



Anexo I: Estado de Información No Financiera 2024



MOLGAS ENERGY HOLDING, S.L.

Contenido

Carta del CEO	5
1. Perfil de la memoria	9
1.1. Análisis de doble materialidad	10
1.2. Alcance de la memoria	13
2. Perfil de la Organización	15
2.1. Modelo de negocio	15
2.2. Ámbito de actuación.....	18
2.3. Estructura organizativa y órganos de gobierno.....	22
2.4. Indicadores no financieros a cierre del ejercicio 2024.....	26
3. Políticas y estrategia	28
3.1. Misión, visión y valores.....	28
3.2. Objetivos y Estrategia.....	30
3.3. Hitos y retos	37
3.4. Políticas y procedimientos	41
3.5. Prevención de la corrupción y el soborno.....	42
3.6. Principales impactos, riesgos y oportunidades	44
4. Desempeño ambiental.....	46
4.1. Políticas y procedimientos ambientales	46
4.2. Riesgos ambientales	49
4.3. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.....	51
4.4. Economía circular y prevención y gestión de residuos	52
4.5. Uso sostenible de los recursos.....	54
4.6. Cambio Climático y contaminación	57
4.7. Protección de la biodiversidad	60
4.8. Otros impactos ambientales.....	61

Contenido

5. Desempeño social interno.....	63
5.1. Empleo	64
5.2. Organización del trabajo	71
5.3. Absentismo	72
5.4. Relaciones sociales.....	73
5.5. Medidas de conciliación y beneficios sociales.....	77
5.6. Formación y desarrollo.....	79
5.7. Seguridad y salud en el trabajo.....	81
5.8. Diversidad e igualdad de oportunidades.....	86
6. Desempeño social externo	91
6.1. Comunidad local.....	91
6.2. Subcontratación y proveedores.....	92
6.3. Consumidores	94
6.4. Derechos humanos	97
6.5. Información fiscal.....	98
ANEXO 1: Tabla índice de contenidos	100

Presentación.

CARTA DEL CEO



Carta del CEO



Estimados grupos de interés,

En 2024, el panorama energético global siguió evolucionando, influenciado por incertidumbres económicas, cambios regulatorios y la creciente necesidad de descarbonización. El desafío de garantizar un suministro energético seguro, competitivo y sostenible nunca ha sido tan crucial. Como proveedor líder de GNL y bioGNL, reconocemos el papel fundamental que desempeñamos en esta transición, ofreciendo soluciones energéticas prácticas que equilibran fiabilidad, asequibilidad y responsabilidad ambiental.

Con la creciente demanda de combustibles más limpios, especialmente en los sectores marítimo y del transporte pesado, estamos centrados en ampliar la penetración del bioGNL como un facilitador clave de la descarbonización. Nuestro compromiso va más allá del simple suministro de energía: estamos dando forma al futuro de la movilidad baja en carbono mediante inversiones en infraestructura, el fomento de la innovación y el fortalecimiento de asociaciones que aceleran la transición hacia combustibles renovables.

Impulsando la estabilidad energética con soluciones más limpias

A medida que las industrias, los operadores de transporte y las compañías navieras buscan reducir emisiones sin comprometer la eficiencia operativa, el GNL y el bioGNL han emergido como combustibles de transición clave. Nuestra empresa desempeña un papel fundamental en garantizar un suministro fiable de estos combustibles a estos sectores, ayudando a las empresas a cumplir con sus objetivos de sostenibilidad sin sacrificar el rendimiento.

Mediante la expansión de nuestras redes de distribución y la optimización de nuestra logística, estamos mejorando la disponibilidad de combustibles limpios donde más se necesitan. Trabajamos estrechamente con socios a lo largo de toda la cadena de valor para acelerar la adopción del bioGNL, que ofrece una reducción inmediata de emisiones al aprovechar la infraestructura de GNL ya existente. Nuestros esfuerzos no solo refuerzan la seguridad y asequibilidad energética para nuestros clientes, sino que también apoyan el objetivo más amplio de una economía baja en carbono.

Liderando la transición energética

En línea con los objetivos globales de descarbonización, reconocemos que la transición energética debe basarse en la colaboración entre gobiernos, empresas y comunidades. Para lograrlo, necesitamos regulaciones claras, flexibles y basadas en la tecnología, que fomenten la innovación y permitan que todas las soluciones disponibles, incluido el bioGNL, contribuyan a la neutralidad en carbono. Al expandir nuestra infraestructura y redes de suministro, estamos facilitando el acceso a combustibles renovables y ayudando a las industrias a cumplir con sus objetivos de sostenibilidad.

Potenciando a nuestro equipo

Para hacer realidad esta visión, no solo necesitamos las tecnologías y políticas adecuadas, sino también las personas adecuadas. Nuestro equipo es la fuerza impulsora de nuestro éxito; su experiencia, dedicación e innovación nos permiten afrontar los desafíos del cambiante panorama energético. Por ello, seguimos invirtiendo en su bienestar, desarrollo profesional y seguridad. Fomentando una cultura de aprendizaje continuo y colaboración, estamos dotando a nuestros empleados de las habilidades y conocimientos necesarios para impulsar un cambio significativo.

Construyendo el futuro de los combustibles renovables

De cara al futuro, estamos comprometidos a fortalecer nuestras capacidades técnicas, expandir nuestras redes de distribución de bioGNL y profundizar nuestras alianzas para acelerar la adopción de combustibles renovables, no solo en los mercados marítimos y de movilidad, sino también en la demanda industrial, donde estamos observando una mayor disposición a la transición hacia soluciones energéticas más limpias. La transformación del sector energético presenta tanto desafíos como oportunidades, y estamos en una posición privilegiada para liderar el camino, proporcionando soluciones energéticas prácticas y de bajas emisiones que apoyan tanto el crecimiento económico como la responsabilidad ambiental.

Gracias por vuestro apoyo continuo y confianza. Estoy convencido de que, trabajando juntos, seguiremos generando valor y dando forma al futuro de la energía sostenible.

Sofoklis Papanikolaou
CEO de Molgas



En el corazón de cada viaje - por carretera, por mar y a través de las industrias - están los combustibles que nos mueven.

Nuestra misión es garantizar que lo hagan de forma sostenible. Este informe refleja las personas, los objetivos y los avances que hay detrás de esa promesa.

Sofoklis Papanikolaou



Epígrafe 1.

PERFIL DE LA MEMORIA



1. Perfil de la memoria

El presente Estado de Información No Financiera (en adelante, EINF) se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018, de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican 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 (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices de la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (estándares GRI).

En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera, desde MOLGAS ENERGY HOLDING, S.L. (en adelante, Molgas o el Grupo) tenemos como objetivo informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación con los derechos humanos relevantes para el Grupo en la ejecución de las actividades propias de nuestro negocio.

En la elaboración del EINF y en la selección de sus contenidos, hemos tenido en cuenta los resultados del análisis de doble materialidad llevado a cabo durante el ejercicio 2025 por parte del Grupo siguiendo la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), regulación clave en materia de sostenibilidad y reporting corporativo a nivel europeo.

1.1. Análisis de doble materialidad

Tal y como se ha descrito anteriormente, para la elaboración de este EINF hemos considerado los resultados del análisis de doble materialidad realizado para identificar los temas más relevantes para el Grupo. Este doble enfoque ha considerado dos perspectivas clave:

- **Materialidad financiera:** Se ha evaluado cómo los aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza afectan a la posición financiera, estrategia empresarial y creación de valor del Grupo.
- **Materialidad de impacto:** Se ha analizado cómo las actividades, productos y servicios del Grupo generan impactos significativos en el medio ambiente, la sociedad y la economía.

Como resultado de este análisis se han identificado los siguientes temas materiales:

	Materialidad por tema	Apartado de la memoria
E1	Cambio climático	4.6 Contaminación y Cambio Climático 4.5 Uso sostenible de los recursos
E2	Contaminación	4.6 Contaminación y Cambio Climático
E3	Agua y recursos marinos	4.5 Uso sostenible de los recursos
E4	Biodiversidad y ecosistemas	4.7 Protección de la biodiversidad
E5	Economía circular	4.4 Economía circular y prevención y gestión de residuos
S1	Personal propio	5. Desempeño social interno
S2	Trabajadores de la cadena de valor	5.7. Seguridad y salud en el trabajo
S4	Consumidores y usuarios finales	6.3 Consumidores
G1	Conducta empresarial	3. Política y estrategia

Tabla 1. Asuntos materiales para Molgas

Estos temas han sido identificados como prioritarios a través de un análisis integral que combina la opinión de nuestros grupos de interés, tanto internos como externos, con la evaluación de impactos, riesgos y oportunidades asociadas a cada uno de ellos. Además, están alineados con los Estándares Europeos de Reporte de Sostenibilidad (ESRS, por sus siglas en inglés - European Sustainability Reporting Standards).

Matriz de doble materialidad

La priorización de los temas analizados se ha llevado a cabo mediante un proceso estructurado que incluye consultas con grupos de interés, evaluación de riesgos ESG, análisis de tendencias sectoriales y alineación con estándares internacionales de sostenibilidad, lo cual es finalmente representado en una matriz de materialidad de los temas más relevantes para Molgas y para nuestros grupos de interés.

La matriz resultante refleja la intersección de dos dimensiones clave:

- **Materialidad Impacto** - El impacto significativo de cada tema en el entorno, la sociedad y las comunidades donde operamos.
- **Materialidad Financiera** - Su influencia directa en la generación de valor económico, la gestión de riesgos y la identificación de oportunidades a largo plazo.





Gráfico 1. Matriz de Doble Materialidad

El resultado del Gráfico 1. Matriz de Doble Materialidad muestra los temas que han sido considerados materiales para Molgas. Para ser considerado como material, la puntuación asignada a los distintos impactos, riesgos y oportunidades debe superar una valoración de 3,20 sobre 5, ya sea desde la perspectiva de materialidad de impacto o financiera.

El resultado de la matriz de doble materialidad refleja que todos los temas evaluados conforme a los ESRS han sido clasificados como materiales, con la excepción del S3, correspondiente a los colectivos afectados.

Este tema no ha superado los umbrales de las perspectivas analizadas, por lo que no ha sido considerado material en la estrategia de sostenibilidad del Grupo.

La metodología seguida nos ha permitido abordar la sostenibilidad de manera estratégica, asegurando que nuestras acciones y compromisos respondan a las expectativas de nuestros grupos de interés y a los desafíos del entorno global.

1.2. Alcance de la memoria

El perímetro societario de Molgas Energy Holding, S.L. y sociedades dependientes se encuentra conformado por un conjunto de sociedades que operan bajo su control y dirección. Dichas sociedades, integradas dentro de la estructura corporativa del grupo, desempeñan diversas actividades dentro del sector energético y afines.

A continuación, se detallan las entidades que forman parte de este perímetro societario:

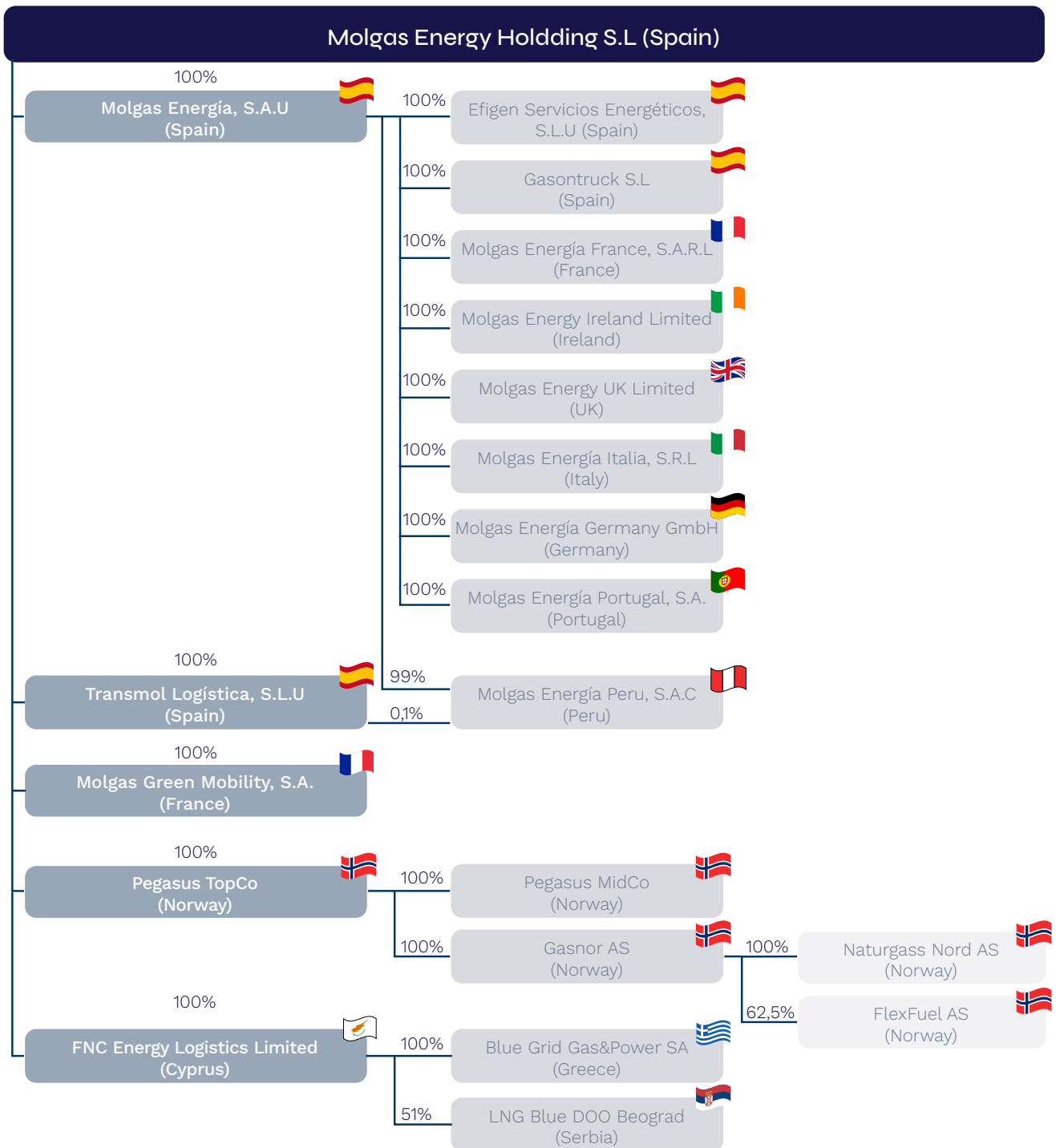


Gráfico 2. Estructura corporativa

Epígrafe 2.

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN



2. Perfil de la Organización

2.1. Modelo de negocio

Molgas es un grupo líder en suministro y logística downstream de GNL, bioGNL y gases renovables, con presencia en más de 16 países en toda Europa. Suministramos combustibles de bajo carbono a clientes de los sectores industrial, movilidad y marítimo, garantizando un servicio seguro, fiable y competitivo.

Nuestra infraestructura incluye terminales de licuefacción a pequeña escala, una amplia flota de camiones y semirremolques, plantas de regasificación satelital, estaciones de servicio en carretera y buques de bunkering de bioGNL. Esta sólida base de activos nos otorga una capacidad inigualable para suministrar combustibles limpios con los más altos estándares de seguridad y eficiencia.

Gracias a nuestra capacidad interna de abastecimiento energético, no solo garantizamos combustibles sostenibles, sino que también optimizamos costos para nuestros clientes. Con más de 30 años de experiencia en la gestión de cadenas de suministro criogénicas, Molgas ofrece soluciones de suministro de GNL y bioGNL en toda Europa, tanto en tierra como en alta mar, permitiendo a nuestros clientes alcanzar sus objetivos de descarbonización sin comprometer su rentabilidad.



El modelo de negocio de Molgas se estructura en dos áreas de actividad diferenciadas: la comercialización de gas natural licuado (GNL) y el transporte de combustible. A continuación, se detalla el enfoque y operación de cada una de estas áreas.

Comercialización de Gas Natural Licuado (GNL)

Molgas es un referente en la venta, suministro y distribución de GNL y bioGNL en Europa, transportando estos combustibles desde terminales hasta plantas de regasificación propias o de nuestros clientes. Nos dirigimos a empresas y particulares sin acceso a la red de gasoductos, ofreciendo una alternativa energética económica, segura y sostenible.

Nuestro enfoque integral abarca el suministro de GNL para clientes industriales, cogeneración, transporte vehicular (GNV) y aplicaciones marítimas (bunkering), convirtiéndonos en el único Grupo del sector que gestiona todo el proceso, desde la identificación de necesidades hasta la entrega final.

Frente al reto del cambio climático, el Gas Natural Licuado se posiciona como una de las mejores alternativas para reducir el impacto ambiental en sectores de alto consumo energético como la industria, el transporte terrestre y marítimo. Como pioneros en la distribución de GNL en Europa, contribuyendo a la descarbonización. El GNL se distingue de otras fuentes fósiles por reducir significativamente las emisiones de partículas (PM10), óxidos de azufre (SO_x) y óxidos de nitrógeno (NO_x), así como disminuir las emisiones de CO₂ en comparación con combustibles tradicionales como el diésel y el fuelóleo.

Nuestra misión es acercar esta energía limpia a empresas que buscan reducir su huella de carbono sin comprometer la eficiencia operativa.

Fases clave del suministro de GNL y BioGNL

1. Producción y obtención de gas



- BioGNL: Se obtiene a partir de residuos orgánicos mediante digestión anaeróbica.
- GNL: Llega a las terminales a través de gasoductos o buques de GNL, desde la terminal, el destino pueden ser nuestros camiones cisterna criogénicos, o bien, ir directamente a plantas de tratamiento.

2. Licuefacción y almacenamiento



- El gas se procesa y almacena en una terminal de importación de GNL o en una planta de licuefacción a pequeña escala.

3. Distribución y transporte

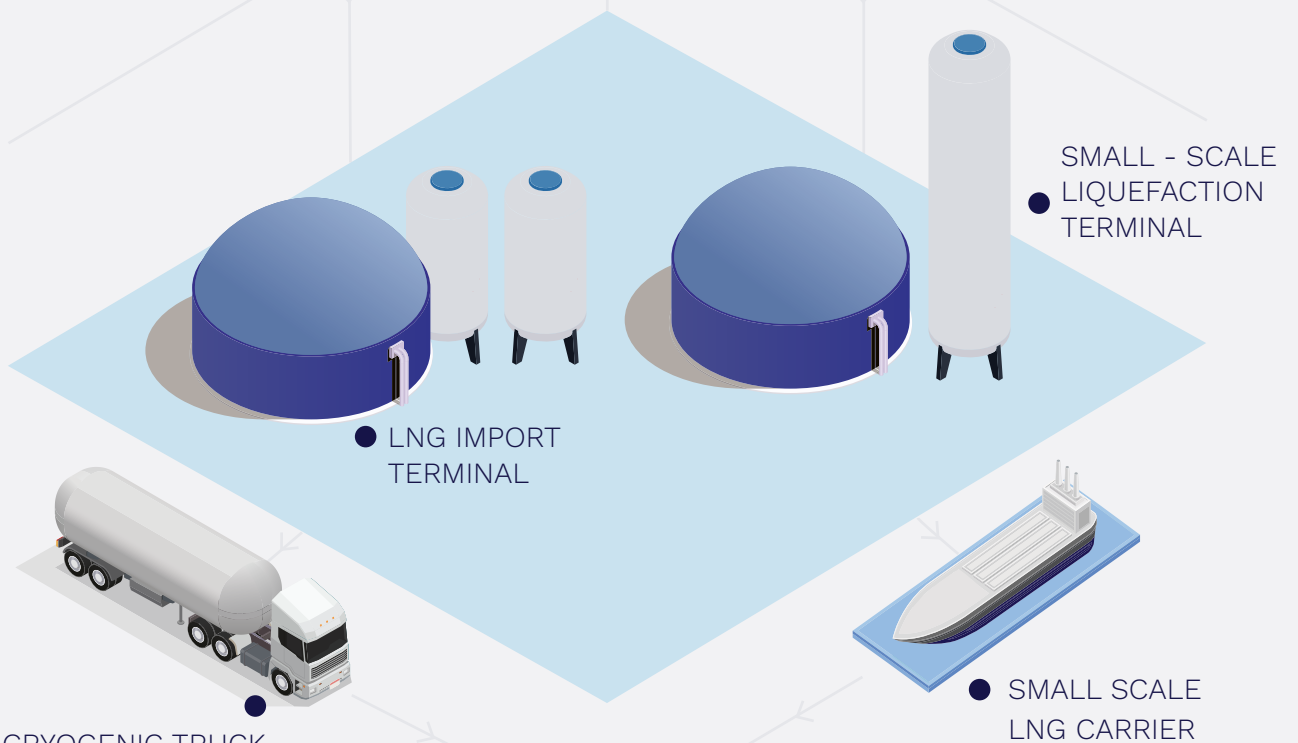
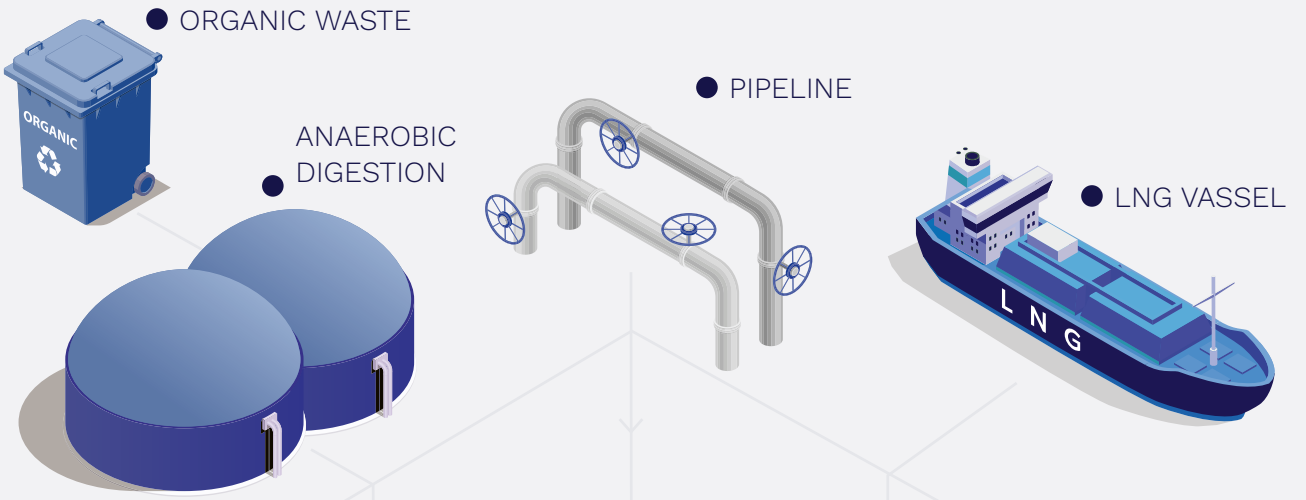


- Se transporta mediante camiones criogénicos o buques pequeños de GNL para llegar a los clientes finales.

4. Aplicaciones y consumo final



- Se utiliza en tres sectores principales:
- Soluciones industriales: Para calefacción, generación de energía y procesos industriales.
 - Movilidad: Como combustible limpio para vehículos y estaciones de servicio.
 - Sector marítimo: Para embarcaciones que operan con GNL como alternativa sostenible.



3 MAIN ACTIVITIES

Mobility



Industrial Solutions



Marine



En lo que respecta a la comercialización de GNL, Molgas cuenta con tres líneas de negocio que requieren cierta especialización dependiendo del destino final del producto:

- **Vehicular:** En Molgas comercializamos GNL y biometano para el **sector vehicular** a través de la venta a estaciones de servicio, tanto propias como de clientes, facilitando el repostaje de vehículos terrestres. Tenemos como objetivo estratégico convertirnos en el principal operador europeo del sector, consolidando nuestra presencia en todos los países en los que operamos.
- **Marítimo:** Con los mercados referidos al repostaje de GNL y biometano a buques y ferrys somos especialmente optimistas con esta línea de negocio considerando la tendencia al alza en Europa.
- **Industrial:** El transporte y suministro de GNL a clientes industriales con altas necesidades térmicas, junto con aquellos que utilizan la cogeneración para optimizar su consumo energético, han sido un pilar clave en nuestro crecimiento. Nuestra velocidad de expansión varía según el grado de madurez del sector en cada país donde opera el Grupo.

La sociedad del Grupo Transmol, realiza el transporte de combustibles y gases del aire, operando como departamento de logística externalizado de Repsol y Air Liquide, sin capacidad para generar demanda propia. Esta actividad se desarrolla principalmente en España, con una presencia marginal en Francia.

- » Para Repsol, gestiona el transporte de combustibles para movilidad urbana (diésel y gasolinas), así como de Gas Licuado del Petróleo (GLP) destinado a usos industriales y calefacción doméstica.
 - » En el caso de Air Liquide, se encarga de la logística de los llamados gases del aire, principalmente oxígeno y nitrógeno, esenciales para aplicaciones industriales y medicinales.
- **Transporte de GNL:** Molgas cuenta con una numerosa y moderna flota de vehículos para el transporte de gases, con 145 tráileres e iso-containers que dan servicio a los diferentes clientes con los que cuenta el Grupo a lo largo de Europa.

2.2. Ámbito de actuación

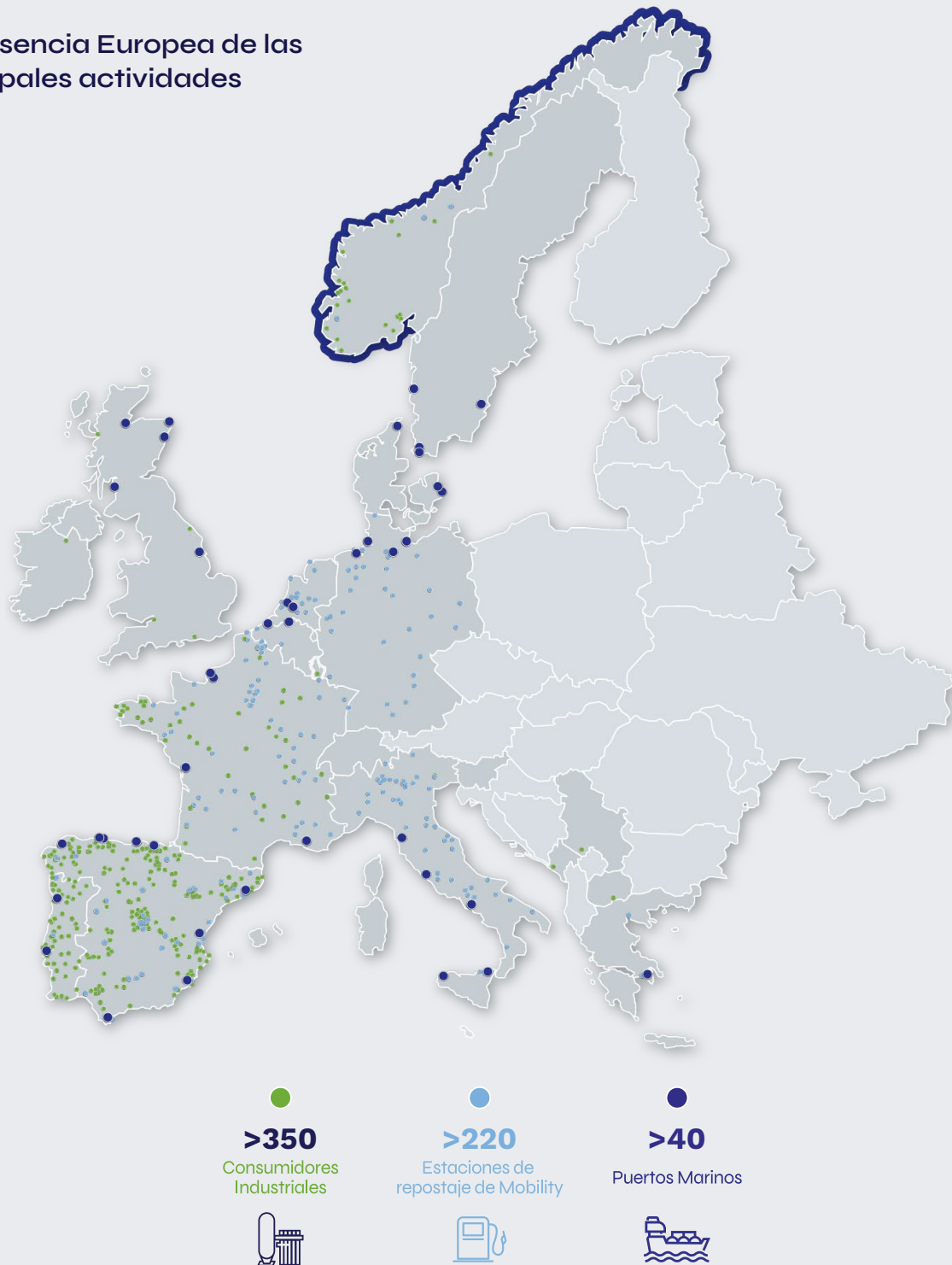
El mercado del GNL ha experimentado una transformación significativa en los últimos años. Su adopción como alternativa a otros combustibles tradicionales, como el GLP y otros derivados del petróleo, ha crecido debido a sus ventajas económicas y ambientales. Además, su uso se ha consolidado en el sector de la movilidad terrestre y marítima, impulsando su expansión y reforzando su papel en la transición energética.

Históricamente, el GNL ha sido una fuente de energía con baja volatilidad de precios, permitiendo a los clientes prever con mayor certeza sus costes energéticos. Sin embargo, eventos globales como la pandemia de COVID-19 y la invasión de Ucrania han alterado esta estabilidad. Durante la pandemia, los precios alcanzaron mínimos históricos, mientras que el conflicto en Europa generó máximos sin precedentes, desencadenando tensiones inflacionarias y afectando la competitividad del gas frente a otros combustibles. A pesar de que los derivados del petróleo también han registrado incrementos, la traslación de estos costos a la industria y al consumidor final no es inmediata, generando presiones inflacionarias.

En cuanto a su alcance, en Molgas lideramos el suministro de GNL para clientes industriales, cogeneración, transporte terrestre (GNV) y marítimo (bunkering), operando en más de 220 puntos de recarga y con presencia actual o en el corto plazo en más de 40 puertos europeos.

Con operaciones en 16 países, Molgas está presente en Portugal, España, Francia, Italia, Irlanda, Reino Unido, Alemania, Grecia, Noruega, Luxemburgo, Bélgica, Países Bajos, Macedonia, Montenegro, Serbia y Eslovaquia, y continuamos nuestra expansión en mercados estratégicos clave.

📍 Presencia Europea de las principales actividades



Puertos que Molgas opera y en desarrollo

Imagen 1. Principales actividades de Molgas en Europa

“

Liderando la eficiencia y
la sostenibilidad



Nuevos Proyectos llevados a cabo en 2024






Países	LNG Industrial	NGV	Total
 España	1	2	3
 Francia	2	2	4
 Grecia	1	2	3
 Italia	0	4	4
 Noruega	0	2	2

Tabla 2. Distribución de proyectos realizados por país

2.3. Estructura organizativa y órganos de gobierno

Novedades organizativas

A lo largo del ejercicio 2024, en Molgas llevamos a cabo diversas operaciones corporativas para consolidar y optimizar la estructura del Grupo. A continuación, se detallan las principales transacciones:

1. Ampliación de capital y consolidación de participación en FCN Energy Logistics Limited

- » El 22 de marzo de 2024, Molgas Energy Holding, S.L. realizó una ampliación de capital mediante una aportación no dineraria.
- » Como parte de esta operación, su sociedad matriz, GreenRiver Holdco, S.L., transfirió el 48,99% del capital social de la sociedad chipriota FCN Energy Logistics Limited.
- » Tras esta transacción, Molgas Energy Holding, S.L. pasó a ostentar el 100% del capital social de FCN Energy Logistics Limited, consolidando así su participación en la compañía.
- » Esta operación se enmarcó en una transacción previa en la que GreenRiver Holdco, S.L. había adquirido dicho porcentaje mediante una ampliación de capital por aportación no dineraria.

2. Venta parcial de participación en Somna Biogas Eiendom AS

- » El 14 de marzo de 2024, la filial noruega AS vendió un 8% de su participación en Somna Biogas Eiendom AS a HEYGAZ NORWAY AS.
- » Esta operación se llevó a cabo con el objetivo de fortalecer su negocio de biometano.

3. Cesión de participación en Hyfuel AS

- » El 5 de junio de 2024, la filial noruega AS cedió el 33,33% de las acciones que poseía en Hyfuel AS a Hydrogen Solutions AS.
- » Como resultado de esta transacción, la filial noruega AS dejó de tener participación en dicha compañía.

4. Venta parcial de participación en la filial noruega AS

- » En julio de 2024, la filial noruega AS, que hasta ese momento poseía el 100% de la sociedad, vendió un 37,5% de su participación a G&V Maritim AS.

Estas operaciones reflejan la estrategia de reorganización y optimización de activos llevada a cabo por el Grupo en 2024 con el objetivo de reforzar su posición en el mercado.

Órganos de dirección y administración

El compromiso de Molgas con la sostenibilidad, la ética y el cumplimiento normativo se refleja en su estructura de gobierno, que garantiza la gestión responsable de los asuntos no financieros. El modelo de gobernanza se articula a través de los Administradores Solidarios, el Comité de Dirección y el Órgano Global de Supervisión de Compliance, asegurando la integración de las políticas ESG (medioambientales, sociales y de gobernanza) en toda la organización.

Administradores Solidarios

Como máximo órgano de gobierno del Grupo, los Administradores Solidarios asumen la responsabilidad última en materia de estrategia ESG y compliance. En 2024, este órgano ha estado conformado por:



Administrador Solidario
Fernando Sarasola Jáudenes



Administrador Solidario
Sofoklis Achilleas Pavlos Papanikolaou

Las principales funciones de los Administradores Solidarios en materia de asuntos no financieros incluyen:

- Aprobar y supervisar la estrategia ESG, asegurando su integración en la planificación estratégica del Grupo.
- Garantizar la transparencia y calidad de la información no financiera, en cumplimiento con la normativa vigente.
- Supervisar la identificación y gestión de riesgos no financieros, incluyendo la gobernanza, el cambio climático, los derechos humanos y la prevención de la corrupción.
- Impulsar una cultura corporativa basada en la ética y la responsabilidad social, alineada con los valores y principios de Molgas.

Comité de Dirección

El Comité de Dirección se encarga de implementar la estrategia aprobada por los Administradores Solidarios, asegurando su aplicación en la gestión operativa de Molgas incluyendo sus filiales. Sus responsabilidades incluyen la ejecución de políticas de sostenibilidad y compliance, la supervisión de indicadores ESG y el impulso de una cultura basada en la integridad y buen gobierno.

En 2024, ha estado compuesto por los siguientes miembros:



Fernando Sarasola Jáudenes
Presidente



Jaime Romero Rodríguez
Director de Gestión de la Energía



Juan Francisco Menchero Fabián
Director de Operaciones



Javier Romeo Montes
Director Legal



Cristina San Miguel Avedillo
Directora QHSE.



Arnaud Coca Bachelard
Director Financiero

Órgano Global de Supervisión de Compliance

El Órgano Global de Supervisión de Compliance, que tiene la responsabilidad de garantizar la correcta implementación y operación del Sistema de Gestión de Compliance, está liderado por el Director Legal y el equipo de Compliance.

Durante el año 2024, lo han configurado las siguientes personas:

- **D. Javier Romeo Montes**, Director Legal
- **Dña. Verónica Sánchez-Valladares Rivada**, Asociada Senior de Cumplimiento
- **D. Augustin Schneider-Maunoury**, Miembro del Consejo de Administración de GREENRIVER HOLDCO, S.L. socio único de MOLGAS ENERGY HOLDING, S.L.
- **Dña. Esperanza Sánchez Ruiz**, Directora Financiera

El Órgano Global de Supervisión de Compliance es responsable de gestionar y operar el Sistema de Gestión de Compliance, que incluye la identificación de obligaciones y riesgos de *compliance*, la alineación con los objetivos estratégicos del Grupo, y el establecimiento de indicadores para medir su desempeño. Además, supervisa la integración de las obligaciones de *compliance* en las políticas y procesos internos, la formación continua del personal y la mejora del sistema. Garantiza el acceso a los recursos necesarios, proporciona asesoramiento experto en cumplimiento normativo y asegura la participación de *compliance* en la toma de decisiones clave en todos los niveles de la organización.

Gracias a esta estructura de gobierno, Molgas refuerza su compromiso con la sostenibilidad, el buen gobierno y el cumplimiento normativo.

2.4. Indicadores no financieros a cierre del ejercicio 2024

Indicador	Valor 2023	Valor 2024	Unidad
 Volumen de biometano vendido	154	150	GWh
 Tasa de frecuencia de tiempo perdido	23,27	34,09	Jornadas perdidas por cada millón de horas trabajadas
 Intensidad de emisiones de carbono	218,22	218,68	T CO2 eq/GWh

Epígrafe 3.

POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS



3. Políticas y estrategia



3.1. Misión, visión y valores

Misión y visión

En Molgas tenemos como objetivo proporcionar combustibles de forma segura, fiable, competitiva y sostenible, facilitando la transición energética de sus clientes hacia soluciones de bajas emisiones.

Como líder en el suministro de gas natural y gas renovable, abastecemos a sectores industriales, movilidad terrestre y marítima, apoyando la creciente adopción de energías más limpias en buques de cabotaje y océano.

Nuestro compromiso es impulsar la sustitución de combustibles pesados y altamente contaminantes por alternativas más sostenibles, contribuyendo a la reducción de emisiones de carbono y contaminantes locales.

Aseguramos un suministro eficiente y seguro, gestionando cada aspecto de la cadena de valor del gas con los más altos estándares de calidad, garantizando fiabilidad y competitividad en costos para nuestros clientes.

Valores

En Molgas los valores corporativos suponen el pilar fundamental de la actividad empresarial además de ser la guía principal de toma de decisiones estratégicas. Estos valores se integran en las operaciones diarias del Grupo y en las relaciones que tiene tanto con clientes, proveedores o empleados, garantizando así una cultura empresarial responsable y de alta calidad. A continuación, se incluyen los valores corporativos:



Sostenibilidad

Inquebrantable compromiso en guiar al Grupo hacia un camino medioambientalmente sostenible, contribuyendo a los objetivos medioambientales y de sostenibilidad de los clientes.



Mejora continua

Fomentar el crecimiento de talento y conocimiento, mientras implementamos estrategias efectivas para asegurar el crecimiento continuo de Molgas.



Integridad y cumplimiento

Actuar de manera ética, leal, honesta y de buena fe, en las interacciones, con los clientes y todas las partes interesadas internas y externas. Cumplimiento total y absoluto de las normas y reglamentos, incluida la prevención de la corrupción interna en todas sus formas, todas las disposiciones reglamentarias, incluidos los reglamentos internos y los requisitos para suministros y empleados.



Solidaridad, inclusión y respeto

Tolerancia y defensa de la individualidad y diversidad de la gente. Siempre trabajando como equipo.



Seguridad

Persiguiendo el objetivo "Cero Accidentes".

La publicación y divulgación de estos compromisos y valores prueban el fuerte convencimiento que tenemos en Molgas para satisfacer las expectativas de nuestros clientes y en la colaboración con un crecimiento sostenible del Grupo.

3.2. Objetivos y Estrategia

Objetivos

El objetivo principal de Molgas es suministrar combustibles seguros y fiables, competitivos y sostenibles a todos los clientes que puedan beneficiarse de ellos.

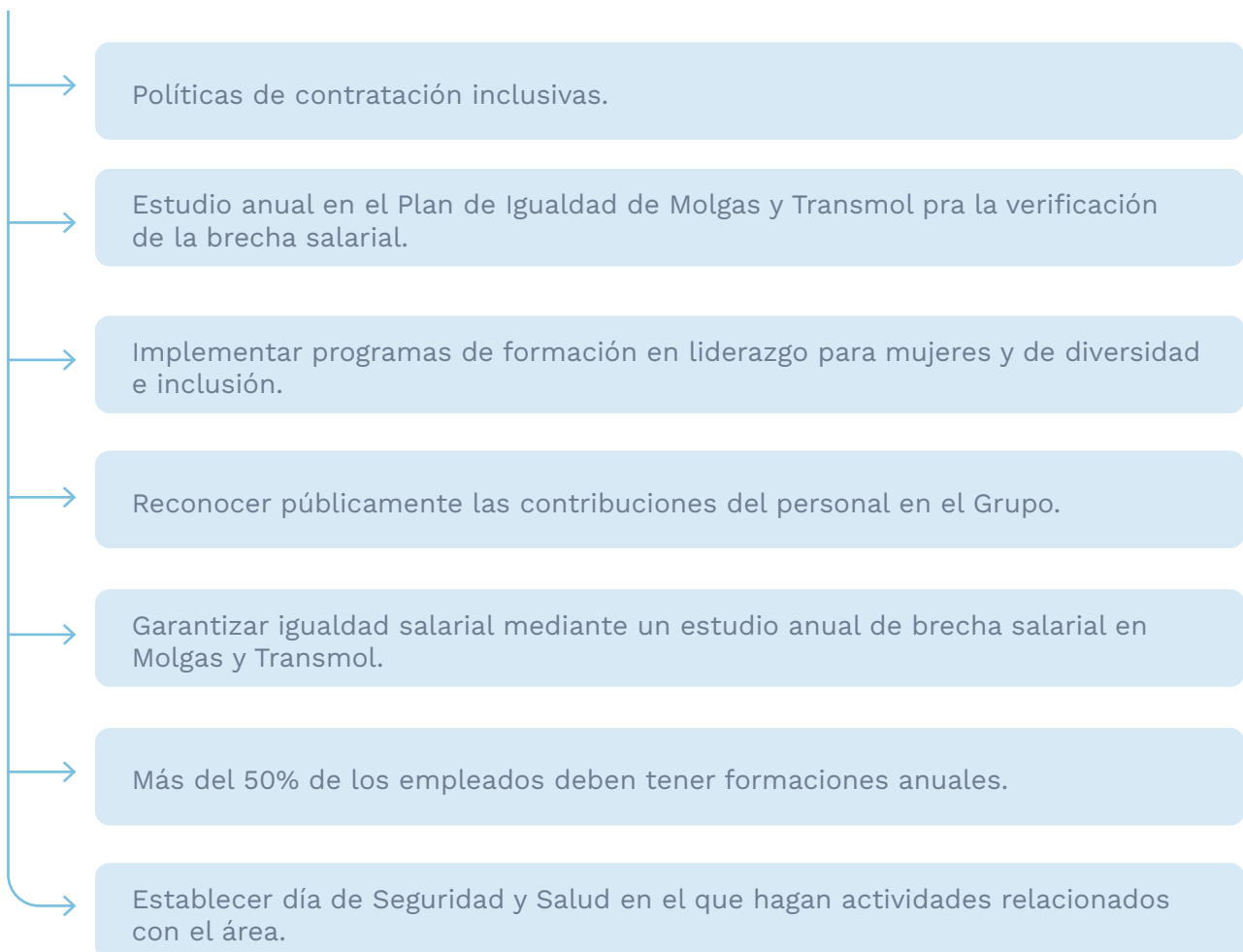
Para ello, seguimos expandiendo nuestra red de estaciones de GNV y fortaleciendo nuestra tarjeta de pago, ampliando su aceptación en estaciones de servicio de terceros en Europa, con el objetivo de liderar el sector a nivel europeo.

Avanzamos en nuestro compromiso con la sostenibilidad a través de objetivos estratégicos en cuatro áreas clave: impacto social, ética y gobernanza, cadena de suministro responsable y desarrollo organizacional.

A continuación, se hace una distinción de los objetivos enmarcados en distintas temáticas:

🎯 Impacto Social

Nos enfocamos en la diversidad, la seguridad laboral y el desarrollo de nuestros empleados:



📌 Éticos y Gobernanza

Aspiramos a seguir manteniendo nuestros altos estándares en cumplimiento normativo, transparencia y ciberseguridad, centrándonos en los siguientes objetivos:

- Actualizar y asegurar la adopción de las políticas de anticorrupción y cumplimiento normativo (Sistema de Gestión del Compliance certificado según ISO 37301).
- Garantizar un Canal de Denuncias confidencial y seguro.
- Mejorar la transparencia en la cadena de suministro con auditorías sociales y ambientales.
- Fomentar la participación de grupos de interés en la toma de decisiones clave.
- Reforzar la ciberseguridad y la protección de datos personales.
- Promover prácticas responsables en la adquisición de materias primas.
- Fomentar relaciones comerciales éticas y sostenibles con nuestros proveedores.



🎯 Desarrollo organizacional

Los objetivos fijados a nivel organizacional reflejan los compromisos del Grupo en tres áreas clave: El desarrollo de la actividad de biometano, la reducción de la huella de carbono y la seguridad laboral. Los objetivos están alineados con la agenda 2030 y los ODS, demostrando el compromiso de la empresa con la sostenibilidad, la lucha contra el cambio climático y el bienestar de las personas.



Impulso del desarrollo de la actividad de biometano, con el fin de contribuir a la transición energética y fomentar el uso de energías renovables de origen sostenible.



Reducción de la huella de carbono, mediante la implementación de medidas orientadas a minimizar las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a nuestras operaciones.



Promoción de la salud y la seguridad, como elemento prioritario para la empresa, garantizando entornos de trabajo seguros y saludables para todo el personal, así como el cumplimiento de las normativas vigentes en materia de prevención de riesgos laborales.

Prioridades Estratégicas

1. Panorama Regulatorio y Político - Aprovechando oportunidades en un entorno normativo en rápida evolución

A medida que las regulaciones globales y de la UE se endurecen en materia de emisiones, estamos a la vanguardia en la implementación de soluciones energéticas bajas en carbono. Mientras que el GNL sigue desempeñando un papel clave en la reducción de emisiones, el bioGNL está emergiendo como una alternativa escalable a largo plazo, aprovechando la infraestructura existente de GNL para facilitar una transición fluida hacia combustibles neutros en carbono.

- » **Fit for 55 de la UE y FuelEU Maritime:** Estas políticas aceleran los objetivos de reducción de emisiones en el transporte y el sector marítimo, reforzando el papel del GNL como combustible de transición y creando incentivos sólidos para el bioGNL. Estamos involucrándonos activamente con los reguladores para asegurar que el bioGNL sea plenamente reconocido como un combustible renovable.

- » **Expansión de la infraestructura de combustibles alternativos:** Los mecanismos de financiación de la UE, como el Connecting Europe Facility (CEF) y Horizon Europe, brindan oportunidades para ampliar las redes de repostaje de GNL y bioGNL en corredores de transporte clave. Estamos desarrollando asociaciones para desbloquear proyectos cofinanciados y acelerar el despliegue de infraestructura de bioGNL en los principales puertos y centros logísticos.
- » **Estrategias energéticas nacionales:** Mientras algunos países están restringiendo las inversiones en combustibles fósiles, el GNL sigue siendo un combustible de transición clave en Alemania, Suecia y la región del Báltico, donde las industrias y los puertos buscan urgentemente alternativas energéticas escalables y con menores emisiones. Trabajamos con los responsables políticos para garantizar incentivos para la producción y adopción del bioGNL.

2. Avances Tecnológicos - Impulsando la innovación para escalar la adopción del GNL y bioGNL

El progreso tecnológico es fundamental para hacer que el GNL y el bioGNL sean más accesibles, rentables y sostenibles. Nos enfocamos en mejorar la eficiencia, la seguridad y la digitalización en toda la cadena de suministro del GNL.

- » **Ampliación de la producción y mezcla de bioGNL:** Colaboramos con plantas de producción centradas en la mejora del biogás y su licuefacción para aumentar la proporción de bioGNL en nuestra cartera de suministro, asegurando una transición progresiva hacia la movilidad y el suministro industrial neutros en carbono.
- » **Nuevas soluciones de bunkering y almacenamiento:** Expansión del suministro en tierra y de barco a barco (ship-to-ship) en puertos de alto tráfico como Róterdam, Hamburgo, Gotemburgo y los principales centros del Báltico para facilitar una adopción más amplia del GNL y bioGNL. Asimismo, desarrollo de soluciones modulares y móviles de bunkering para garantizar flexibilidad en puertos más pequeños y usuarios industriales.
- » **Exploración del potencial de la IA y el IoT en la logística del GNL:** Utilización de análisis predictivo y optimización de flotas basada en IA para mejorar la eficiencia en la distribución de GNL y bioGNL. Otros casos de uso son la implementación de seguimiento basado en blockchain para la certificación de intensidad de carbono, garantizando total transparencia en el abastecimiento de bioGNL y la reducción de emisiones.



3. Dinámicas Económicas y del Mercado - Aumentando la competitividad en un mercado volátil

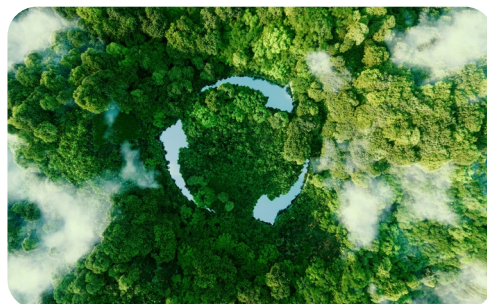
El GNL y el bioGNL son alternativas rentables frente al diésel y los combustibles marinos tradicionales, pero las fluctuaciones del mercado y la evolución de las tendencias energéticas requieren una estrategia sólida para garantizar un crecimiento sostenible a largo plazo.

- » **Estabilización del suministro en un contexto de volatilidad de precios del GNL:** Fortalecimiento de alianzas con proveedores de GNL y productores de biogás para asegurar acuerdos de suministro a largo plazo.
- » **Expansión del mercado de bioGNL para el transporte pesado y el sector marítimo:** La adopción del bioGNL está aumentando en el transporte de larga distancia, el sector marítimo y aplicaciones industriales donde la electrificación no es una alternativa viable. La colaboración con operadores de flotas y empresas navieras es clave para apoyar la transición al bioGNL mediante acuerdos de suministro de combustible a largo plazo.
- » **Exploración de oportunidades de fijación de precios del carbono y créditos de carbono:** Posicionamiento del bioGNL como una solución clave para empresas afectadas por el aumento de los costes del carbono bajo el Sistema de Comercio de Emisiones de la UE (EU ETS). Desarrollo de esquemas de créditos de carbono para mejorar la viabilidad financiera del bioGNL.

4. Compromisos Ambientales y de Sostenibilidad - Acelerando la transición hacia un modelo energético descarbonizado

La sostenibilidad es el núcleo de nuestra estrategia. Estamos impulsando una reducción medible de las emisiones de CO₂ mediante la expansión de la disponibilidad del bioGNL y la promoción de marcos normativos que favorezcan la integración de combustibles renovables.

- » **El bioGNL como vía inmediata hacia la neutralidad en carbono:** El bioGNL reduce las emisiones de CO₂ en su ciclo de vida hasta en un 90%, lo que lo convierte en una de las soluciones más eficaces a corto plazo para la descarbonización del transporte y la industria. Existe un potencial del incremento de la capacidad de suministro de bioGNL mediante la conexión con un número creciente de productores en toda Europa, para satisfacer la creciente demanda de los sectores marítimo y logístico.
- » **Cumplimiento de las Zonas de Control de Emisiones (ECAs):** El GNL y el bioGNL ofrecen una solución viable para que las navieras cumplan con estrictas regulaciones sobre azufre y óxidos de nitrógeno (NOx) en el mar Báltico, el mar del Norte y, a partir del 1 de mayo de 2025, en el mar Mediterráneo. Contribución a la ampliación de la disponibilidad de GNL y bioGNL en puertos estratégicos dentro de las ECAs para facilitar el cumplimiento normativo de los operadores marítimos.
- » **Desarrollo de soluciones de economía circular:** Impulso de la producción de bioGNL a partir de residuos como parte de una estrategia más amplia de soluciones energéticas circulares. Colaboración con productores de biogás, plantas de tratamiento de aguas residuales y el sector agrícola para aumentar la disponibilidad de materias primas para el bioGNL.



➤ Preparándonos para el Futuro

Nuestro compromiso con la entrega de soluciones energéticas fiables, sostenibles y rentables es más fuerte que nunca. A medida que la transición energética se acelera, nuestras prioridades son claras:

Expandir la infraestructura de suministro de GNL y bioGNL para permitir su adopción generalizada en el transporte y la industria.

Aprovechar la digitalización y la IA para mejorar la eficiencia operativa, reducir costos y optimizar el seguimiento de la sostenibilidad.

Fortalecer las asociaciones con actores industriales, logísticos y marítimos para aumentar la penetración del bioGNL.

Colaborar con los responsables políticos y reguladores para impulsar un marco favorable a la adopción de combustibles renovables.

No solo estamos respondiendo a la transición energética, la estamos liderando. Al incrementar la sustitución de combustibles derivados del petróleo por GNL y aumentar progresivamente la proporción de bioGNL en nuestras cadenas de suministro, estamos promoviendo y materializando un futuro con bajas emisiones de carbono para el transporte y la industria.



Estrategia

En Molgas nos comprometemos a alcanzar nuestros objetivos de sostenibilidad, impacto social y gobernanza mediante una estrategia integral basada en tres enfoques clave: Estrategia ESG, impacto social y comunicación con nuestros stakeholders.

1. Estrategia ESG – Integrando la sostenibilidad en nuestra gestión

Nuestra estrategia ESG nos permite avanzar en el cumplimiento de los objetivos en materia de sostenibilidad, impacto social y gobernanza. Esta estrategia se basará en la integración de criterios ambientales para reducir la huella de carbono, fomentar el uso de energías renovables y optimizar la eficiencia en el consumo de recursos. Además, se promoverán políticas de gobernanza que garanticen la ética empresarial, el cumplimiento normativo y la toma de decisiones responsables. El enfoque ESG contribuirá a consolidarnos como un actor clave en la transición energética y mejorar nuestras relaciones con los grupos de interés, dónde se incluyen nuestros accionistas, reguladores y clientes.

2. Grupo de Trabajo Social – Compromiso con las personas y comunidades

Para reforzar nuestro impacto positivo en la sociedad, hemos creado un grupo de trabajo social que lidera iniciativas de inclusión y bienestar laboral, estableciendo alianzas con ONGs y otras entidades que promuevan el desarrollo comunitario. Este equipo tendrá la responsabilidad de diseñar e implementar proyectos que generen un impacto positivo en las comunidades donde operamos, fortaleciendo la inclusión social y el acceso a oportunidades.

3. Comunicación con nuestros stakeholders – Transparencia y diálogo activo

El impulso de la transparencia y la comunicación activa con los grupos de interés será clave para consolidar la confianza y el compromiso con los principios de buen gobierno corporativo. Continuaremos implementando la divulgación en materia de sostenibilidad, seguiremos realizando auditorías sociales y ambientales en nuestra cadena de suministro e impulsando mecanismos de participación para empleados, clientes y accionistas.

3.3. Hitos y retos

Hitos alcanzados en 2024

📌 Nuevas líneas de negocio

En 2024, en Molgas hemos dado un paso adelante en la diversificación y consolidación de nuestras operaciones, logrando hitos clave en distintas áreas estratégicas.

- ➔ **Biometano y bioGNL:** Hemos avanzado en el desarrollo de estos mercados, reforzando nuestra apuesta por energías más sostenibles y renovables.
- ➔ **Marítimo:** Continuamos avanzando en nuestra línea de bunkering, con la expansión de nuestras operaciones de suministro de GNL para el transporte marítimo, consolidándonos en nuevos países y fortaleciendo nuestra presencia en este sector clave.
- ➔ **Vehicular:**
 - » Hemos expandido nuestra presencia internacional con la apertura de operaciones en Grecia, Bélgica y Holanda, fortaleciendo nuestra red en Europa.
 - » Ampliamos la red de estaciones de servicio en Italia, Alemania, España y Francia, incrementando la disponibilidad de GNL para el transporte pesado.
 - » Logramos un incremento del consumo con tarjetas de pago en España e Italia, facilitando el acceso a nuestros servicios y mejorando la fidelización de clientes.
 - » En Francia, las tarjetas Molgas ya son aceptadas en todas las estaciones de servicio propias y no propias, lo que refuerza nuestra posición en el mercado.

📌 Refuerzo de nuestra comunicación corporativa

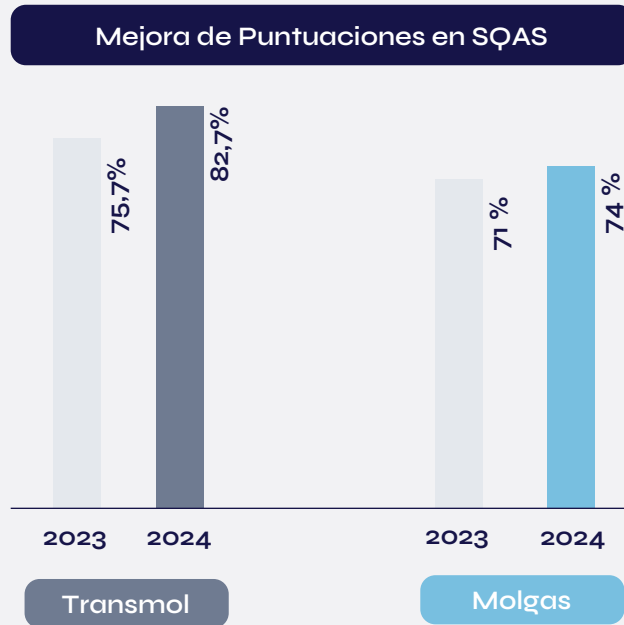
Con el objetivo de mejorar nuestra imagen de marca y fortalecer la relación con nuestros grupos de interés, hemos creado la Dirección de Comunicación y Marketing. Esta nueva área nos permitirá optimizar la difusión de nuestros avances, consolidar nuestra reputación y dar mayor visibilidad a nuestros compromisos en sostenibilidad, innovación y crecimiento.

📌 Certificaciones y reconocimientos

En 2024, en Molgas hemos superado con éxito las auditorías de certificación de nuestros Sistemas de Gestión de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud, SQAS (Sistema de Evaluación de la Seguridad y la Calidad, por sus siglas en inglés) y Seguridad Vial, así como auditorías de clientes como GALP, ENDESA y NATURGY. Además, hemos certificado el Sistema de Gestión del Compliance según la Norma ISO 37301 en las sociedades españolas.

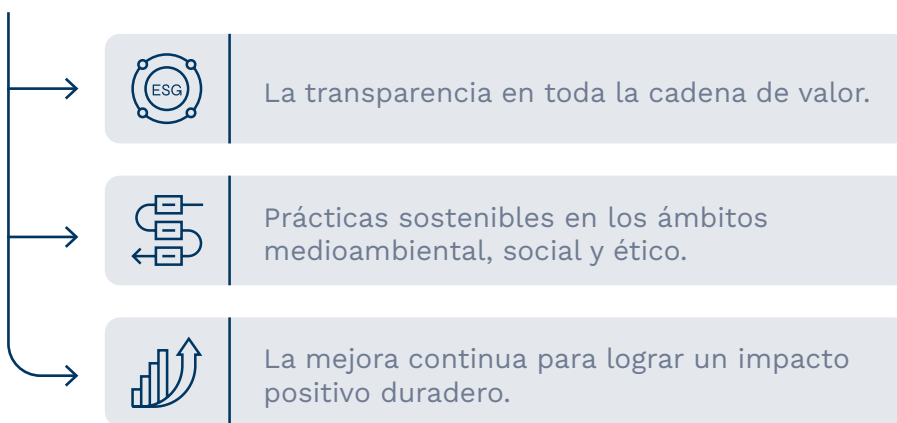
Uno de los avances más significativos ha sido la ampliación de la certificación del sistema integrado de calidad y medio ambiente, incorporando a Molgas Green Mobility. Además, hemos integrado las certificaciones de Molgas France y Molgas Portugal, antes gestionadas de manera individual, con el objetivo de estandarizar procesos, mejorar la coordinación y optimizar recursos. Esta alineación fortalece la gestión organizacional y refuerza nuestra imagen corporativa.

Por otro lado, Molgas Italia ha obtenido las certificaciones ISO 9001 e ISO 14001, con previsión de incluirlas en futuras auditorías del sistema integrado. También hemos mejorado nuestra puntuación en el SQAS, con **un aumento del 7% en Transmol** (alcanzando un 82,7%) y del **3% en Molgas** (alcanzando un 74,0%), consolidando nuestro compromiso con la seguridad y la calidad en el transporte.



Además, hemos sido galardonados con la medalla de plata EcoVadis, situándonos entre el 15% de las empresas mejor valoradas a nivel mundial en sostenibilidad. Este reconocimiento refuerza nuestro compromiso con la transparencia, las prácticas sostenibles y la mejora continua para generar un impacto positivo duradero.

Este reconocimiento destaca nuestro compromiso con:



Más que un logro, este reconocimiento es un impulso para seguir avanzando, fortaleciendo nuestras relaciones comerciales y consolidando nuestro liderazgo en el sector bajo los más altos estándares internacionales.

Asimismo, en 2024, en Molgas hemos abordado importantes desafíos, impulsando la innovación y fortaleciendo nuestra identidad corporativa.

➤ Integración tecnológica en la gestión logística y comercialización

Molgas ha sustituido su telemática de vehículos por una mejorada, con más funcionalidades, lo que nos permite un mayor y mejor control de la flota. Esta nueva herramienta permite un control preciso de cada vehículo, optimizando rutas, reduciendo costes de combustible y mejorando la seguridad de los conductores. Esta solución nos ayuda a aumentar la productividad, mejorar la toma de decisiones y ofrecer un servicio más eficiente y seguro.

➤ Rebranding corporativo

Molgas tiene desde Abril de 2024 una identidad de marca renovada. La compañía ha creado un libro de estilo y manual de marca que cuida y unifica la imagen corporativa interna y externa de Molgas a nivel global. Cabe destacar que Molgas cuenta además, con nuevo baseline sobre el logo, un isotopo y un nuevo claim que reflejan el negocio del grupo. Además, se han creado distintos documentos corporativos que recogen los valores y misión de la empresa y describen sus tres líneas de negocio y presencia global.

Desde este año se trabaja con una definida estrategia de social media y SEO cuidando la presencia de la marca en el canal de LinkedIn y online, lo que mejora la comunicación con los principales grupos de interés.



EL claim **“Cleaner fuels, better world”** es una declaración de intenciones y muestra nuestro compromiso sobre forjar un futuro más sostenible. Nuestro lema busca comunicar nuestra implicación por suministrar combustibles más limpios con el fin de reducir el impacto medioambiental y crear un futuro mejor para las personas y comunidades.



**Cleaner fuels,
better world**

Retos a futuro

En los próximos años, en Molgas trabajaremos en diversos ámbitos clave para fortalecer nuestra sostenibilidad, optimizar procesos y consolidar nuestro liderazgo en el sector.

🔗 Descarbonización

- **Nuestra huella de carbono:** Mejoraremos el cálculo de la Huella de Carbono conforme al estándar ISO, asegurando mayor precisión y transparencia.
- **Apoyo a la descarbonización de nuestros clientes:** Desarrollo de soluciones para clientes que faciliten sus procesos de descarbonización.

🔗 Sostenibilidad corporativa

Seguiremos reforzando nuestro impacto positivo en la sociedad y en nuestras comunidades, además de integrar los aspectos ESG en la gestión corporativa. Somos conscientes de que el marco regulador en sostenibilidad es cada vez más exigente, y nos aseguraremos de cumplir con los estándares internacionales más estrictos.

- **Impulso de la acción social:** Implementaremos iniciativas de RSC que favorezcan el desarrollo social y la inclusión en Molgas.
- **Alineación estratégica y de políticas:** Publicaremos la Política de Sostenibilidad del Grupo para reflejar nuestro compromiso con la transición energética y la economía circular.
- **Adaptación a la normativa ESG:** Desarrollaremos un plan de transición y adaptación para cumplir con los requisitos de la CSRD y la Taxonomía Europea, garantizando la transparencia en nuestras operaciones.

🔗 Desarrollo del negocio vehicular

La línea de negocio vehicular es una de nuestras principales líneas de crecimiento, por lo que enfocaremos esfuerzos en su expansión y digitalización.

- **Expansión del mercado y optimización del margen:** Incrementaremos el volumen de negocio en GNL y biometano vehicular, mejorando la rentabilidad.
- **Lanzamiento de la App Molgas:** Facilitaremos a nuestros clientes la gestión de sus consumos y servicios con una aplicación digital que mejore la experiencia del cliente.
- **Impulso del biometano y GNC+:** Definiremos estrategias y procesos claros para expandir la comercialización de estos combustibles, promoviendo alternativas sostenibles al gas convencional.
- **Control avanzado de estaciones:** Implementaremos Power BI para centralizar la gestión de todas nuestras estaciones, incluyendo el monitoreo de temperaturas del GNL.
- **Automatización de la facturación:** Permitiremos la descarga directa de facturas desde la extranet para mejorar la experiencia del cliente.

📌 Transformación digital e IT

Para seguir optimizando nuestra eficiencia operativa, invertiremos en tecnología y digitalización:

- Fortalecimiento de la ciberseguridad: Implementaremos medidas avanzadas para proteger nuestros sistemas y datos.
- Nuevo ERP: Desplegaremos un nuevo sistema de información interno que permitirá mejorar los procesos de negocio y la eficiencia de los equipos.

3.4. Políticas y procedimientos

Las políticas ESG en Molgas son fundamentales para asegurar nuestro desarrollo sostenible y la creación de valor. Establecen marcos para tomar decisiones responsables, reducir riesgos y promover prácticas beneficiosas para nosotros y nuestros grupos de interés.

En Molgas, nuestro Código Ético establece los principios y normas que guían nuestra actividad. Refleja nuestro compromiso con la ética, la transparencia y la responsabilidad, asegurando que todas nuestras operaciones se realicen con altos estándares de integridad y sostenibilidad.

Dentro del Código Ético se recogen las siguientes áreas:

Cumplimiento de legislación	Reglamentación y normativa	Ambiente de trabajo	No discriminación y acoso	Confidencialidad
Conflictos de interés	Uso y protección de activos sociales, familiares y conciliación familiar y laboral	Soborno y corrupción, favores comerciales, regalos y similares	Privacidad y protección de datos personales	Prevención de riesgos laborales
Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo	Información económica y financiera	Cobros y pagos	Medio ambiente	Derechos humanos

Tabla 3. Áreas incluidas en el Código Ético

Todos los empleados tienen acceso al Código Ético a través de la web del Grupo, donde está disponible para conocer los principios y valores que deben regir la actuación profesional de los empleados de Molgas.

Asimismo, Molgas cuenta con otras políticas y procedimientos en el ámbito de la prevención de la corrupción y el soborno (ver apartado 3.5. Prevención de la corrupción y el soborno), gestión medioambiental (ver apartado 4. Desempeño ambiental), gestión de los recursos humanos (ver apartado 5. Desempeño social interno), gestión de la seguridad y salud de los trabajadores propios y la cadena de valor (ver apartado 5.7. Seguridad y salud en el trabajo), gestión de la cadena de valor (ver apartado 6.2. Subcontratación y proveedores) y gestión de la calidad y satisfacción de los clientes (ver apartado 6.3. Consumidores).

Políticas actualizadas en 2024

Durante el ejercicio, se han actualizado las políticas corporativas con el objetivo de garantizar su alineación con las normativas vigentes y las mejores prácticas en materia de sostenibilidad y gobierno corporativo.

Política	Fecha actualización	Ámbito de aplicación
Política del Sistema de Gestión Integrado	04/06/24	Molgas Energy Holding
Código Ético	09/07/24	Molgas Energía
Política del Sistema de Gestión Integrado - General	16/04/24	Transmol
Política del Sistema de Gestión Integrado - Productos	16/04/24	Transmol
Política de dispositivos móviles	16/04/24	Transmol
Política de alcohol y drogas	16/04/24	Transmol

3.5. Prevención de la corrupción y el soborno

Molgas adopta una firme postura contra la corrupción y el soborno, guiándose por el Código Penal español, la ISO 37.301 y las mejores prácticas internacionales en anticorrupción.

Con el objetivo de prevenir, detectar y eliminar la corrupción y el soborno, hemos implementado el Protocolo Anticorrupción como parte del Sistema Integral de Prevención y Gestión de Riesgos Legales y Penales (Sistema Integral de Compliance), aprobado en 2022. Este sistema incluye protocolos clave y el Compliance Handbook, que se aplica de manera obligatoria a todas las filiales del Grupo.

Además, nuestro Código Ético establece una tolerancia cero ante el soborno y la corrupción, siendo este principio parte fundamental de nuestra cultura empresarial. Todos los empleados reciben formación anual sobre estas normas.

Nuestro Sistema Integral de Compliance incluye una evaluación continua de los riesgos legales y penales, con especial atención a los riesgos de corrupción. Los riesgos clasificados como “moderados” o “destacados” se gestionan mediante medidas de control preventivas. También se realizan auditorías internas anuales para asegurar la efectividad de las políticas anticorrupción.

En conformidad con la Ley Orgánica 1/2015, que establece la responsabilidad penal de las entidades jurídicas, identificamos riesgos clave que son gestionados mediante controles estrictos y el Protocolo Anticorrupción, garantizando que todas las operaciones del Grupo se realicen con total integridad.

Acciones y medidas

El resumen de las medidas implantadas en el ejercicio 2024 para prevenir la corrupción y soborno en Molgas se recogen en la siguiente tabla:

Sistema Integral de Prevención y Gestión de los Riesgos Legales y Penales (Modelo Compliance Integral)	Código Ético	Ficha de homologación de clientes y proveedores para su posterior aprobación	Manual de Competencia
Compliance Handbook	Firma mancomunada en los contratos y en los pagos	Procedimiento de utilización de dinero metálico	Contratos revisados por la Asesoría Jurídica
Protocolo Anticorrupción	Controles SCIIF sobre políticas y procedimientos para otorgar una seguridad razonable respecto a la presentación de información fiable ante los mercados	Recibís de Pack de Bienvenida	Reglamento de poderes
Protocolo de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo	Difusión de acciones formativas a los empleados	Política de gastos comerciales	Poderes notariales
Protocolo de Verificación de Clientes y Proveedores KYC & KYS.	Registro de ofrecimiento de regalos	Licitación de presupuestos	Manual de Calidad
Formulario Protocolo de Verificación de Clientes y Proveedores KYC & KYS.	Sistema Interno de Información y Canal de Denuncias	Bloqueos en el banco online, realización de pagos solo por los apoderados.	Manual de Competencia

Tabla 5. Medidas implantadas en materia de corrupción y soborno

Adicionalmente, cabe destacar que durante el 2024 hemos certificado el Sistema de Gestión del Compliance según la Norma ISO 37.301 en las sociedades españolas, y hemos implantado el Software Navex.

En 2024, realizamos una evaluación del riesgo de corrupción y soborno, obteniendo un resultado moderado. Esto se debe a la implementación del Protocolo Anticorrupción en el Compliance Handbook a nivel internacional y en el Sistema de Gestión del Compliance a nivel nacional. No hemos recibido denuncias por corrupción ni soborno durante el ejercicio.

El Código Ético fue actualizado en 2024, adaptándolo a la norma ISO 37.301, y realizamos revisiones periódicas para incorporar sugerencias de empleados, novedades normativas o exigencias de clientes.

Todos los empleados recibieron formación en compliance durante el 2024, incluida formación específica en corrupción, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Además, con la implementación del sistema interno de información y canal de denuncias, iniciamos acciones para promover su uso, en cumplimiento con la Ley de Protección al Informante.

Como resultado de la eficacia de los sistemas implantados, no se han registrado denuncias por corrupción ni soborno en 2024.

3.6. Principales impactos, riesgos y oportunidades

El Departamento de Compliance de Molgas establece nuestra Política de Riesgos No Financieros a través de nuestro Sistema Integral de Compliance, que incluye un sistema de prevención y gestión de riesgos legales y penales. Este modelo se revisa anualmente, y aborda aspectos clave como el Código Ético, el mapa de riesgos, el sistema interno de información y el canal de denuncias, el sistema disciplinario, así como los planes de comunicación y formación y los indicadores de cumplimiento.

Además, mediante la herramienta clave de la matriz de doble materialidad, identificamos y priorizamos los impactos, riesgos y oportunidades en la gestión ESG. Este análisis nos permite detectar áreas clave para mejorar la toma de decisiones estratégicas.

Somos conscientes de que operamos en entornos dinámicos, donde factores normativos, políticos, tecnológicos, medioambientales y económicos pueden influir en nuestro desempeño y evolución.

Particularmente se identifican los riesgos y desafíos relativos a los ámbitos de la prevención de la corrupción y el soborno (ver apartado 3.5. Prevención de la corrupción y el soborno), gestión medioambiental (ver apartado 4.2. Riesgos ambientales⁴. Desempeño ambiental), gestión de los recursos humanos (ver apartado 5. Desempeño social interno), y gestión de la calidad y satisfacción de los clientes (ver apartado 6.3. Consumidores).

Epígrafe 4.

DESEMPEÑO AMBIENTAL



4. Desempeño ambiental

En Molgas reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad y la gestión ambiental responsable a través de una estrategia alineada con las mejores prácticas del sector y el cumplimiento normativo. En este marco, hemos implementado diversas iniciativas que buscan minimizar el impacto ambiental de sus operaciones, promoviendo la eficiencia en el uso de los recursos y fomentando una cultura corporativa basada en la mejora continua.

4.1. Políticas y procedimientos ambientales

Disponemos de una Política del Sistema de Gestión Integrado que reconoce al Medio Ambiente como un elemento estratégico para Molgas. Esta política está alineada con los principios de desarrollo sostenible, contemplando el cumplimiento de la normativa aplicable, la optimización de recursos y la prevención de impactos ambientales adversos.

Además, contamos con certificaciones ambientales que garantizan la adopción de estándares internacionales en la gestión de su actividad. Durante el último ejercicio, se han llevado a cabo auditorías y revisiones periódicas para asegurar la actualización y efectividad de estos procedimientos. Hemos reforzado los mecanismos de control en todas las filiales, promoviendo una integración homogénea de las mejores prácticas ambientales en todas las áreas de negocio, incluyendo procedimientos de reducción de uso de recursos.

El detalle de las certificaciones según los alcances considerados es el siguiente:

Sistema de Gestión	Sociedades y centros certificados
ISO 14001 Sistema de Gestión Ambiental	<ul style="list-style-type: none">→ Molgas Energy Group (incl. Molgas Green Mobility y Molgas France)<ul style="list-style-type: none">» Centro San Fernando de Henares (Madrid, España)» Huelva (España)» Centro de Saint Herblain (Nantes, Francia)» MGM Grenoble (Francia)» Leiria (Portugal)→ La filial griega→ Molgas Italia→ Transmol
ISO 9001 Sistema de Gestión de la Calidad	<ul style="list-style-type: none">→ Molgas Energy Group (incl. Molgas Green Mobility y Molgas France)→ Molgas Italia→ Transmol



Sistema de Gestión	Sociedades y centros certificados
ISO 45001 Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	→ Molgas Energía → Transmol
ISO 39001 Sistema de Gestión de la Seguridad Vial	→ Molgas Energía → Transmol
ISO 28001 Sistema de Gestión seguridad en la cadena de suministro	→ Transmol
SQAS Safety & Quality Assessment for Sustainability	→ Molgas Energía → Transmol

Tabla 6. Sistemas de Gestión certificados 2024

Hitos alcanzados en 2024

Hemos conseguido la medalla de plata de EcoVadis, un reconocimiento que se concede al 15% de las mejores empresas evaluadas por esta plataforma en los 12 meses anteriores a la fecha de emisión de la medalla. Este logro refleja la calidad de nuestro sistema de gestión de la sostenibilidad y demuestra nuestro compromiso con la transparencia en toda la cadena de valor.

Los resultados obtenidos en el módulo de evaluación de EcoVadis destacan la importancia que la organización otorga a la gestión ambiental, así como al trabajo y los derechos humanos de sus grupos de interés.



Imagen 2. Medalla de plata EcoVadis

Gráfico 3. Resultados EcoVadis en Medioambiente y Trabajo y Derechos Humanos

Asimismo, nos hemos adherido a Lean & Green, la mayor plataforma europea de colaboración enfocada en la reducción de emisiones asociadas a la cadena de suministro. Esta iniciativa internacional tiene como objetivo apoyar a las empresas de diversos sectores en la disminución de sus emisiones de gases de efecto invernadero derivadas de las actividades logísticas, en línea con los compromisos de la Cumbre del Clima de París (COP21) para lograr la neutralidad en carbono en 2050.



Imagen 3.

Logo Lean & Green Europe

Retos a futuro

La integración de la cultura de Salud y Seguridad, la excelencia, la responsabilidad ambiental y la innovación constituye un pilar esencial en la estrategia del grupo para el horizonte 2025-2027. Nuestro objetivo es fomentar la colaboración en materia de salud, seguridad y medio ambiente con clientes internos y externos, asegurando la implementación efectiva de medidas preventivas en todas las áreas y países donde operamos.

Nuestra estrategia se basa en tres pilares:



Para los próximos dos años, se han definido las siguientes iniciativas clave:

- Fomentar la comunicación eficaz, aplicaciones multilingües para reportes, nuevos canales de comunicación.**
- Impulsar la cultura de concienciación mediante información y capacitación motivacional.**
- Propiciar las mejores prácticas.**

Durante el periodo 2024-2026, las sociedades que conforman Molgas enfocarán sus esfuerzos en acciones para el fomento de energías renovables, en la gestión de certificados de garantía de origen y en el desarrollo de proyectos de biometano, contribuyendo a la mejora del cálculo de Huella de Carbono de la organización.

4.2. Riesgos ambientales

La identificación y gestión de los riesgos ambientales constituye una parte esencial de nuestra estrategia corporativa. En Molgas realizamos un análisis exhaustivo de los principales factores de riesgo asociados a sus operaciones, evaluando su impacto potencial sobre el entorno y la sociedad.

Durante el año 2024, se han identificado y gestionado diversos riesgos que pueden afectar el cumplimiento de requisitos legales, operativos y ambientales dentro de la organización, y se ha definido un plan de acciones para lidiar con ellos. A continuación se señalan alguno de los más significativos:

Riesgos y Consecuencias	Medidas actuales / Plan de mejora
Gestión de emergencias: daños a las personas, bienes, medio ambiente y pérdida de imagen de la organización.	Revisión de la estructura de asistencia en emergencias y de los protocolos a nivel global.
Contaminación ambiental. Emisiones, vertidos y residuos. Contaminación acústica. Afección a la flora y fauna: incumplimiento de los requisitos legales y pérdida de la imagen de la organización.	Mantenimiento y revisión de las instalaciones, política ambiental, protocolos de trabajo, planes de emergencias, formación, medidas técnicas como dry coupling, cisternas de vacío, proyecto de ingeniería y gestión de residuos.
Incompleta o incorrecta identificación de requisitos legales. Incumplimiento de los requisitos legales por cambios regulatorios: multas y sanciones por el incumplimiento de requisitos legales no identificados, daños materiales y/o personales, contaminación, pérdida de imagen de la empresa.	Servicios de identificación de requisitos legales, monitorización de la legislación e incorporación de requisitos legales. Realización de la evaluación del cumplimiento legal. Control operacional.
Incumplimiento de los requisitos de cliente.	Planificación y control de las actividades contratadas. Evaluación anual de los proveedores.
Demora en obtención de licencias, permisos y autorizaciones por dependencia de entidades administrativas: Retrasos en la tramitación y obtención de licencias debido a entidades administrativas.	Seguimiento periódico.
Catástrofes naturales: pérdida de patrimonio de la empresa, daños en las personas, daños materiales. Interrupción en la gestión de datos de entrada y salida. Medidas preventivas actuales: Planes de emergencia de instalaciones.	Plan General de Respuesta ante Emergencia, servicios de información y salvamento de Autoridades, existencia de SAI.
Falta de un equipo de sostenibilidad/adecuadamente formado: no realizar correctamente las obligaciones en materia de Sostenibilidad y reporte. Consecuencias financieras en caso de no afrontar correctamente las obligaciones ESG.	Designación del equipo, formación.

Tabla 7. Resumen de riesgos y consecuencias medioambientales y plan de mejora

En materia de **gestión de emergencias**, en la compañía estamos trabajando en mejorar nuestra gestión de emergencias, con el objetivo de minimizar posibles daños a personas, bienes y el medio ambiente.

En relación con la **contaminación ambiental y la generación de residuos** en actividades industriales y logísticas, se han establecido medidas preventivas como el mantenimiento y revisión de instalaciones, la aplicación de políticas ambientales, protocolos de trabajo específicos, el desarrollo de medidas técnicas como el dry coupling, para minimizar venteos, y la implementación de proyectos de ingeniería orientados a la reducción de impactos. De manera similar, la gestión del ruido generado en determinadas actividades ha sido abordada con protocolos de control y seguimiento para evitar superar los límites legales y prevenir quejas de la comunidad.

Otro aspecto clave ha sido la **identificación y cumplimiento de requisitos legales**, evitando sanciones y daños a la imagen de la organización. Para ello, se han reforzado los servicios de identificación normativa, la monitorización de cambios legislativos y la incorporación de nuevos requisitos en los procesos internos. Además, se ha establecido un control operativo riguroso para asegurar la evaluación periódica del cumplimiento legal.

El **desempeño de proveedores y subcontratistas** también ha sido un foco de atención, ya que su incumplimiento podría afectar el cumplimiento de requisitos internos y del cliente. Para mitigar estos riesgos, se han implementado procesos de planificación y control de actividades contratadas, junto con evaluaciones anuales de desempeño.

En el ámbito administrativo, la demora en la **obtención de licencias y permisos** ha sido gestionada mediante un seguimiento periódico de los trámites con las entidades correspondientes.

Asimismo, se ha revisado las necesidades y requerimientos respecto a la gestión de emergencias a nivel internacional, con el fin de gestionarlas mediante la creación de un grupo de trabajo que dé respuesta a las acciones establecidas.

Estrategia de gestión y minimización de impactos ambientales

El impacto ambiental de Molgas se considera principalmente en escenarios accidentales. Estos supuestos han sido evaluados en los planes de emergencia ambiental y los ARA, permitiendo al Grupo contar con estrategias para gestionar y minimizar posibles incidentes. Adicionalmente, en las plantas (plantas satélites de regasificación y estaciones de suministro de GNL) en España, cumplen con el requisito legal establecido en el Real Decreto 9/2005, que regula las actividades potencialmente contaminantes del suelo y establece los criterios y estándares para la declaración de suelos contaminados. En cumplimiento de esta normativa, Molgas Energía elabora un Informe Preliminar de Suelo (IPS) para cada planta, el cual es entregado al órgano competente de la comunidad autónoma correspondiente. Este proceso permite evaluar y documentar la potencialidad de contaminación del suelo en cada emplazamiento, asegurando una gestión ambiental responsable y el cumplimiento de la regulación vigente.

Se ha identificado la **ausencia de un equipo de sostenibilidad** con la formación adecuada, lo que podría representar un riesgo en el cumplimiento de las obligaciones en materia de sostenibilidad y reporte. Como medida preventiva, hemos establecido la designación de un equipo especializado y su capacitación, con el objetivo de minimizar riesgos tanto financieros como reputacionales.

4.3. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

Para reforzar la prevención y mitigación de riesgos ambientales, hemos destinado recursos financieros, tecnológicos y humanos a la implementación de medidas específicas.

Equipo



En términos de recursos humanos, contamos con un equipo de 12 personas que dedican parte de su tiempo a la gestión ambiental, incluyendo la prevención de riesgos asociados a la actividad operativa. En términos de horas totales dedicadas a estas labores, equivale a la jornada completa de casi 2 personas.

Se ha incorporado una nueva directora en el área de QSHE, quien aporta una sólida trayectoria en sostenibilidad y ha centrado sus esfuerzos en fortalecer esta actividad en el Grupo.

Asimismo, otro de los pilares fundamentales de la Política del Sistema de Gestión de Calidad, recientemente actualizada según lo indicado en el apartado de Políticas, es la formación y sensibilización del equipo humano, asegurando que todos los empleados comprendan su papel en la protección del medio ambiente. Para ello, se han desarrollado programas de capacitación específicos que abarcan desde la gestión eficiente de recursos hasta la reducción de residuos y emisiones.

Provisiones

Desde el punto de vista financiero, hemos mantenido y actualizado nuestras provisiones y garantías para cubrir potenciales riesgos ambientales. En 2024, se destinaron 11.477,47 € en garantías ambientales. Adicionalmente, la póliza de responsabilidad ambiental cubre tanto el transporte como las operaciones logísticas, incluyendo a Transmol.

En lo que respecta a la prevención de riesgos ambientales, según se detalla en el apartado de Protección de la biodiversidad, se ha implementado una garantía financiera para una de las plantas, a través de una póliza de seguros que cubre los riesgos medioambientales asociados a su actividad.



Otras actuaciones

En Molgas hemos reforzado nuestro compromiso con la sostenibilidad mediante la sustitución de su telemática de vehículos por una con más funcionalidades, que permite una mejora en la gestión de las rutas, del consumo de combustible y mejora la seguridad de los conductores.

Además, se ha incorporado el acople seco en las instalaciones propias, para incrementar la realización de las operaciones de carga y descarga con esta técnica y así minimizar la emisión de gases y mejorar la seguridad en las transferencias de GNL. Como parte de esta iniciativa, se ha lanzado un programa de formación en venteos, capacitando a los operadores en la reducción de pérdidas de gas durante la descarga, lo que refuerza el compromiso de la compañía con la eficiencia y la sostenibilidad en todas sus operaciones.

También trabajamos en reforzar la planificación y control de riesgos mediante la evaluación continua de nuestros procesos y la identificación de aspectos ambientales críticos.

4.4. Economía circular y prevención y gestión de residuos

En Molgas adoptamos compromisos en materia de Economía Circular y prevención y gestión de residuos mediante nuestra política integrada. Integramos principios de la economía circular en nuestros procesos, incluyendo la minimización de la generación de residuos y una adecuada gestión de los mismos.

Contamos con procedimientos específicos para la segregación y gestión de residuos a través de gestores autorizados.

Los residuos generados en 2024 son los siguientes:

	2022	2023	2024	var.23-24
TOTAL RESIDUOS NO PELIGROSOS (toneladas)	67,26	59,18	57,17	-3,40%
TOTAL RESIDUOS PELIGROSOS (toneladas)	76,16	53,07	18,23	-65,65%
GENERACIÓN DE RESIDUOS TOTAL*	143,42	112,25	75,4	-32,83%

Tabla 8. Residuos generados 2022, 2023 y 2024

*No se incluye la oficina de Molgas Energie France, al operar en un centro de coworking, produce una cantidad insignificante de residuos

En 2024 cabe destacar que la generación de residuos peligrosos se redujo en más de un 60%. Esto se debe principalmente a que en 2023 se realizó el cambio en el proceso de glicol y de la masa de secado. Dicha operación ha reducido significativamente la cantidad de residuos peligrosos generados. Además, en 2023 se realizó una parada de mantenimiento más prolongada, lo que también influyó en los volúmenes de residuos. El resto de los datos son acordes al consumo habitual de la organización.

La generación de residuos está asociada a las 3 actividades principales de Molgas: la instalación, mantenimiento y operación de plantas, el mantenimiento de vehículos, y en menor medida, la actividad de oficina. Las categorías de residuos identificadas incluyen las siguientes tipologías:

- **Residuos no peligrosos:** papel y cartón, envases plásticos, vidrio, residuos domésticos, chatarra y residuos orgánicos, entre otros.
- **Residuos peligrosos:** baterías y acumuladores, filtros de aceite, aceites usados, refrigerantes, aerosoles y residuos contaminados con hidrocarburos.

Las **actividades de instalación, mantenimiento y operación de plantas** generan una amplia variedad de residuos, tanto peligrosos como no peligrosos. Entre los residuos no peligrosos se encuentran principalmente chatarra, plástico, residuos mezclados de construcción, madera, papel y cartón, así como residuos sólidos urbanos (RSU). También se producen residuos peligrosos, principalmente agua de proceso y productos químicos inorgánicos (particularmente en la planta noruega), envases contaminados, filtros de aceite. Cabe destacar que el agua de proceso generada en la planta de Noruega es objeto de control y supervisión periódica por estar sujeta a regulaciones locales específicas.

Por último, el **mantenimiento de vehículos** también genera residuos, tanto peligrosos, incluyendo aceites usados, baterías, filtros de aire y aceite, refrigerante, anticongelante y envases metálicos contaminados, entre otros; como no peligrosos, incluyendo neumáticos y chatarra. Estos residuos son indirectos, ya que se producen en talleres externos. Actualmente, no es posible cuantificarlos con precisión, salvo los neumáticos y los residuos generados en Transmol, por lo que se realizan estimaciones basadas en la intensidad de uso de la flota.



Las **actividades de oficina** generan principalmente residuos no peligrosos, pudiendo, puntualmente generar algún residuo peligroso (componentes eléctricos, pilas, fluorescentes...).

En cumplimiento de la normativa vigente, las organizaciones y centros se han registrado como empresas productoras de residuos, cuando corresponde, en los canales establecidos por la administración.

Iniciativas

En las actividades de **operación y mantenimiento de plantas y mantenimiento de vehículos**, se han promovido la segregación en origen de los residuos, la minimización de materiales no reciclables y la optimización de los procesos industriales para reducir la generación de residuos. Además, se ha promovido la recuperación y reutilización de materiales, especialmente en estaciones de servicio de GNL. Para garantizar el cumplimiento de la normativa ambiental, se han implementado controles estrictos que evitan el vertido inadecuado de residuos contaminantes.

En las **oficinas**, se ha implementado la dinámica de “Cero Papel” para fomentar la digitalización de documentos y reducir el consumo de papel, mediante comunicaciones a la plantilla.

También hemos llevado a cabo campañas de concienciación ambiental dirigidas a empleados y colaboradores, promoviendo buenas prácticas para minimizar el impacto ambiental en todos los entornos de trabajo y operaciones.

4.5. Uso sostenible de los recursos

En Molgas mantenemos un enfoque de sostenibilidad en la gestión de los recursos utilizados en nuestras operaciones. Hemos implementado diversas iniciativas para optimizar el consumo de energía, materiales y agua, minimizando su impacto ambiental y mejorando la eficiencia operativa.

Consumo de energía y eficiencia energética

Contamos con diversas fuentes principales de consumo energético, tanto directo como indirecto, entre las que se incluyen la electricidad utilizada en oficinas y otras instalaciones, como plantas de producción, plantas satélites y estaciones de suministro; el diésel consumido por nuestra flota de camiones, propia o subcontratada; el gas natural licuado (GNL) empleado en estos mismos vehículos; y otros recursos energéticos, como combustibles para vehículos de estructura y diésel para generadores, entre otros.

Dentro de nuestra actividad de servicios de distribución de GNL, en el caso de Molgas Energía y sus filiales, la filial noruega y la filial griega; y de distribución de hidrocarburos ligeros, GLP y gases del aire, en el caso de Transmol; se consume gas natural y diésel, como combustible para los camiones o la operación de algunas plantas de producción. Este consumo se considera relevante, por lo que se cuantifica en la tabla de consumo energético:



Consumo energético (kWh)	2022	2023	2024
Consumo de electricidad	70.739.077,33	65.658.051,89	93.958.554,41
Otros consumos energéticos			
Diesel	28.358.488,12	35.818.758,28 (**)	23.137.384,27
Gas Natural	21.667.590,92 (****)	16.686.267,57	43.006.178,61
GNL	26.959.070,57	28.157.425,46 (**)	25.289.937,71
GNC	0,00	0,00	1.210,11
Gasolina (***)	0,00	11.986,67	0,00
Condesado (Gasoil)	2.656.463,96	0,00	0,00
Vehículos de estructura (Diesel, GNC, híbridos) (*)	703.682,17	1.073.889,19	651.432,16
Total	151.084.373,07 (****)	147.406.379,06	186.044.697,27

Tabla 9. Consumo energético 2022, 2023 y 2024

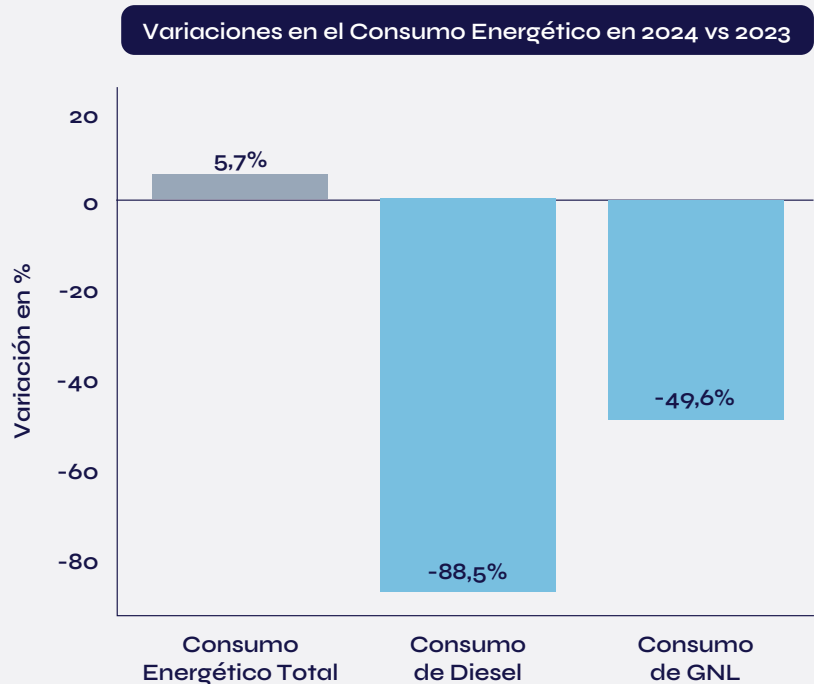
(*) En 2023, el consumo de los vehículos de estructura se ha contabilizado mediante facturas y no mediante estimación a partir del kilometraje.

(**) En 2023 se ha contabilizado el transporte subcontratado de las empresas Transmol, la filial noruega y la filial griega. El consumo de diésel de la flota subcontratada de estas empresas supone 6,19 GWh, y el GNL, explicando en gran parte el aumento de consumo de diésel.

(***) En 2023 se contabiliza la gasolina consumida por los vehículos de flota para calefacción.

(****) En 2022 se incluyó por error venteos de descarga (por valor de 13,46 MWh). Aunque solo se trata de un ligero ajuste, se ha corregido esta cifra, consumo de gas natural, para una mejor comparativa.

En 2024, el consumo energético total ha aumentado un 5,7 % respecto a 2023. Destaca el aumento en el uso de energía más sostenible con el uso de gas natural. A su vez, se ha reducido en un 88,5 % en el consumo de diésel y en un 49,6 % el gas natural licuado. Asimismo, el aumento del consumo eléctrico responde, en su mayor parte, a un incremento de la actividad en nuestras instalaciones ubicadas en Noruega.



Hemos desarrollado diversas iniciativas para mejorar la eficiencia energética y reducir el consumo de combustibles fósiles:

- **Optimización del consumo eléctrico:** Se han implementado sistemas de ahorro energético en oficinas e instalaciones, como el apagado automático de pantallas tras períodos de inactividad y la optimización del uso de iluminación y climatización.
- **Reducción del consumo de combustibles fósiles:** Molgas está sustituyendo progresivamente los camiones diésel por vehículos propulsados por GNL, con el objetivo de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.
- **Fomento de energías renovables:** Molgas ha iniciado proyectos de producción y comercialización de biometano y bioGNL, con el propósito de apoyar la transición a fuentes de energía más sostenibles.
- **Sensibilización en materia de eficiencia energética:** Se comunicó desde QSHE a todos los empleados de las oficinas centrales de Molgas Energía, técnicos y comerciales de España, el compromiso de Molgas con la sostenibilidad y se les requirió que adoptaran medidas de eficiencia energética.

Consumo de agua

Nos comprometemos a una gestión responsable del agua, considerando el consumo y abastecimiento que realizamos en nuestras operaciones y servicios. Con ello, identificamos los siguientes procesos como los principales usos del agua:

1. Plantas de licuefacción:

En algunas estaciones de servicio se procura utilizar el agua se utiliza principalmente para pruebas de las bombas de incendios.

2. Procesos de descarga de GNL:

En este proceso se emplea una cantidad reducida de agua (aproximadamente 0,02 m³ por descarga) para gasificar el GNL residual en las mangueras. Cabe mencionar que esta agua es limpia y no se contamina durante el proceso.

3. Limpieza de flotas:

En el lavado de vehículos de transporte de GNL, actividad subcontratada, también se registra un consumo de agua, aunque no se considera un impacto ambiental significativo.

En todas las instalaciones, el agua proviene de la red local y los vertidos se realizan en la red de saneamiento municipal, garantizando que los residuos líquidos sean gestionados de manera adecuada. No se han registrado derrames o vertidos significativos de agua, ni incumplimientos en las analíticas de vertidos.



Tabla 10. Consumo de agua 2022, 2023 y 2024

Consumo de materias primas

En la construcción de nuevas plantas, la mayoría de los equipos llegan sin embalajes, lo que minimiza la generación de residuos innecesarios. Además, en el ámbito de las oficinas, se han implementado políticas de reducción en el uso de papel y tóner, promoviendo la digitalización de procesos administrativos.

Para promover la concienciación corporativa en este ámbito, se lanzan comunicados sobre buenas prácticas ambientales, tratando temas como el consumo de recursos y la correcta gestión de residuos, entre otros. Por ejemplo, en marzo de 2024 lanzamos una comunicación en nuestras oficinas de San Fernando de Henares para reforzar las buenas prácticas, incidiendo también sobre la reducción del consumo eléctrico; en julio de 2024 realizamos una comunicación en Transmol para la concienciación respecto a la reducción de residuos y el proyecto “Cero Papel”; en marzo de 2024 se hace un recordatorio para implementar buenas prácticas y reducir el consumo eléctrico en las oficinas de Molgas San Fernando de Henares.

4.6. Cambio Climático y contaminación

Desde Molgas reconocemos nuestro potencial de contribuir a la mitigación del cambio climático y por ello hemos desarrollado una estrategia integral orientada a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), y a la transición energética hacia un modelo energético más sostenible.

Para ello, hemos adoptado un enfoque no solo operativo, con la implementación de diversas medidas de eficiencia energética, optimización logística y uso de tecnologías más sostenibles; sino estratégico, promoviendo el biometano como un combustible renovable clave en la transición energética hacia un modelo descarbonizado.

Objetivos e iniciativas

Como parte de la transición hacia un modelo energético más sostenible, la comercialización y distribución de biometano es uno de nuestros propósitos.. Hemos logrado la venta de 49 GWh de biometano en 2024.

Además, seguimos desarrollando las siguientes iniciativas clave que contribuyen a la mitigación del Cambio Climático, desde el punto de vista operativo y a nivel estratégico:

- Medición y seguimiento de la huella de carbono en los alcances 1, 2 y 3.
- Optimización de rutas de transporte y logística para reducir el consumo de combustible.
- Sustitución progresiva de camiones diésel por vehículos propulsados por GNL.
- Optimización de procesos para reducir las emisiones asociadas.
- Promoción de la producción, comercialización y distribución de biometano.

Huella de Carbono

Como parte de nuestro compromiso con la mitigación del cambio climático, realizamos el cálculo de nuestra huella de carbono, incluyendo tanto las emisiones directas (Alcance 1) derivadas de nuestras propias operaciones, como las emisiones indirectas (Alcance 2 y 3) asociadas al consumo de energía y a otras actividades de nuestra cadena de valor.

Este análisis detallado permite establecer una línea base sobre la que aplicar medidas efectivas de reducción, mitigación y/o compensación de emisiones, asegurando una gestión responsable de las actividades que generan emisiones, alineada con los objetivos de reducción establecidos para Molgas.

Emisiones de GEI (tCO ₂ eq)	2022	2023	2024
Alcance 1	17.910,35	21.196,39	26.933,13
Alcance 2	1.204,21	1.727,77	3.737,01
Alcance 3 (*)	Sin datos	1.144.561,34	1.275.090,82
Total	19.114,56	1.167.485,50	1.305.760,96

Tabla 11. Emisiones de GEI 2022, 2023 y 2024

(*) Cabe mencionar que el Alcance 3 del año 2024 toma en consideración mayor número de fuentes de emisión, lo que deriva en un aumento de las emisiones respecto al Alcance 3 del 2023, dada la mayor disponibilidad de información para su cálculo.

Se produce un incremento en el alcance 1 debido a varios factores, siendo el principal el haber reclasificado en este alcance la categoría de quema de gas natural en nuestras instalaciones en Noruega, que el año anterior estaba clasificada en el alcance 3. Otros factores han sido la inclusión en el cálculo de nuevos focos de emisión, o actualización de factores de emisión, que generalmente se han incrementado.

Medidas de reducción de emisiones

Considerando los principales focos de emisión, se aplican medidas de reducción de emisiones que se detallan a continuación:

Fuente o foco de emisión	Medidas aplicadas
<p>Venteo</p> <p>Debido a la actividad productiva de Molgas, se generan venteos, que son procesos de despresurización de las cisternas tras la descarga en las plantas satélites de regasificación. Estos venteos se realizan para evitar sobrepresiones durante el transporte en vacío o el estacionamiento de los camiones.</p> <p>Hemos adoptado el compromiso de minimizar este proceso en nuestra actividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Instrucciones operativas de descarga, que incluyen: <ol style="list-style-type: none"> a. disminución del rango de despresurización b. implementación de buenas prácticas en la descarga por diferencia de presión → Optimización logística para reducir la necesidad de venteos. → Proceso de sustitución progresiva de cisternas de poliuretano por cisternas de vacío. Las cisternas de vacío, al contar con un sistema de acople seco, no requieren venteos, lo que contribuye significativamente a la reducción de las emisiones generadas por este proceso. → Implantación de sistema de gestión de gas de ebullición (BOG) en algunas estaciones de suministro de gas vehicular → Reducción de la quema de GNL
<p>Transporte</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Sustitución progresiva de los camiones propios de diésel por GNL → Promoción del consumo de biometano en su flota de GNL → Programa BBS (Behaviour Based Safety) para fomentar una conducción eficiente → Aumento del control de velocidades → Adquisición de vehículos a un proveedor con compromiso de compensación de emisiones, con el proyecto de plantado de árboles por cada compra realizada.

Tabla 12. Medidas de reducción de emisiones

Contribución energética en la cadena de valor

Desde Molgas, ofrecemos a nuestros clientes un servicio de monitorización del consumo de GNL, permitiéndoles conocer en detalle su demanda energética. A través de este sistema, se determina diariamente el consumo necesario de cada cliente, lo que facilita la planificación logística para asegurar un suministro eficiente y oportuno.

Además se mantiene un control exhaustivo del suministro de GNL a nuestros consumidores. A continuación, se presentan los datos de GWh vendidos por Molgas en los últimos ejercicios:

Suministro de GNL (GWh) (*)	2022	2023	2024
Volumen Total	4.575	5.350	5.971
Industria	3.068	3.134	3.275
Estaciones minoristas Movilidad	421	928	842
Estaciones minoristas Movilidad de Biogás (Noruega + Francia)	46,9	49	150
Bunkering - Marina	764	903	1.224
Gasoducto (Noruega + España) (**)	276	336	479

Tabla 13. Suministro de GNL 2022, 2023 y 2024.

(*) La nomenclatura de las categorías ha sido actualizada, por lo que se incluye junto a la anterior, que será eliminada en los próximos años.

(**) En 2024 se da un aumento de la venta en Gasoducto, debido a la incorporación de España en el mercado.

La diferencia en el dato de suministro GNL relativa a las estaciones minoristas - movilidad de Biogás se debe a la falta de información desglosada de la venta de biogás para las estaciones minoristas de Francia en 2023.

Se puede observar que a lo largo de los últimos ejercicios, los GWh vendidos por Molgas a cliente han subido progresivamente, reflejando la satisfacción de sus clientes en su servicio responsable y eficiente.

4.7. Protección de la biodiversidad

En cuanto a la biodiversidad, cabe considerar que su impacto no es significativo, ya que nuestras actividades se desarrollan en entornos industriales controlados. No obstante, seguimos implementando acciones para prevenir y mitigar cualquier posible afectación ambiental sobre la biodiversidad derivada de nuestra operativa.

Llevamos a cabo las acciones requeridas durante los procesos de licencia de actividad y/o ambiental. En algunos casos, implica la realización de evaluaciones de impacto ambiental y estudios de ruido, lo que permite garantizar que las operaciones cumplen con los requisitos establecidos y minimizan su impacto en el entorno.

Se han realizado los análisis de riesgo ambiental según la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental y su desarrollo reglamentario a través del Real Decreto 2090/2008, de 22 de diciembre, con el fin de prevenir y minimizar los daños al medio ambiente derivados de actividades potencialmente peligrosas.

4.8. Otros impactos ambientales

En cuanto al impacto del ruido y la contaminación lumínica, estos no se consideran factores materiales relevantes en el negocio de Molgas. Esto se debe a que nuestra actividad se desarrolla mayormente en zonas industriales, donde los niveles de ruido y luz no afectan significativamente al entorno. Además, no se considera que estos aspectos generen una afección relevante en nuestras operaciones.

Pese a ello, y según lo indicado en el apartado anterior, llevamos a cabo las acciones requeridas durante los procesos de licencia de actividad y/o ambiental, que en algunos casos, pueden conllevar la realización de evaluaciones de impacto ambiental o estudios de ruido, o análisis de riesgo ambiental, si procede.



Epígrafe 5.

DESEMPEÑO SOCIAL INTERNO



5. Desempeño social interno



La gestión de los recursos humanos desempeña un papel fundamental dentro del Grupo, ya que son el motor que impulsa el crecimiento y el éxito organizacional. Su importancia radica en que son responsables de gestionar el talento, la cultura organizacional, el bienestar y la seguridad de los empleados, elementos clave para alcanzar los objetivos establecidos por Molgas.

Gestión de los recursos humanos

El Grupo cuenta con un procedimiento para la gestión de los recursos humanos que tiene como objetivo definir claramente los perfiles de función y competencia de trabajo para garantizar que cada puesto cuente con las habilidades y conocimientos adecuados. Asimismo, el procedimiento es fundamental para establecer un proceso estructurado de selección, contratación y seguimiento del personal, asegurando la incorporación de talento idóneo. Este documento también sirve para potenciar el desarrollo profesional, se deben identificar y satisfacer las necesidades de formación, aplicando una metodología adecuada para elaborar un Plan de Formación efectivo. El sistema de gestión de los recursos humanos también recoge los mecanismos de evaluación que permitan medir la eficacia de las acciones formativas y comprobar si la cualificación del personal se ajusta a los requisitos del Grupo. Finalmente, es necesario establecer los medios adecuados para la provisión de recursos que faciliten el cumplimiento de estos objetivos, optimizando el desempeño y la competitividad organizacional.

Este procedimiento abarca todo lo relacionado con las actividades del departamento de RRHH y el Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente de Molgas, siendo el director de recursos humanos el responsable de la elaboración y la dirección general CFO de revisarlo y aprobarlo.

Desafíos en la gestión de los recursos humanos

En materia de gestión de los recursos humanos, uno de los principales desafíos a medio plazo que se está dando tanto a nivel global como el propio Grupo es la dificultad para encontrar perfiles técnicos con conocimientos específicos, ya que se trata de una especialización que requiere formación y experiencia concretas. Este reto se acentúa en el caso del puesto de conductor de mercancías peligrosas, donde la rotación en las nuevas incorporaciones es especialmente alta, lo que dificulta la retención del talento. Mantener a estos profesionales dentro del Grupo supone un desafío continuo, ya que factores como las condiciones del mercado laboral, la exigencia del puesto y la alta demanda de estos perfiles influyen directamente en su permanencia.

Del mismo modo, otro de los riesgos detectados en materia de la gestión de los recursos humanos es la falta de comunicación interna dentro del Grupo genera una desconexión significativa entre los objetivos organizacionales y las metas de los empleados. Cuando la información no es transmitida de manera efectiva entre los distintos países, sociedades y niveles organizacionales, los trabajadores pueden no entender la visión global del Grupo, ni cómo sus esfuerzos contribuyen al éxito colectivo.

5.1. Empleo

📌 Número de empleados a cierre de los ejercicios 2022, 2023 y 2024

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO	2022	%	2023	%	2024	%
♂ Hombres	343	84,28%	347	82,82%	345	83,13%
♀ Mujeres	64	15,72%	72	17,18%	70	16,87%
Total	407	100%	419	100%	415	100%

Tabla 14. Plantilla a 31/12/2022, 31/12/2023 y 31/12/2024 por sexo.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD	2022	%	2023	%	2024	%
< 30 años	19	4,67%	22	5,25%	23	5,54%
30 años - 50 años	216	53,07%	211	50,36%	198	47,71%
> 50	172	42,26%	186	44,39%	194	46,75%
Total	407	100%	419	100%	415	100%

Tabla 15. Plantilla a 31/12/2022, 31/12/2023 y 31/12/2024 por edad.









DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PAÍS	2022	%	2023	%	2024	%
 España	297	72,97%	288	68,74%	287	69,16%
 Francia	34	8,35%	54	12,89%	50	12,05%
 Irlanda	1	0,25%	1	0,24%	1	0,24%
 Italia	7	1,72%	9	2,15%	8	1,93%
 Portugal	6	1,47%	6	1,43%	6	1,45%
 UK	1	0,25%	1	0,24%	1	0,24%
 Noruega	55	13,51%	53	12,65%	54	13,01%
 Grecia	6	1,47%	7	1,67%	8	1,93%
Total	407	100%	419	100%	415	100%

Tabla 16. Plantilla a 31/12/2022, 31/12/2023 y 31/12/2024 por país.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2022	%	2023	%	2024	%
Administrador	2	0,49%	2	0,48%	2	0,48%
Dirección	33	8,11%	33	7,88%	21	5,07%
Administrativos	88	21,62%	97	23,15%	95	22,89%
Cond. y operarios	229	56,27%	233	55,61%	231	55,66%
Dpto. comercial	22	5,41%	20	4,77%	24	5,78%
Técnico	33	8,11%	34	8,11%	42	10,12%
Total	407	100%	419	100%	415	100%

Tabla 17. Plantilla a 31/12/2022, 31/12/2023 y 31/12/2024 por categoría profesional.





DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR MODALIDAD DE CONTRATO	2022	%	2023	%	2024	%
 Indefinidos	374	91,89%	404	96,42%	399	96,14%
 Temporales	33	8,11%	15	3,58%	16	3,86%
Total	407	100%	419	100%	415	100%
 Tiempo completo	399	98,03%	406	96,90%	402	96,87%
 Tiempo parcial	8	1,97%	13	3,10%	13	3,13%
Total	407	100%	419	100%	415	100%

Tabla 18. Plantilla a 31/12/2022, 31/12/2023 y 31/12/2024 por modalidad de contrato.

⑦ Promedio de contratos de los ejercicios 2022, 2023 y 2024





PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR SEXO	2022		2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
 Indefinidos	301,25	55,25	355,23	67,23	342,23	74,48
 Temporales	21,03	3,67	9,59	2,52	13,05	2,28
Total	322,28	58,92	364,82	69,75	355,29	76,76
 Tiempo completo	320,23	55,53	360,31	65,42	347,27	70,73
 Tiempo parcial	2,06	3,38	4,51	4,33	8,02	6,03
Total	322,29	58,91	364,82	69,75	355,29	76,76

Tabla 19. Promedio anual de contratos del ejercicio 2022, 2023 y 2024 por modalidad de contrato de trabajo y sexo.





PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR EDAD	2022			2023			2024		
	<30	≥30 ; <50	<50	<30	≥30 ; <50	<50	<30	≥30 ; <50	<50
 Indefinidos	11,02	188,44	157,04	35,76	205,41	181,29	21,30	203,52	191,89
 Temporales	2,79	11,99	9,91	2	3,64	6,47	2,23	4,89	8,21
Total	13,82	200,43	166,95	37,76	209,05	187,76	23,54	208,41	200,10
 Tiempo completo	13,69	196,80	165,27	37,77	202,75	185,21	23,43	200,51	194,07
 Tiempo parcial	0,13	3,63	1,68	0	6,3	2,54	0,11	7,90	6,04
Total	13,82	200,43	166,95	37,77	209,05	187,75	23,54	208,41	200,10

Tabla 20. Promedio anual de contratos del ejercicio 2022, 2023 y 2024 por modalidad de contrato de trabajo y edad.

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2022					
	Administrador	Dirección	Administrativos	Técnico	Dpto. comercial	Cond. y operarios
 Indefinidos	2,00	31,83	75,91	32,43	21,32	193,01
 Temporales	0,00	0,00	4,78	0,00	0,47	19,45
Total	2,00	31,83	80,69	32,43	21,79	212,46
 Tiempo completo	2,00	31,83	77,05	32,43	21,79	210,65
 Tiempo parcial	0,00	0,00	3,63	0,00	0,00	1,81
Total	2,00	31,83	80,69	32,43	21,79	212,46

Tabla 21. Promedio anual de contratos del ejercicio 2022 por modalidad de contrato de trabajo y categoría profesional.





PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2023					
	Administrador	Dirección	Administrativos	Técnico	Dpto. comercial	Cond. y operarios
 Indefinidos	2,01	36,97	108,54	32,44	20,86	221,62
 Temporales	0,00	0,00	3,96	0,13	0,00	8,03
Total	2,01	36,97	112,50	32,57	20,86	229,65
 Tiempo completo	2,01	36,97	107,19	31,77	20,86	226,92
 Tiempo parcial	0,00	0,00	5,32	0,80	0,00	2,73
Total	2,01	36,97	112,51	32,57	20,86	229,65

Tabla 22. Promedio anual de contratos del ejercicio 2023 por modalidad de contrato de trabajo y categoría profesional.





PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2024					
	Administrador	Dirección	Administrativos	Técnico	Dpto. comercial	Cond. y operarios
 Indefinidos	2,00	30,34	100,59	42,45	24,33	216,99
 Temporales	0,00	0,00	2,59	0,00	0,00	12,75
Total	2,00	30,34	103,18	42,45	24,33	229,74
 Tiempo completo	2,00	30,34	96,07	41,45	24,33	223,80
 Tiempo parcial	0,00	0,00	7,11	1,00	0,00	5,94
Total	2,00	30,34	103,18	42,45	24,33	229,74

Tabla 23. Promedio anual de contratos del ejercicio 2024 por modalidad de contrato de trabajo y categoría profesional.

Despidos de los ejercicios 2022, 2023 y 2024



DESPIDOS POR SEXO	2022	2023	2024
 Hombres	9	2	9
 Mujeres	0	1	0
Total	9	3	9

Tabla 24. Nº de personas despididas por sexo en 2022, 2023 y 2024.

Durante el ejercicio 2024, el número de desvinculaciones por causas objetivas ha sido similar al registrado en 2022 (un total de 9), manteniéndose dentro de los márgenes habituales para la compañía en un contexto de estabilidad de plantilla. La evolución de estos indicadores refleja los ajustes normales en la gestión del talento, sin variaciones significativas en la dimensión global del equipo, cuya plantilla media se ha mantenido estable respecto al ejercicio anterior, es decir, en 2023 fue de 434,57 y en 2024 de 432,05.

DESPIDOS POR EDAD	2022	2023	2024
< 30 años	0	0	0
30 años - 50 años	7	2	5
> 50	2	1	4
Total	9	3	9

Tabla 25. Nº de personas despididas por edad en 2022, 2023 y 2024.

DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2022	2023	2024
Administrador	0	0	0
Dirección	0	0	0
Administrativos	1	2	2
Cond. y operarios	8	1	4
Dpto. comercial	0	0	1
Técnico	0	0	2
Total	9	3	9

Tabla 26. Nº de personas despididas por categoría profesional en 2022, 2023 y 2024.

🕒 Empleados con discapacidad en los ejercicios 2022, 2023 y 2024

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD	2022	2023	2024
Total	3	2	2

Tabla 26. Nº de personas despididas por categoría profesional en 2022, 2023 y 2024.

🕒 Remuneración media de los empleados durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024

REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO	2022	2023	2024*
♂ Hombres	48.306,84 €	49.714,69 €	54.351,55€
♀ Mujeres	37.706,93 €	44.388,76 €	60.689,95€

Tabla 28. Remuneración media del ejercicio 2022, 2023 y 2024 por sexo.

*Para el ejercicio 2024 se han reportado las remuneraciones anualizadas para reflejar una representación más precisa del personal de Molgas. Esta anualización se ha realizado en función de la remuneración fija teórica que hubiera percibido un trabajador por el ejercicio completo, sumando posteriormente las remuneraciones variables y otros conceptos remunerados. Este criterio se ha utilizado para el resto de información reportada en remuneraciones.

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD	2022	2023	2024*
< 30 años	26.057,11 €	20.065,75 €	40.783,85€
30 años - 50 años	42.918,46 €	49.616,74 €	60.477,51€
> 50	53.587,32 €	53.809,39 €	51.956,40€

Tabla 29. Remuneración media del ejercicio 2022, 2023 y 2024 por edad.
*Para el ejercicio 2024 las remuneraciones se han reportado anualizando las mismas siguiendo el criterio mencionado anteriormente.

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2022	2023	2024*
Dirección	122.201,28 €	124.627,34 €	127.360,30€
Administrativos	33.992,02 €	35.083,19 €	43.165,30€
Cond. y operarios	35.614,23 €	39.420,72 €	40.892,47€
Dpto. comercial	55.852,39 €	56.453,23 €	97.800,06€
Técnico	64.599,02 €	62.855,21 €	90.449,05€

Tabla 30. Remuneración media del ejercicio 2022, 2023 y 2024 por categoría profesional.
*Para el ejercicio 2024 las remuneraciones se han reportado anualizando las mismas siguiendo el criterio mencionado anteriormente.

BRECHA SALARIAL	2022	2023	2024*
Dirección	12,00%	-8,00%	-21,39%
Administrativos	28,80%	-9,00%	14,77%
Cond. y operarios	-69,60%	-2,00%	-70,99%
Dpto. comercial	16,20%	8,00%	-159,28%
Técnico	55,10%	48,00%	59,93%
COMPAÑÍA TOTAL	22,00%	11,00%	-11,66%

Tabla 31. Brecha salarial del ejercicio 2022, 2023 y 2024 por categoría profesional.
*Para el ejercicio 2024 las remuneraciones se han reportado anualizando las mismas siguiendo el criterio mencionado anteriormente.

Para la categoría profesional Dirección, debido a la reestructuración del organigrama en el año 2024, ha habido un incremento de categoría de directivo en la compañía. En la categoría de Conductores y operarios, es donde más temporalidad hay, por lo que al anualizar los salarios el aumento es significativo. En cuanto al Departamento comercial, este año se han incluido a las personas que forman parte del departamento comercial, no solo a los comerciales. Para los Técnicos (sobre todo en Noruega) ha habido varias bajas y debido a que los salarios son elevados al anualizar dichos salarios, se ha producido un aumento significativo.

Durante el ejercicio analizado, se ha producido un cambio en la brecha salarial, pasando de un valor positivo a uno negativo. Esta variación se debe, principalmente, a cambios en la composición de la plantilla, así como a movimientos en los niveles retributivos asociados a determinadas categorías profesionales. Adicionalmente, factores como promociones internas, nuevas incorporaciones y salidas, así como la evolución de las políticas retributivas, han influido en esta modificación. La compañía continúa comprometida con la igualdad retributiva y realiza un seguimiento constante para identificar y corregir posibles desequilibrios. Asimismo, el criterio de reporte aplicado en este ejercicio ofrece una representación más precisa y ajustada de las remuneraciones efectivamente percibidas por las personas trabajadoras de Molgas.

📌 Remuneración media de los consejeros y directivos durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024

REMUNERACIÓN MEDIA CONSEJEROS Y ALTA DIRECCIÓN (en miles de euros)	2022	2023	2024
Consejeros y Alta dirección	224	118	189

Tabla 32. Remuneración media del ejercicio 2022, 2023 y 2024 de los consejeros y directivos.

*Para el ejercicio 2024 las remuneraciones se han reportado anualizando las mismas siguiendo el criterio mencionado anteriormente.

Los consejeros y directivos recogidos en 2024 son todos hombres por lo que no procede hacer una desagregación por sexo.

📌 Ratio de compensación anual

Con el fin de reforzar la transparencia retributiva, se presenta a continuación el cálculo del Ratio de Compensación Total Anual. Este indicador compara la retribución total anual de la persona que ostenta la máxima responsabilidad ejecutiva en la organización con la retribución media de los empleados a tiempo completo, excluyendo a dicha persona. El cálculo tiene como objetivo proporcionar una visión clara sobre la equidad interna en materia retributiva y su evolución en el tiempo.

Ratio de Compensación Total Anual	2024
Retribución total anual del primer ejecutivo	263.220,30 €
Retribución media anual de los empleados	54.479,20 €
RESULTADO	4,83

5.2. Organización del trabajo

La organización de los horarios de trabajo se gestiona de manera estructurada y eficiente para garantizar el equilibrio entre la operatividad del negocio y el bienestar de los empleados. Los turnos y jornadas laborales se establecen en función de las necesidades del servicio, asegurando la continuidad de las operaciones sin comprometer la calidad del trabajo ni la seguridad de los equipos. Además, se respeta en todo momento la normativa vigente y los acuerdos establecidos, promoviendo un entorno laboral que favorezca la productividad y la conciliación. La planificación adecuada de los horarios permite optimizar los recursos, evitar sobrecargas y garantizar un reparto equitativo de las responsabilidades, reforzando así el compromiso y la satisfacción del personal dentro de la organización.









País	Sociedad	Horarios
 ESPAÑA	TRANSMOL	Estructura: Horario Flexible de entrada y salida, Conductores: Horario según necesidades en turnos de mañana y tarde de lunes a domingo
	MOLGAS	Estructura: Horario Flexible de entrada y salida, excepto los departamentos de Logística, Dispatching , Mantenimiento, Vehicular e IT que tienen guardias. Conductores: Horario según necesidades en turnos de mañana y tarde de lunes a domingo
	GREENRIVER	Estructura: Horario Flexible de entrada y salida. No hay conductores
	EFIGEN	Estructura: Horario Flexible de entrada y salida. No hay conductores
 FRANCIA	MGM	Horario de 09:00 a 17:00 de lunes a viernes
	MOLGAS ENERGIE FRANCE	Turnos de mañana, tarde y noche de lunes a domingo
	SUCURSAL	Horario de 09:00 a 17:00 de lunes a viernes
 IRLANDA	MOLGAS IRL	Horario de oficina - lunes a viernes
 ITALIA	MOLGAS ITA	Horario de oficina. - lunes a viernes
 PORTUGAL	MOLGAS POR	Horario de oficina - lunes a viernes
 UK	MOLGAS UK	Horario de oficina - lunes a viernes
 GRECIA	BLUEGRID	Horario de oficina - lunes a viernes
 NORUEGA	GASNOR	Horario de oficina - lunes a viernes

Tabla 33. Horarios de trabajo de las distintas sociedades

Teletrabajo

El teletrabajo ha sido implementado en Molgas como una de las principales estrategias para la retención del talento, especialmente en un entorno laboral cada vez más competitivo y exigente. La flexibilidad que ofrece el teletrabajo permite a los empleados gestionar su tiempo y equilibrar mejor su vida personal y profesional, lo que incrementa significativamente su satisfacción y bienestar dentro del Grupo. Esta modalidad atrae a profesionales altamente cualificados que valoran la autonomía, la comodidad de trabajar desde su hogar y la reducción del estrés asociado al desplazamiento diario.

5.3. Absentismo

En Molgas entendemos que la continuidad del servicio es clave para la seguridad y satisfacción de nuestros clientes. Por ello, asumimos un firme compromiso con la reducción del absentismo, garantizando equipos altamente capacitados y motivados que aseguren un suministro eficiente y sin interrupciones. Implementamos estrategias en materia de salud y seguridad, así como beneficios sociales, para mejorar el bienestar de nuestros empleados, optimizando condiciones laborales, promoviendo un entorno seguro y fomentando una cultura de compromiso y responsabilidad. Con un monitoreo constante y medidas preventivas eficaces, aseguramos la máxima disponibilidad de nuestro personal, evitando retrasos y garantizando un servicio confiable y de calidad.

HORAS DE ABSENTISMO	2022	2023	2024
Total	45.052	26.712	47.737

Tabla 34. Horas de absentismo en los años 2022, 2023 y 2024.

Respecto del aumento de las horas entre el año 2023 y 2024, esto se debe a la entrada en vigor de la nueva Ley de Familias, la cual considera que los días por ausencia antes eran naturales y actualmente son laborables. Del mismo modo, se han aumentado los días por permisos parentales para el cuidado de los hijos.

En lo que se refiere a la sociedad Transmol Logística, las horas de absentismo de los conductores se han incrementado notoriamente. Esto se debe a la alta edad media de la plantilla y a las labores físicas que realizan los mismos.

Por último, el número de accidentes ha aumentado en el Grupo, lo que también ha tenido implicaciones en las horas de absentismo.

Módulo de ausencia

La gestión de las ausencias se realiza de manera estructurada a través de un modelo de ausencias que garantiza la continuidad operativa sin comprometer el bienestar de nuestros empleados mediante la gestión informatizada de posibles bajas, absentismo, vacaciones o cualquier otro tipo de cuestión. Este enfoque nos permite registrar, analizar y gestionar las horas de forma eficiente, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente y minimizando el impacto en la productividad. La transparencia y la comunicación son fundamentales en nuestra relación con los empleados, por lo que promovemos un entorno donde las ausencias sean gestionadas de manera justa y equitativa. Con este módulo buscamos equilibrar las necesidades del negocio con el bienestar del equipo, fomentando el compromiso y la responsabilidad dentro de la organización.

5.4. Relaciones sociales

El Grupo mantiene una comunicación transparente con los trabajadores, principalmente a través de reuniones con los representantes de los trabajadores, para informarles sobre cada propuesta o cambio que la compañía lleva a cabo. Asimismo, se respeta la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, fomentando el diálogo con los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo. Las reuniones con los delegados de personal y miembros del comité de empresa se desarrollan bajo los principios de respeto mutuo y transparencia, garantizando una relación basada en la confianza y la colaboración.









País	Sociedad	Reuniones mantenidas
 ESPAÑA	TRANSMOL	Reuniones trimestrales
	MOLGAS	Reuniones trimestrales
	GREENRIVER	No hay reuniones. No hay representación sindical
	EFIGEN	No hay reuniones. No hay representación sindical
 FRANCIA	MGM	Trimestral
	MOLGAS ENERGIE FRANCE	No hay RLT, pero la dirección se reúne una vez al año
	SUCURSAL	No hay reuniones con la dirección
 IRLANDA	MOLGAS IRL	No hay reuniones. No hay representación sindical
 ITALIA	MOLGAS ITA	No hay reuniones. No hay representación sindical
 PORTUGAL	MOLGAS POR	No hay reuniones. No hay representación sindical
 UK	MOLGAS UK	No hay reuniones. No hay representación sindical
 GRECIA	BLUEGRID	No hay reuniones. No hay representación sindical
 NORUEGA	GASNOR	En 2024 se han realizado las primeras reuniones y se mantienen de manera trimestral

Tabla 35. Frecuencia de las reuniones realizadas entre la dirección y los representantes.









País	Sociedad	Acuerdos alcanzados
 ESPAÑA	TRANSMOL	Condiciones económicas y laborales y negociación de condiciones de Prevención de Riesgos Laborales.
	MOLGAS	Condiciones económicas y laborales y negociación de condiciones de Prevención de Riesgos Laborales.
	GREENRIVER	No hay acuerdos realizados
	EFIGEN	No hay acuerdos realizados
 FRANCIA	MGM	Acuerdo Económico anual y bonus colectivo
	MOLGAS ENERGIE FRANCE	Condiciones retributivas para el año 2024
	SUCURSAL	No hay acuerdos realizados
 IRLANDA	MOLGAS IRL	No hay acuerdos realizados
 ITALIA	MOLGAS ITA	No hay acuerdos realizados
 PORTUGAL	MOLGAS POR	No hay acuerdos realizados
 UK	MOLGAS UK	No hay acuerdos realizados
 GRECIA	BLUEGRID	No hay acuerdos realizados
 NORUEGA	GASNOR	Condiciones retributivas para el año 2024

Tabla 36. Acuerdos alcanzados entre la dirección de las sociedades y los representantes









País	Sociedad	Estado de las relaciones
 ESPAÑA	TRANSMOL	Fluidas
	MOLGAS	Fluidas
	GREENRIVER	No hay representación sindical, pero las relaciones son fluidas con los trabajadores
	EFIGEN	No hay representación sindical, pero hay una fluida con los trabajadores
 FRANCIA	MGM	Fluidas
	MOLGAS ENERGIE FRANCE	Fluidas
	SUCURSAL	No hay representación sindical, pero el clima es fluido
 IRLANDA	MOLGAS IRL	No hay representación sindical, pero el clima es positivo
 ITALIA	MOLGAS ITA	No hay representación sindical, pero el clima es positivo
 PORTUGAL	MOLGAS POR	No hay representación sindical, pero el clima es positivo
 UK	MOLGAS UK	No hay representación sindical, pero el clima es positivo
 GRECIA	BLUEGRID	No hay representación sindical, pero el clima es positivo
 NORUEGA	GASNOR	Fluidas. Existen 3 sindicatos y se han mantenido reuniones con ellos de manera planificada.

Tabla 37. Estado de las relaciones laborales entre la dirección y los representantes

País	Sociedad	Composición de los comités de los trabajadores
 ESPAÑA	TRANSMOL	Hay representación legal de los trabajadores en cada uno de los centros de trabajo
	MOLGAS	Hay representación legal de los trabajadores en cada uno de los centros de trabajo
	GREENRIVER	No hay representación legal de los trabajadores
	EFIGEN	No hay representación legal de los trabajadores
 FRANCIA	MGM	2 delegados de personal
	MOLGAS ENERGIE FRANCE	NO hay RLT. De manera informal, se acuerda con un conductor y se firma el acuerdo colectivo con todos los trabajadores
	SUCURSAL	No hay representación legal de los trabajadores
 IRLANDA	MOLGAS IRL	No hay representación legal de los trabajadores
 ITALIA	MOLGAS ITA	No hay representación legal de los trabajadores
 PORTUGAL	MOLGAS POR	No hay representación legal de los trabajadores
 UK	MOLGAS UK	No hay representación legal de los trabajadores
 GRECIA	BLUEGRID	No hay representación legal de los trabajadores
 NORUEGA	GASNOR	Hay 3 sindicatos

Tabla 38. Representación Legal de los Trabajadores

País	Sociedad	Convenios de aplicación
 ESPAÑA	TRANSMOL	De empresa y de sector de transporte
	MOLGAS	De empresa y de sector de transporte
	GREENRIVER	Oficinas y despacho de Madrid
	EFIGEN	Oficinas y despacho de Madrid
 FRANCIA	MGM	Convenio colectivo Nacional de metalurgia
	MOLGAS ENERGIE FRANCE	Convenio colectivo nacional de transportes por carretera y actividades auxiliares
	SUCURSAL	Convenio colectivo de combustibles, negocio y distribución.
 IRLANDA	MOLGAS IRL	Código de Conducta
 ITALIA	MOLGAS ITA	Contrato Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore Terziario de Confcommmercio
 PORTUGAL	MOLGAS POR	Código de Trabajo
 UK	MOLGAS UK	Código de Trabajo
 GRECIA	BLUEGRID	No hay convenio
 NORUEGA	GASNOR	No hay convenio

Tabla 39. Convenio colectivo de las distintas sociedades del Grupo.









País	Empleados cubiertos por convenio en 2022	Empleados cubiertos por convenio en 2023	Empleados cubiertos por convenio en 2024
 España	100 %	100 %	100%
 Francia	100 %	100 %	100%
 Irlanda	100 %	100 %	100%
 Italia	100 %	100 %	100%
 Portugal	100 %	100 %	100%
 UK	100 %	100 %	100%
 Noruega	0 %	0 %	0 %
 Grecia	0 %	100%	0 %
Total	85,71 %	87,50 %	85,71 %

Tabla 40. Trabajadores cubiertos por convenio

País	Sociedad	Procedimiento establecido
 ESPAÑA	TRANSMOL	Reunión con los RLT y correo informativo
	MOLGAS	Reunión con los RLT y correo informativo
	GREENRIVER	Correo electrónico informativo
	EFIGEN	Correo electrónico informativo
 FRANCIA	MGM	Reunión con los representantes legales de los trabajadores y correo informativo
	MOLGAS ENERGIE FRANCE	Reunión con los representantes legales de los trabajadores correo informativo
	SUCURSAL	Correo electrónico informativo
 IRLANDA	MOLGAS IRL	Correo electrónico informativo
 ITALIA	MOLGAS ITA	Correo electrónico informativo
 PORTUGAL	MOLGAS POR	Correo electrónico informativo
 UK	MOLGAS UK	Correo electrónico informativo
 GRECIA	BLUEGRID	Correo electrónico informativo
 NORUEGA	GASNOR	Correo electrónico informativo

Tabla 41. Procedimiento para informar y consultar a los trabajadores

Encuesta de clima laboral

En noviembre de 2024 hemos realizado por primera vez una serie de encuestas de clima laboral que han sido desarrolladas como una herramienta clave para comprender sus necesidades, expectativas y áreas de mejora dentro de la organización. A través de estas encuestas, fomentamos un diálogo abierto que nos permite identificar oportunidades para optimizar el ambiente de trabajo, fortalecer la motivación y reforzar el compromiso del equipo. Nuestra relación con los empleados se basa en la transparencia, el respeto y la escucha activa, garantizando que sus opiniones sean tomadas en cuenta en la toma de decisiones. Con estos esfuerzos, buscamos no solo mejorar continuamente el entorno laboral, sino también consolidar un equipo más unido, eficiente y comprometido con los valores y objetivos del Grupo. Con los resultados obtenidos en la encuesta laboral, se ha realizado un cronograma para realizar un seguimiento de las sugerencias propuestas y establecer medidas para desarrollar las propuestas realizadas por los trabajadores.

Mejora de la comunicación con los trabajadores

La creación de una Dirección de Comunicación y Marketing, junto con la designación de un director especializado en esta área, marcará un avance significativo en la comunicación interna del Grupo. Esta nueva estructura permitirá optimizar los canales de información, asegurando que los mensajes sean claros, accesibles y alineados con los valores y objetivos de la organización. Con una estrategia de comunicación más eficiente, los trabajadores estarán mejor informados sobre las iniciativas, proyectos y decisiones de la compañía, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el compromiso del equipo. Además, esta mejora en la comunicación fomentará un entorno más colaborativo y transparente, donde la participación activa de los empleados será clave para el crecimiento y éxito de Molgas.

5.5. Medidas de conciliación y beneficios sociales

En Molgas cumplimos rigurosamente con todas las medidas de conciliación establecidas legalmente, garantizando a nuestros empleados los derechos y beneficios correspondientes para equilibrar su vida laboral y personal. Entendemos la importancia de la conciliación como un factor clave para el bienestar y la motivación de nuestro equipo, por lo que fomentamos un ambiente de trabajo donde el respeto por los tiempos de descanso y la flexibilidad dentro del marco normativo permiten a nuestros trabajadores gestionar sus responsabilidades de manera eficiente.



Teletrabajo

El teletrabajo se ha convertido en una herramienta clave para la conciliación entre la vida laboral y personal, permitiendo a los empleados gestionar su tiempo de manera más flexible. Al trabajar desde casa, los trabajadores pueden adaptarse mejor a sus responsabilidades familiares, estudios o actividades personales, eliminando el tiempo y los costos asociados al desplazamiento diario. Esta modalidad no solo facilita un mejor balance entre las demandas del trabajo y la vida privada, sino que también contribuye a reducir el estrés y aumentar el bienestar general.

Desconexión laboral

Somos conscientes de la importancia de garantizar el equilibrio entre la vida laboral y personal de nuestros empleados. En este sentido, se ha acordado iniciar negociaciones con los representantes de los trabajadores en 2025 para abordar posibles mejoras en las condiciones de desconexión laboral. Es importante señalar que estas medidas no se aplicarán de manera uniforme en todos los departamentos, dado que algunos cuentan con personal de guardia que debe estar disponible fuera del horario habitual de trabajo para atender situaciones urgentes. Por tanto, se buscará un enfoque adaptado a las necesidades específicas de cada área y sociedad, con el objetivo de asegurar que, en la medida de lo posible, los empleados puedan disfrutar de un descanso adecuado sin comprometer la operatividad de las distintas sociedades del Grupo.

Medidas de conciliación

Las medidas de conciliación aplicadas en Molgas se encuentran sustentadas en la mejora de la organización del tiempo de trabajo, ofreciendo una planificación del calendario laboral de tal modo que los trabajadores cuenten con la conciliación necesaria para mantener un equilibrio entre su vida laboral y profesional. Las medidas aplicadas en este sentido son las siguientes:



Jornada intensiva aplicada durante doce semanas al año



Implantación de jornadas intensivas los viernes



El primer día de la semana puede realizarse mediante teletrabajo

Remuneración variable

La implementación de un sistema de remuneración variable en el año 2024 ha permitido a los empleados elegir entre diferentes beneficios y compensaciones que se ajusten a sus necesidades personales. Además, puede incluir componentes variables basados en el rendimiento, lo que fomenta la motivación y la alineación con los objetivos del Grupo. Este enfoque no solo mejora la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, sino que también ayuda a atraer y retener talento, demostrando el compromiso del Grupo con el bienestar de sus empleados y adaptándose a sus circunstancias cambiantes. Este sistema de retribución se encuentra implementado actualmente en todas las sociedades del Grupo, excepto en la de Transmol, y las nóminas de todos los trabajadores cuenta con una retribución fija y otra variable.

Para el caso del personal de estructura, la distribución de la retribución fija y la variable se realiza mediante un acuerdo entre los trabajadores y el manager correspondientes, fijando entre las partes los objetivos que se establecen para la parte variable. En el caso de los trabajadores que ocupan el puesto de conductores, las condiciones retributivas fijas y variables viene fijadas en el convenio de aplicación correspondiente a las sociedades donde se encuentre trabajando el conductor.

5.6. Formación y desarrollo

La formación dentro del Grupo es un pilar fundamental para el crecimiento y éxito, ya que permite a los trabajadores desarrollar habilidades, adquirir nuevos conocimientos y mejorar su desempeño. A través de la formación continua, se fomenta el desarrollo de las capacidades de los trabajadores, las habilidades y desarrollo profesional de los mismo, fortaleciendo así la cohesión y el sentido de pertenencia. Además, una formación adecuada contribuye a la adaptación frente a cambios y desafíos a los que se enfrenta Molgas en un mercado como en el que opera, garantizando que el Grupo pueda enfrentar nuevas oportunidades con mayor confianza y competencia. Para lograr una efectiva formación para los empleados, los responsables de las distintas áreas, junto con el equipo que las componen, realizan un análisis de las necesidades de formación al comenzar el año con el objetivo de aprobar los distintos planes de formación y alinearlos con los objetivos estratégicos de Molgas en el año en curso.



Planes de formación

Los Planes de formación son desarrollados en todas las Sociedades que componen el Grupo, de tal modo que las formaciones realizadas y recogidas en dichos Planes se amoldan a las necesidades de cada una de las sociedades, así como al perfil de los trabajadores que las componen. Los distintos Planes de formación cuentan, por un lado, con un apartado en el que se recogen las cuestiones técnicas, las cuales se corresponden con cursos específicos para mejorar las habilidades de los empleados. Por otro lado, también recogen un apartado de formación obligatoria independientemente del puesto que ocupen los trabajadores, donde se imparten cursos sobre las normativas legales de aplicación o políticas internas del Grupo o de la sociedad. Por último, los Planes recogen una formación continuada que son una oportunidad para mantener actualizadas las competencias profesionales de los trabajadores.

Formaciones más relevantes

Las formaciones más relevantes llevadas a cabo se sustentan en los siguientes pilares: capacitación en desarrollo, cumplimiento normativo y salud y seguridad. Bajo estos tres pilares, se han desarrollado distintos planes de formación que tienen como objetivo realizar cursos en asuntos tan relevantes para el modelo de negocio de Molgas como puede ser la tecnología, la ingeniería o las finanzas. Además, los Planes también tienen el objetivo de asegurar que todos los empleados estén al tanto de las regulaciones y políticas de Molgas. El compromiso del Grupo con la salud y seguridad mencionado en el apartado 5.7 del presente documentos se traduce también en el desarrollo de cursos en materia de prevención de los riesgos laborales intrínsecos a las actuaciones realizadas por el Grupo; estos cursos se desarrollan de acuerdo con los puestos de trabajo y el riesgo que suponen.

Módulo de formación

En el Grupo apostamos por el desarrollo profesional de nuestros empleados a través de un modelo de formación estructurado y adaptado a las necesidades de la organización. Este modelo nos permite identificar las competencias clave, diseñar programas formativos específicos y proporcionar herramientas que potencien el crecimiento y la excelencia del equipo. La formación continua es un pilar fundamental en nuestra estrategia, garantizando que cada trabajador cuente con los conocimientos y habilidades necesarias para afrontar los retos del sector. Nuestra relación con los empleados se basa en el compromiso con su desarrollo, ofreciendo oportunidades de aprendizaje que refuercen su desempeño y contribuyan al éxito colectivo del Grupo.

Hitos alcanzados en 2024

En el año 2024 se lanzó la plataforma Talentia, una nueva herramienta para la gestión de cursos de formación de las sociedades. La implementación de esta nueva herramienta tiene como objetivo que los empleados soliciten las formaciones en base a las necesidades que son consideradas por los mismos. Los próximos pasos para la mejora de esta plataforma será la posibilidad de elección por parte de los empleados de los cursos que se consideran imprescindibles para mejorar sus capacidades.

La herramienta de Talentia también dispone de información referida al organigrama societario de Molgas, de tal modo que los trabajadores de todos los países pueden acceder a la plataforma y observar la estructura societaria, obteniendo una imagen más clara del Grupo.

Horas de formación por categoría profesional

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2022	2023	2024*
Administrativos	2.036,4	2.695	3909
Cond. y operarios	2.063,5	2.397	1.237
Dirección	241,5	532	48
Técnico	662,5	303,5	434
Dpto. comercial	80,5	-	238
Total	5.084,4	5.927,5	5.866

Tabla 42. Nº de horas de formación impartidas en el Grupo en los ejercicios 2022, 2023 y 2024

(*) Para el año 2024 se han incluido las horas de formación del departamento comercial.

5.7. Seguridad y salud en el trabajo

Para Molgas la seguridad y la salud de nuestros trabajadores es una prioridad. En 2024, hemos seguido implementando acciones en esta materia que han garantizado el bienestar y la protección de las personas trabajadoras de todo el Grupo.

Nuestra estrategia está orientada al objetivo de “cero accidentes” y a la mejora constante en los indicadores de siniestralidad, estableciendo medidas preventivas robustas y programas de concienciación.

Para ello, en 2024, se han reforzado las políticas internas y las acciones preventivas, con especial énfasis en las evaluaciones periódicas de riesgos laborales, tanto en los puestos de trabajo como en las actividades operativas. Este enfoque ha permitido identificar áreas susceptibles de mejora y optimizar los protocolos de seguridad en las diferentes operaciones. Nuestro compromiso con la seguridad y salud se sustenta en las siguientes políticas.



Organización de la seguridad y salud en el trabajo

En España disponemos de un servicio de prevención mancomunado que abarca la gestión integral de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la evaluación de riesgos, la planificación preventiva, la vigilancia de la salud y la formación especializada. Para las sociedades fuera de España, contamos con servicios de vigilancia de la salud y otros mecanismos que cubren la generación de documentación técnica, la evaluación de riesgos y la formación en seguridad laboral, adaptándose a la normativa local de cada país. Además, promovemos la aplicación de estándares internacionales para garantizar la homogeneización de las mejores prácticas en todo el Grupo.

El Comité de Seguridad y Salud, tanto de Transmol como de Molgas, se reúne de manera periódica para definir acciones relacionadas con la implementación de medidas en este ámbito y analizar la información disponible. Además, se realiza el seguimiento de la planificación de la actividad preventiva, y la investigación de los accidentes.

Salud y seguridad a lo largo de la cadena de valor

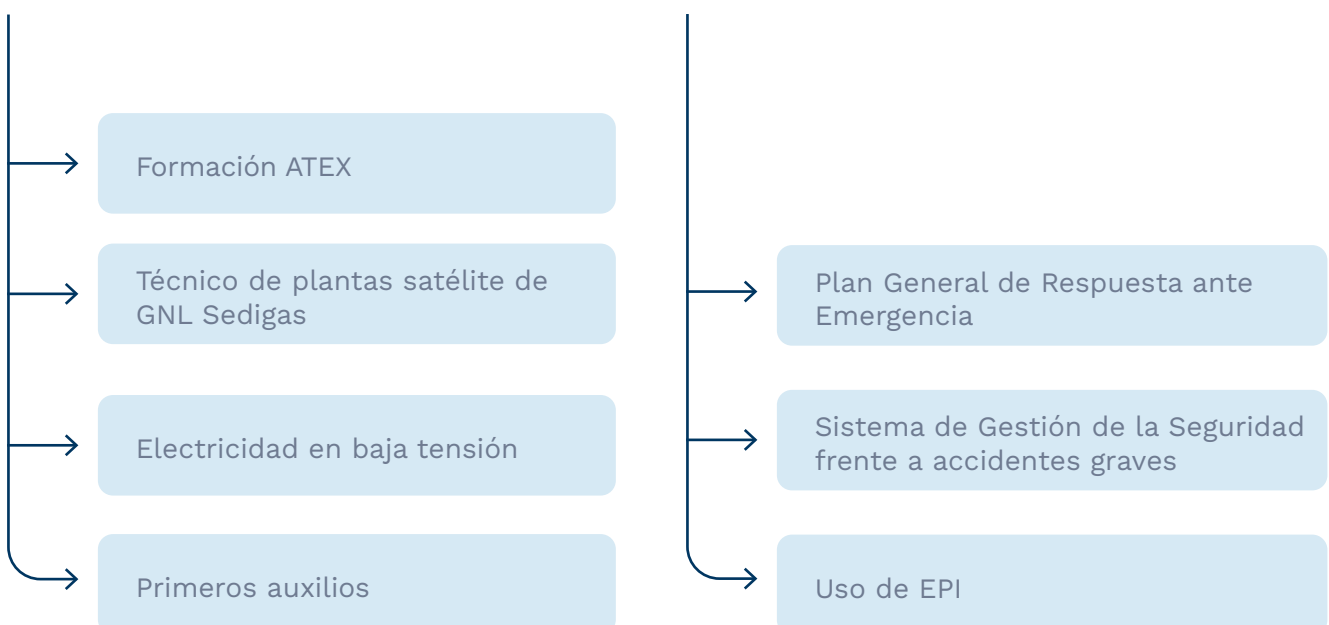
Los subcontratistas de logística de las sociedades Molgas Energía, Molgas Energie France y Transmol están plenamente integrados en el sistema de prevención. Esta integración implica la homogeneización de procedimientos e instrucciones, formación recibida, seguimiento e inspecciones, supervisión por parte de la figura del Master Driver, para conductores propios y subcontratados.

Pese a que los subcontratistas de logística de las sociedades Molgas Green Mobility (MGM), Molgas Energy Ireland (MIR) y Molgas Energy UK (MUK) no están integrados, se aplican medidas de control y aseguramiento de la seguridad. Las medidas incluyen la aplicación de protocolos e instrucciones de descarga y actuación ante emergencias, el uso de equipos de protección individual (EPI), y por supuesto, el cumplimiento de la legislación nacional correspondiente en materia de prevención de riesgos laborales.

Llevamos a cabo reuniones de seguimiento de los incidentes con responsables técnicos y de tráfico, complementadas con reuniones anuales con el personal de QSHE y la dirección logística. A través de estos encuentros, mantenemos un conocimiento detallado y actualizado sobre la situación de la accidentalidad, permitiendo una gestión más efectiva de la seguridad.

Formación

Uno de los pilares fundamentales de nuestra estrategia de salud y seguridad es la formación. Durante el 2024, hemos implementado un programa de capacitación que cubre los riesgos asociados a cada puesto de trabajo. Además, se han realizado charlas de concienciación periódicas para sensibilizar a todos los empleados y contratistas sobre la importancia de la seguridad, promoviendo una cultura organizacional orientada al bienestar y a la protección de las personas, considerando empleados, subcontratistas y cualquier otro tercero involucrado en las operaciones de Molgas. Entre las formaciones realizadas en 2024 destacan las siguientes.



Siniestralidad

A continuación, se presentan los datos más relevantes en relación con la siniestralidad:

	2023			2024		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Accidentes con baja	17	15	2	26	23	3
Índice Frecuencia*	23,27	24,28	17,74	34,09	36,83	21,73
Índice Gravedad**	0,63	0,71	0,14	2,63	2,86	1,58
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0

Tabla 43. Datos siniestralidad 2023 y 2024

* Índice de frecuencia: (Número de accidentes con baja/Número de horas totales trabajadas (teóricas) por la plantilla) *1.000.000.

** Índice de gravedad: (Número de días perdidos debido a accidentes con baja/número de horas trabajadas) *1.000.

En el año 2024, se han registrado un total de 40 accidentes laborales, de los cuales 26 han resultado en baja médica. Las cifras de siniestralidad del ejercicio 2024 muestran una evolución respecto al año anterior, lo cual ha puesto en marcha una revisión de los planes de acción y seguimiento interno, como refuerzo de la comunicación interna y reporte de incidentes de seguridad, con el objetivo de seguir avanzando hacia un entorno laboral más seguro y resiliente.

Mediante el análisis de los índices de siniestralidad realizado por el Comité de Seguridad y Salud durante el ejercicio 2024 se ha identificado un aumento significativo de los accidentes con baja en la empresa Transmol, mientras que en el resto de las empresas los niveles de accidentabilidad se han mantenido estables. Se ha realizado un estudio más profundo de las causas subyacentes y el análisis revela una variedad de factores, incluyendo una posible percepción deficiente del riesgo o el desconocimiento de los protocolos de actuación.

Hitos alcanzados en 2024

Para abordar dichos factores, durante el ejercicio 2024 se ha diseñado un programa de reducción de la siniestralidad que complementa la planificación preventiva basado en el análisis de causas raíz de los accidentes. Incluye acciones formativas, implantación de protocolos disciplinarios, revisión y actualización de evaluaciones ergonómicas de equipos, y programas de seguimiento e inspección específicos. Este programa se ha implantado en las sociedades con actividad logística y de mantenimiento propias: Molgas Energía, Molgas Energie France, Molgas Green Mobility y Transmol.

Asimismo, cabe mencionar que durante el ejercicio se han logrado avances significativos en materia de seguridad y control operacional. Se amplió el programa de inspecciones de descarga de GNL mediante la externalización del servicio y la implementación de cámaras en Molgas Energía, Molgas Energía France y Molgas Green Mobility. Asimismo, en Transmol se implementó un sistema de monitorización de velocidades para optimizar la seguridad en el transporte, y se mejoró la puntuación en la evaluación SQAS.

Además, hemos reforzado nuestra estrategia de seguridad y salud en el trabajo invirtiendo en equipos de protección, servicios de prevención externos en distintas filiales y auditorías de certificación en seguridad laboral. También hemos priorizado la unificación de estándares de seguridad en todas las filiales, la mejora del seguimiento de la seguridad de los subcontratistas y la optimización de la gestión documental en esta materia.



Retos a futuro

En el año 2025 continuaremos con los esfuerzos realizados en 2024. Particularmente hemos establecido los siguientes objetivos en seguridad y salud:

- Asegurar que el cumplimiento legislativo y la implementación de los sistemas de seguridad y salud acompañan la expansión del grupo, sus actividades y alcance territorial.
- Armonizar y unificar los estándares de seguridad, sistemas de reporte e indicadores adoptados por las diferentes compañías.
- Reestructurar y potenciar el Comité Internacional de Seguridad.
- Ampliar la cobertura y reforzar la efectividad de la actuación en caso de emergencia.
- Mejorar el seguimiento en materia de seguridad y salud de subcontratistas.
- Agilizar el proceso de autorización en materia de Seguridad de nuevos servicios.
- Mejorar la gestión documental del área.

5.8. Diversidad e igualdad de oportunidades

El Grupo reafirma su compromiso con la igualdad, promoviendo un entorno laboral inclusivo y equitativo donde todas las personas, independientemente de su género, origen, edad o condición física, tengan las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Para ello, se implementan políticas, planes y medidas que fomentan la diversidad, la equidad salarial y la conciliación laboral, garantizando un trato justo y libre de discriminación. Además, se llevan a cabo acciones de sensibilización y formación para fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto y la igualdad de oportunidades. Este compromiso no solo contribuye al bienestar de los empleados, sino que también refuerza la responsabilidad social del Grupo y su apuesta por un futuro más justo e inclusivo.

Políticas de igualdad

Molgas Energía, S.A.U. y las sociedades dependientes en los distintos países donde operan ha desarrollado distintas medidas para asegurar su compromiso con la igualdad y la disposición de un entorno laboral inclusivo y seguro. Para dar cumplimiento a estos principios, se han desarrollado distintas políticas, entre las que se encuentra el Plan de Igualdad 2022-2026, el Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, así como el Protocolo de acoso laboral. A continuación, se realiza un breve resumen del objetivo y contenido de las políticas aprobadas:

- Plan de Igualdad 2022-2026: El objetivo del Plan de Igualdad es el de promover el desarrollo de una cultura de organización en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidad en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externo, ampliando con ellos la estrategia de RSC en el ámbito social.

A continuación, se recogen las cuestiones que vienen recogidas en el Plan de Igualdad:

Normativas aplicables	Compromiso de la dirección con la igualdad
Conclusiones del diagnóstico realizado de la plantilla y sus remuneraciones	Auditoría retributiva
Objetivo general del Plan de Igualdad	Ámbito de aplicación y vigencia del Plan de igualdad
Estructura y desarrollo de Plan de Igualdad	Seguimiento y evaluación
Agente de igualdad	Registro de a Comisión de igualdad de regalos

- Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo: La política implementada en la sociedad recoge diferentes conceptos que pueden darse cuando se menciona el acoso sexual. Por otro lado, se especifica también las distintas formas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo que puedan darse en la sociedad. Se realiza además un análisis de quienes pueden ser las personas que pueden verse involucradas en un caso de acoso. Para comprender los casos, también se mencionan los factores que pueden influir en el acoso sexual y por razón de género, así como las consecuencias que pueden generarse que se produzca un caso de acoso. En una segunda parte, se incluye medidas de prevención, actuación y un procedimiento para actuar en caso de ocurra un caso.
- Protocolo de acoso laboral: la política implementada realiza un análisis de lo que es considerado acoso laboral en el ámbito del trabajo y con una justificación de la implantación del mismo en la sociedad. Además, se realiza una distinción de los posibles casos de acoso laboral que pueden darse en la sociedad en base al puesto que ocupan las personas implicadas o en base al objetivo del mismo. Seguidamente se desarrollan las personas que pueden verse implicadas en un caso, así como las consecuencias que puedan producirse en dichas personas. También se recoge una serie de medidas y procedimientos en materia de prevención, así como las medidas de actuación que deben ponerse en marcha en caso de detectar un caso.

La sociedad Transmol Logística, S.L.U. ha desarrollado dos políticas que tiene como finalidad prevenir y, si fuera necesario, actuar ante un caso de acoso sexual, así como un protocolo de acoso sexual. A continuación, se desarrollan los principales contenidos de los documentos:

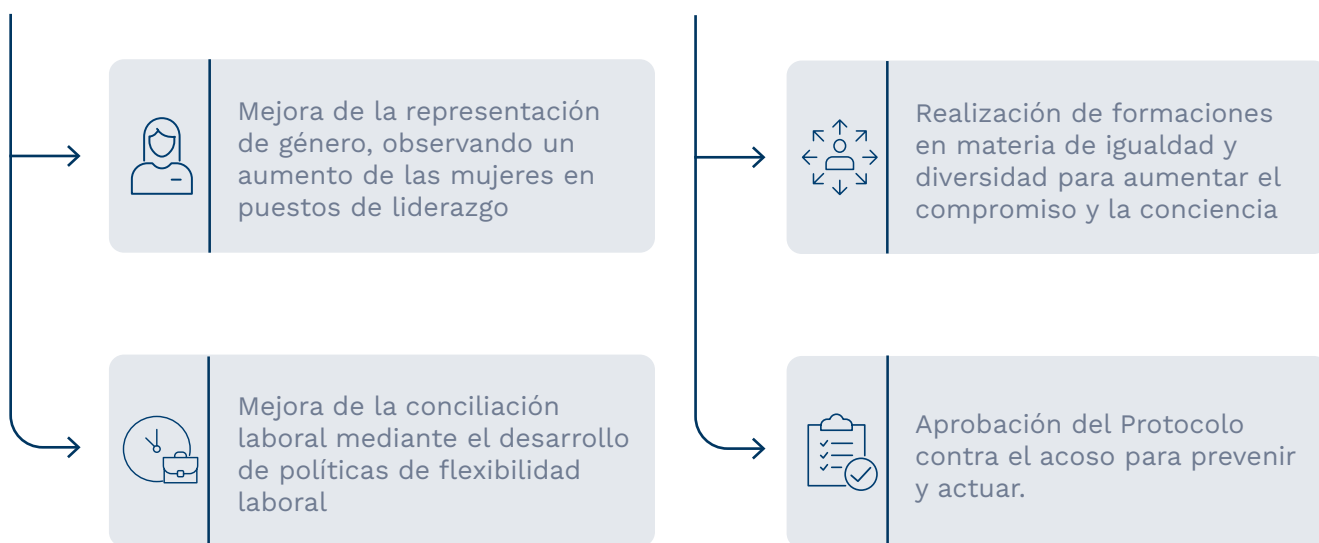
- Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo: Del mismo modo que para el Protocolo de acoso sexual de Molgas Energía, S.A.U., la información recogida se asemeja tanto en contenido como en forma. En este caso, el ámbito de aplicación se acota a la sociedad Transmol Logística, S.L.U.
- Protocolo de acoso: la política implementada en la sociedad Transmol Logística, S.L.U. contiene la misma información que el desarrollado para la sociedad Molgas Energía, S.A.U., siendo el ámbito de aplicación diferente.

País	2024	Medidas implementadas
ESPAÑA FRANCIA IRLANDA ALEMANIA PORTUGAL PERÚ	Molgas Energía, S.A.U.	<ul style="list-style-type: none"> → Plan de Igualdad 2022-2026 → Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo → Protocolo de acoso laboral
ESPAÑA	Transmol Logística, S.L.U.	<ul style="list-style-type: none"> → Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo → Protocolo de acoso laboral

Tabla 44. Resumen de las políticas en materia de igualdad.

Aquellas sociedades dependientes del Grupo que no se encuentran en el perímetro de Molgas Energía, S.A.U. y Transmol Logística, S.L.U., no cuentan con Planes de igualdad o con protocolos contra el acoso sexual. A pesar de ellos, la Molgas garantiza el cumplimiento de las legislaciones existentes en cada uno de los países en materia de igualdad de oportunidades y libertad sexual. El Grupo muestra su compromiso de desarrollar próximamente los distintos Planes de igualdad y acoso sexual para las sociedades que hasta el momento no cuentan con dichas políticas, avanzando así en la elaboración de procedimientos para hacer efectivos los principios del Grupo.

Avances logrados



Medidas implementadas

En materia de comunicación con los empleados, se utiliza un lenguaje neutro e inclusivo en las descripciones de los puestos de trabajo, así como en las comunicaciones relacionadas con el proceso de selección de los mismos.

Los trabajadores que realizan funciones de selección de personal reciben formaciones en materia de igualdad y diversidad con el objetivo de eliminar posibles sesgos a la hora de seleccionar nuevos trabajadores para el Grupo. Además, se establecen protocolos detallados que describen cada etapa del proceso de selección, asegurando que se sigan criterios objetivos y transparentes basados en las competencias y méritos de los distintos candidatos.

Para el próximo año 2025 está previsto la negociación de las medidas contra la desigualdad y la inclusión del colectivo LGTBIQ+ con el objetivo de lograr que Molgas cuente con un espacio de trabajo seguro.

Medidas de accesibilidad

Molgas Energía y sus filiales exigen que todas las oficinas en las que sus empleados prestan servicios cumplan con todas las instalaciones y requisitos establecidos por la Ley de accesibilidad, garantizando un entorno de trabajo accesible y cómodo. El objetivo es asegurar que los trabajadores puedan desplazarse sin obstáculos ni barreras, promoviendo un ambiente laboral que facilite su desempeño y bienestar. Las medidas de accesibilidad del Grupo se adaptan tanto a las características específicas de los centros de trabajo como a las necesidades particulares de los puestos de trabajo de los empleados. Esto implica no solo realizar ajustes en el entorno físico, como la instalación de rampas, ascensores o señalización adecuada, sino también modificar las funciones y responsabilidades laborales según las capacidades de cada trabajador. De este modo, el Grupo no solo cumple con la normativa de accesibilidad, sino que crea un entorno inclusivo que valora la diversidad y promueve la equidad en el lugar de trabajo.

País	Sociedad	Medidas implementadas
 ESPAÑA	TRANSMOL	Centro de trabajo habilitado para el acceso a las oficinas con problemas de accesibilidad.
	MOLGAS	Centro de trabajo habilitado para el acceso a las oficinas con problemas de accesibilidad.
	GREENRIVER	Centro de trabajo habilitado para el acceso a las oficinas con problemas de accesibilidad.
	EFIGEN	Centro de trabajo habilitado para el acceso a las oficinas con problemas de accesibilidad.
 FRANCIA	MGM	Centro de trabajo habilitado para el acceso a las oficinas con problemas de accesibilidad.
	MOLGAS ENERGIE FRANCE	Centro de trabajo habilitado para el acceso a las oficinas con problemas de accesibilidad.
	SUCURSAL	Centro de trabajo habilitado para el acceso a las oficinas con problemas de accesibilidad.
 IRLANDA	MOLGAS IRL	Centro de trabajo habilitado para el acceso a las oficinas con problemas de accesibilidad.
 ITALIA	MOLGAS ITA	Centro de trabajo habilitado para el acceso a las oficinas con problemas de accesibilidad.
 PORTUGAL	MOLGAS POR	Centro de trabajo habilitado para el acceso a las oficinas con problemas de accesibilidad.
 UK	MOLGAS UK	Centro de trabajo habilitado para el acceso a las oficinas con problemas de accesibilidad.
 GRECIA	BLUEGRID	Centro de trabajo habilitado para el acceso a las oficinas con problemas de accesibilidad.
 NORUEGA	GASNOR	Centro de trabajo habilitado para el acceso a las oficinas con problemas de accesibilidad.

Tabla 45. Medidas de accesibilidad implementadas

Epígrafe 6.

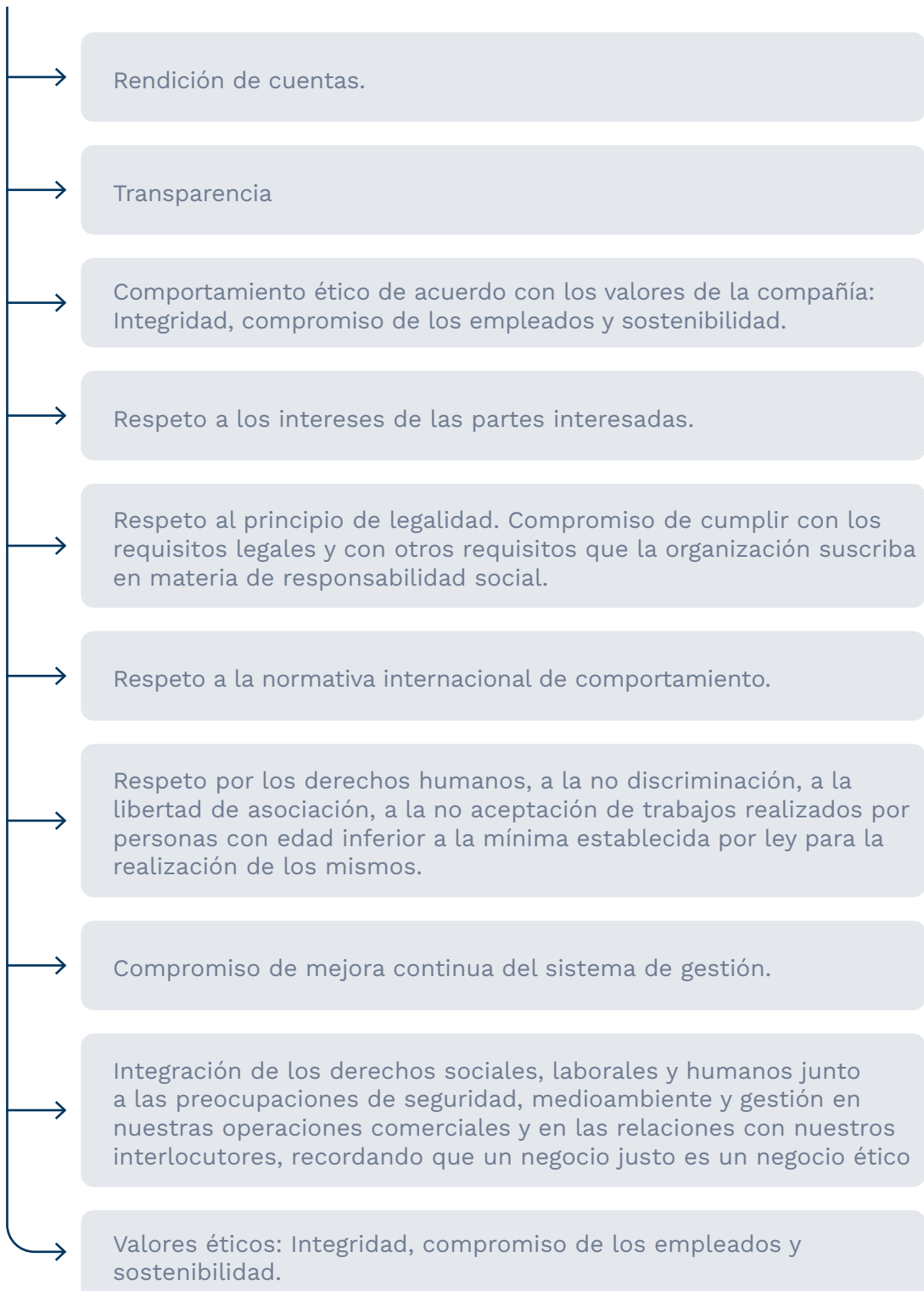
DESEMPEÑO SOCIAL EXTERNO



6. Desempeño social externo

6.1. Comunidad local

El Grupo dispone de una Política del SIG, que establece principios de responsabilidad social corporativa, que establece los principios éticos, sociales, laborales, incluyendo la condición y las horas de trabajo, de respeto a los derechos fundamentales humanos, y ambientales:



Periódicamente se realiza la identificación de las partes interesadas dentro de la comunidad local, así como de sus necesidades y requisitos. Este proceso nos permite comprender las inquietudes de nuestros stakeholders, lo que nos permite tomar decisiones informadas sobre las acciones que impactan en el desarrollo local a través de nuestras actividades. El SIG (procedimientos/manual) establece los canales de comunicación con estas partes interesadas.

En 2024, como resultado de estos principios y del enfoque en la comunidad local, realizamos una donación de 1.860€ a la asociación sin ánimo de lucro Cooperación Internacional, destinada a la prestación de servicios a la juventud. Además, realizamos dos aportaciones a la Asociación Betel, sumando un total de 2.980 €, para el desarrollo de sus actividades sociales.

6.2. Subcontratación y proveedores

En Molgas, contamos con un procedimiento que regula las compras y subcontrataciones, el cual establece la evaluación inicial y continua de nuestros proveedores, que, además de los requisitos habituales de calidad y costes, incluye criterios ambientales, de seguridad y de responsabilidad social.

Mantenemos un modelo mayormente centralizado en lo relativo a la gestión de las compras, con un enfoque progresivo hacia la estandarización de los procesos de compra en todas nuestras filiales.

Gestión de compras

El proceso de adquisición sigue un flujo estructurado que inicia con la identificación de la necesidad de compra por parte del departamento solicitante y su comunicación al área de compras.

Posteriormente, se lleva a cabo la selección y homologación del proveedor, priorizando criterios de calidad, el coste y el cumplimiento de requisitos específicos. Adicionalmente, valoramos positivamente la disposición de políticas ambientales y de responsabilidad social por parte de los proveedores. Desde el área de Q&E, les informamos sobre el procedimiento de evaluación continua de proveedores, que incluye criterios ambientales. Además, enviamos a todos los proveedores y subcontratistas las normas de obligado cumplimiento, que incluyen cuestiones relacionadas.

Para los contratos de suministro de los proyectos de mayor envergadura, incluimos referencias a nuestro Código Ético y a los proveedores de servicios se les solicita la firma de una declaración responsable, trasladando así nuestros compromisos en materia de responsabilidad a nuestra cadena de valor.

Durante 2024, pese a no haberse realizado auditorías o evaluaciones a proveedores, hemos realizado visitas técnicas para conocer las instalaciones y detalles de la fabricación de productos y/o servicios.

Riesgos

En cuanto a riesgos en la cadena de suministro, realizamos un análisis continuo basado en factores económicos, geográficos y políticos. Entre los principales riesgos identificados se encuentran el incumplimiento de requisitos por parte de los proveedores y subcontratistas, la dependencia de determinados suministradores y la volatilidad en el precio del gas.

Para mitigar estos riesgos, implementamos medidas como la planificación y control de actividades subcontratadas, la evaluación anual de proveedores y la revisión de contratos con clientes ante fluctuaciones del mercado. Adicionalmente, para la actividad de transporte, gestionamos estos riesgos a través de procedimientos de seguridad en la cadena de suministro y evaluaciones anuales.

Hitos alcanzados en 2024

Durante 2024, desde el área hemos impulsado diversas iniciativas para mejorar la coordinación, el control y la eficiencia en la gestión de adquisiciones dentro del grupo.

Como parte de la estrategia de estandarización de políticas de compra, hemos realizado reuniones periódicas entre los distintos departamentos de compras de las empresas del Grupo. Esta iniciativa busca alinear criterios, compartir mejores prácticas y avanzar hacia una política de compras estandarizada.

Además, se ha implantado un sistema de seguimiento inicial del empleo y consumo del CapEx anual presupuestado a nivel global. Este control permite una mejor planificación y optimización de los recursos, asegurando un uso más eficiente del presupuesto asignado.

Por último, se ha desarrollado e implantado un procedimiento de inventario que estandariza la gestión de los activos, garantizando un control más preciso y eficiente de los recursos disponibles.

Todas estas iniciativas reflejan el compromiso del área de Compras con la mejora continua, la optimización de procesos y la búsqueda de una gestión más eficiente y transparente.

Retos a futuro

Como reto a futuro en materia de la gestión de compras hemos identificado los siguientes aspectos clave:

- Implantación de una política de compras común para estandarizar criterios y mejorar la eficiencia del proceso.
- Implantación de sistema de evaluación continua del proveedor en materia de desempeño y cumplimiento de requisitos, incluyendo los ambientales.
- Creación de un portal de compras cuyos objetivos principales sean la optimización de la gestión de compras y la mejora de la transparencia y trazabilidad.

6.3. Consumidores

En Molgas mantenemos un firme compromiso con la satisfacción del cliente, la calidad del servicio y la seguridad en nuestras operaciones. Estos compromisos y procesos de gestión de la satisfacción están respaldados por nuestros procedimientos internos, donde se analizan encuestas de satisfacción y feedback de los consumidores.

Nuestra política integrada establece como principios fundamentales la mejora continua en la prestación de servicios, la gestión eficaz de quejas y no conformidades.

Contamos con diversos canales de atención para asegurar una comunicación fluida y constante con nuestros clientes. Nuestro principal canal es el centro de atención telefónica 24 horas, donde gestionamos incidencias, ofrecemos soporte técnico, resolvemos problemas operativos y brindamos asistencia en emergencias.

También disponemos de un canal vehicular que facilita la comunicación con los usuarios, permitiendo el envío de información relevante por correo electrónico y el acceso a una extranet donde los clientes pueden gestionar sus consultas y solicitudes de manera ágil. Además, este sistema permite generar informes personalizados sobre consumos en distintos formatos y frecuencias, adaptándose a las necesidades de cada usuario.

Estos canales garantizan que tanto nuestros clientes industriales como los del sector de movilidad tengan acceso inmediato a información relevante.

Con el fin de conocer y mejorar la experiencia de nuestros clientes, realizamos encuestas de satisfacción anualmente, las cuales evalúan aspectos clave como la fiabilidad del servicio, la flexibilidad en la atención y nuestra capacidad de adaptarnos a sus necesidades. Además, llevamos un registro detallado de las reclamaciones recibidas a través de nuestros distintos canales de comunicación.



Gestión de quejas y reclamaciones

Todas las quejas y reclamaciones son tratadas como No Conformidades, garantizando un análisis exhaustivo de las causas raíz y la aplicación de acciones correctivas inmediatas. La gestión de las no conformidades de la organización se rige por el procedimiento correspondiente, que asegura un análisis estructurado de cada incidencia y la implementación de acciones correctivas.

A continuación, se muestran las reclamaciones/quejas recibidas durante el ejercicio y su estado al final del período de reporte:

Año	Recibidas	Pendientes de resolución	Solucionadas en el período (*)
2024	22	2	20
2023	7	2	7
2022	12	0	10

Tabla 46. Reclamaciones/quejas recibidas 2022, 2023 y 2024

(*) Incluye aquellas reclamaciones que han sido resueltas tanto en el período como en períodos anteriores.

El incremento en el número de no conformidades abiertas internamente por quejas de cliente, observado del año pasado a este, se debe principalmente a una mayor implicación de nuestro equipo comercial en la identificación y reporte de estas quejas. Anteriormente, algunas quejas no se comunicaban adecuadamente debido a un desconocimiento sobre la necesidad de reportarlas formalmente para abrir una no conformidad. Este cambio refleja una mejora en nuestros procesos internos y en la comunicación entre departamentos, lo que nos permite abordar y resolver las quejas de manera más efectiva.

Seguridad de los clientes

En términos de seguridad y prevención, durante 2024 se han llevado a cabo diversos simulacros con la participación de clientes.

En España, hemos realizado cuatro simulacros, entre los que destaca el llevado a cabo en la estación de Petronieves en Barcelona con la participación del cliente. Asimismo, desde Transmol hemos liderado ejercicios de simulación de situaciones de emergencia en nuestras instalaciones de San Fernando de Henares, con la colaboración de Repsol y Candispe. En la filial noruega, hemos realizado un simulacro específico con la empresa Alcoa.

Estas actividades han permitido fortalecer la preparación ante emergencias y reforzar la confianza de los clientes en la seguridad de las operaciones.

Riesgos

Desde Molgas identificamos diversos riesgos que pueden afectar la experiencia de los clientes y la eficiencia operativa de Molgas. Entre los más relevantes se encuentran los siguientes:

- Tecnológicos y operativos: como problemas en la accesibilidad a la información, ciberataques, fallos en sistemas informáticos, errores en la gestión de datos e incidencias en la infraestructura tecnológica.
- Regulatorios y administrativos: relacionados con el incumplimiento normativo, los cambios en la legislación, la demora en la obtención de permisos y licencias y la complejidad de los requisitos administrativos.
- Ambientales y de seguridad: derivados de la generación de emisiones y residuos, la seguridad de las operaciones y su posible afección sobre el entorno.
- Económicos y de mercado: asociados a la fluctuación del coste del gas, la falta de disponibilidad de materiales y productos, la inestabilidad económica y la pérdida de clientes debido a la creciente preferencia por opciones energéticas más sostenibles.
 - » Particularmente se identifican desafíos específicos, como el acceso limitado a biogás renovable, el alto coste del biogás y la creciente exigencia de los clientes en términos de sostenibilidad y calidad del producto.

En Molgas, hemos implementado diversas estrategias para mitigar estos riesgos y garantizar la continuidad y eficiencia de nuestro servicio. Hemos reforzado las medidas de ciberseguridad con sistemas avanzados de protección, acceso restringido a bases de datos y planes de contingencia ante posibles ataques informáticos.

La planificación y logística han sido optimizadas mediante herramientas de gestión avanzada como ERP y sistemas de dispatching. Además, hemos revisado y digitalizado procesos clave, promoviendo la informatización progresiva de nuestros procedimientos operativos. También hemos fortalecido la monitorización y cumplimiento normativo a través de auditorías periódicas y la actualización constante de los requisitos legales.

La gestión del talento ha sido otra de nuestras prioridades, implementando programas de formación que aseguran que nuestro equipo esté siempre preparado para afrontar los desafíos del sector, ofrecer un servicio de calidad y dar una respuesta satisfactoria a nuestros clientes.

Retos a futuro

En materia de calidad y seguridad de nuestros clientes, tenemos provisto ajustar nuestros protocolos en caso de emergencia para asegurar una rápida y efectiva actuación a nivel internacional, en las distintas actividades y escenarios de emergencia que se puedan dar.

Además, estamos trabajando en el desarrollo de nuevas estrategias para fidelizar a nuestros clientes, digitalizar los procesos de atención y adaptar nuestra comunicación con los consumidores a criterios de sostenibilidad.

En este sentido, en España estamos desarrollando una nueva aplicación móvil que facilitará la interacción con nuestros clientes y mejorará la gestión de sus necesidades. Además, planeamos implementar nuevas funcionalidades en nuestra extranet, como la descarga de facturas y una mayor personalización en la generación de informes de consumo.

Estas iniciativas nos permiten fortalecer la calidad de nuestro servicio, mejorar la experiencia de nuestros clientes y consolidar nuestro compromiso con la seguridad, la sostenibilidad y la eficiencia operativa.

6.4. Derechos humanos

En Molgas, contamos con un Código Ético y un procedimiento de contratación que reflejan nuestro compromiso con los derechos humanos y los principios éticos y legales aplicables. Tomamos en consideración el riesgo de vulneración de derechos humanos en nuestro modelo de negocio y, para mitigarlo, implementamos el Sistema Integral de Compliance. Este sistema incluye la evaluación de riesgos y medidas de prevención y control en todas nuestras áreas operativas, garantizando también la protección de los derechos humanos.

El Sistema Integral de Compliance incluye el canal de denuncias y un sistema interno de información, accesible a todos los grupos de interés de Molgas (accionistas, directivos, empleados, colaboradores, clientes y proveedores). De esta manera, cualquier infracción legal relacionada con la vulneración del Código Ético, así como delitos relacionados con los derechos humanos, puede ser notificada y gestionada adecuadamente.

Además, realizamos revisiones periódicas para prevenir, detectar, mitigar o reparar cualquier vulneración de derechos humanos. En cuanto a los principios de derechos humanos, apoyamos principios fundamentales, como el cumplimiento de la legislación nacional en todos los países donde operamos, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. También rechazamos cualquier forma de discriminación y trabajo infantil o forzoso. Para garantizar esto, hemos implantado políticas y procedimientos de contratación que promueven la igualdad y la no discriminación.

El Sistema Integral de Compliance incluye procedimientos para erradicar inmediatamente cualquier conducta discriminatoria o práctica de trabajo infantil o forzoso. Además, contamos con un plan de comunicación y formación en compliance, que abordan específicamente los derechos humanos.

Durante el año 2024, se ha recibido una denuncia a través del canal habilitado específicamente para este fin, la cual ha sido tramitada conforme a los procedimientos establecidos. Este hecho pone de manifiesto la eficacia del mecanismo implementado por la compañía para la recepción y gestión de denuncias, garantizando así un entorno de transparencia y cumplimiento.

6.5. Información fiscal

A continuación, se muestra el beneficio, antes de impuestos, obtenido por país durante los años 2022, 2023 y 2024:

PAÍS	IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES PAGADO 2022 (miles de euros)	IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES PAGADO 2023 (miles de euros)	IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES PAGADO 2024 (miles de euros)
España	3.091	-21.763	-14.723
Francia	1.442	-3.331	-2.721
Italia	-1.660	-771	-1.763
Portugal	-68	355	-978
Noruega	-3.439	6.485	-10.897
Reino Unido	-10	-239	100
Irlanda	-273	-215	-349
Perú	-26	4	-54
Chipre	-67	-683	-377
Grecia	-135	-972	-860
Alemania	-	-	-26
TOTAL	-1.145	-21.130	-32.647

Tabla 47. Resultado antes de impuestos obtenidos por país en los años 2022, 2023 y 2024.

PAÍS	IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES PAGADO 2022 (miles de euros)	IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES PAGADO 2023 (miles de euros)	IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES PAGADO 2024 (miles de euros)
España	354	0,00	-12
Francia	0,00	357	-357
Italia	0,00	0,00	0,00
Portugal	0,00	6	125
Noruega	0,00	2.900	0,00
Reino Unido	0,00	0,00	0,00
Irlanda	0,00	0,00	0,00
Perú	0,00	0,00	0,00
Chipre	0,00	0,00	0,00
Grecia	0,00	0,00	0,00
TOTAL	354	3.263	-244

En cuanto a las subvenciones recibidas en 2024 fue de 893 miles de euros mientras que en 2023 fue de 1.501 miles de euros

Anexo 1.

TABLA ÍNDICE DE CONTENIDOS



ANEXO 1: Tabla índice de contenidos

MOLGAS ENERGY HOLDING, S.L. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01/01/2024 y 31/12/2024 utilizando como referencia los Estándares GRI.

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria
Elaboración del informe	Elaboración del informe con criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	1.1 Análisis de doble materialidad
		2-2	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	1.2. Alcance de la memoria
		3-2	Lista de temas materiales	1.1 Análisis de doble materialidad
		2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	1. Perfil de la memoria
		GRI1 (R8)	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	1. Perfil de la memoria
		2-5	Verificación externa	En todos los apartados
		3-3	Gestión de los temas materiales	En todos los apartados
		GRI1 (R7)	Índice de contenidos GRI	Anexo 1

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria
Descripción del modelo de negocio	Detalles organizacionales	2-1	Nombre de la organización	1. Perfil de la memoria
		2-6	Actividades, marcas, productos y servicios	2.1 Modelo de negocio
		2-1	Ubicación de la sede	1.2. Alcance de la memoria
		2-1	Ubicación de las operaciones	2.2 Ámbito de actuación
		2-1	Propiedad y forma jurídica	2.3 Estructura organizativa y órganos de gobierno
		2-6	Tamaño de la organización	2. Perfil de la Organización
	Organización y estructura	2-9	Estructura de gobernanza	2.3 Estructura organizativa y órganos de gobierno
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	2-19	Políticas de remuneración	5.1 Empleo
	Mercados en los que opera	2-6	Mercados servidos	2.2 Ámbito de actuación
		2-6	Tamaño de la organización	2. Perfil de la Organización
2-25		Principales impactos, riesgos y oportunidades	3.6 Principales impactos, riesgos y oportunidades	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución	2-25	Principales impactos, riesgos y oportunidades	3.6 Principales impactos, riesgos y oportunidades	
Descripción de las políticas	Procedimientos para la identificación, evaluación prevención y atenuación de los riesgos			3.4 Políticas y procedimientos

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria
Resultados de las políticas	Indicadores clave de resultados no financieros (GRI) pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad			2.4 Indicadores no financieros a cierre del ejercicio 2024
Principales riesgos vinculados a las actividades del grupo	Relaciones comerciales			
	Productos o servicios que puedan tener efectos negativos			3.6. Principales impactos, riesgos y oportunidades
	Gestión de dichos riesgos			3.6. Principales impactos, riesgos y oportunidades
Enfoque de gestión	Información detallada sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental, recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales, aplicación del principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	2-23	Compromisos y políticas	3.4. Políticas y procedimientos
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental, recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales, aplicación del principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	2-27	Cumplimientos de la legislación y normativas	4.1 Políticas y procedimientos ambientales
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono, ruido y contaminación lumínica	3-3	El enfoque de gestión y sus componentes	A lo largo del apartado "4. Desempeño ambiental"
		305-5	Reducción de las emisiones de GEI	4.6. Cambio Climático y contaminación
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos.	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	4.4. Economía circular y prevención y gestión de residuos
		306-3	Residuos generados	4.4. Economía circular y prevención y gestión de residuos
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos			

***Observaciones**

No se llevan a cabo acciones relacionadas con esta materia al no ser de aplicación

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria
Uso sostenible de recursos	Consumo de agua y suministro de agua	303-5	Consumo de agua	4.5. Uso sostenible de los recursos
	Consumo directo e indirecto de energía	302-1	Consumo energético dentro de la organización	4.5. Uso sostenible de los recursos
		302-4	Reducción del consumo energético	4.5. Uso sostenible de los recursos
	Medidas asociadas a mejorar la eficiencia energética	302-4	Reducción del consumo energético	4.5. Uso sostenible de los recursos
	Uso de energías renovables	302-4	Reducción del consumo energético	4.5. Uso sostenible de los recursos
		302-1	Consumo energético dentro de la organización	4.5. Uso sostenible de los recursos
	Cambio climático	Elementos importantes de emisiones de GEIs	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)
305-2			Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	4.6. Cambio Climático y contaminación
305-3			Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	4.6. Cambio Climático y contaminación
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	3.6. Principales impactos, riesgos y oportunidades / 4.6. Cambio Climático y contaminación
Metas de reducción de GEIs a medio y largo plazo y medios		305-5	Reducción de las emisiones de GEI	4.6. Cambio Climático y contaminación
Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad			4.7. Protección de la biodiversidad
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			4.7. Protección de la biodiversidad

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria
Empleo	Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional	2-6	Tamaño de la organización	2. Perfil de la Organización
		2-7	Información sobre empleados y otros trabajadores	5.1 Empleo
		401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	5.1 Empleo
		405-1 b)	Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: i) sexo; ii) grupo de edad; iii) otros indicadores de diversidad, cuando proceda	5.1 Empleo
		202-2	Proporción de altos ejecutivos tratados de la comunidad local	5.1 Empleo
	N.º total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7	Información sobre empleados y otros trabajadores	5.1 Empleo
		401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	5.1 Empleo
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial, por sexo, edad y clasificación profesional	2-7	Información sobre empleados y otros trabajadores	5.1 Empleo
		401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	5.1 Empleo
	N.º despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 b) en lo relativo a despidos	El número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo de objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región	5.1 Empleo

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria
Empleo	Remuneraciones medias y evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional	2-19	Políticas de remuneración	5.1 Empleo
		2-20	Proceso para determinar la remuneración	5.1 Empleo
		2-20	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	5.1 Empleo
		405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	5.1 Empleo
	Brecha salarial	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	5.1 Empleo
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o media de la sociedad	2-19	Políticas de remuneración	5.1 Empleo
		2-20	Proceso para determinar la remuneración	5.1 Empleo
		2-20	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	5.1 Empleo
		405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	5.1 Empleo
	Comparativa salarial	202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	5.1 Empleo
		2-21	Ratio de compensación total anual	5.1 Empleo
		2-21	Ratio del incremento porcentual de la compensación total	5.1 Empleo
	Otros	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	5.6 Formación y desarrollo
	Políticas de desconexión laboral			5.5 Medidas de conciliación y beneficios sociales
	Empleados con discapacidad	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5.1 Empleo

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	2-7 2-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	5.2 Organización del trabajo
		401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	5.5 Medidas de conciliación y beneficios sociales
	Número de horas de absentismo	403-9	Lesiones por accidente laboral	5.3 Absentismo
	Medidas de conciliación	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	5.5 Medidas de conciliación y beneficios sociales
		401-3	Permiso parental	5.2 Organización del trabajo
		201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	5.5 Medidas de conciliación y beneficios sociales
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.7 Seguridad y salud en el trabajo
		403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	5.7 Seguridad y salud en el trabajo
		403-3	Servicios de salud en el trabajo	5.7 Seguridad y salud en el trabajo
		403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	5.7 Seguridad y salud en el trabajo

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	5.7 Seguridad y salud en el trabajo
		403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	5.7 Seguridad y salud en el trabajo
		403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	5.7 Seguridad y salud en el trabajo
		403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	5.7 Seguridad y salud en el trabajo
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	403-9	Lesiones por accidente laboral	5.7 Seguridad y salud en el trabajo
	Enfermedades profesionales; desagregado por sexo	403-10	Dolencias y enfermedades laborales	5.7 Seguridad y salud en el trabajo
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	2-30	Acuerdos de negociación colectiva	5.4 Relaciones sociales
		402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	5.4 Relaciones sociales
		403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	5.4 Relaciones sociales
		407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	5.4 Relaciones sociales

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria
Relaciones sociales	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30	Acuerdos de negociación colectiva	5.4 Relaciones sociales
		407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	5.4 Relaciones sociales
	Balace de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	2-30	Acuerdos de negociación colectiva	5.4 Relaciones sociales
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	5.6 Formación y desarrollo
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	5.6 Formación y desarrollo
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades
	Planes de igualdad	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades
	Medidas adoptadas para promover el empleo	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	
Derechos humanos	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	6.4 Derechos humanos	
		412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	5.6 Formación y desarrollo	
		412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	6.4 Derechos humanos	
		414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	6.4 Derechos humanos	
Derechos humanos	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	6.4 Derechos humanos	
		412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	6.4 Derechos humanos	
		412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	5.6 Formación y desarrollo	
		412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	6.4 Derechos humanos	
		407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	6.4 Derechos humanos	
		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	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	5.4 Relaciones sociales
		Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades
		Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	6.4 Derechos humanos
		Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	6.4 Derechos humanos

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	2-23	Valores, principios, estándares y normas de conducta	3.5 Prevención de la corrupción y soborno
		2-26	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	3.5 Prevención de la corrupción y soborno
		205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	3.5 Prevención de la corrupción y soborno
		205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	3.5 Prevención de la corrupción y soborno
		205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	3.5 Prevención de la corrupción y soborno
		206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y prácticas monopolísticas y contra la libre competencia	3.5 Prevención de la corrupción y soborno
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	3.5 Prevención de la corrupción y soborno
		205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	3.5 Prevención de la corrupción y soborno
		205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	3.5 Prevención de la corrupción y soborno
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro			6.1 Comunidad local

Información a reportar Ley 11/2018		Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	6.1 Comunidad local
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	6.1 Comunidad local
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	6.1 Comunidad local
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6.2 Subcontratación y proveedores
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6.2 Subcontratación y proveedores
		414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	6.2 Subcontratación y proveedores
		308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	6.2 Subcontratación y proveedores
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6.2 Subcontratación y proveedores
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	6.3 Consumidores
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	6.3 Consumidores

Información a reportar Ley 11/2018	Nº Indicador GRI	Denominación indicador GRI relacionado	Apartado de la Memoria	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	6.5 Información fiscal
	Impuestos sobre beneficios pagados	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	6.5 Información fiscal
	Subvenciones públicas recibidas	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	6.5 Información fiscal
	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	6.5 Información fiscal
	Otra información fiscal	207-1	Enfoque fiscal	6.5 Información fiscal
		207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	6.5 Información fiscal
		207-3	Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	6.5 Información fiscal
		207-4	Presentación de informes país por país	6.5 Información fiscal
	Cumplimiento regulatorio	Cumplimiento regulatorio Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	2-27	Cumplimientos de la legislación y normativas
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	6.4 Derechos humanos

Fernando Sarasola Jáudenes

Administrador Solidario

Sofoklis Achilleas Pavlos Papanikolaou

Administrador Solidario



Cleaner fuels,
better world



**MOL
GAS**
ENERGYGROUP