y medioambiente en función de riesgos potenciales, equipos de protección individual y notificación de incidentes.

Por otra parte, todos los años se llevan a cabo auditorías de seguridad a los proveedores de transporte más significativos, para verificar tanto los requisitos de seguridad como de personal encargado del mismo.

Durante el ejercicio 2023/2024 se ha llevado a cabo auditoría de cuatro proveedores de transporte, obteniendo resultado favorable en todas ellas.

6.5 Relación con gestores

Nuestros gestores y contratistas, empresarios autónomos y altamente cualificados se encargan de la gestión del servicio petrolero y de cualquier actividad auxiliar y/o del mantenimiento de espacios y zonas verdes.

Para responder con prontitud a las necesidades de los clientes, la empresa les ofrece formación para reforzar sus habilidades comerciales.

Un programa de incentivos innovador y estructurado con objetivos mensuales apoya el rendimiento.

También se lleva a cabo una formación específica en materia de salud y seguridad. Evidentemente, la Q8 no sustituye al empresario en la obligación de formación sobre los riesgos derivados de las actividades laborales, sino que concentra la formación como formación adicional para los equipos específicos presentes en sus activos.

6.6 Relación con clientes

Q8 considera que el papel del cliente es fundamental y se compromete a responder adecuada y eficazmente a sus necesidades diversificadas y, por ello, ha puesto en marcha estrategias de personalización masiva que permiten personalizar la oferta para cada tipo de cliente. Partiendo de un análisis preciso de los consumidores, Q8 concreta sus actividades e iniciativas manteniéndose fiel a sus valores, como la transparencia y la equidad. El resultado es una mejora de la propuesta de valor para el cliente, entendida como el perfeccionamiento de la oferta, los métodos de comunicación y el servicio al cliente.

La relación con los clientes es una relación bidireccional, un enlace en el que hay un aprendizaje mutuo y, gracias a esta reciprocidad, es posible aumentar el conocimiento y el valor. La piedra angular de la relación con el cliente es la comunicación de los mensajes y valores de la marca.

La gama de medios de comunicación utilizados por Q8 es muy amplia y va desde los medios impresos tradicionales hasta las herramientas digitales (aplicaciones dedicadas, boletines informativos, encuestas en línea, marketing directo por correo electrónico y sms). Estas actividades son necesarias para apoyar a los clientes de Q8 en un camino coherente con las estrategias empresariales y para ofrecer la mejor experiencia posible al cliente en el uso de los servicios prestados.

Los canales sociales utilizados para la comunicación son principalmente Instagram y LinkedIn.

Tarjeta de fidelización.

Los clientes tienen a su disposición ofertas dedicadas tanto al segmento servido como al Q8easy y tienen la oportunidad de unirse al programa de fidelidad Q8, participar en promociones reservadas (por ejemplo, concursos).

Los clientes que participan en el programa de fidelidad Q8 acumulan puntos que pueden utilizar para reclamar premios cada vez más atractivos. Así pues, cada año, los clientes más fieles de Q8 alcanzan el estatus de Privilegio, lo que conlleva considerables ventajas con Q8 y otros Socios de Catálogo.

SERVICIO AL CLIENTE

Q8 tiene desarrollada una política de gestión de quejas de calidad, por la cual se establece la gestión de las incidencias y reclamaciones de calidad.

De acuerdo a la misma, las actuaciones que se llevan a cabo para el registro de las incidencias son:

- Recepción de la llamada, consiguiendo toda la información posible del cliente.
- Registro de la incidencia – reclamación, registrando la misma en la base de datos.
- Se contacta con la estación y se recoge toda la información que haya sobre dicha incidencia.
- Se analiza toda la información y se decide por parte del Administración y del Departamento de Mantenimiento si la reclamación es susceptible de credibilidad.

En el caso de que el resultado sea negativo, se traslada la decisión al equipo de quejas y se finaliza el expediente.

En el caso de que sea positivo, el procedimiento sigue su curso con la participación de las distintas personas y/o departamentos adoptando las medidas oportunas para detectar y solucionar el problema.

La relación con el cliente también se consolida mediante la realización periódica de encuestas de satisfacción.

7. CONDUCTA ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS

7.1 Código de conducta

En Q8, como parte del Grupo KPI, estamos comprometidos en desarrollar todas nuestras actividades y negocios de una forma ética, socialmente responsable y ateniéndonos a las más rigurosas normas de transparencia y respeto a la legislación nacional e internacional sobre Anticorrupción y Soborno, prevención de blanqueo y de financiación de terrorismo, Competencia, protección de datos, así como de respeto a las sanciones internacionales vigentes en cada momento.

El Código de Conducta de KPC/KPI aplicable a todas las filiales del Grupo recoge todas las normas y reglas que se aplican a la forma de hacer negocios. También Q8 tiene su propio Código Ético inspirado en el de KPI y complementado con la normativa y práctica local. Todas nuestras actividades y negocios vienen regidos por los siguientes valores y compromisos:

- Respeto integral a las leyes y normativas aplicables
- Tolerancia cero con las prácticas corruptas, fraudulentas, anticompetitivas y desleales
- Respeto a los derechos humanos
- Igualdad de trato y de oportunidades
- Interdicción del acoso y de cualquier práctica que suponga u perjuicio para la salud de nuestros trabajadores, que disfrutan de un entorno laboral seguro
- Respeto al medio ambiente y a la seguridad de las instalaciones y sistemas
- Respeto a la salud y seguridad de trabajadores, proveedores y clientes
- Buena fe contractual
- Compromiso con el libre mercado y la sana competencia, que incluye la interdicción del abuso de posición de dominio o de otras prácticas colusorias o desleales
- Compromiso con la calidad del servicio a los clientes y toma en consideración de los intereses de los stakeholders

El programa de cumplimiento con el Código de Conducta y con las diversas políticas que integran el sistema de compliance se refleja en los entrenamientos periódicos y eventos formativos que se imparten al personal y los recordatorios que se efectúan cada año tanto a nuevos empleados como a personal con antigüedad en la empresa. Durante el año 2023/2024 se han efectuado recordatorios de Código de Conducta a empleados y managers, así como es parte del proceso de inducción de nuevos empleados y asimismo se han llevado a cabo sesiones formativas integrales en las que ha participado la totalidad de la plantilla de KPES en materia de anticorrupción y antisoborno.

Asimismo, los contratos que suscribe Q8 deben incluir cláusulas de respeto al Código de Conducta e interdicción de corrupción, así como la posibilidad de rescindir los mismos si se reporta algún hecho incompatible con dicho Código de Conducta.

En cumplimiento de dicho código KPI ha desarrollado modelos de comunicación de conflicto de interés que se verifican por parte de Q8 en los casos en los que algún empleado o manager se vea expuesto al mismo. Durante este ejercicio no ha habido denuncias por vulneración de derechos humanos, acoso o comportamientos deshonestos.

7.2 Corrupción, soborno y blanqueo

Política de Anticorrupción y antisoborno (Anti-Bribery)

Como parte complementaria del Código de Conducta, Q8 implementa la política de Anticorrupción o antibribery del grupo KPI y asimismo ha implementado una política de Anticorrupción y antisoborno, complementada con una instrucción de trabajo que regula el Registro de Regalos y Hospitalidad, mediante el cual los destinatarios de cualquier tipo de regalo, atención u hospitalidad por parte de clientes y proveedores están obligados a reportarlo y a verificar con Legal si estos son aceptables y/ en línea con las políticas.

Dichas políticas están diseñadas para prevenir las conductas de empleados, managers u otros stakeholders que tengan por objeto beneficiarse de forma ilegal del negocio recibiendo / ofreciendo sobornos u otras ventajas a cambio de la adjudicación de contratos, obras o servicios.

Asimismo, la política de anticorrupción se extiende a todas aquellas situaciones en las que pueda surgir cualquier tipo de corrupción o práctica en la que puedan darse sobornos, pasivos o activos, tanto en negociación con proveedores, como en donaciones a entidades sin ánimo de lucro, como en viajes, con acento en los llamados pagos a funcionarios para “engrasar” solicitudes de licencias, permisos o visados.

La política se implementa mediante la impartición regular por parte del departamento legal de cursos y presentaciones a los empleados y managers más expuestos, con definición de ejemplos prácticos que identifican situaciones reales a las que pueden verse expuestos los mismos, a fin de que puedan identificar las situaciones y minimizar el riesgo.

La política incluye un código estricto de regalos que previene el ofrecimiento y recepción de regalos o ventajas por parte de proveedores/clientes, con límites concretos muy reducidos, permisos de managers y prohibiciones expresas en periodos de negociación de contratos con proveedores.

Asimismo, tanto el Código de Conducta como la política anticorrupción y de regalos disponen que la política se extiende a socios, partners y proveedores o clientes. Por ellos se realizan evaluaciones periódicas y recalificaciones de los mismos evaluando el grado de compromiso o cumplimiento con esta política.

Q8 no lleva a cabo aportaciones a fundaciones ni entidades sin ánimo de lucro ni a partidos políticos o sindicatos.

Canal de Denuncias Whistleblowing

Q8 se compromete a llevar a cabo sus actividades y negocios con total honestidad e integridad. Todas las organizaciones se enfrentan al riesgo de que las cosas salgan mal de vez en cuando, o de albergar sin saberlo una conducta que es ilegal. Q8 apoya un entorno de trabajo transparente y seguro donde los trabajadores se sientan capaces de hablar y denunciar prácticas irregulares o ilegalidades.

Con el objetivo de poder hacer realidad este compromiso, y cumpliendo con la normativa comunitaria que se ha aprobado recientemente, desde Q8 en 2021 se creó un canal de denuncias internas o Whistleblowing.

El propósito del canal interno de denuncia de irregularidades de Q8 es:

- Alentar al personal a denunciar irregularidades o presuntos delitos e infracciones materiales del Código de Conducta;
- Proporcionar a todo el personal que plantee una posible preocupación o inquietud por una potencial irregularidad un marco claro dentro del cual dar a conocer esa preocupación o inquietud;
- Velar por que los informes y denuncias se tramiten de manera eficiente y adecuada;
- Asegurar al personal que puede plantear preocupaciones sin temor a victimización y/o a represalias;
- Asegurar la justicia natural y la equidad procesal a cualquier persona que sea objeto de una preocupación reportada.

El canal interno comprende la posibilidad de denunciar conductas irregulares al responsable de compliance de Q8, y asimismo la de utilizar un canal externo. Si un denunciante no se siente cómodo planteando una inquietud al Responsable de Compliance, puede hacer un informe a través del servicio externo independiente "Speak Up". Este servicio contratado por KPI está disponible en todos los países en los que existen unidades de negocio de Kuwait Petroleum y recoge la posibilidad de que la denuncia se efectúe de forma anónima.

Q8 viene obligada a investigar con exhaustividad, celeridad y diligencia las denuncias recibidas, comprometiéndose a garantizar tanto la confidencialidad como el anonimato del denunciante, y a protegerle frente a cualquier represalia o victimización. En caso de que se detecten indicios de irregularidades, Q8 viene obligada a escalar el tema a la función de compliance de KPI.

Política de Competencia (Antitrust)

En Q8 aplicamos estrictamente la política antitrust del Grupo KPI, que previene las conductas colusorias y que tiendan a restringir la libre competencia en violación de la normativa Europea y Española sobre la materia.

Q8 implementa un programa de formación continua de compliance con las políticas antitrust que se traduce en la realización de cursos y presentaciones destinadas a aquellos empleados que por su actividad se encuentran más expuestos a posibles violaciones de la normativa de competencia. Dichos recordatorios y sesiones de refresco se han realizado en 2023/2024 en el marco de las "Talks to Staff" (reuniones con la plantilla) o en las reuniones con el personal de las áreas comerciales

Q8 ha creado este año modelos de cumplimiento antitrust en reuniones con proveedores y foros en los que puedan estar presentes competidores. Asimismo, se incluyen contenidos en materia de normativa antitrust en los cursos que se facilitan a los empleados y managers, especialmente de líneas comerciales y compras, de forma anual. El training en materia de antitrust y "dawn raids" se extiende también a personal de oficina.

Prevención de Fraude: compliance con Ciberseguridad y Protección de datos

Q8 está plenamente comprometida con la prevención del fraude en todas sus modalidades y asimismo con el cumplimiento de la normativa que regula la protección de datos personales ya sean de empleos o de clientes y proveedores.

En el año 2023/2024 se han llevado a cabo acciones formativas orientadas a todo el personal expuesto de Q8 centradas en el conocimiento y evitación de las nuevas formas de fraude cibernético y phishing que afectan a los negocios y actividades operados por Q8, con especial acento en los departamentos financieros y de compras.

Asimismo, se sigue implementando el programa de cumplimiento normativo de compliance con GDPR y Protección de Datos, se ha nombrado un Delegado de Protección de Datos y un Comité de GDPR y se evalúan las acciones y se diseñan las iniciativas teniendo en cuenta el impacto en materia de protección de datos. Un ejemplo es la adopción del nuevo procedimiento de HHRR con la solución WORKDAY, que fue implementada tras llevar a cabo una evaluación detallada del impacto y adoptando acciones correctoras.

Q8 tiene un procedimiento de respuesta y comunicación de riesgos de fraude y phishing, así como brechas de seguridad de sistemas.

7.3 Derechos Humanos

Política de respeto a los derechos humanos. Modern Slavery o Esclavitud moderna

Q8 está igualmente comprometido con la interdicción de toda practica que pueda ser considerada como esclavitud moderna. El Grupo KPI dispone de políticas relevantes en esta materia y publica regularmente en sus webs los comunicados y “statements” legales que proclaman su compromiso con la prevención de cualquier forma de trabajo forzado o esclavo, y que se materializan en políticas de revisión de cadenas de suministro de sus socios, proveedores y otros colaboradores para prevenir este riesgo.

Nuestro Código de Conducta proscrib el trabajo de niños y menores y desde Q8 se reitera dicho compromiso en su propio código ético.

Asimismo, Q8 cumple fielmente toda la normativa laboral española que incluye también la prohibición de cualquier forma de trabajo forzado o esclavitud moderna, trabajo infantil y explotación de trabajadores migrantes.

Sanciones Internacionales

Asimismo, Q8 como parte de KPI está sujeta a las políticas de Grupo respecto del compliance con las Sanciones Internacionales. KPI ha aprobado recientemente una política interna sobre sanciones internaciones y KYC (Know your Customer) a la que se adhiere KPES y que incluyen normas y reglas para declarar e investigar a los UBO (beneficiarios Últimos) de proveedores, clientes y socios comerciales de Q8. Q8 ha seguido implementando los procesos de KYC respecto de sus contrapartes contractuales en sus departamentos comerciales.

Asimismo, los contratos de Q8 incluyen cláusulas de respeto a sanciones internacionales y la posibilidad de resolverlos de forma inmediata en caso de que los socios comerciales de Q8 o sus legales representantes se vean afectados por sanciones internacionales.

En caso de imposición de sanciones internacionales, se realiza un estudio exhaustivo del alcance e impacto de las mismas a los contratos de Q8 y se determinan las acciones a seguir. En caso de dudas o cuestiones que pudieran afectar a los intereses de Q8 a nivel global, el departamento legal de KPES se coordina con el equipo de sanciones internacionales de KPI y de compliance del Grupo para realizar una investigación más exhaustiva

y analizar acciones y pasos a seguir. Si del resultado de las investigaciones se desprendiera que la persona o personas físicas y jurídicas están afectadas por sanciones, corrupción, blanqueo de capitales o por cuestiones relacionadas con aspectos reputacionales, la acción a seguir por parte de Q8 es la de suspender inmediatamente las relaciones en el estado en el que se encuentren y comunicarlo efectivamente, adoptando incluso las acciones legales que se estimen convenientes para la protección de los intereses de la empresa, de sus directores y managers y empleados.

CONTENIDO DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018	ESTÁNDAR DE REPORTING	LOCALIZACIÓN EN EL INFORME
Información general		
Modelo de negocio	GRI 2-1 GRI 2-12	Capítulo 2 2.1 Modelo de negocio (Página 2)
Mercados en los que opera	GRI 2-6	Capítulo 2 2.1 Modelo de negocio (Página 2)
Objetivos y estrategias de la organización	GRI 3-3	Capítulo 2 2.1 Modelo de negocio (Página 2)
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	GRI 2-22	Capítulo 2 2.1 Modelo de negocio (Página 2)
Principales riesgos relacionados con las actividades del grupo	GRI 3-3	Capítulo 2 2.1 Modelo de negocio (Página 2)
Marco de reporting utilizado	GRI 2-23	Capítulo 2 2.2 Gestión de riesgos (Página 4)
Políticas que aplica el grupo	GRI 2-23	Capítulo 1 Introducción (Página 1) Capítulo 2 (Páginas 2-5)
CAMBIO CLIMÁTICO Y MEDIOAMBIENTE		
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, recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales, aplicación del principio de precaución	GRI 2-12 GRI 3-3	Capítulo 5. 5.1 Transición energética y medioambiente (Páginas 19 -23)
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 2-27	Capítulo 5 1.1 Protección de la biodiversidad (Páginas 25-26)
Contaminación 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	GRI 2-12	Capítulo 5. 5.1 Transición energética y medioambiente (Páginas 19 -23)
Economía circular y prevención y gestión de los residuos Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 306-2 GRI 306-3	Capítulo 5 5.4 Generación de residuos (Página 25)

Uso sostenible de los recursos

El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales, el consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso, el consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.

GRI 302 - 1
GRI 302 - 4
GRI 303 - 5

Capítulo 5 5.1 Transición energética y medioambiente (Páginas 19 - 23)
Capítulo 5 5.3 Consumo de agua (Página 24)

Cambio climático

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

GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-3

Capítulo 5 5.2 Emisión gases efecto invernadero (Página 24)

Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

GRI-305-5

Capítulo 5 5.5 Protección de la biodiversidad (Páginas 25-26)

Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin

GRI 305-5

Capítulo 5 5.1 Transición energética y medioambiente (Páginas 19 - 23)

Protección de la biodiversidad

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad

GRI 3-3

Capítulo 5 1.1 Protección de la biodiversidad (Páginas 25-26)

Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas

GRI 304-2

Capítulo 5 1.1 Protección de la biodiversidad (Páginas 25-26)

EMPLEADOS

Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo

GRI 3-3

Capítulo 4 - Empleados (Páginas 9 - 19)

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional, número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

GRI 2-7

Capítulo 4 - Empleados (Páginas 9 - 19)

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

GRI 401 - 1

Capítulo 4 - Despidos (Páginas 18 - 19)

Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor, brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo

GRI 405 - 2
GRI 2-19

Capítulo 4 - Despidos (Página 14)

Implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad

401 - 2

Capítulo 4 - Compromiso con los empleados (Páginas 15-16)

Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo

GRI 2-7

Capítulo 4 - 4.5 Diversidad e inclusión (Página 16 - 17)

Número de horas de absentismo

GRI 403-10

Capítulo 4 - 4.1 Empleados en Q8 (Página 13)

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

GRI 401 - 3

Capítulo 4 - 4.5 Compromiso con los empleados (Páginas 15-16)

Salud y seguridad

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;

GRI 3-3
GRI 403-1
GRI 403-2

Capítulo 3 - Seguridad y salud (Página 5 - 9)

Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	GRI 403 - 9 GRI 403-10	Capítulo 3 - Seguridad y salud (Página 5 - 9)
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos, porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país, balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 2-29 GRI 2-30	Capítulo 4 - 4.5 Compromiso con los empleados (Páginas 15-16)
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación, Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	Capítulo 4 - 4.4 Formación (Página 16)
Accesibilidad universal		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405-1	Capítulo 4 - 4.5 Diversidad e inclusión (Página 16 - 17)
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), Medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 2-23 GRI 3-3 GRI 405-1 GRI 406-1	Capítulo 4 - 4.5 Compromiso con los empleados (Páginas 15-16) Capítulo 4 - 4.5 Diversidad e inclusión (Página 16 - 17)
CONDUCTA ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 3-3	Capítulo 7. Conducta ética y derechos humanos (Página 27 - 31)
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 3-3 GRI 3-2	Capítulo 6. Conducta ética y derechos humanos (Página 27 - 31)
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 GRI 2-23	Capítulo 7 - 7.1 Código de conducta (Página 30) Capítulo 7 - 7.3 Derechos Humanos (Página 32 - 33)
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1	Capítulo 7 - 7.1 Código de conducta (Página 30)
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	GRI 2 - 30	Capítulo 6. Conducta ética y derechos humanos (Página 27 - 31)
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno, Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3 GRI 2-23 GRIM 205 -2	Capítulo 7 - 7.2 Corrupción, soborno y blanqueo (Página 30 -32)
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 415 -1	Capítulo 7 - 7.2 Corrupción, soborno y blanqueo (Página 30 -32)
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 2-23	Capítulo 6 - Valor a la sociedad (Página 26 - 29)

Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local, El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio

GRI 413-1

Capítulo 6 - 6.3 Compromiso con las comunidades (Página 24)

Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos

GRI 413-1

Capítulo 6 - 6.3 Compromiso con las comunidades (Página 24)

Acciones de asociación o patrocinio

GRI 2-28

Capítulo 6 - 6.1 Desarrollo sostenible (Página 26)

Subcontratación y proveedores

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales, Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental, Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas

GRI 308 -2

Capítulo 6 - 6.4 Subcontratación y proveedores (Página 28)

Consumidores

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores, Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

GRI 416-1

Capítulo 6 - 6.2 Seguridad y salud de los consumidores (Página 26-27)

GRI 418-1

Capítulo 6 - 6.6 Relación con clientes (Página 29)

Información fiscal

Los beneficios obtenidos país por país, los impuestos sobre beneficios pagados, las subvenciones públicas recibidas

GRI 201-4

Capítulo 6 - 6.3 Compromiso con las comunidades (Páginas 27-28)

GRI 207 -1