

Kuwait Petroleum España, S.A.y sociedades dependientes

Estado de Información no
Financiera del ejercicio terminado el
31 de marzo de 2023, junto con el
Informe de Verificación Independiente

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE KUWAIT PETROLEUM ESPAÑA, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE MARZO DE 2023

A los accionistas de Kuwait Petroleum España, S.A.:

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 EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2023, de Kuwait Petroleum España, S.A. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo Kuwait) que forma parte del Informe de Gestión adjunto del Grupo Kuwait.

El contenido del Informe de Gestión 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 “Contenido del Estado de Información No Financiera” incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo Kuwait, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Kuwait Petroleum España, S.A. El EINF 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 “Contenido del Estado de Información No Financiera” del citado Estado.

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

Los Administradores de Kuwait Petroleum España, S.A. 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 EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento 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 incluye políticas o 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 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada)) 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 de Kuwait Petroleum España, S.A. que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo Kuwait 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 EINF del ejercicio terminado el 31 de marzo de 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo Kuwait y descrito en el apartado “Materialidad”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio terminado el 31 de marzo de 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 EINF del ejercicio terminado el 31 de marzo de 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio terminado el 31 de marzo de 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 EINF del Grupo Kuwait correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Contenido del Estado de Información No Financiera” del citado Estado.

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.

DELOITTE, S.L.



Javier Medrano Domínguez

28 de julio de 2023





**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
KUWAIT PETROLEUM ESPAÑA S.A.
Abril 22 - Marzo 23**





Me complace presentar nuestro informe anual, testimonio del inquebrantable compromiso y dedicación de nuestro equipo para construir un futuro sostenible y próspero para nuestros accionistas, clientes y el medio ambiente. Me enorgullece compartir los progresos que hemos realizado, los retos a los que nos hemos enfrentado y las oportunidades que tenemos por delante.

La sostenibilidad ha estado en el centro de nuestra filosofía empresarial desde el principio. Creemos firmemente que una empresa de éxito debe ser responsable, no sólo a la hora de generar beneficios, sino también de salvaguardar el medio ambiente y apoyar a las comunidades en las que operamos. A lo largo de los años, hemos integrado varias prácticas sostenibles en todos los aspectos de nuestras operaciones, garantizando que dejamos un impacto positivo en el planeta al tiempo que satisfacemos las necesidades de nuestros clientes.

Al reflexionar sobre el año pasado, no podemos ignorar los acontecimientos globales que han afectado profundamente al mundo. El conflicto en Ucrania ha generado transformaciones internacionales extremas, iniciando una trágica situación humanitaria, unida a graves repercusiones financieras, que se extendieron por todo el planeta. La tensión en los mercados energéticos desencadenó un aumento extraordinario de los precios de las materias primas, en conjunción con los precios de los productos energéticos, componiendo una situación sofisticada tanto para las empresas como para los consumidores finales.

A pesar de los retos planteados, nuestro compromiso con la seguridad y la sostenibilidad de nuestras operaciones no se ha detenido y hemos desarrollado un sentido más profundo de la responsabilidad hacia nuestro planeta y la sociedad. Hemos aplicado soluciones innovadoras para reducir nuestra huella de carbono, conservar los recursos y minimizar los residuos en toda nuestra cadena de suministro. Eso se complementó con precios ajustados en toda nuestra red, como contribución para apoyar a la sociedad y confirmar nuestro compromiso con los clientes de KPES.

Creemos firmemente que un enfoque sostenible y la transformación digital no están reñidos con la rentabilidad, sino que mejoran nuestra resistencia a largo plazo y crean valor para nuestros grupos de interés.

Mientras vislumbramos un futuro brillante para nuestros clientes y el medio ambiente, estamos entusiasmados con las oportunidades que nos esperan. Nos centramos en desarrollar productos y servicios más respetuosos con el medio ambiente que satisfagan las necesidades cambiantes de nuestros clientes y, al mismo tiempo, se ajusten a nuestros objetivos de sostenibilidad.

Para concluir, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a nuestros clientes, empleados, socios y accionistas por su continuo apoyo. Gracias a su dedicación y pasión estamos allanando el camino hacia un futuro más brillante y sostenible.

Consejero Delegado
Bashar Alawadhi



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

SUMARIO

1.	INTRODUCCIÓN	4
1.1	Materialidad	4
2.	NEGOCIO.....	5
2.1	Modelo de negocio.....	5
2.2	Gestión de riesgos	7
2.3	Gobierno corporativo	8
3.	SEGURIDAD Y SALUD	9
3.1	Gestión de la seguridad	9
3.2	Prevención de accidentes.....	12
4.	EMPLEADOS.....	13
4.1	Empleados en Q8.....	13
4.2	Remuneraciones medias	19
4.3	Compromiso con los empleados	21
4.4	Formación.....	22
4.5	Diversidad e inclusión.....	23
4.6	Despidos	25
5.	CAMBIO CLIMÁTICO Y MEDIO AMBIENTE.....	25
5.1	Transición energética y medio ambiente	25
5.2	Emisión gases efecto invernadero.....	32
5.3	Consumo agua	32
5.4	Generación de residuos.....	33
5.5	Protección de la biodiversidad	33
6.	VALOR A LA SOCIEDAD	34
6.1	Desarrollo sostenible.....	34
6.2	Seguridad y salud de los consumidores.....	35
6.3	Compromiso con las comunidades.....	36
6.4	Subcontratación y proveedores	37
6.5	Relación con gestores.....	37





6.6	Relación con clientes	38
7.	CONDUCTA ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS	39
7.1	Código de conducta	39
7.2	Corrupción, soborno y blanqueo	40
7.3	Derechos Humanos	43



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 2023. 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 2023.

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.

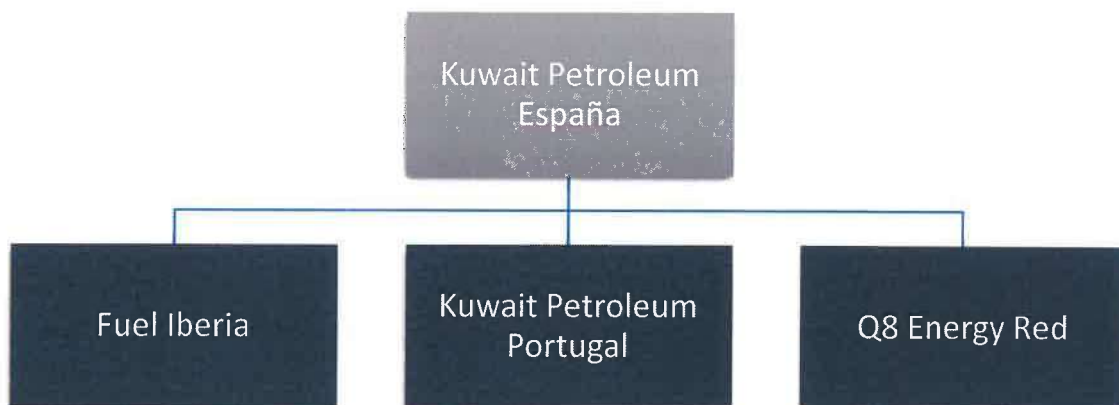


El Grupo Kuwait Petroleum España (en adelante Q8), opera en España como mercado fundamental, así como en Portugal. El Grupo, como se ha indicado previamente, está dedicado a la comercialización al por menor de productos petrolíferos, con el consiguiente riesgo que implica este tipo de mercado, sujeto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

El año 2022/2023 fue peculiar y se caracterizó por varios factores que afectaron a los volúmenes y márgenes de la empresa, como la baja oferta de productos debido a la guerra en Ucrania, la mayor inflación en España en 30 años y la entrada en vigor de la Fuel Quality Directive (FQD). A pesar de ello, la empresa consiguió un resultado positivo.

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.

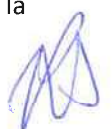
El organigrama del Grupo Kuwait Petroleum España es el siguiente:



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.



El proceso de ERM

El proceso de ERM tiene como objetivo garantizar:

- Un enfoque eficaz y eficiente de los riesgos de la empresa, tanto a nivel de Kuwait Petroleum España como de Kuwait Petroleum International, definiéndolos correctamente, definiendo medidas de mitigación eficaces, comprobando la eficacia de estas medidas y actuando si las medidas de mitigación aplicadas resultan no tener el efecto deseado.
- Que se defina y evalúe periódicamente el impacto que la gestión de riesgos ERM tiene en la posición estratégica de la organización.
- Una mayor cultura del riesgo en toda la empresa.

Por otra parte, este proceso consiste en:

- Proteger los intereses de las principales partes interesadas y mejorar la transparencia para los accionistas.
- Aumentar la probabilidad de alcanzar los objetivos estratégicos, financieros, de HSSE (Health, Safety, Security and Environment), de calidad, operativos y de responsabilidad social corporativa.
- Proporcionar un enfoque coherente para la gestión de todas las fuentes de riesgo para los objetivos de la organización.
- Ayudar a la toma de decisiones de la dirección en toda la organización.
- Minimizar las pérdidas.
- Mejorar el aprendizaje y la capacidad de recuperación de la organización.

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.

Utiliza el método de gestión PDCA (Plan / Do / Check / Act), basado en la repetición de 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:

- 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.
- Crea y mantiene una cultura en la que el rendimiento empresarial sea responsabilidad de todos los empleados y socios comerciales.
- Fija objetivos y metas para garantizar la mejora continua y medir nuestro rendimiento empresarial en función de los objetivos.
- Se compromete a revisar y mejorar continuamente nuestro sistema de gestión empresarial (Business Management System).
- 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.
- 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.



- 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.
- 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; y
- 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.

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

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

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.



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 2022/2023 los contratos de este servicio fueron:

- Kuwait Petroleum España SA: con Cualtis SLU
- Fuel Iberia SLU y Q8 Energy Red SLU: parte del año con Ibersys Seguridad y Salud SL y parte con Aspy Prevención SLU

Cualtis SLU, Ibersys Seguridad y Salud SL 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 2022/2023 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.

Asimismo, se ha seguido entregando equipos de protección frente al COVID-19 (gel desinfectante) a las estaciones de servicio.

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 2022/2023 hemos sufrido 6 accidentes laborales de carácter leve concretamente en la sociedad Q8 Energy Red, S.L.

Por otro lado, las bajas del ejercicio 2022/2023 han sido bajas laborales médicas sin tener ninguna relación con accidentes de trabajo.

ACCIDENTES LABORALES

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

Número de incidentes	Del 1 de abril de 2021 al 31 de marzo de 2022
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	-
TOTAL	-

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 70%.



En lo que respecta a las remuneraciones no existe una comunicación formal de política de remuneración con los empleados.



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 2022 al 31 de marzo de 2023		
	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	120	144	264
Contrato temporal	48	65	113
TOTAL	168	209	377

Tipo de contrato de empleo	Del 1 de abril de 2021 al 31 de marzo de 2022		
	Hombres	Mujeres	Total
Contrato indefinido	108	127	235
Contrato temporal	10	20	30
TOTAL	118	147	265

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 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	-	5	8	3	7	24
Encargado de turno	3	-	5	7	11	4	30
Expendedor - vendedor	27	34	47	75	32	37	252
Otros	2	4	22	23	10	10	71
TOTAL	33	38	79	113	56	58	377

Tipo de contrato de empleo	Del 1 de abril de 2021 al 31 de marzo de 2022						Total
	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Encargado	1	-	3	8	3	5	20
Encargado de turno	-	-	6	7	10	3	26
Expendedor - vendedor	6	13	31	50	20	26	146
Otros	3	5	25	23	9	8	73
TOTAL	10	18	65	88	42	42	265

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 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	Indefinido	1	-	4	8	3	6	22
	Temporal	-	-	1	-	-	1	2
Encargado de turno	Indefinido	1	-	5	6	11	3	26
	Temporal	2	-	-	1	-	1	4
Expendedor - vendedor	Indefinido	5	12	33	45	22	27	144
	Temporal	22	22	14	30	10	10	108
Otros	Indefinido	2	4	22	23	10	10	71
	Temporal	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL		33	38	79	113	56	58	377



Tipo de contrato de empleo		Del 1 de abril de 2021 al 31 de marzo de 2022						
		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		Total
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Encargado	Indefinido	1	-	3	8	3	5	20
	Temporal	-	-	-	-	-	-	-
Encargado de turno	Indefinido	-	-	5	7	10	3	25
	Temporal	-	-	1	-	-	-	1
Expendedor - vendedor	Indefinido	2	10	29	35	19	25	120
	Temporal	4	3	2	15	1	1	26
Otros	Indefinido	3	3	24	23	9	8	70
	Temporal	-	2	1	-	-	-	3
TOTAL		10	18	65	88	42	42	265

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

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	-	-	-	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	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL		15	19	68	93	48	48	291

Tipo de contrato de empleo		A 31 de marzo de 2022						Total
		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Encargado	Indefinido	1	-	3	8	3	5	20
	Temporal	-	-	-	-	-	-	-
Encargado de turno	Indefinido	-	-	5	7	10	3	25
	Temporal	-	-	1	-	-	-	1
Expendedor - vendedor	Indefinido	2	10	29	35	19	25	120
	Temporal	4	3	2	15	1	1	26
Otros	Indefinido	3	3	24	23	10	8	71
	Temporal	-	2	1	-	-	-	3
TOTAL		10	18	65	88	43	42	266

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 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	Completa	1	-	5	6	3	7	22
	Parcial	-	-	-	2	-	-	2
Encargado de turno	Completa	3	-	5	5	11	4	28
	Parcial	-	-	-	2	-	-	2
Expendedor - vendedor	Completa	27	33	46	70	32	37	215
	Parcial	-	1	1	5	-	-	37
Otros	Completa	2	4	22	12	10	10	61
	Parcial	-	-	-	11	-	-	11
TOTAL		33	38	79	113	56	58	377

Tipo de Jornada		Del 1 de abril de 2021 al 31 de marzo de 2022						Total
		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Encargado	Completa	1	-	3	8	3	5	20
	Parcial	-	-	-	-	-	-	-
Encargado de turno	Completa	-	-	6	7	10	3	26
	Parcial	-	-	-	-	-	-	-
Expendedor - vendedor	Completa	4	7	30	42	20	26	129
	Parcial	2	6	1	8	-	-	17
Otros	Completa	3	5	25	12	9	8	62
	Parcial	-	-	-	11	-	-	11
TOTAL		10	18	65	88	42	42	265

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

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	-	5	7	3	6	22
	Parcial	-	-	-	1	-	-	1
Encargado de turno	Completa	1	-	5	5	11	3	25
	Parcial	-	-	-	2	-	-	2
Expendedor - vendedor	Completa	7	10	33	40	23	29	142
	Parcial	3	5	2	16	1	-	27
Otros	Completa	3	4	23	11	10	10	61
	Parcial	-	-	-	11	-	-	11
TOTAL		15	19	68	93	48	48	291

Tipo de Jornada		A 31 de marzo de 2022						Total
		Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Encargado	Completa	1	-	3	8	3	5	20
	Parcial	-	-	-	-	-	-	-
Encargado de turno	Completa	-	-	6	7	10	3	26
	Parcial	-	-	-	-	-	-	-
Expendedor - vendedor	Completa	4	7	30	42	20	26	129
	Parcial	2	6	1	8	-	-	17
Otros	Completa	3	5	25	12	10	8	63
	Parcial	-	-	-	11	-	-	11
TOTAL		10	18	65	88	43	42	266

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.: 2.176

Fuel Iberia: -

Q8 Energy Red: 51.008

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 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	25.806	26.271
Encargado de turno	7.032	-	20.318	22.053	22.124	18.555	19.821
Expendedor - vendedor	6.964	7.179	14.682	11.564	13.776	15.051	11.854
Otros	24.465	24.898	49.456	43.033	75.673	66.078	50.948
TOTAL							

REMUNERACIONES MEDIAS

Remuneración media	Del 1 de abril de 2021 al 31 de marzo de 2022						MEDIA
	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Encargado	21.477	-	20.616	28.007	25.802	25.484	24.277
Encargado de turno			18.140	18.531	19.942	20.141	19.189
Expendedor vendedor	6.080	9.433	15.186	12.083	15.855	17.336	12.662
Otros	24.633	20.443	51.646	47.918	83.920	51.896	46.743

El salario mínimo marcado en nuestros convenios colectivos se sitúa un 1,19% sobre el salario mínimo interprofesional en España en 2022.

En el ejercicio 2022-2023, la diferencia entre el salario medio de los hombres y las mujeres en plantilla a 31 de marzo de 2023 es del 15%, diferencia que responde fundamentalmente a la diferente distribución de hombres y mujeres en los diferentes niveles organizativos.

BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL

	31.03.2023	31.03.2022
Encargado	28%	21%
Encargado de turno	18%	32%
Expendedor vendedor	5%	-5%
Otros	10%	25%



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 2022/2023, el Grupo Kuwait Petroleum España dispone de dos Consejeros Delegados nacionales, 1 hombre y 1 mujer. La remuneración media ha ascendido en el ejercicio 2022/2023 a 135 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 2023, 5 empleados, de los cuales 2 eran mujeres y 3 hombres, 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 2023, 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, ha desarrollado un convenio con la Universidad Juan Carlos I con el objetivo de atraer talento joven.

Resultado de ello, durante el ejercicio 2022/2023 se han incorporado a su plantilla cinco personas, 3 de ellos a través del convenio de prácticas con la Universidad Juan Carlos I y 2 de ellos a través del convenio de prácticas con CEDEU. 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 2022/2023 se ha comenzado 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 2022/2023 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.

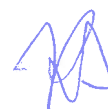
En las materias que afectan a la prevención de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras de Kuwait Petroleum España S.A., serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante, que constituyen normas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

El porcentaje de empleados a cierre del ejercicio 2022/2023 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 2021 al 31 de marzo de 2022	
	Horas de formación	Horas por empleado
Encargado	12	3
Encargado de turno	33	3
Expendedor - vendedor	123	3
Otros		-
TOTAL	168	



Formación	Del 1 de abril de 2021 al 31 de marzo de 2022	
	Horas de formación	Horas por empleado
Encargado	69	5
Encargado de turno	65	5
Expendedor - vendedor	303	4
Otros	120	5
TOTAL	557	

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 rige mediante un plan de igualdad cuyos objetivos son los siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombre 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 encuentra inmerso en la negociación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

La Comisión Negociadora del Plan de igualdad está trabajando en un diagnóstico orientado a:



- Identificar en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres es un principio transversal en el sistema de gestión corporativo.
- Visibilizar la situación base de la plantilla y detectar cualquier posible segregación.
- Analizar los efectos que para las mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades y condiciones laborales.
- Detectar las desigualdades explícitas e implícitas en la práctica de la gestión de recursos humanos.
- Formular recomendaciones de acción orientadas a corregir las desigualdades o necesidades detectadas.

El objetivo de este diagnóstico es alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

Accesibilidad

En Q8 estamos comprometidos con garantizar que 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 2023, el número de empleados en nuestra plantilla con una discapacidad igual o superior al 33% es de 5 (en el ejercicio 2021/2022 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 8,15 horas de lunes a jueves y de 7,15 horas los viernes.



4.6 Despidos

Se ha producido 3 despidos durante el año 2022/2023, siendo 2 de ellos disciplinarios. El resto de las salidas en 2022/2023 son atribuibles a la terminación de contratos existentes.

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 2021 al 31 de marzo de 2022						Total
	Menores de 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores de 50 años		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Encargado	-	-	-	-	-	-	-
Encargado de turno	-	-	1	1	-	-	2
Expendedor - vendedor	-	-	1	-	-	-	1
Otros	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	2	1	-	-	3

5. CAMBIO CLIMÁTICO Y MEDIO AMBIENTE

5.1 Transición energética y medio ambiente

En este año 22/23 Kuwait Petroleum Corporation ha definido 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:

- 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.

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 ha tomado la decisión de que los coches sean 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.
- 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:

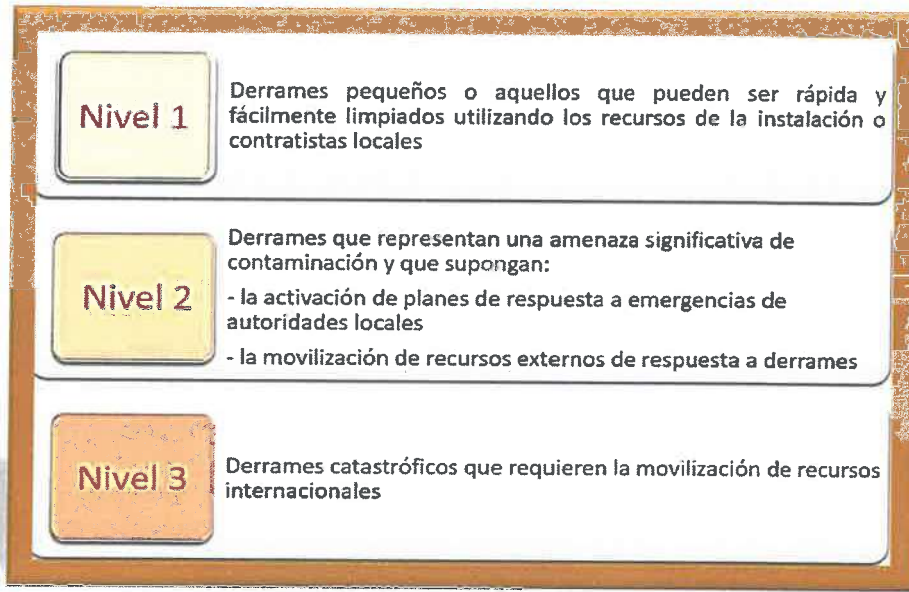
- Visitas periódicas del Coordinador de Mantenimiento a las obras para certificar la correcta aplicación de los requisitos medioambientales para contratistas.
- Reuniones periódicas del Coordinador de Mantenimiento con el Coordinador de Seguridad y Salud en la obra nombrado por el contratista.
- Auditorias 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.

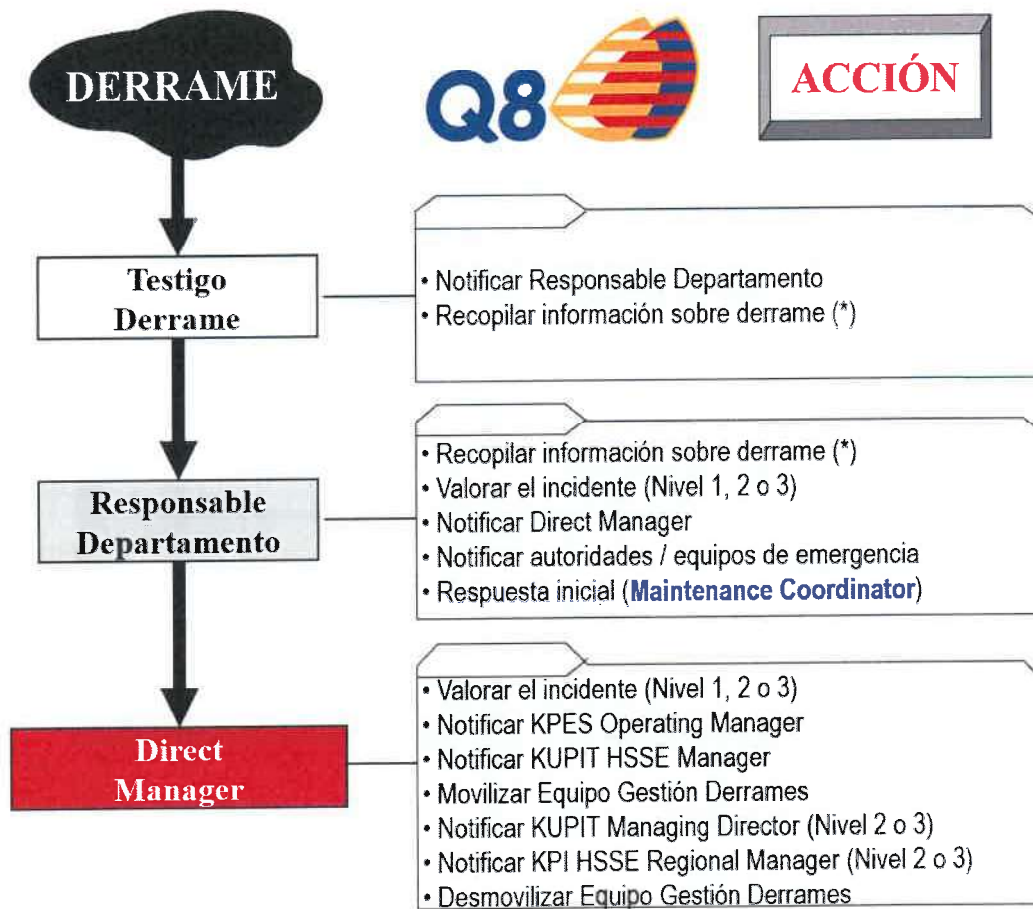




Este plan tiene un seguimiento y revisión periódicas por parte del Coordinador de HSSE. Así mismo, cuenta con un criterio de movilización del equipo de gestión de derrames y una clasificación de derrames en 3 niveles:

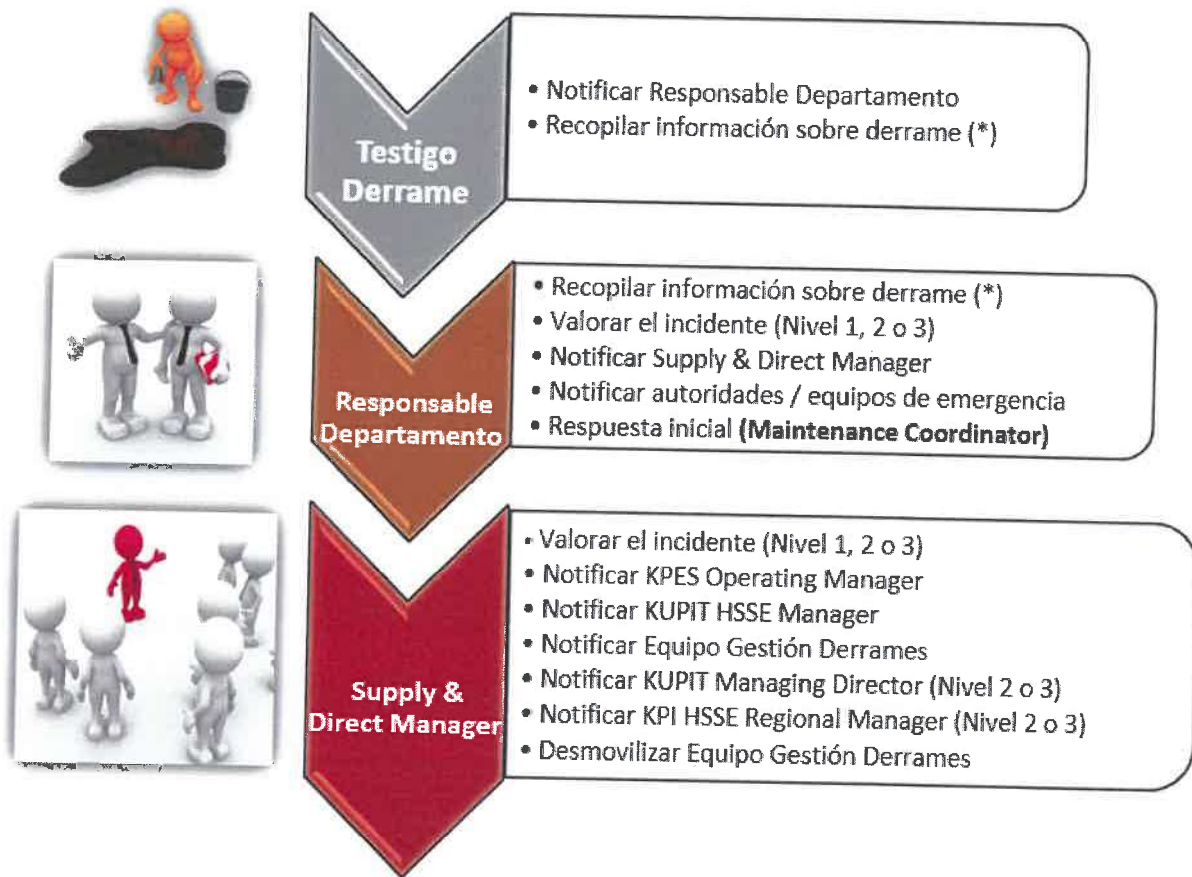
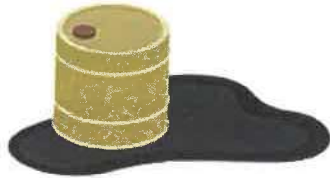


La operativa de notificación es la siguiente:





DERRAME



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 a 31 de marzo de 2023, contamos con:

CERTIFICACIONES	
ISO	Resultado
ISCC	Renovado
SISTEMA NACIONAL DE VERIFICACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD	Renovado

Consumo de energía

CONSUMO ENERGÉTICO (GJ)	
Energía eléctrica	Del 1 de abril de 2022 al 31 de marzo de 2023
Estaciones de servicio	12.808
Otros	551
TOTAL	13.359

CONSUMO ENERGÉTICO (GJ)	
Energía eléctrica	Del 1 de abril de 2021 al 31 de marzo de 2022
Estaciones de servicio	16.155
Otros	369
TOTAL	16.524

En 2022/2023, el Grupo consumió un total de 13.359 GJ (16.524 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 2.931tCO₂e (3.269tCO₂e en el ejercicio anterior).

EMISIONES tCO ₂ e	
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

EMISIONES tCO ₂ e	
Emisiones de GEI	Del 1 de abril de 2021 al 31 de marzo de 2022
Emisiones directas de GEI	54
Emisiones indirectas de GEI	3.215
TOTAL	3.269

5.3 Consumo agua

AGUA (m ³)	
Agua consumida	Del 1 de abril de 2022 al 31 de marzo de 2023
Estaciones de servicio con lavado	43.886
Estaciones de servicio sin lavado	5.137
TOTAL	49.023

AGUA (m3)

Agua consumida	Del 1 de abril de 2021 al 31 de marzo de 2022
Estaciones de servicio con lavado	45.512
Estaciones de servicio sin lavado	5.494
TOTAL	51.006

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

GENERACIÓN DE RESIDUOS (Toneladas)

Residuos	Del 1 de abril de 2021 al 31 de marzo de 2022
Residuos peligrosos	111
Residuos no peligrosos	424
TOTAL	535

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 un 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.

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 ha logrado la acreditación en una amplia gama de normas ISO; éstas proporcionan 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	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 31 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 113 personas, finalizando el año con 377 empleados. En este sentido, el gasto relacionado con sueldos y salarios de nuestros empleados y las cargas sociales ha ascendido a 11.083 miles de euros en el presente ejercicio (10.228 miles de euros en el ejercicio 2021/2022).

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 422 miles de euros (1.483 miles de euros en el ejercicio 2021/2022), 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 2022/2023 junto con aquellos impuestos y tasas abonados a entidades locales ha ascendido a 2.494 miles de euros (3.385 miles de euros en el ejercicio 2021/2022).

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 2022/2023 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 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.

Una vez acordada la prestación del servicio o compra del bien, la persona autorizada debe completar el formulario de evaluación, el cual establece entre otras la evaluación de seguridad, salud y medioambiente en función de riesgos potenciales, equipos de protección individual y notificación de incidentes; también debe completar el formulario de calificación 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.

La cualificación de los proveedores, de acuerdo al procedimiento establecido, tiene un período de vigencia de tres años a partir de la última fecha de cualificación.

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 2022/2023 se ha llevado a cabo auditoría de cuatro proveedores de transporte, obteniendo resultado favorable en todas ellas.

6.5 Relación con gestores

En contacto directo con los clientes están nuestros gestores y contratistas, empresarios autónomos y altamente cualificados que 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.

Los gestores y contratistas que operan en las estaciones de servicio Q8 utilizan un innovador portal digital (Portal de Gestores) que garantiza y supervisa todo el funcionamiento del punto de venta y promueve una comunicación bidireccional rápida y continua con la empresa y una actualización permanente de todas las iniciativas en marcha.

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) y aprovechar las herramientas de pago digital.

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. Muchas de las actividades de fidelización ofrecidas e incluidas en el Q8 se caracterizan por su compromiso medioambiental y social.





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.

De forma bianual, se lleva a cabo una encuesta a clientes nacionales de Kuwait Petroleum España mediante encuesta online enviada por correo electrónico. nacionales En el ejercicio 2021/2022, se realizó encuesta a 121 clientes y se ha concluido que más del 60% de los encuestados considera el desempeño de la empresa similar al del ejercicio anterior, y 9 de cada 10 afirma que seguirá trabajando con nosotros; además, el 20% de los clientes que seguirán trabajando confirman que lo realizarán por el buen servicio, el producto y el precio.

Con respecto al servicio de atención al cliente, en esta encuesta se concluye que tanto el tiempo transcurrido para atender la queja como una solución satisfactoria para las mismas obtienen una satisfacción buena. Además, el personal de ventas es el aspecto mejor valorado, considerando el mismo por parte de los encuestados entre “muy y extremadamente importante”.

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, 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 un perjuicio para la salud de nuestros trabajadores, que disfruten 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 se refleja en los entrenamientos periódicos 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 2022/2023 se han efectuado recordatorios de Código de Conducta a empleados y managers así como es parte del proceso de inducción de nuevos empleados. 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.

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.

Dicha política está diseñada 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 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.

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.

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 empleados o de clientes y proveedores.

En el año 2022/2023 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 HRRR 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 práctica 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 proscribire 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 internacionales y KYC (Know your Customer) que incluyen normas y reglas para declarar e investigar a los UBO (beneficiarios Últimos) de proveedores, clientes y socios comerciales de Q8. Q8 ha empezado a implementar los procesos de KYC respecto de sus contrapartes contractuales.

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 5)
Mercados en los que opera	GRI 2-6	Capítulo 2. 2.1 Modelo de negocio (Página 5)
Objetivos y estrategias de la organización	GRI 3-3 GRI 2-22	Capítulo 2. 2.1 Modelo de negocio (Página 5) Capítulo 6 – Valor a la Sociedad (Páginas 34-39)
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	GRI 3-3	Capítulo 2. 2.1 Modelo de negocio (Página 5)
Principales riesgos relacionados con las actividades del grupo	GRI 2-23 GRI 3-3	Capítulo 2. 2.2 Gestión de riesgos (Página 7)
Marco de reporting utilizado	GRI 2-23	Capítulo 1. Introducción (Página 4)
Políticas que aplica el grupo	GRI 2-23	Capítulo 2 (Páginas 5-9)
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	2-12	Capítulo 5. 5-1 Transición energética y medioambiente (Páginas 25-31)
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 2-27	Capítulo 5. 5-5 Protección de la biodiversidad (Páginas 33-34)
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	2-12	Capítulo 5. 5-1 Transición energética y medioambiente (Páginas 25-31)
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 33)
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 25-31)
Capítulo 5. 5-3 Consumo agua (Página 32)

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 32)

Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

GRI 305-5

Capítulo 5. 5-5 Protección de la biodiversidad (Páginas 33-34)

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 25-31)

Protección de la biodiversidad

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad

GRI 3-3

Capítulo 5. 5-5 Protección de la biodiversidad (Páginas 33-34)

Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas

GRI 304-2

Capítulo 5. 5-5 Protección de la biodiversidad (Páginas 33-34)

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 13-25)

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 13-25)

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

GRI 401 - 1

Capítulo 4 - 4.6 Despidos (Página 25)





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 2-19 GRI 405 - 2	Capítulo 4.2 - Remuneraciones medias (Páginas 19-21)
Implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad	401 - 2	Capítulo 4 - 4.3 Compromiso con los empleados (Páginas 21-22)
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	GRI 2-7	Capítulo 4 - 4.5 Diversidad e inclusión (Páginas 23-24)
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 - 4.3 Compromiso con los empleados (Páginas 21-22)
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 (Páginas 9-12)
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 (Páginas 9-12)
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 - 4.3 Compromiso con los empleados (Páginas 21-22)
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 (Páginas 22-23)
Accesibilidad universal		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405-1	Capítulo 4 - 4.5 Diversidad e inclusión (Páginas 23-24)
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 - 4.3 Compromiso con los empleados (Páginas 21-23)
Capítulo 4 - 4.5 Diversidad e inclusión (Páginas 23-24)

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 (Páginas 39-43)

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos

GRI 3-3
GRI 3-2

Capítulo 7. Conducta ética y derechos humanos (Páginas 39-43)

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 (Páginas 39-43)
Capítulo 7 - 7.3 Derechos Humanos (Página 43)

Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

GRI 406-1

Capítulo 7 - 7.1 Código de conducta (Páginas 39-40)

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 7. Conducta ética y derechos humanos (Páginas 39-43)

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 (Páginas 40-42)

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

GRI 415 -1

Capítulo 7 - 7.2 Corrupción, soborno y blanqueo (Páginas 40-42)

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD





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 36)

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 36)

Acciones de asociación o patrocinio

GRI 2-28

Capítulo 6 - 6.1 Desarrollo sostenible (Páginas 34-35)

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 37)

Consumidores

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

GRI 3-3
GRI 418-1

Capítulo 6 - 6.2 Seguridad y salud de los consumidores (Páginas 35-36)
Capítulo 6 - 6.6 Relación con clientes (Páginas 38-39)

Información fiscal

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

GRI 201-4
GRI 207 -1

Capítulo 6 - 6.3 Compromiso con las comunidades (Página 36)



El abajo firmante, Juan Rodríguez Amblés, en calidad de Secretario del Consejo de Administración de Kuwait Petroleum España, S.A., certifico que las cuentas anuales consolidadas y el Informe de Gestión del Grupo formado por la sociedad y por sus sociedades dependientes correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de marzo de 2023 han sido formuladas por escrito y sin sesión el 30 de junio de 2023 con el voto favorable de los cuatro miembros del Consejo de Administración de la sociedad, que son los que participaron en la votación, y sin el voto en contra ni la oposición al procedimiento del consejero que no participó en la votación, con vistas a su certificación por los auditores y posterior aprobación de la Junta General de Accionistas. Dichos documentos son los que figuran en las 85 hojas precedentes, que están rubricadas por mí todas ellas en señal de identificación.

Madrid, 30 de junio de 2023



Juan Rodríguez Amblés

Secretario del Consejo