



Informe consolidado de estado
de información no financiera
de Exolum Corporation, S.A.
y sociedades dependientes

2023



Índice

| | | |
|--|--|-----|
| Acerca de este informe | | 3 |
| Carta de la Presidenta y del Consejero Delegado | | 4 |
| Hechos destacados 2023 | | 7 |
| 1. Nuestro negocio | | 11 |
| Perfil de la compañía | | 12 |
| Nuestra estrategia | | 14 |
| Nuestra actividad en 2023 | | 16 |
| Nuestro entorno y oportunidades | | 24 |
| Gobierno corporativo | | 27 |
| Dónde ponemos el foco | | 34 |
| Riesgos | | 35 |
| Cómo nos relacionamos | | 35 |
| 2. Creación de valor entre nuestros grupos de interés | | 36 |
| Creando valor gracias a la ASG | | 37 |
| Creando valor para nuestros empleados | | 38 |
| Generando valor para nuestros clientes | | 90 |
| Creando valor para nuestros proveedores | | 102 |
| Creando valor en la sociedad | | 110 |
| Creando valor en nuestro entorno | | 113 |
| 3. Cuentas anuales resumidas | | 137 |
| 4. Tabla índice de contenidos e indicadores del Estado de Información No Financiera 2023 | | 140 |
| 5. Informe de revisión independiente del Estado de Información No Financiera | | 148 |

Acerca de este informe

Este documento forma parte integrante del informe de gestión consolidado al 31 de diciembre de 2023 de Exolum Corporation, S.A. (en adelante, también denominada la “Compañía”) y sus sociedades dependientes (en lo sucesivo, “Grupo Exolum” o “Exolum”).

La elaboración de este informe se ha realizado de conformidad con los requisitos previstos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Al objeto de facilitar esta información, el Grupo Exolum se ha basado en la Iniciativa Mundial de Presentación de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI Standards) (de conformidad con GRI) y el Marco Internacional Integrated Reporting <IR>. Atendiendo estos criterios, el informe presenta todos los asuntos que reflejan los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de la Compañía. El alcance del presente Estado de Información No Financiera incluye la información relativa al ejercicio 2023 del Grupo Exolum.

Datos de contacto

Global People

C/Titán, 13. 28045 Madrid (España)

info@exolum.com

+34 91 774 60 00

Carta de la Presidenta y del Consejero Delegado

Señoras y señores accionistas.

Un año más, nos complace presentarles el Informe Consolidado del Estado de Información no Financiera 2023. En este documento, recopilamos nuestros resultados tanto financieros como no financieros, así como nuestras principales estrategias y acciones relacionadas con ESG.

Nuestra organización se fundamenta en la seguridad, tanto de las personas como de los procesos. Este nuestro primer valor y, al mismo tiempo, representa un desafío constante. Durante el año 2023 continuamos desplegando diferentes iniciativas de mejora, con resultados muy positivos en lo que se refiere a la seguridad de procesos, cumpliendo con los objetivos establecidos al final del año. No obstante, seguimos comprometidos en nuestra incansable labor hacia la meta de lograr cero accidentes en materia de seguridad personal.

Jorge Lanza
CEO

Rosa García
Presidenta de Exolum



En el ámbito de la diversificación, con un enfoque en impulsar la transición energética y la sostenibilidad, tanto a nivel global como dentro de nuestro propio negocio, el Grupo ha continuado expandiéndose para ofrecer nuevos servicios.

Uno de los logros más destacados de este año fue el anuncio de adquisición del 50% de una terminal líder de almacenamiento de amoníaco y LNG en Houston. Esta estratégica adquisición nos va a posicionar de manera clave en la infraestructura logística del amoníaco bajo en carbono en la costa estadounidense del Golfo de México. Además, nos brindará la oportunidad de adquirir conocimientos especializados para futuros proyectos similares en España.

En el ámbito de la Aviación, es relevante destacar que durante el 2023 iniciamos operaciones en dos nuevos aeropuertos: Shannon en Irlanda y el aeropuerto Humberto Delgado en Lisboa, Portugal. Finalmente, la construcción del nuevo sistema de suministro de combustible en el aeropuerto de Lima avanza de manera satisfactoria y se prevé que concluya en 2024. Estos logros refuerzan nuestra presencia en el sector y contribuyen al desarrollo de infraestructuras aeroportuarias clave.

Además, no podemos pasar por alto nuestro compromiso con el desarrollo de nuevos proyectos relacionados con vectores energéticos alternativos, como el hidrógeno verde o los biocombustibles. Estos desempeñarán un papel fundamental en la descarbonización de sectores que son difíciles de electrificar, como el transporte pesado por carretera, el transporte marítimo o el aéreo. En este sentido, hemos concluido la construcción de la primera planta de producción de hidrógeno verde en la Comunidad de Madrid, denominada Exolum H2 Henares; un paso crucial hacia la descarbonización y el uso eficiente de energías renovables en la Comunidad de Madrid.

En esta misma dirección, queremos destacar nuestro compromiso sólido y estratégico con el desarrollo de nuevos negocios a través de start-ups. Un par de ejemplos destacados de esta estrategia es la inversión de Exolum en H2Vector y en HSL Technologies. Al invertir en estas start-ups, Exolum no solo está impulsando su propio crecimiento, sino que también está apoyando el desarrollo de tecnologías que podrían tener un impacto significativo en nuestro futuro energético.

Exolum está comprometida con la mejora continua a través de la digitalización, automatización y optimización de sus instalaciones y procesos operativos con el objetivo de seguir aumentando la seguridad y

sostenibilidad de nuestras operaciones. Durante el año 2023, nuestra compañía ha continuado su proceso de transformación digital, aprovechando sinergias entre las áreas de negocio y utilizando tecnologías avanzadas para generar nuevas eficiencias como es el caso de la IA generativa.

En el ámbito de la gestión de personas, durante el año 2023 continuamos implementado diversas iniciativas encaminadas a mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados. Entre ellas, cabe destacar el desarrollo del liderazgo a través del programa formativo Sherpa, que busca potenciar las capacidades de los líderes y prepararlos para afrontar los desafíos del entorno empresarial. En resumen, iniciativas que están contribuyendo a crear un entorno de trabajo más positivo y productivo, donde los empleados se sienten valorados y comprometidos con la visión y los objetivos de la compañía.

Exolum, con una visión proactiva y comprometida con el medioambiente, ha establecido un ambicioso plan de sostenibilidad que se extiende hasta 2026. Este plan no solo refleja las metas internas de la empresa, sino que también responde a las expectativas de los stakeholders y se adapta al actual escenario energético. Queremos destacar nuestro compromiso de ser una compañía 'Net Zero' para 2040, superando sus propias expectativas al adelantar esta meta en 10 años. Este compromiso subraya la dedicación de Exolum a la lucha contra el cambio climático y su papel activo en la transición hacia una economía baja en carbono. Dentro del plan de reducción de nuestra huella de carbono, en 2023 desplegamos tres nuevos proyectos de energía fotovoltaica en España para autoconsumo en sus instalaciones de Huelva, Algeciras y Barcelona, a las que se sumarán próximamente la de Misterton y Hallen en Reino Unido. Estos proyectos contribuirán significativamente a la reducción de las emisiones anuales de CO₂, reafirmando el compromiso de Exolum con la sostenibilidad y su papel como líder en la transición energética.

En 2023, hemos continuado con nuestro compromiso inquebrantable con la diversidad, equidad e inclusión (DE&I) en todo el Grupo. Como organización global, consideramos esencial crear un ambiente laboral donde todas las personas, sin importar su género, raza, origen u orientación sexual, se sientan valoradas. Para reforzar nuestro compromiso, nos hemos asociado con REDI, la primera red empresarial española especializada en diversidad e inclusión para empleados LGBTI y sus aliados que tiene como objetivo promover los derechos de este colectivo en el entorno laboral. Además, nos hemos unido a la 'Alianza por la Formación Profesional: una estrategia de país', una iniciativa del Ministerio de Educación y Formación Profesional para promover la inserción laboral de los jóvenes. A nivel interno, hemos designado una responsable global de DE&I para impulsar nuestras iniciativas en este ámbito y hemos lanzado nuestro Plan de Diversidad global. Estos esfuerzos se suman a nuestra participación en el Pacto Mundial de la ONU como socio Signatory y a nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Seguimos firmes en nuestra adhesión a los principios de nuestro Código de Conducta, que abarca derechos humanos, laborales, medioambientales y la lucha contra la corrupción, y que no solo afecta a nuestras actividades directas, sino también a las de nuestros proveedores.

Para concluir, queremos reiterar nuestro compromiso con la comunidad y con el entorno en el que desempeñamos nuestra actividad. Hemos seguido impulsando y promocionando proyectos de voluntariado y con carácter solidario, gracias al apoyo de nuestro personal, y hemos contribuido a una gran variedad de iniciativas de carácter social y medioambiental. Nuestra meta es seguir teniendo un impacto positivo en las regiones donde tenemos presencia.

Estamos firmemente comprometidos con la mejora continua y la eficiencia de nuestras operaciones. Este compromiso, junto con nuestra aspiración de crecer y diversificar nuestros negocios de forma sostenible, son los cimientos sobre los que estamos construyendo el futuro de Exolum. Nuestro equipo, altamente cualificado y motivado, es un activo invaluable. Su dedicación y esfuerzo diario son fundamentales para la constante evolución y mejora de nuestra compañía. Por eso, queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a todas las personas de la compañía. Estamos convencidos de que, trabajando juntos, podremos superar los desafíos globales que se nos presentan. Creemos firmemente en nuestra capacidad para hacer frente a estos desafíos y continuar avanzando hacia un futuro prometedor.

Hechos destacados 2023

Futuro

Anunciamos un acuerdo para adquirir el 50% de una terminal líder de almacenamiento de amoníaco y LNG en Houston (Texas - EE.UU.)

Exolum alcanzó un acuerdo para adquirir a Moda Midstream LLC una participación del 50% en Vopak Moda Houston LLC, una terminal de almacenamiento, importación y exportación de amoníaco situada en el Canal de navegación de Houston, Estados Unidos.

Esta adquisición nos permite situarnos en una posición clave dentro de la infraestructura logística del amoníaco bajo en carbono de la costa estadounidense del Golfo de México. La terminal está desarrollando en la actualidad uno de los proyectos más avanzados del mundo de producción y exportación de amoníaco bajo en carbono con una capacidad anual de 1,1 millones de toneladas al año, lo que permitirá incrementar su capacidad de almacenamiento en 70.000 toneladas. La planta está emplazada en una ubicación estratégica en el Canal de Houston, uno de los mayores puertos del mundo y hub global de la industria química.

Iniciamos operaciones en la terminal de combustible del Aeropuerto de Lisboa (Portugal)

En julio comenzamos a operar en la terminal de almacenamiento de combustible del aeropuerto Humberto Delgado en Lisboa, tras resultar adjudicatarios del concurso convocado por ANA – Aeroportos de Portugal VINCI Airports. Esta adjudicación incluye la gestión y mantenimiento de la instalación de almacenamiento de combustible, así como la infraestructura de la red de hidrante. El acuerdo recoge además la realización de mejoras en las infraestructuras existentes para facilitar el suministro de biocombustibles (SAF).

Nos adjudicamos la gestión de la terminal de combustible del aeropuerto de Shannon (Irlanda)

Comenzamos a operar la terminal de almacenamiento de combustible del aeropuerto de Shannon (Irlanda), tras resultar adjudicataria del concurso convocado por Shannon Airport

Authority SAA. En el aeropuerto realizaremos actividades de operación, mantenimiento y puesta a bordo de combustible en virtud del acuerdo de dos años de duración.

Invertimos en la start-up de hidrógeno verde H2Vector

Damos un nuevo paso en nuestra estrategia de descarbonización y diversificación al entrar en el accionariado de H2Vector, una start-up tecnológica de origen asturiano que tiene como objetivo proporcionar soluciones energéticas que permitan la descarbonización y electrificación de la sociedad apoyándose en el hidrógeno renovable. Adicionalmente, H2Vector está llevando a cabo la investigación de nuevas vías de almacenamiento y transporte de hidrógeno verde basadas en el empleo de líquidos orgánicos, temática que coincide con una de nuestras líneas estratégicas.

Creamos una alianza con el Instituto de la Ingeniería de España para fomentar nuevas líneas de investigación en el marco de la transición energética

Hemos puesto en marcha junto a 30 universidades de 14 Comunidades Autónomas un proceso pionero de colaboración tecnológica entre Universidad y empresa con el objetivo de impulsar la investigación de nuevas formas de descarbonización. Para ello, se ha contado con la ayuda del «Foro para las Colaboraciones Tecnológicas Universidad Empresa» creado por el Comité Universidad, Formación y Empresa-IIE.

Entramos junto a Vopak Ventures en el accionariado de la start-up HSL Technologies para el desarrollo de la logística del hidrógeno

Hemos invertido junto a Vopak Ventures en la start-up francesa HSL Technologies, compañía centrada en el desarrollo para la creación de métodos sencillos, eficientes, innovadores y económicos para transportar y almacenar hidrógeno de forma segura.

Participamos en la creación de la Alianza para la Sostenibilidad del Transporte Aéreo

Integrada por los principales agentes del sector empresarial, académico y ONG se creó la Alianza para la Sostenibilidad del Transporte Aéreo en España (AST) con el objetivo de dar respuesta al mayor reto presente y futuro de la aviación, la sostenibilidad. Esta unión nace con

el objetivo de promover el desarrollo de una aviación sostenible tanto desde la perspectiva medioambiental, como económica y social.

La Alianza arrancó tras la firma de su constitución por el Consejo Rector, formado por ALA, Airbus, Aena, AESA, Air Europa, Air Nostrum, AOP, Binter, Boeing, CEOE, ECODES Ecología y Desarrollo, ENAIRE, Exolum, IATA, Iberia, TEDAE, Transport and Environment, la Universidad Politécnica de Madrid (UPM) y Vueling.

Finalizamos la construcción de la primera Hidrogenera de la comunidad de Madrid

Hemos finalizado la construcción de la primera planta de producción de hidrógeno verde de la Comunidad de Madrid, Exolum H2 Henares. La planta, que está funcionando en pruebas, comprende toda la cadena de valor: producción, almacenamiento y expedición.

Iniciamos la construcción de una nueva planta de H2 en Tees Valley (Reino Unido)

Iniciamos la construcción de una planta de producción y una estación de repostaje de hidrógeno verde en nuestra terminal de Riverside, situada en Stockton-on-Tees, como parte del proyecto *Tees Valley Hydrogen Vehicle Ecosystem* (Ecosistema del vehículo eléctrico del Valle del Tees).

La planta tendrá una capacidad de producción diaria de hasta dos toneladas de hidrógeno verde utilizando electricidad renovable y suministrará tanto a la estación de repostaje prevista como a otros clientes de la región mediante el modelo de distribución «hub and spoke». En el proyecto también participan Electra Commercial Vehicles, fabricante de vehículos eléctricos de pila de combustible, y el fabricante alemán Quantron AG, en colaboración con Novuna Vehicle Solutions.

Seguridad y Eficiencia

Obtenemos el certificado en I+D+i en relación con la tecnología de aviación, combustibles y desarrollo de sistemas de gestión...

La división de aviación de Exolum ha obtenido el certificado del Sistema de gestión I+D+i según la norma UNE 166002. Este reconocimiento acredita la implantación de un sistema de gestión que se adecúa a los requisitos de la norma en materia de investigación, desarrollo tecnológico e innovación para las tecnologías de aviación, tecnología del petróleo, biocombustibles y combustibles sostenibles y desarrollo de software para las actividades de almacenamiento, expedición de combustibles y carburantes y planificación de recursos.

...y también la certificación UNE 50001:2018

Esta certificación muestra el compromiso de la organización con la mejora continua para las actividades de gestión energética del edificio de la sede central y para la distribución, almacenamiento de combustibles y puesta a bordo en aeronaves en el aeropuerto de Barcelona.

Obtenemos 97 puntos en el índice de sostenibilidad GRESB

Recibimos la máxima clasificación de cinco estrellas en el índice de Sostenibilidad GRESB 2023 con una calificación de 97 puntos sobre los 100 posibles. La compañía también se ha situado como líder entre las empresas de transporte de energía y agua, y la primera en el apartado de mantenimiento y operación. Además, ha obtenido la mejor puntuación en gestión entre las 687 compañías presentadas.

Medioambiente

Adelantamos a 2040 nuestro objetivo de neutralidad climática

Exolum ha establecido una hoja de ruta hasta 2026 en materia de sostenibilidad, respondiendo a los niveles de ambición internos, las expectativas de los grupos

de interés y el contexto energético actual. Este Plan está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible fijados por la ONU y los principios del Pacto Mundial, del cual Exolum es socio firmante. El objetivo principal es reducir progresivamente las emisiones de CO₂. Para 2030, se busca una reducción del 53% en las emisiones de Alcance 1 y 2 con respecto al año base 2018. Además, Exolum se compromete a convertirse en una empresa 'Net Zero' en 2040, 10 años antes de lo previsto inicialmente.

Ponemos en marcha tres nuevos proyectos fotovoltaicos para autoconsumo energético en las instalaciones de Huelva, Algeciras y Barcelona

Estas plantas fotovoltaicas contribuirán a autoabastecer de energía limpia y sostenible a las infraestructuras y supondrán una importante reducción de las emisiones de CO₂ anuales. La compañía continúa estudiando alternativas para seguir reduciendo sus emisiones, tales como los nuevos desarrollos tecnológicos, la contratación de PPA de origen renovable o la diversificación de fuentes de suministro.

La estación de suministro de combustible del aeropuerto de Dublín sustituye 300.000 litros de gasóleo por HVO

Todos los vehículos que suministran combustible a los aviones en el aeropuerto de Dublín utilizarán en sus desplazamientos

HVO (aceite vegetal tratado con hidrógeno), un combustible más respetuoso con el medioambiente, después de que el operador aeroportuario daa y Exolum hayan llevado a cabo la transformación de la estación de servicio de la instalación de almacenamiento del aeropuerto.

Recibimos un galardón a la sostenibilidad en los Premios Capital Radio

Recibimos uno de los Premios a la Excelencia de Capital Radio (Business), junto a AENA y a la Asociación de Líneas Aéreas. Este premio reconoce el esfuerzo conjunto para impulsar la sostenibilidad en el sector de la aviación.

Personas

Nos adherimos a REDI para impulsar la visibilidad y el desarrollo del colectivo LGTBIQ+ en el ámbito laboral

Firmamos un acuerdo con REDI, la primera red empresarial y de expertos en materia de diversidad e inclusión de los empleados/as LGBTIQ+ y aliados/as en España, con la firme apuesta de fomentar el pleno derecho de este colectivo en el ámbito laboral.

Nos adherimos a la 'Alianza por la Formación Profesional: una estrategia de país', una iniciativa impulsada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional

Nos sumamos a este proyecto con un firme compromiso con la creación de empleo de calidad y la promoción de la inserción de jóvenes al mundo laboral en clave nacional para impulsar el proceso de transformación de la Formación Profesional.

Lanzamos los premios One Exolum

Se lanzaron los premios One Exolum, con el propósito de reconocer a aquellos/as empleados/as que mejor representan nuestros valores (Seguridad, Liderazgo, Innovación y Confianza) y que hacen un esfuerzo adicional, con su actitud diaria, para fomentarlos. Estos premios tienen carácter trimestral y son los propios empleados/as los que proponen a los candidatos/as. A final de año se otorga un premio anual entre los cuatro ganadores/as.

Colaboración con la sociedad

Colaboramos con la conservación de la naturaleza y especies protegidas de la mano de la ONG GREFA

Continuamos apoyando, en el marco de nuestro Plan de Acción Social y el Plan director de ASG (ambiental, social y gobernanza), la conservación e investigación de la fauna silvestre en peligro de extinción, gracias a la alianza que desde hace ocho años mantenemos con la ONG Grupo de Rehabilitación de la Fauna Autóctona y su Hábitat (GREFA).

Visitamos la escuela sociodeportiva infantil que la Fundación Real Madrid tiene en de San Fernando de Henares junto a representantes del Ayuntamiento de y de la propia fundación

Con el objetivo de seguir fomentando los valores del deporte, al tiempo que se impulsan otros tales como la diversidad o la integración, un año más visitamos la escuela sociodeportiva de integración que la Fundación Real Madrid tiene en la localidad madrileña de San Fernando de Henares, y a la que apoyamos como patrocinadores. Los niños y niñas, de entre 5 y 17 años, que forman parte de este proyecto independientemente de sus circunstancias y capacidades, cuentan con una semibeca o beca

completa gracias al apoyo de Exolum y del Ayuntamiento.

Compromiso con Acción contra el hambre

Nos unimos al reto 'Una Navidad sin Hambre', una iniciativa solidaria impulsada por la ONG Acción Contra el Hambre, cuya ayuda llega a más de 25 millones de personas en más de 50 países, y que actúa en todos los ejes relacionados con el hambre, desde el acceso al agua o a los alimentos, hasta el acceso a la salud o al empleo.

Colaboramos con Turquía y Siria

Impulsamos junto a Acción Contra el Hambre una campaña de ayuda a las víctimas de los terremotos que sacudieron Turquía y Siria el pasado mes de febrero y que provocaron miles de muertos y heridos, además de numerosos daños materiales.

Entregamos los Premios Emprendedor del Año Info-Exolum en Murcia

Un año más, patrocinamos los Premios Emprendedor del Año junto a INFO, el Instituto de Fomento de la Región de Murcia, que reconocen a los mejores emprendedores del año de la Comunidad Autónoma de entre los doce emprendedores del mes.

1

Nuestro negocio

Perfil de la compañía | 12

Nuestra estrategia | 14

Nuestra actividad en 2023 | 16

Nuestro entorno y oportunidades | 24

Gobierno corporativo | 27

Dónde ponemos el foco | 34

Riesgos | 35

Cómo nos relacionamos | 35

Perfil de la compañía

Quiénes somos

Exolum Corporation, S.A. (en adelante, “Exolum”), en su condición de sociedad matriz del Grupo Exolum, es la empresa líder en logística de productos líquidos de Europa y una de las principales del mundo. La Compañía está abordando la diversificación y ampliación de sus servicios logísticos a otros productos que permitan aprovechar las capacidades de la Compañía y está desarrollando nuevos proyectos relacionados con los nuevos vectores energéticos, que contribuyan a la transición energética y a afianzarse en nuevos sectores en los que la experiencia de la compañía aporte valor.

El Grupo Exolum desarrolla sus actividades en España directa o indirectamente a través de Exolum, Exolum Aviation, TERQUIMSA (Terminales Químicos), Exolum Solutions, Exolum Finance, Terminal Puerto Tartessos y WIN4H2-R1.

A nivel internacional, el Grupo Exolum cuenta con varias filiales y empresas participadas que en la actualidad desarrollan su actividad en otros once países, a través de Exolum Solutions, S.L. (Exolum Clean Energies, anteriormente Exolum Ventures) en Reino Unido, Exolum International UK (Exolum Pipeline System y Exolum Terminals) en Reino Unido, Irlanda, Alemania y Países Bajos, Exolum Aviation Ireland en Irlanda, Exolum Panamá en Panamá, Exolum Aviación Ecuador en Ecuador, Exolum Aviação Brasil en Brasil, Exolum Aviação Portugal en Portugal, Exolum Aviación Perú en Perú, Vopak Moda Houston en los Estados Unidos de América y Exolum Aviation France en Francia.

En 2023 la Compañía ha actualizado su propósito para que se adecúe al papel que Exolum quiere desempeñar en la sociedad actual y futura.

Propósito

Contribuimos al progreso de una sociedad sostenible, desarrollando y operando infraestructuras necesarias para la movilidad y la industria del futuro.

Misión

El reflejo de lo que somos

Somos una Compañía centrada en gestionar infraestructuras, empleando la última tecnología, para proporcionar a nuestros clientes las soluciones más eficientes y fiables de un modo seguro y medioambientalmente responsable.

Visión

El futuro al que aspiramos

Ser la Compañía global de infraestructuras más valorada por nuestros empleados y clientes, por lo que hacemos y por cómo lo hacemos; de forma innovadora, responsable y sostenible.

Valores

Nuestra forma de ser y hacer las cosas

Los valores traducen la Misión y Visión al modo en el que hacemos las cosas y orientan todas nuestras decisiones y comportamientos.

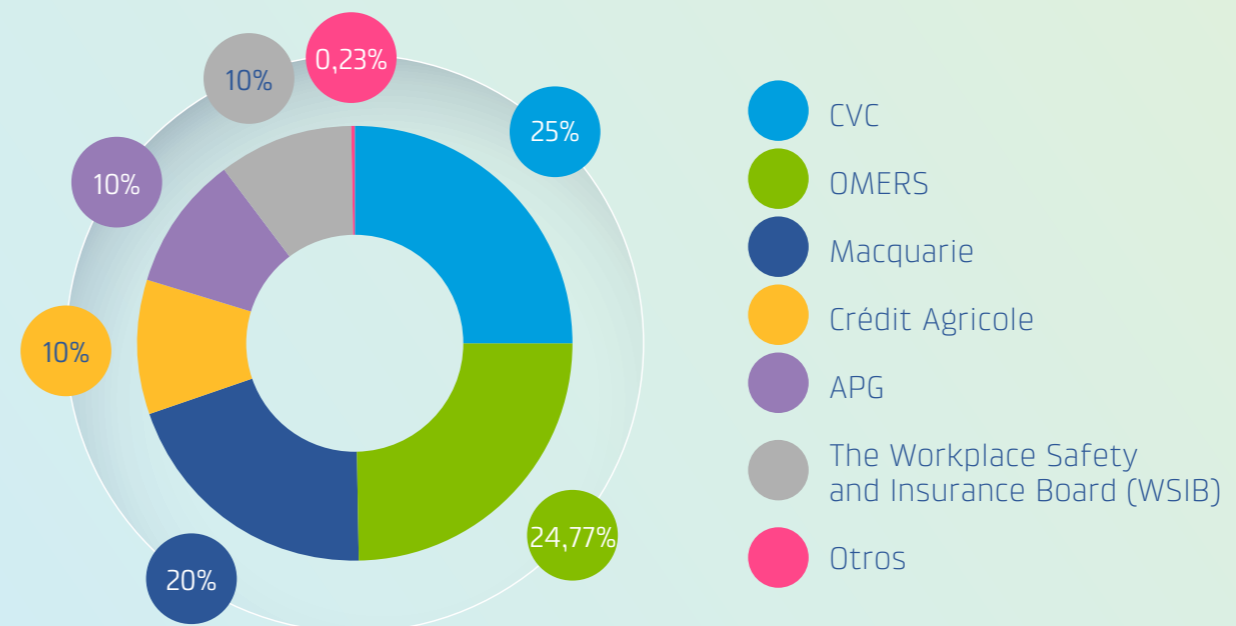
- **Seguridad:** Nuestra prioridad es la seguridad y la salud de las personas, y el cuidado y la protección del entorno.
- **Liderazgo:** Promovemos un liderazgo compartido que fomente el emprendimiento y nos inspire para afrontar los retos del futuro con ilusión y compromiso.
- **Innovación:** Impulsamos las ideas brillantes y creamos planes de acción para abrir nuevos caminos al futuro.
- **Confianza:** Creemos en las personas y en lo que hacemos, y creamos una cultura de respeto y tolerancia.

Nuestros accionistas

El accionariado de Exolum está formado por accionistas financieros y fondos de inversión especializados en la gestión de infraestructuras.



Estructura accionarial con derecho a voto a 31/12/2023



Nuestra estrategia

¿Cómo creamos valor a largo plazo?

Históricamente, la principal actividad del Grupo Exolum fue el almacenamiento y transporte de productos petrolíferos desde instalaciones portuarias o refinerías hasta los lugares donde se consumen, proporcionando a nuestros clientes un acceso fácil y seguro a los combustibles. En la última década, la compañía apostó por diversificar su actividad en nuevas geografías y gestionar nuevos productos químicos, apoyándose en el buen hacer adquirido en el negocio tradicional. Como resultado de esta expansión, a día de hoy, Exolum opera ya en 10 países diferentes y es la compañía líder en Europa en logística de graneles líquidos.

En el actual contexto de descarbonización de la economía, la estrategia del Grupo Exolum se centra en seguir desarrollando y operando las nuevas infraestructuras necesarias para la movilidad y la industria sostenible del futuro, con la ambición de ser un actor relevante en la Transición Energética.

Para ello, Exolum está impulsando distintos vectores de crecimiento en áreas relacionadas con la descarbonización y la economía circular. Algunas de estas áreas incluyen:

- 1 Biocombustibles avanzados:**
Acompañar a nuestros clientes para transformar sus plantas petroquímicas produciendo combustibles y productos más sostenibles como puede ser el SAF, a partir de residuos, que además colaboran con la economía circular.
- 2 Hidrógeno Renovable y sus derivados:**
Exolum quiere jugar un rol logístico relevante en las nuevas cadenas de suministro internacionales que están emergiendo, tales como el metanol o amoniaco verde, a partir de las posiciones con las que cuenta en los puertos y la búsqueda de nuevas localizaciones. A nivel más local, ofreciendo soluciones de transporte y almacenamiento de hidrógeno a escala más pequeña.

1. Nuestro negocio

Nuestra estrategia

Como ejemplos tangibles del desarrollo de esta estrategia, en 2023 Exolum ha puesto en funcionamiento en modo de pruebas, la primera planta de producción y expedición de hidrógeno verde para movilidad en la Comunidad de Madrid; en segundo lugar, Exolum ha desembarcado en Estados Unidos a través del acuerdo de adquisición del 50% de una terminal de almacenamiento (Vopak Moda Houston) de amoniaco y líquidos de gas natural en Houston y, por último, en Reino Unido forma parte del proyecto Tees Valley Hydrogen Vehicle Ecosystem que supone la construcción de un electrolizador de agua y una estación de repostaje de hidrógeno en la terminal de Exolum de Riverside, situada en Stockton-on-Tees.

Adicionalmente, Exolum ha desplegado su estrategia de inversión en start-ups relacionadas con la transición energética y durante el 2023 ha realizado dos inversiones clave. La primera de ellas, en la compañía H2 Vector, focalizada en proporcionar soluciones energéticas que permitan la descarbonización y electrificación de la sociedad apoyándose en el hidrógeno renovable; y también, junto con Vopak Ventures, en HSL Technologies, para el desarrollo de la logística del hidrógeno.

Dentro del negocio de Aviación, Exolum continúa consolidándose como un referente en el sector de la logística aeroportuaria internacional, garantizando un abastecimiento eficiente y seguro de combustibles de aviación en aeropuertos tanto españoles como internacionales, incluyendo entre sus productos los biocombustibles de aviación; y ampliando su presencia en nuevos países. Durante este año, ha comenzado las obras de construcción de la ampliación de la terminal de combustible del aeropuerto internacional de Lima, en Perú, donde empezará a operar la instalación de combustible del aeropuerto en 2025, y ha sido adjudicataria para operar la terminal de almacenamiento de combustible y la red de hidrante del aeropuerto Humberto Delgado de Lisboa (Portugal) y para realizar las actividades de operación, mantenimiento y puesta a bordo de combustible del aeropuerto de Shannon (Irlanda).

Además, el Grupo Exolum está ejecutando una ambiciosa estrategia de reducción de carbono con el objetivo intermedio establecido para 2030 de reducir las emisiones de Alcance 1 y 2 en un 53% con respecto al año base 2018 y ser una Compañía “Net Zero” en 2040.

Integrado dentro de este Plan Estratégico, el Grupo Exolum ha puesto en marcha el Plan Director de Sostenibilidad (ASG) que define un marco común para los próximos años, respondiendo a los niveles de ambición internos, a las expectativas de nuestros grupos de interés y al contexto actual. Dentro de este plan, conviene destacar las iniciativas relacionadas con la mejora en el cumplimiento y gestión de riesgos, promoviendo una cultura de tolerancia cero en nuestras políticas centrada en la resiliencia y la continuidad empresarial, y la alineación con los valores corporativos y los más altos estándares éticos.

Además, en el apartado de personas, el plan estratégico incluye planes de Transformación cultural para crear un ambiente de trabajo diverso e inclusivo, alineado con nuestros valores, y una fuerza laboral motivada, ágil y orientada a resultados e iniciativas dirigidas a asegurar las capacidades y formas de trabajo adecuadas: desarrollar las capacidades, la organización y las formas de trabajo adecuadas para respaldar las aspiraciones de crecimiento y diversificación.

Nuestra actividad en 2023

Resultados económicos

Los beneficios después de impuestos del Grupo Exolum en 2023 ascendieron a 314,3 millones de euros, lo que supone un aumento del 12,3% respecto al año anterior.

Los ingresos de explotación alcanzaron los 1.084,6 millones de euros, un 10,1% mayor que en 2022, debido principalmente a la logística comercial, el almacenamiento de productos petrolíferos, tanto en España como en Reino Unido, así como a la recuperación del sector de aviación. La aportación de los negocios internacionales continuó creciendo y alcanzó los 325,6 millones de euros de ingresos de explotación, lo que supone el 30% del total del grupo.

Los gastos de explotación se situaron en 625,4 millones de euros, un 5,6% mayores que en 2022, debido al incremento de otros gastos de explotación derivados de la mayor actividad y de la internacionalización de la compañía.

El EBITDA recurrente del Grupo Exolum alcanzó los 595,1 millones de euros, un 13,0% mayor que en 2022, debido al incremento en la actividad de la red logística de todas las empresas que forman el Grupo Exolum así como al ya mencionado incremento de la actividad del sector aviación.

Todo esto ha llevado al Grupo Exolum a un beneficio de explotación recurrente un 22,3% mayor con relación al año anterior situándose en 394,2 millones de euros.

Generación de riqueza (millones de euros)

| | 2022 | 2023 |
|--|---------|---------|
| Beneficio de explotación recurrente ** | 394,2 | 463,0 |
| Beneficio neto | 279,9 | 314,3 |
| Ingresos de explotación | 985,5 | 1.084,6 |
| Gastos de explotación | 592,4 | 625,4 |
| Inversiones | 101,1 | 160,3 |
| Dividendo * | 257 | 300,7 |
| Activos totales | 3.187,2 | 3.093,0 |

*El dividendo del ejercicio 2023 asciende a 300,66 millones de euros (4,2632€/acción) de los que 57,44 millones (0,8145 €/acción) corresponden al complementario que se propone para su aprobación a la Junta General de Accionistas.

**El beneficio de explotación recurrente se obtiene eliminando al resultado de explotación de la cuenta de resultados los deterioro y resultados por enajenaciones de inmovilizado, exceso de provisiones y la imputación de subvenciones de inmovilizado.

Valor económico directo generado y distribuido

Indicador GRI 201-01. Este trabajo se ha realizado con las Cuentas anuales auditadas del ejercicio 2023.

Inversiones

El Grupo Exolum invirtió 160,3 millones de euros en 2023 para seguir mejorando sus infraestructuras y servicios, tanto en España como en el resto de países donde está presente.

En España, la Compañía destinó 61,6 millones de euros a la ejecución de diferentes proyectos. En concreto, el 32,1% de esta cantidad se destinó a inversiones comerciales centradas en el crecimiento del negocio y eficiencias, el 44,3% a inversiones necesarias para garantizar el estado óptimo de las infraestructuras y el 23,6% a proyectos de medioambiente y de seguridad.

Exolum Solutions, empresa con sede en España cuyo objeto es la diversificación de actividades y búsqueda de nuevos negocios para el Grupo, invirtió en 2023, 1,4 millones de euros.

Garbium, empresa con sede en España, cuyo objeto es el diseño, construcción y operación de

Grupo Exolum (miles de euros)

| | 2022 | 2023 |
|---|------------------|------------------|
| Valor económico directo generado | 932.839 | 1.034.537 |
| Ventas y otros ingresos de explotación | 932.578 | 1.027.705 |
| Ingresos financieros | 1.355 | 10.710 |
| Resultados por enajenación de inmovilizado | (1.094) | (3.878) |
| Valor económico distribuido | (842.914) | (892.914) |
| Gastos operacionales | (303.821) | (329.550) |
| Salarios y beneficios de los empleados | (167.928) | (182.228) |
| Pagos a proveedores de capital (dividendos a accionistas y pagos de interés a proveedores de capital) | (256.974) | (300.663) |
| Pagos al gobierno | (88.702) | (105.809) |
| Valor económico retenido | 89.925 | 257.910 |

instalaciones para tratamiento fisicoquímico de sustancias, promoviendo procesos de economía circular, invirtió 0,4 millones de euros en 2023.

Exolum Terminals realizó inversiones por valor de 34,4 millones de euros destinados a asegurar la integridad de sus instalaciones. Uno de los proyectos más importantes de este 2023 ha sido el que se ha llevado a cabo en Seal Sands para distribución y almacenamiento de GLP.

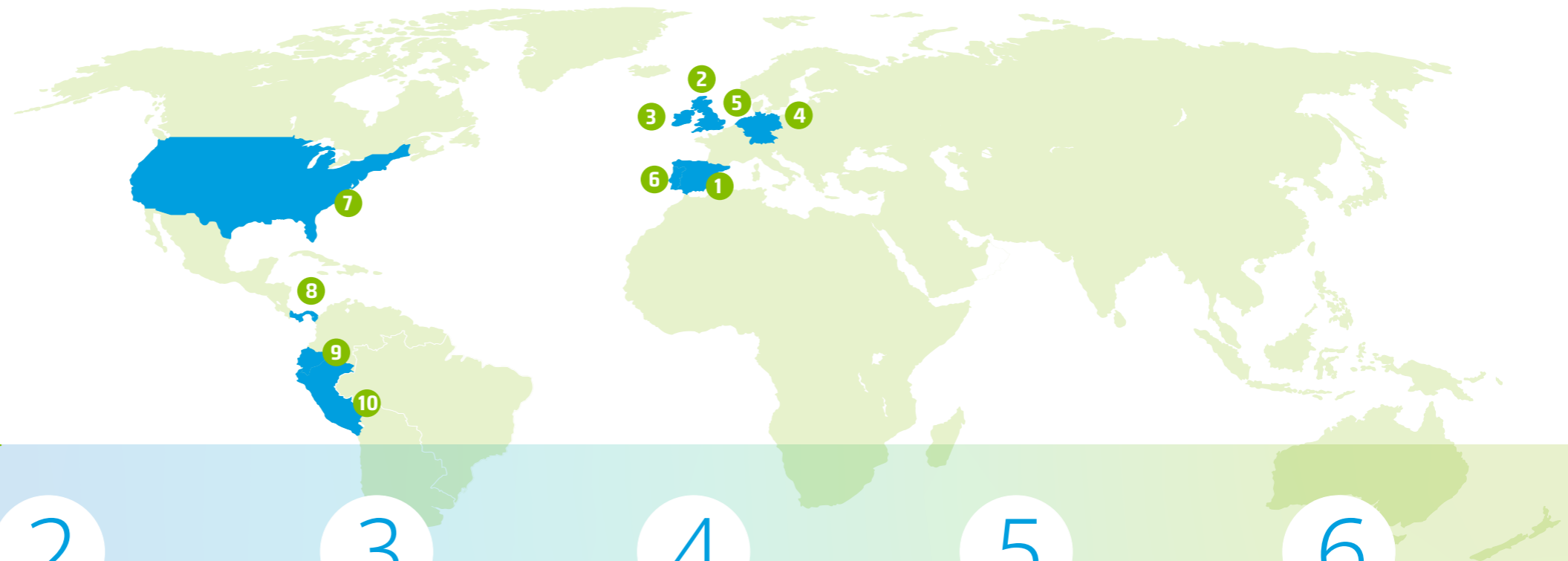
En Reino Unido, Exolum-PS destinó 24,9 millones de euros a seguir modernizando su red logística para incrementar su eficiencia y seguridad, incorporando proyectos de eficiencias centrados en la transición energética tales como el parque solar de Misterton y Hallen o la reducción de la emisión de CO₂ de las calderas.

Exolum Aviation Ireland dedicó 0,4 millones de euros a mantenimiento del aeropuerto de Dublín.

Por su parte, en Exolum Aviation Perú, concurso ganado en 2021, se han invertido en este ejercicio 38,7 millones de euros destinados a la construcción de una planta de combustibles e hidrante en el Aeropuerto Internacional de Lima.

En 2023 Exolum resultó adjudicataria del concurso convocado por ANA (Aeroportos de Portugal Vinci Airports) para gestionar y mantener la instalación de almacenamiento de combustible y la infraestructura de la red de hidrante del aeropuerto Humberto Delgado de Lisboa. A lo largo del citado año se invirtieron 0,2 millones de euros para iniciar la actividad y cumplir con los compromisos adquiridos.

Actividad de Exolum en el mundo



1
España
4.000 km oleoductos
39 instalaciones de almacenamiento
8 millones m³ capacidad de almacenamiento
36 instalaciones aeroportuarias
6 redes de hidrante

TERQUIMSA
 Participada al 50% por Exolum y Royal Vopak

2
Reino Unido
2.000 km oleoductos
24 instalaciones de almacenamiento
2,5 millones m³ capacidad de almacenamiento

3
Irlanda
2 instalaciones aeroportuarias
1 red de hidrante

4
Alemania
2 instalaciones de almacenamiento
313.000 m³ capacidad de almacenamiento

5
Países Bajos
1 instalación de almacenamiento
614.000 m³ capacidad de almacenamiento

6
Portugal
1 instalación aeroportuaria
11.500 m³ capacidad de almacenamiento
1 red de hidrante

7
Estados Unidos
1 instalación participada al 50% por Exolum y Royal Vopak
30.000 toneladas para amoniaco y
14,3 MBbls para LGN capacidad de almacenamiento

8
Panamá
6 instalaciones aeroportuarias
18.000 m³ capacidad de almacenamiento
1 red de hidrante

9
Ecuador
1 instalación aeroportuaria
5.800 m³ capacidad de almacenamiento
1 red de hidrante

10
Perú
1 instalación aeroportuaria
34.800 m³ capacidad de almacenamiento
1 red de hidrante

España

En España Exolum cuenta con una de las mayores y más eficientes redes integradas de transporte y almacenamiento de productos petrolíferos del mundo, con más de 4.000 kilómetros de oleoductos, 39 instalaciones y una capacidad de almacenamiento de cerca de 8 millones de metros cúbicos.

Las actividades que realiza son:

- Almacenamiento, transporte y distribución de productos petrolíferos, fundamentalmente gasolinas, gasóleos, querosenos, fuelóleos y biocarburantes, en la Península Ibérica y Baleares.
- Almacenamiento de reservas estratégicas y comerciales.
- Prestación de servicios especializados y adaptados a las necesidades de los clientes: mezcla de biocarburantes, análisis y control de calidad, metrología y aditivación, etc.

En 2023 y, con el objetivo de dar respuesta a unos de los pilares estratégicos de la compañía centrado en la diversificación de actividades, Exolum ha puesto en marcha en fase de pruebas una planta de producción y distribución de hidrógeno verde en la Comunidad de Madrid que comprende toda la cadena de valor: producción, almacenamiento y expedición.

La gestión integrada de las actividades de almacenamiento y transporte y la utilización de la tecnología más avanzada permiten a la Compañía mantener un alto nivel de eficiencia lo que facilita que el coste medio de sus servicios logísticos en 2023 fuera inferior a un céntimo de euro por litro, lo que supone menos del 1% del precio que paga el consumidor final por litro de combustible.

Salidas de productos petrolíferos

Las salidas de productos petrolíferos desde las instalaciones de Exolum en España alcanzaron los 46,6 millones de metros cúbicos en 2023, lo que representa una subida del 2,6% respecto al año anterior. Este aumento está ligado a la recuperación de la movilidad especialmente en el sector aviación tras la pandemia de la COVID-19. En la actualidad, la demanda de productos de automoción está en línea con los niveles de 2019; y los productos de aviación, a pesar del buen comportamiento del año, continúan por debajo de niveles prepandemia.

Por productos, las salidas de gasolinas y gasóleos aumentaron un 0,8% respecto a 2022, las de queroseno y gasolina de aviación un 13,3%, y las de fueles e IFOS un 1,3%. Además, Exolum continúa prestando el servicio de expedición de Naftas que comenzó en diciembre de 2017, suministrando más de 1 millón de metros cúbicos en 2023.

El volumen de productos petrolíferos transportados por oleoducto alcanzó los 21,7 millones de toneladas. La Compañía también transportó por buque 2,0 millones de toneladas, lo que representa una disminución del conjunto de los dos transportes del 2% en comparación con el año anterior.

Respecto a los servicios de biocarburantes, Exolum gestionó 3,69 millones de metros cúbicos de biodiésel y HVO (Hidrobiodiésel), 0,41 millones de metros cúbicos de bioetanol y 6,4 mil metros cúbicos de SAF. La Compañía recibió los biocarburantes tanto mezclados previamente con gasóleo o gasolina como en estado puro o desnaturalizado, para ser mezclados en brazo de carga y en línea.

A 31 de diciembre de 2023, la capacidad de almacenamiento de Exolum en España era de 8,2 millones de metros cúbicos, correspondiendo 7,9 millones a productos claros y 0,3 millones a almacenamiento de fuelóleos y otros.

Datos actividad

| | 2022 | 2023 |
|---|--------|--------|
| Salidas de instalaciones (miles de metros cúbicos) | 45.411 | 46.570 |
| Gasolinas y gasóleos (miles de metros cúbicos) | 35.870 | 36.149 |
| Gasolinas (miles de metros cúbicos) | 6.726 | 7.638 |
| Gasóleos (miles de metros cúbicos) | 29.145 | 28.511 |
| Carburantes de aviación (miles de metros cúbicos) | 6.668 | 7.555 |
| Querosenos (miles de metros cúbicos) | 6.664 | 7.551 |
| Gasolina aviación (miles de metros cúbicos) | 4 | 4 |
| Naftas (miles de metros cúbicos) | 1.045 | 1.015 |
| Fuelóleos (miles de metros cúbicos) | 225 | 90 |
| Ifos (miles de metros cúbicos) | 1.602 | 1.761 |
| Actividad de los medios de transporte | | |
| Buques de tanque (miles toneladas) | 2.370 | 2.014 |
| Oleoductos (miles toneladas) | 21.877 | 21.725 |

Aviación

Exolum opera en 36 de los principales aeropuertos de España, y también presta servicio en las instalaciones de Airbus en Sevilla y Getafe. Además, gestiona las seis redes de hidrantes de los principales aeropuertos del país Adolfo Suárez Madrid-Barajas, Barcelona-El Prat, Málaga, Palma de Mallorca, Alicante y Tenerife Sur, y dispone de una extensa flota de unidades repostadoras y vehículos dispensadores.

La Compañía ofrece servicios de almacenamiento, distribución y puesta a bordo en aeronaves de combustibles y lubricantes. También gestiona, asesora y proporciona asistencia técnica para la instalación y mantenimiento de redes de distribución de diferentes tipos de combustibles de aviación. La Compañía cuenta con las certificaciones ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, incluyendo todos los aeropuertos de Exolum en España, y con las certificaciones ISCC EU, ISCC Plus e ISCC Corsia que permite a nuestros clientes suministrar SAF desde nuestras instalaciones favoreciendo con esta medida a la descarbonización del sector.

Durante el año 2023, la división de aviación de Exolum obtuvo el certificado del Sistema de Gestión I+D+i según la norma UNE 166002. Este reconocimiento acredita la implantación de un sistema de gestión que se adecúa a los requisitos de la norma en materia de investigación, desarrollo tecnológico e innovación para las tecnologías de aviación, tecnología del petróleo, biocombustibles y combustibles sostenibles, así como el desarrollo de software para las actividades de almacenamiento, expedición de combustibles y carburantes, y planificación de recursos.

En España, Exolum resultó adjudicataria del expediente DSA-403/2022, que implica la prestación a terceros del servicio de asistencia de almacenamiento y distribución de combustible de aviación en el Aeropuerto de Girona. Este contrato tiene una duración de siete años. Además, comprende la gestión, operación y mantenimiento de las instalaciones de combustible (IGCC) en el aeropuerto de Girona. Asimismo, se llevó a cabo la automatización de la red de hidrante en el Aeropuerto de Málaga, lo que contribuye a gestionarla de forma más segura.

Durante este ejercicio Exolum también se ha adherido a la “Alianza para la Sostenibilidad del Transporte Aéreo” integrada por los principales agentes del sector empresarial, académico y del Tercer Sector que tiene como objetivo promover el desarrollo de una aviación sostenible tanto desde la perspectiva medioambiental, como económica y social. Esta Alianza tiene como finalidad impulsar la hoja de ruta para la descarbonización del sector aéreo favoreciendo la identificación y la implantación de nuevas tecnologías y procesos innovadores de forma racional y ordenada para garantizar la sostenibilidad del sector aéreo a largo plazo.

Northwest Europe

En Europa, Exolum también presta sus servicios logísticos en Reino Unido, Irlanda, Alemania y Países Bajos.

En Reino Unido Exolum ofrece servicios de transporte y almacenamiento de una amplia gama de productos líquidos, incluyendo los servicios de abastecimiento de combustible a diferentes instalaciones militares y aeropuertos de Reino Unido, como Heathrow, Gatwick, Stansted y Manchester.

Para realizar esta actividad cuenta con un sistema de oleoductos de 2.000 kilómetros y 24 instalaciones de almacenamiento con 2,5 millones de metros cúbicos de capacidad, situadas estratégicamente, en las costas este y oeste, con acceso fácil a Europa continental.

Por su parte también cuenta con una instalación de almacenamiento en Ámsterdam (Países Bajos) y dos en Mannheim (Alemania) desde donde ofrece sus servicios logísticos en esos países.

Durante 2023 se ha completado el proceso de integración de las terminales adquiridas en 2020, con la adopción de políticas y procedimientos globales en áreas como Finanzas, Compras, Operaciones, Seguridad o Legal.

Irlanda

En Irlanda, Exolum cuenta con una instalación de almacenamiento en Shannon además de ofrecer servicios logísticos de recepción, almacenamiento y expedición de Jet A1 a todos los suministradores que operan en el Aeropuerto de Dublín, así como a los diferentes agentes de puesta a bordo en régimen de concesión otorgada por la daa (Dublin Airport Authority).

Durante 2023 el operador aeroportuario daa y Exolum adaptaron la estación de servicio de la instalación de almacenamiento del aeropuerto de Dublín para permitir que todos los vehículos que suministran combustible a los aviones utilicen en sus desplazamientos HVO (aceite vegetal tratado con hidrógeno), un combustible más respetuoso con el medioambiente. Adicionalmente, se ha seguido prestando apoyo en materia de asesoría y construcción con daa, para las futuras ampliaciones y necesidades de este aeropuerto.

En 2023 Exolum también resultó ganadora del concurso que convocó Shannon Airport Authority SAA para la operación y gestión de la terminal de combustible del aeropuerto de Shannon, además de los servicios de puesta a bordo como único operador.

Además, se han renovado las certificaciones ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001.

Panamá

En Panamá, Exolum opera las instalaciones de almacenamiento de combustibles y realiza los servicios de puesta a bordo en el aeropuerto Internacional de Tocumen y otros cinco aeropuertos regionales.

Durante 2023, la actividad en estos aeropuertos continúa con una tendencia ascendente, alcanzando a finales de año el 97% de los niveles de actividad previos a la pandemia y siendo un 10% superior al año anterior.

Ecuador

Exolum realiza las actividades de operación, mantenimiento y puesta a bordo del Aeropuerto Internacional José Joaquín de Olmedo, de la ciudad de Guayaquil (Ecuador), tras resultar adjudicataria del concurso convocado por la entidad gestora del aeropuerto, TAGSA (Terminal Aeropuerto Guayaquil S.A.).

Durante 2023 se incrementó en un 30% el uso de dispenser en las operaciones de suministro que ha permitido incrementar la eficiencia, reducir las emisiones de CO₂ y minimizar los gastos de mantenimiento.

Perú

Durante 2023 Exolum ha avanzado en la construcción de una nueva planta de almacenamiento de combustible en el aeropuerto de Lima para ampliar su capacidad, además de un nuevo sistema de hidrante (proyecto LIMFuel) tras resultar adjudicataria del concurso convocado por LAP (Lima Airport Partners). La Compañía también gestionará la instalación de almacenamiento durante el tiempo de la concesión del proyecto de ampliación.

Esta nueva instalación, que permitirá mejorar el abastecimiento del aeropuerto, requiere una inversión superior a los 80 millones de dólares hasta el 2025 y está previsto que las nuevas infraestructuras estén operativas ese mismo año. Además, permitirán la implantación del combustible SAF (Sustainable Aviation Fuel) en el aeropuerto situándolo en la vanguardia de las tendencias del mercado.

Estados Unidos

A finales de 2023 Exolum siguió impulsando su agenda de diversificación creciendo en nuevos negocios alineados con la transición energética, concretando el acuerdo para la adquisición del 50% de una terminal de almacenamiento (Vopak Moda Houston) de amoníaco y líquidos de gas natural en Houston, Estados Unidos.

Esta adquisición permitirá a Exolum situarse en una posición clave dentro de la infraestructura logística del amoníaco bajo en carbono de la costa estadounidense del Golfo de México.

La terminal está desarrollando en la actualidad uno de los proyectos más avanzados del mundo de producción y exportación de amoníaco bajo en carbono con una capacidad anual de 1,1 millones de toneladas al año, lo que permitirá incrementar su capacidad de almacenamiento en 70.000 toneladas. La planta está emplazada en una ubicación estratégica en el Canal de Houston, uno de los mayores puertos del mundo y hub global de la industria química.

TERQUIMSA

Terquimsa, participada al 50% por Royal Vopak N.V. y Exolum, es una Compañía dedicada a la recepción, almacenamiento y expedición de productos líquidos a granel desde sus instalaciones, situadas en los puertos de Tarragona y Barcelona. Las instalaciones de Terquimsa cuentan con 660.000 m³ de capacidad total y almacenan más de 100 productos diferentes entre los que destacan los productos químicos, petrolíferos, aceites y biocombustibles. La compañía manipula aproximadamente 3,5 millones de toneladas de productos anualmente.

Nuestro entorno y oportunidades

Los combustibles líquidos, gaseosos y sólidos de diversos tipos seguirán desempeñando un papel relevante dentro del mix energético mundial hasta 2050. Sin embargo, se espera que la demanda de los combustibles fósiles alcance su pico alrededor de 2030.

La demanda de petróleo se espera que se incremente con un ritmo de crecimiento anual de 0,8% hasta 2030, aunque a partir de dicha fecha su consumo vaya disminuyendo paulatinamente durante los siguientes años.

En todos los escenarios analizados, la demanda de petróleo a 2050 disminuye, afectada por un menor uso en el transporte por carretera a medida que mejora la eficiencia del parque automovilístico y se acelera la electrificación de los vehículos.

Aun así, la demanda de petróleo seguirá creciendo hasta 2030, impulsada por los consumos de la industria petroquímica, aviación y marítima, siendo el consumo de petróleo esperado para 2050, el 33% del consumo

mundial de energía final; según el escenario STEPS (Stated Policies Scenario - medidas actuales reales de los gobiernos) de la Agencia Internacional de la Energía.

1 Situación global de la demanda de productos petrolíferos

En 2023, la inestabilidad geopolítica y económica, así como las presiones derivadas de la crisis energética siguen presentes y generando tensiones en los mercados energéticos.

Las interrupciones del suministro y la consiguiente escasez mundial de energía derivada del conflicto entre Rusia y Ucrania han seguido teniendo un impacto duradero y material en el sistema energético mundial.

De este modo se sigue observando una ralentización en el crecimiento anual del gas natural, de tan solo un 0,4% de aquí a 2030, frente a un crecimiento superior al 2,3% anual en la década anterior (STEPS Scenario).

Respecto al consumo de carbón, aunque su demanda se ha mantenido constante en el último año debido a los precios del gas natural, la tendencia esperada es que hasta 2030 tenga un decrecimiento del 0,2% anual.

Para la próxima década se espera un gran incremento de las energías renovables, llegando a alcanzar en 2030 casi el 50% de la generación eléctrica mundial, siendo la energía solar (15%), eólica (15%) e hidráulica (14%) las más representativas. Es importante señalar que la energía solar tendrá un crecimiento anual esperado de un 20% hasta 2030.

El futuro de la energía mundial se encuentra en una encrucijada, impulsado por cuatro tendencias fundamentales: la caída del papel de los hidrocarburos, la rápida expansión de las energías renovables, el aumento de la electrificación y el uso creciente de los combustibles bajos en carbono.



1. Nuestro negocio

Nuestro entorno y oportunidades

La evolución y velocidad de estas tendencias estarán influidas por varios factores clave:

- **Regulación y políticas gubernamentales:** Las decisiones de los gobiernos y los marcos regulatorios serán determinantes.
- **Tecnologías emergentes:** La adopción de tecnologías innovadoras afectará la transformación energética.
- **Disponibilidad y precios de materias primas:** La viabilidad económica también juega un papel crucial en este panorama energético.

En este contexto, el Grupo Exolum continúa desarrollando sus servicios asociados al almacenamiento y transporte de combustibles, pero ha marcado una senda clara de diversificación y ampliación de servicios logísticos hacia otros productos que permitan aprovechar las capacidades del Grupo y asegurar la sostenibilidad del negocio, así como proyectos de I+D+i relacionados con el desarrollo de las energías alternativas, que contribuyan a la sostenibilidad del planeta y a posicionarnos en nuevos sectores en los que la experiencia de la Compañía aporte valor con soluciones energéticas que utilicen como materias prima residuos o materias primas sostenibles.

2 Transición energética

En los últimos años la importancia de la descarbonización del sistema energético ha cobrado gran relevancia, y junto con los acontecimientos geopolíticos vividos, se ha detectado que, para poder llevar a cabo una transición energética real y duradera, es necesario tener en cuenta que esta debe ser segura, asequible y sostenible (baja en carbono).

Para ello, la regulación es una pieza clave de la transición energética y a pesar del notable aumento de las ambiciones fijadas por los gobiernos, las emisiones de CO₂ han aumentado año tras año desde la COP de París de 2015 (bar 2020). Por tanto, es necesario un mayor compromiso en la toma de decisiones, así como en la ejecución de medidas reales para reducir las emisiones de GEI de forma sostenida.

Un paso clave en este aspecto ha sido la aprobación por parte de la Unión Europea de una nueva directiva sobre energías renovables, que eleva al 42,5% el objetivo de la Unión Europea para 2030 y que suma un complemento indicativo adicional del 2,5% de cara a alcanzar una cuota de renovables del 45% en el mix energético.

La normativa establece objetivos específicos para los distintos sectores de manera que la presencia de las renovables en los mismos pueda aumentar. Por ejemplo, los países

miembros tendrán la posibilidad de elegir entre un objetivo vinculante de reducción del 14,5% de la intensidad de gases de efecto invernadero en el transporte mediante el uso de energías renovables de aquí a 2030, o una cuota vinculante de al menos un 29% de energías renovables dentro del consumo de energía final en el sector del transporte de aquí a 2030.

Las nuevas normas establecen un subobjetivo combinado vinculante del 5,5% para los biocombustibles avanzados (generalmente derivados de materias primas no producidas a partir de cultivos alimentarios) y los combustibles renovables de origen no biológico (principalmente hidrógeno renovable y combustibles sintéticos basados en el hidrógeno) en la cuota de energías renovables suministradas al sector del transporte. Dentro de este objetivo, existe un requisito mínimo del 1% de combustibles renovables de origen no biológico en la cuota de energías renovables suministradas al sector del transporte en 2030.



1. Nuestro negocio

Nuestro entorno y oportunidades

Los esfuerzos por acelerar la transición a las energías limpias presentan un nuevo y amplio conjunto de riesgos y retos para los mercados de combustibles fósiles, en particular sobre las perspectivas de la demanda y los precios. A continuación, planteamos los principales identificados a lo largo de 2023:

- Respecto a la lucha contra la inflación, se observan los primeros indicios de que el efecto de la política monetaria se está transmitiendo a la actividad económica, en razón del endurecimiento de las normas de concesión de préstamos bancarios en la zona del euro y Estados Unidos.
- La guerra entre Rusia y Ucrania y los nuevos conflictos geopolíticos tienen efectos continuos y duraderos en el sistema energético mundial. Surge así la necesidad de aumentar la seguridad del suministro y la reducción de la dependencia exterior. Esto hace que países que no tienen recursos fósiles estén aumentando la producción de energías renovables y de otros combustibles no fósiles, lo que contribuye a acelerar la transición energética.
- La reciente escasez de energía y la subida de precios destacan la importancia de que la transición energética sea ordenada, para que la demanda de hidrocarburos disminuya según la oferta disponible. El declive natural de las fuentes de producción existentes implica la

necesidad de seguir invirtiendo en petróleo y gas natural durante los próximos 30 años.

- El uso de biocombustibles está creciendo rápidamente, ayudando a descarbonizar sectores y procesos difíciles de descarbonizar. Aunque su producción se encuentra limitada por la obtención de materias primas.
- El hidrógeno o sus derivados bajos en carbono desempeñan un papel fundamental en la descarbonización del sistema energético, especialmente en procesos y actividades industriales y de transporte difíciles de descarbonizar.
- La captura, el uso y el almacenamiento de carbono (CCUS) desempeña un papel fundamental en la descarbonización, ya que captura las emisiones de los procesos industriales, es una fuente de eliminación de dióxido de carbono y reduce las emisiones derivadas del uso de combustibles fósiles.
- En muchos casos, el desarrollo de todas estas alternativas se basa en tecnologías inmaduras o en procesos de desarrollo. Este aspecto será clave para el triunfo de una alternativa frente al resto.

Exolum, consciente de los desafíos energéticos y la necesidad de sostenibilidad, está adoptando una estrategia enfocada en diversificar su negocio apostando por:

- 1 Combustibles sostenibles de aviación:** Exolum está apostando por combustibles más limpios para la industria aérea. Esto incluye la producción y distribución de combustibles sostenibles de aviación (SAF), que se obtienen a partir de residuos orgánicos como plásticos reciclados, aceites y otros materiales.
- 2 Hidrógeno y sus derivados:** La empresa está explorando el potencial del hidrógeno verde como vector energético. Exolum se involucra en proyectos relacionados con el almacenamiento y distribución de hidrógeno, contribuyendo así a la transición hacia fuentes más limpias.
- 3 Economía circular:** Exolum también se compromete con la economía circular. Esto implica cerrar ciclos de materiales y reducir residuos. La empresa busca oportunidades en la gestión sostenible de recursos y la reutilización de productos.

En resumen, Exolum está forjando un camino hacia un futuro más sostenible, ofreciendo alternativas de combustible para el transporte por carretera, aéreo, marino e industrial. Su objetivo es contribuir al desarrollo y la sostenibilidad del planeta, al tiempo que garantiza la eficiencia y la calidad en sus servicios logísticos.

Gobierno corporativo

Estructura de Gobierno

Junta General de Accionistas

La Junta General de Accionistas es el principal órgano de gobierno de Exolum y tiene capacidad para decidir sobre las materias que afectan a la Compañía cuya competencia no esté atribuida a otros órganos sociales por ley o por los Estatutos Sociales. Las reuniones ordinarias de la Junta General de Accionistas se celebran durante el primer semestre del año y tienen como objetivo evaluar la gestión de la Compañía, aprobar las cuentas anuales y decidir sobre la aplicación del resultado.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de Exolum, excepto en los asuntos reservados a la Junta General, y posee competencias decisivas en materias relacionadas con la gestión de la organización. El Consejo siempre actúa bajo el criterio de maximizar el valor de la Compañía, tanto a largo como a corto plazo, supervisando el desarrollo de la actividad empresarial y asegurando su viabilidad presente y futura. La composición, facultades y funcionamiento de este órgano se regulan en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración.

Dentro de su estructura, el Consejo cuenta con órganos complementarios de administración que permiten optimizar el gobierno de la Compañía, como el Comité de Auditoría, el Comité de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo y el Comité de Seguridad y Sostenibilidad.

Composición

El Consejo estuvo compuesto en 2023 por 21 consejeros: una presidenta, un consejero delegado y 19 consejeros externos dominicales. El mandato de sus miembros es de cinco años.

La composición del Consejo de Administración a fecha 31 de diciembre es la que a continuación se indica:

| | |
|--------------------------------|---|
| Presidenta | Rosa María García García |
| Consejero delegado | Jorge Lanza Perea - Consejero Ejecutivo |
| Vocales | D ^a . Zina Omontoyin Firdaus Adou |
| | Borchi Investments Holding B.V., representada por D. Thijs Beudeker |
| | Borealis Spain Holdings B.V., representada por D. Timm Robert Degenhardt |
| | Borealis Spain Parent B.V., representada por D. Óscar Colomer Espinar |
| | Borealis Spain Parent 2, B.V., representada por D ^a . Sarah Vartanouche Juliette Obozian |
| | Castillo Spanish Holdings LP, representada por D. Kenneth Ka Chun Koon |
| | MEIF 5 Co-Invest Rey Investments, S.à.r.l., representada por D ^a . Leyre de Adrián Belaustegui |
| | MEIF 5 Rey Holdings, S.L., representada por D. Juan Sebastián Caño Sterck |
| | MEIF 5 Rey Investments, S.à.r.l., representada por D. Willem Smit |
| | MEIF 5 Rey Ventures, S.à.r.l., representada por D. Miguel Antoñanzas Alvear |
| | Jean Baptiste Michel Renard |
| | D. Juan Rodríguez Inciarte |
| | Simcoe Titán, S.L., representada por D ^a Loreto Ordóñez Solís |
| | Stichting Depositary APG Infrastructure Pool 2017 II, representada por D. Carlo Maddalena |
| | Theatre Directorship Services Alpha, S.à.r.l., representada por D. Juan Arbide Estensoro |
| | Theatre Directorship Services Beta, S.à.r.l., representada por D. José Antonio Torre de Silva López de Letona |
| | Theatre Directorship Services Gama, S.à.r.l., representada por D. Arnau Doria Torra |
| | Vaugirard Infra, S.L., representada por D. Abdelhamid Lazaar |
| | D. Jan Reinier Voute |
| Secretaria no consejera | D ^a . Cristina María Fernández Gómez |

Comisiones del Consejo de Administración

Comité de Auditoría

La función del Comité de Auditoría es establecer las oportunas relaciones con los auditores de cuentas externos y supervisar los sistemas de control interno y de gestión de riesgos de la Compañía, así como la auditoría interna y la información financiera regulada. Este órgano está compuesto por cinco consejeros externos no ejecutivos, todos ellos consejeros dominicales, con conocimiento y experiencia en contabilidad y auditoría.

| | |
|-------------------|--|
| Presidente | D. Juan Rodríguez Inciarte |
| Vocales | MEIF 5 Co-Invest Rey Investments, S.à.r.l., representada por D ^a . Leyre de Adrián Belaustegui D. Jan Reinier Voute Vaugirard Infra, S.L., representada por D. Abdelhamid Lazaar Borchi Investments Holding B.V., representada por D. Thijs Beudeker |
| Secretaria | D ^a . Cristina María Fernández Gómez |

Comité de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo

El Comité de Nombramientos y Retribuciones es el encargado de informar o formular propuestas sobre los nombramientos y las remuneraciones de los consejeros, miembros de los comités del Consejo de Administración y directivos de la Compañía. Este órgano está compuesto por cuatro consejeros externos no ejecutivos, todos ellos consejeros dominicales.

| | |
|-------------------|--|
| Presidente | MEIF 5 Rey Holdings, S.L., representada por D. Juan Sebastián Caño Sterck |
| Vocales | Borealis Spain Holdings B.V., representada por D. Timm Robert Degenhardt. Castillo Spanish Holdings LP, representada por D. Kenneth Ka Chun Koon Theatre Directorship Services Beta, S.à.r.l., representada por D. José Antonio Torre de Silva López de Letona |
| Secretaria | D ^a . Cristina María Fernández Gómez |

Comité de Seguridad y Sostenibilidad

El Comité de Seguridad y Sostenibilidad es el encargado de supervisar el cumplimiento de las políticas y normas de la sociedad en materias relacionadas con la sostenibilidad, sociales y medioambientales. Este órgano está compuesto por cinco consejeros externos no ejecutivos, todos ellos consejeros dominicales.

| | |
|-------------------|---|
| Presidente | MEIF 5 Rey Ventures, S.à.r.l., representada por D. Miguel Antoñanzas Alvear |
| Vocales | Castillo Spanish Holdings LP, representada por D. Kenneth Ka Chun Koon MEIF 5 Co-Invest Rey Investments, S.à.r.l., representada por D ^a . Leyre de Adrián Belaustegui Jean Baptiste Michel Renard Theatre Directorship Services Gama, S.à.r.l., representada por D. Arnau Doria Torra |
| Secretaria | D ^a . Cristina María Fernández Gómez |

Reglamento del Consejo de Administración

El Reglamento del Consejo de Administración sigue las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas respecto a la necesidad de que el Consejo dedique al menos una sesión al año a evaluar su funcionamiento y la calidad de sus trabajos. El resultado de esta evaluación en el ejercicio 2023 ha sido que el funcionamiento y el desempeño de las funciones, tanto del Consejo de Administración y sus comités como de la presidenta, el consejero delegado y la secretaria del consejo, ha sido satisfactorio.

La información sobre las remuneraciones devengadas en 2023 por los administradores y directivos de las sociedades del Grupo Exolum se recoge en la memoria de las cuentas anuales.

Además, en el ejercicio 2023 el Consejo de Administración de Exolum decidió acometer la modificación del Reglamento del Consejo de Administración con el fundamento de actualizar el propio Reglamento y adecuarlo a la operativa de la Sociedad, así como implementar las mejores prácticas en materia de ESG para que la Sociedad se mantenga a la vanguardia en sus compromisos con la sostenibilidad, sociales y medioambientales.

En este sentido, por un lado, a efectos de ganar agilidad en la toma de decisiones y en línea con la regulación que incorporan otras empresas comparables a Exolum en sus respectivos reglamentos, se incluyó un procedimiento excepcional de convocatoria urgente del Consejo.

Por otro lado, y tras la creación en el seno del Consejo de Administración de un nuevo Comité de Seguridad y Sostenibilidad, se modificó el Reglamento del Consejo de Administración para incorporar la supervisión de materias relacionadas con la sostenibilidad, sociales y medioambientales. Asimismo, se incorporó la supervisión del Gobierno Corporativo dentro del Comité de Nombramientos y Retribuciones, que pasó a modificar consecuentemente su denominación. En este sentido, la revisión de cuestiones Environmental, Social and Governance (ESG) por el Consejo de Administración está alineada con el objetivo de Exolum de alcanzar los más altos estándares en la consecución de políticas ESG.

Comité de Dirección (Executive Committee)

El Comité de Dirección es un órgano interno de gobierno y control, encargado de transmitir al máximo órgano de gobierno las circunstancias más importantes de la gestión de la Compañía.

La misión del Comité de Dirección es definir las directrices estratégicas de Exolum, alinear las estrategias operativas de todas las unidades de negocio y coordinar las direcciones corporativas con la estrategia general de la Compañía y las necesidades de las unidades de negocio.

Las funciones del Comité de Dirección son:

- Aprobar los presupuestos y los planes de gestión anuales que se someterán a la decisión última del Consejo de Administración.
- Realizar el seguimiento de la cuenta de resultados.
- Planificar las necesidades operativas en el corto y medio plazo.
- Analizar las nuevas tendencias del mercado e identificar los nuevos proyectos estratégicos.
- Aprobar proyectos estratégicos y de inversión de acuerdo con las normas en vigor y realizar su seguimiento.
- Analizar y realizar el seguimiento de la actividad operativa y comercial y de los nuevos proyectos de negocio.
- Analizar y realizar el seguimiento de los indicadores de seguridad y calidad de los procesos.
- Avanzar en el diseño de un único cuadro de mando, donde se identifiquen los criterios, las fuentes de información y el responsable de su actualización para que sirva de base para el seguimiento del negocio.

Composición del Comité de Dirección (a 31 de diciembre de 2023)

| | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| Consejero delegado | Jorge Lanza Perea |
| Secretaria General y del Consejo | Cristina María Fernández Gómez |
| Global Strategy & Innovation Lead | Andrés Suarez Fernández |
| Global Finance Lead | David Folgado Delgado |
| Global People Lead | Cristina Jaraba Delgado |
| Global HSSE & Technology Lead | Javier Alonso González |
| Spain Region Lead | Jorge Guillén García |
| NWE (Northwest Europe) Lead | Ignacio Casajús López |

Cultura corporativa e identidad

El Grupo Exolum promueve una actuación basada en criterios éticos de transparencia y de buen gobierno corporativo e impulsa una cultura corporativa basada en valores de seguridad, liderazgo, innovación y confianza.

El Consejo de Administración de Exolum ha aprobado en diciembre de 2023 una actualización del Código de Conducta, así como varias políticas que desarrollan el Código de Conducta: Política de Compliance Penal, Política Anticorrupción y Antisoborno, Política para la gestión de conflictos de intereses, y Política y procedimiento de uso y de gestión del Buzón del Código de Conducta (nuestro canal interno de comunicación).

Todos los documentos anteriores son de aplicación directa a los administradores, directivos y empleados de las sociedades del Grupo Exolum, incluyendo aquellas entidades participadas sobre las que se tiene un control efectivo o la responsabilidad de su operación y/o gestión, dentro de los límites previstos en la normativa aplicable. En esta misma línea, se promueve el cumplimiento de todos estos documentos entre los proveedores, contratistas y colaboradores del Grupo. Todos los empleados de Exolum tienen la obligación de conocer y cumplir en su actuación con el Código de Conducta y las políticas mencionadas anteriormente, debiendo participar en las acciones formativas a las que sean convocados.

En este sentido, el Consejo de Administración de Exolum ha encomendado las tareas propias del seguimiento y actualización de su Política de Cumplimiento y del Código de Conducta al *Compliance and Data Protection Lead*, quien depende funcionalmente del Comité de Auditoría, y cuya misión es velar por el cumplimiento de la normativa a nivel general y por la realización de un cumplimiento estricto de la normativa en materia de protección de datos (registro de actividades del tratamiento, análisis de riesgos, evaluación de Impacto, compromisos de confidencialidad, documento de medidas de seguridad, etcétera). En este sentido, el *Compliance and Data Protection Lead* ha sido dotado de poderes autónomos

de iniciativa y control, así como de la máxima independencia posible para desarrollar sus cometidos, de forma que esté libre de cualquier condicionante de negocio que pudiera perjudicar el desempeño de sus cometidos.

Además, el Código de Conducta del Grupo establece una guía de conducta que debe regir la actividad profesional diaria de todo su personal empleado, directivos y administradores, y se constituye como un elemento esencial de control para la detección y mitigación de actuaciones irregulares en el seno del Grupo, entre las que se incluyen, por su especial gravedad, las posibles situaciones de riesgo penal y de prevención de potenciales debilidades contribuyendo a fortalecer la cultura de cumplimiento instaurada en Exolum. Para ello, el Grupo ha dispuesto distintas vías de comunicación confidencial a través de la página web y el Portal Corporativo dirigido a todos los grupos de interés, que es la plataforma establecida para enviar consultas y aclarar dudas de un modo confidencial o anónimo sobre aquellas conductas o hechos potencialmente irregulares en el seno del Grupo.

El Código de Conducta establece la obligación para todos los empleados de Exolum de mantener una actitud responsable y de colaboración en la identificación de situaciones de incumplimiento real o potencial de los principios éticos y normas de conducta contenidas en el Código de Conducta.

El *Compliance & Data Protection Lead* recibe las comunicaciones remitidas al Canal Interno de Comunicación (Buzón del Código de Conducta) y procede a su investigación, apoyándose principalmente en la Asesoría Jurídica. Una vez recibida una comunicación, el *Compliance & Data Protection Lead* se encarga de analizarla con rigor, independencia, autonomía, objetividad y confidencialidad, evaluarla y de decidir las acciones requeridas, atendiendo a la naturaleza de cada caso. En 2023 no se recibió ninguna comunicación relacionada con temas de corrupción y soborno.

Asimismo, el *Compliance and Data Protection Lead* tiene atribuidas funciones de prevención penal y se encarga de dotar de efectividad al Código de Conducta a través de la implementación de las diferentes medidas previstas en el Sistema de gestión de *Compliance* penal que le da soporte.

En respuesta a los acontecimientos mencionados, durante el año 2023, se llevó a cabo una revisión exhaustiva y actualización del mapa de riesgos penales en cada una de las sociedades que conforman el Grupo Exolum y operan en España. Esta evaluación incluyó la consideración de normativas internas, así como la implementación de medidas de mitigación y controles apropiados para prevenir posibles riesgos. Además, se desarrollaron y aprobaron las políticas mencionadas anteriormente por el Consejo de Administración.

Por último, el Grupo Exolum reafirma su compromiso con la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de trabajo y promociones. Este compromiso se refleja en los Planes de Igualdad, que incluyen el Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como el Protocolo de actuación para la prevención y manejo del acoso laboral.

En cumplimiento del apartado 7.2 del Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el Protocolo de actuación para la prevención y ante el acoso en el trabajo del Grupo Exolum, se da traslado a *Compliance & Data Protection* de la información estadística relacionada con los incidentes de acoso en el ámbito de la empresa. Durante el año 2023 no se activó este protocolo.

Riesgos

El Grupo Exolum realiza una Gestión de Riesgos que permite afrontar de una manera apropiada todos los riesgos a los que están sujetas las actividades de la empresa.

La Compañía ha estructurado sus riesgos en cuatro grupos principales: riesgos estratégicos; riesgos operacionales; riesgos de reporting/ financieros y riesgos de cumplimiento.

Los órganos encargados de la supervisión, mantenimiento y ejecución del Sistema de Gestión de Riesgos son:

- Comité de Auditoría.
- Comité de Dirección.
- Auditoría.

Una de las piezas principales de este sistema es el Mapa de Riesgos, el documento en el que Exolum identifica los principales riesgos que afectan a la consecución de sus objetivos estratégicos, que es sometido a la aprobación del Comité de Auditoría y es objeto de un seguimiento periódico específico.

En 2023, el grupo ha actualizado el mapa de riesgos del propio Grupo, de la Business Unit Spain y de la NWE Region y ha elaborado por primera vez el mapa de riesgos de Clean Energies.

Cómo nos relacionamos

Exolum se compromete con el mantenimiento de una comunicación abierta y transparente con sus principales grupos de interés, desplegando diversos canales de comunicación que incluyen su página web y redes sociales, donde se divulga información detallada sobre su actividad.

Como parte de esta iniciativa, la compañía publica una revista corporativa cuatrimestral que se distribuye tanto entre los miembros internos de la organización como entre sus principales contactos externos. Exolum también participa en sesiones consultivas, boletines, publicaciones sectoriales y encuestas, entre otros medios, con el fin de fortalecer las relaciones con sus públicos clave.

2

Creando valor entre nuestros grupos de interés

| | | |
|---|--|-----|
| Creando valor gracias a la ASG | | 37 |
| Creando valor para nuestros empleados | | 38 |
| Generando valor para nuestros clientes | | 90 |
| Creando valor para nuestros proveedores | | 102 |
| Creando valor en la sociedad | | 110 |
| Creando valor en nuestro entorno | | 113 |

Creando valor gracias a la ASG

Exolum estructura en tres niveles la gestión de los asuntos ASG:

- **El Plan Estratégico**, que incluye las principales líneas de trabajo de la Compañía entre las que destacan: la mejora de la eficiencia de sus actividades, el desarrollo de nuevas oportunidades de negocio, la búsqueda de proyectos internacionales o la creación de valor en las comunidades locales.
- **La Política de Responsabilidad Social Corporativa**, basada en el establecimiento de relaciones de confianza con los grupos de interés de la Compañía, de acuerdo a su Misión, Visión y Valores y a los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
 - **Plan director ASG**: Exolum elaboró su Plan Estratégico de ASG 2022-2026 con el objetivo de fijar las líneas principales de su plan de acción global para dar respuesta a los requerimientos medioambientales, sociales y de gobierno, y de posicionar a la Compañía como una empresa que impulsa la transición energética sostenible. El plan se apoya en cuatro palancas clave:
 - **Diversificación**: identificar e invertir en nuevos modelos de negocio en línea con la transición energética, y desarrollar una plataforma sólida para apoyar el crecimiento a largo plazo y la diversificación de nuestro negocio.
 - **Creación de valor compartido**: centrado en la cooperación constante con nuestros grupos de interés para generar valor sostenible.
 - **Personas y cultura**: para transformar la Compañía promoviendo una cultura global que refuerce el propósito de la empresa y el sentimiento de orgullo de pertenencia.
 - **Excelencia en seguridad y cero daños al medioambiente**: con la finalidad de seguir prestando el mejor servicio basado en una sólida experiencia en el negocio tradicional, hacer evolucionar la gestión para reducir el impacto medioambiental y alcanzar la neutralidad en carbono, manteniendo el foco en la seguridad de las instalaciones, de las personas y del entorno.

Todo ello teniendo siempre presente un tema transversal como es la gobernanza y el cumplimiento, centrado en la resistencia y la continuidad empresarial, así como en la alineación con los valores corporativos y las normas éticas más estrictas. Cada una de las cuatro palancas recoge planes de acción alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible fijados por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

A lo largo de este informe se especifican las principales líneas de actuación de la Compañía relacionadas con sus grupos de interés: empleados, clientes, proveedores, sociedad y entorno.

Creando valor para nuestros empleados

El Grupo Exolum está compuesto por un total de 2.261 personas de las cuales, 1.282 desempeñan su actividad en España, incluyendo la división de innovación de Clean Energies y 651 en Reino Unido. Los otros 328 empleados (14,5%) están distribuidos en el resto de países en los que está presente la Compañía.

Una de las prioridades de Exolum es garantizar una experiencia del empleado enriquecedora a través de un entorno laboral satisfactorio y una carrera profesional atractiva. Todo ello lo logramos a través de las políticas de formación, desarrollo profesional, conciliación, atracción y retención del talento y, salud y seguridad laboral.

Además, la compañía promueve activamente una gestión responsable bajo las premisas de comportamiento ético recogidas en el Código de Conducta y expresadas en los valores de la compañía.

Durante 2023 se han llevado a cabo diversas iniciativas que se recogen en el Plan de Acción de la Encuesta de Clima definido el año anterior, con el fin de mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados. Entre ellas se han incluido medidas relacionadas con el bienestar y el cuidado de los empleados, la colaboración interna, acciones de comunicación orientadas a mejorar el engagement con los empleados, etc. Cabe destacar las iniciativas enfocadas en el desarrollo del liderazgo en Exolum a través de su programa formativo Sherpa.

También se han realizado varios eventos globales con el objetivo de reforzar la cultura y la identidad corporativa, como el Exolum Day o el Safety Day, en los que toda la empresa se une para compartir el orgullo de pertenencia a la organización o poner en común las mejores prácticas en materia de seguridad.

Igualmente se ha prestado especial atención a la diversidad, equidad e inclusión, incorporando un rol en la organización como símbolo de un mayor compromiso para avanzar y visibilizar esta materia.

En 2023 hemos añadido dos nuevos centros de trabajo fuera de España; Shannon (Irlanda) y Lisboa (Portugal), ambos vinculados al desarrollo internacional de la actividad aeroportuaria y, tras el proyecto de integración (2022) de NWE, se ha prestado especial atención a la equidad interna mediante la armonización de las condiciones de trabajo, las prestaciones ofrecidas y la coherencia de los procesos de gestión para todas las personas, en particular la negociación sindical, la revisión salarial y las evaluaciones.



2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor para nuestros empleados

Además, para apoyar y potenciar la capacidad de gestión, se han introducido eventos centrados en las habilidades, mediante almuerzos de aprendizaje y talleres sobre diversos retos cotidianos de los directivos, que han recibido una excelente acogida y que continuarán en 2024 bajo el paraguas de Sherpa.

Características de la plantilla

La plantilla de Exolum en 2023 está formada por 1.282 profesionales en España, 651 empleados en Reino Unido, 50 en Irlanda, 70 en Alemania, 49 en Países Bajos, 118 en Panamá, 33 en Ecuador, 3 en Perú y 5 en Portugal. En total el Grupo Exolum cuenta con 2.261 empleados.

En España, los planes de extinción de contratos por mutuo acuerdo llevados a cabo en los últimos años han permitido adecuar la Compañía a los nuevos perfiles profesionales que actualmente requiere. En este sentido, estos planes han fomentado la creación de empleo joven y la incorporación paulatina de mujeres a la plantilla.

Durante el año 2023 en España, las mujeres supusieron el 17% de las incorporaciones totales, y un 36% si nos referimos a puestos de carácter técnico. En los últimos años se ha incrementado el porcentaje de participación de las mujeres en la Compañía, especialmente en posiciones de Dirección y Subdirección, donde la representación alcanza un 21,1% de los puestos de ese nivel ocupados por mujeres fruto de las iniciativas llevadas a cabo en los últimos años con este objetivo.

En Northwest Europe (Reino Unido, Irlanda, Alemania y Países Bajos), la finalización del proceso de integración de la compañía tras las últimas adquisiciones supuso un rejuvenecimiento de la plantilla, así como una mayor estabilización de la rotación.

En 2023 se mantiene un alto porcentaje de contratación fija en Exolum, tanto en España como en NWE, que asciende a un 92,8% en hombres y muy similar al caso de las mujeres, que es de un 92,5%. Tanto en España como en NWE, han mantenido respectivamente sus cifras, a pesar de la estacionalidad de la actividad en aeropuertos.

Los empleados internacionales, considerando así los nacidos en un país diferente al del centro en el que trabajan, suponen en 2023 un 4,4% del total, un porcentaje superior al de 2022. En concreto, en España suponen un 3,7%, en Reino Unido un 4,1% y un 22,9% en Alemania.

Por su parte, todos los altos ejecutivos son contratados en la comunidad local, exceptuando el caso de los expatriados desplazados a la filial del Reino Unido. En total disponemos de 43 nacionalidades diferentes, lo que refleja la diversidad de la Compañía.

La edad media de los empleados es de 44,2 años, siendo Ecuador el país con una edad media inferior (37,4 años) e Irlanda el que tiene una edad media superior al resto de países (51,4 años).

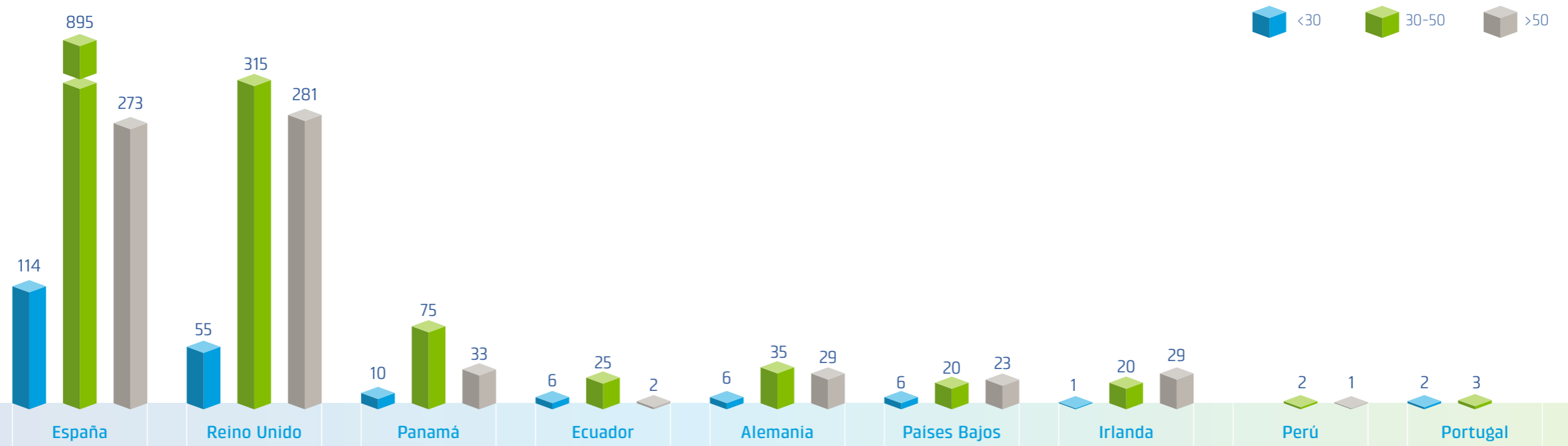
Las áreas globales inicialmente originadas en España y compuestas por empleados ubicados en el país, han ido incorporando en 2023 empleados de otras geografías, especialmente de la región de NWE, lo que enriquece el valor aportado por las áreas y por los distintos negocios y culturas.

La diversidad cultural y generacional son dos de los pilares incluidos en el Plan de Diversidad y cuentan con acciones específicas a desplegar en las que se trabaja desde los distintos comités. Todas las iniciativas que se están desarrollando en Exolum para promover la diversidad y, sobre todo la inclusión, están dirigidos a facilitar que exista un entorno de trabajo donde todos los empleados se sientan valorados por ser como son.

Distribución de la plantilla por género y país

| | 2022 | | 2023 | |
|--------------|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| España | 1.077 | 191 | 1.071 | 211 |
| Reino Unido | 535 | 95 | 548 | 103 |
| Panamá | 104 | 9 | 109 | 9 |
| Ecuador | 28 | 5 | 28 | 5 |
| Alemania | 61 | 9 | 61 | 9 |
| Países Bajos | 40 | 6 | 43 | 6 |
| Irlanda | 33 | 4 | 47 | 3 |
| Perú | 2 | — | 3 | 0 |
| Portugal | — | — | 4 | 1 |

Distribución de la plantilla por rango de edad y país



Distribución de la plantilla por tipo de contrato y rango de edad

| | Indefinidos | Otros |
|--------------------|-------------|-------|
| España | | |
| <30 | 60 | 54 |
| 30-50 | 843 | 52 |
| >50 | 269 | 4 |
| Reino Unido | | |
| <30 | 50 | 5 |
| 30-50 | 308 | 7 |
| >50 | 274 | 7 |
| Panamá | | |
| <30 | 9 | 1 |
| 30-50 | 70 | 5 |
| >50 | 33 | |
| Ecuador | | |
| <30 | 6 | – |
| 30-50 | 25 | – |
| >50 | 2 | – |
| Alemania | | |
| <30 | 6 | – |
| 30-50 | 35 | – |
| >50 | 29 | – |

| | Indefinidos | Otros |
|---------------------|-------------|-------|
| Países Bajos | | |
| <30 | 3 | 3 |
| 30-50 | 16 | 4 |
| >50 | 23 | – |
| Irlanda | | |
| <30 | – | 1 |
| 30-50 | 18 | 2 |
| >50 | 16 | 13 |
| Perú | | |
| <30 | – | – |
| 30-50 | – | 2 |
| >50 | 1 | – |
| Portugal | | |
| <30 | 2 | – |
| 30-50 | 3 | – |
| >50 | – | – |

Otros indicadores de diversidad de la plantilla

| | 2022 | 2023 |
|--|------|------|
| España | | |
| % empleados internacionales | 3% | 4% |
| Edad media | 43 | 43 |
| % de mujeres en incorporaciones a puestos técnicos | 49% | 36% |
| Reino Unido | | |
| % empleados internacionales | 4% | 4% |
| Edad media | 47 | 47 |
| % de mujeres en incorporaciones a puestos técnicos | 43% | 26% |
| Panamá | | |
| % empleados internacionales | – | 0% |
| Edad media | 44 | 44 |
| % de mujeres en incorporaciones a puestos técnicos | – | 0% |
| Ecuador | | |
| % empleados internacionales | 3% | 3% |
| Edad media | 37 | 37 |
| % de mujeres en incorporaciones a puestos técnicos | 100% | – |
| Alemania | | |
| % empleados internacionales | 20% | 23% |
| Edad media | 44 | 45 |
| % de mujeres en incorporaciones a puestos técnicos | – | – |

| | 2022 | 2023 |
|--|------|------|
| Países Bajos | | |
| % empleados internacionales | – | 2% |
| Edad media | 49 | 47 |
| % de mujeres en incorporaciones a puestos técnicos | 33% | 33% |
| Irlanda | | |
| % empleados internacionales | 14% | 8% |
| Edad media | 51 | 51 |
| % de mujeres en incorporaciones a puestos técnicos | – | 0% |
| Perú | | |
| % empleados internacionales | 50% | 33% |
| Edad media | 42 | 46 |
| % de mujeres en incorporaciones a puestos técnicos | – | 0% |
| Portugal | | |
| % empleados internacionales | – | 40% |
| Edad media | – | 33 |
| % de mujeres en incorporaciones a puestos técnicos | – | 33% |



Distribución de la plantilla por colectivos

| | 2022 | | 2023 | |
|--------------------------|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| España | | | | |
| Dirección y Subdirección | 34 | 12 | 34 | 11 |
| Supervisión/Gerencia | 97 | 36 | 101 | 39 |
| Profesionales | 303 | 102 | 297 | 116 |
| Soporte | 59 | 28 | 55 | 33 |
| Especialistas/ Operarios | 584 | 13 | 584 | 12 |
| Reino Unido | | | | |
| Dirección y Subdirección | 8 | 1 | 9 | 1 |
| Supervisión/Gerencia | 73 | 13 | 71 | 16 |
| Profesionales | 55 | 24 | 66 | 30 |
| Soporte | 88 | 50 | 100 | 46 |
| Especialistas/ Operarios | 311 | 7 | 302 | 10 |
| Panamá | | | | |
| Dirección y Subdirección | – | – | – | – |
| Supervisión/Gerencia | 3 | 2 | 3 | 2 |
| Profesionales | 15 | 5 | 17 | 5 |
| Soporte | 12 | 2 | 12 | 2 |
| Especialistas/ Operarios | 74 | – | 77 | – |
| Ecuador | | | | |
| Dirección y Subdirección | – | – | – | – |
| Supervisión/Gerencia | 1 | – | 1 | – |
| Profesionales | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Soporte | – | 2 | – | 2 |
| Especialistas/ Operarios | 24 | – | 24 | – |
| Alemania | | | | |
| Dirección y Subdirección | 2 | – | 1 | – |
| Supervisión/Gerencia | 9 | – | 10 | 1 |
| Profesionales | 10 | – | 9 | – |
| Soporte | 19 | 9 | 19 | 8 |
| Especialistas/ Operarios | 21 | – | 22 | – |

| | 2022 | | 2023 | |
|--------------------------|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Países Bajos | | | | |
| Dirección y Subdirección | 1 | – | 1 | – |
| Supervisión/Gerencia | 10 | – | 10 | 1 |
| Profesionales | 6 | 3 | 6 | 3 |
| Soporte | 1 | 2 | 1 | 2 |
| Especialistas/ Operarios | 22 | 1 | 25 | 1 |
| Irlanda | | | | |
| Dirección y Subdirección | – | – | – | – |
| Supervisión/Gerencia | 5 | – | 9 | – |
| Profesionales | 1 | 1 | – | – |
| Soporte | 1 | 3 | 2 | 3 |
| Especialistas/ Operarios | 26 | – | 36 | – |
| Perú | | | | |
| Dirección y Subdirección | – | – | – | – |
| Supervisión/Gerencia | 1 | – | 2 | – |
| Profesionales | 1 | – | 1 | – |
| Soporte | – | – | – | – |
| Especialistas/ Operarios | – | – | – | – |
| Portugal | | | | |
| Dirección y Subdirección | – | – | – | – |
| Supervisión/Gerencia | – | – | 1 | – |
| Profesionales | – | – | 1 | 1 |
| Soporte | – | – | – | – |
| Especialistas/ Operarios | – | – | 2 | – |

2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor para nuestros empleados



Promedio anual de contratos por género y tipo Grupo Exolum

| | Mujeres | Hombres | Total |
|-------------------------|--------------|----------------|----------------|
| Completa | 272,8 | 1.736,1 | 2.009,0 |
| Reducida | 38,7 | 21,8 | 60,5 |
| Por horas | 0,0 | 7,7 | 7,7 |
| Total indefinido | 311,5 | 1.765,6 | 2.077,1 |
| Completa | 21,5 | 140,0 | 161,5 |
| Reducida | 1,3 | 3,7 | 5,0 |
| Por horas | 0,0 | 12,5 | 12,5 |
| Total otros | 22,8 | 156,1 | 179,0 |
| Total jornada completa | 294,4 | 1.876,1 | 2.170,5 |
| Total jornada reducida | 40,0 | 25,5 | 65,4 |
| Total por horas | 0,0 | 20,2 | 20,2 |
| Total | 334,3 | 1.921,8 | 2.256,1 |

Promedio anual de contratos por rango de edad y tipo Grupo Exolum

| | <30 | 30-50 | >50 | Total |
|-------------------------|--------------|----------------|--------------|----------------|
| Completa | 127,0 | 1.278,8 | 603,2 | 2.009,0 |
| Reducida | 1,2 | 32,0 | 27,3 | 60,5 |
| Por horas | 0,0 | 1,0 | 6,7 | 7,7 |
| Total indefinido | 128,2 | 1311,8 | 637,2 | 2.077,1 |
| Completa | 59,2 | 84,6 | 17,8 | 161,5 |
| Reducida | 2,3 | 2,7 | 0,0 | 5,0 |
| Por horas | 0,0 | 1,3 | 11,1 | 12,5 |
| Total otros | 61,5 | 88,6 | 28,9 | 179,0 |
| Total jornada completa | 186,2 | 1.363,4 | 620,9 | 2.170,5 |
| Total jornada reducida | 3,4 | 34,7 | 27,3 | 65,4 |
| Total por horas | 0,0 | 2,3 | 17,8 | 20,2 |
| Total | 189,6 | 1.400,4 | 666,0 | 2.256,1 |

Promedio anual de contratos por colectivos y tipo Grupo Exolum

| | Dirección y Subdirección | Supervisión/ Gerencia | Profesionales | Soporte | Especialistas/ Operarios | Total |
|-------------------------|--------------------------|-----------------------|---------------|--------------|--------------------------|----------------|
| Completa | 57,4 | 252,0 | 500,5 | 230,1 | 969,0 | 2.009,0 |
| Reducida | 0,0 | 5,9 | 14,8 | 24,0 | 15,7 | 60,5 |
| Por horas | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 2,0 | 4,7 | 7,7 |
| Total indefinido | 57,4 | 257,9 | 516,3 | 256,1 | 989,4 | 2.077,1 |
| Completa | 0,0 | 1,8 | 24,6 | 18,2 | 116,9 | 161,5 |
| Reducida | 0,0 | 0,0 | 1,7 | 0,5 | 2,7 | 5,0 |
| Por horas | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 12,5 | 12,5 |
| Total otros | 0,0 | 1,8 | 26,3 | 18,7 | 132,1 | 179,0 |
| Total jornada completa | 57,4 | 253,9 | 525,1 | 248,3 | 1.085,9 | 2.170,5 |
| Total jornada reducida | 0,0 | 5,9 | 16,5 | 24,6 | 18,4 | 65,4 |
| Total por horas | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 2,0 | 17,2 | 20,2 |
| Total | 57,4 | 259,7 | 542,7 | 274,8 | 1.121,5 | 2.256,1 |

2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor para nuestros empleados



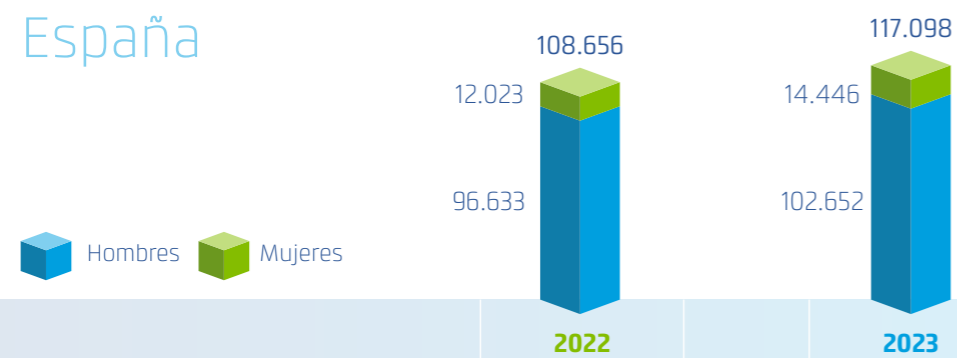
Horas absentismo España

| | 2022 | % | 2023 | % |
|---|----------------|--------------|----------------|--------------|
| Horas Teóricas | 2.167.229 | — | 2.267.460 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 95.029 | 4,38% | 112.835 | 4,98% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | 13.626 | 0,63% | 4.263 | 0,19% |
| Total Horas Perdidas | 108.656 | 5,01% | 117.098 | 5,16% |
| MUJERES | | | | |
| Horas Teóricas | 321.737 | — | 356.758 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 10.921 | 3,39% | 14.416 | 4,04% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | 1.102 | 0,34% | 30 | 0,01% |
| Total Horas Perdidas | 12.023 | 3,74% | 14.446 | 4,05% |
| HOMBRES | | | | |
| Horas Teóricas | 1.845.493 | — | 1.910.703 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 84.108 | 4,56% | 98.419 | 5,15% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | 12.525 | 0,68% | 4.233 | 0,22% |
| Total Horas Perdidas | 96.633 | 5,24% | 102.652 | 5,37% |

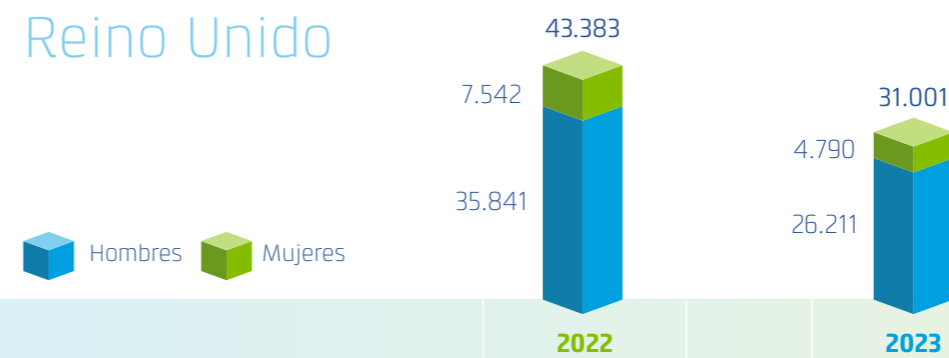
Horas absentismo Reino Unido

| | 2022 | % | 2023 | % |
|---|---------------|--------------|---------------|--------------|
| Horas Teóricas | 1.165.566 | — | 1.296.640 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 43.375 | 3,72% | 29.935 | 2,31% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | 8 | — | 1.066 | 0,08% |
| Total Horas Perdidas | 43.383 | 3,72% | 31.001 | 2,39% |
| MUJERES | | | | |
| Horas Teóricas | 159.827 | — | 180.996 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 7.542 | 4,72% | 4.790 | 2,65% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | — | — | 0 | 0,00% |
| Total Horas Perdidas | 7.542 | 4,72% | 4.790 | 2,65% |
| HOMBRES | | | | |
| Horas Teóricas | 1.005.739 | — | 1.115.644 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 35.833 | 3,56% | 25.145 | 2,25% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | 8 | — | 1.066 | 0,10% |
| Total Horas Perdidas | 35.841 | 3,56% | 26.211 | 2,35% |

España



Reino Unido



2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor para nuestros empleados



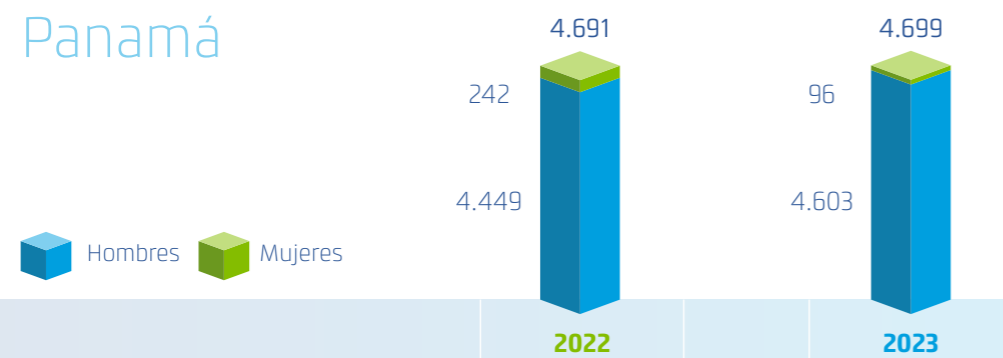
Horas absentismo Panamá

| | 2022 | % | 2023 | % |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Horas Teóricas | 270.123 | — | 290.854 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 3.811 | 1,41% | 3.604 | 1,24% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | 880 | 0,33% | 1.095 | 0,38% |
| Total Horas Perdidas | 4.691 | 1,74% | 4.699 | 1,62% |
| MUJERES | | | | |
| Horas Teóricas | 18.720 | — | 22.184 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 242 | 1,29% | 96 | 0,43% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | — | — | 0 | 0,00% |
| Total Horas Perdidas | 242 | 1,29% | 96 | 0,43% |
| HOMBRES | | | | |
| Horas Teóricas | 251.403 | — | 268.670 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 3.569 | 1,42% | 3.508 | 1,31% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | 880 | 0,35% | 1.095 | 0,41% |
| Total Horas Perdidas | 4.449 | 1,77% | 4.603 | 1,71% |

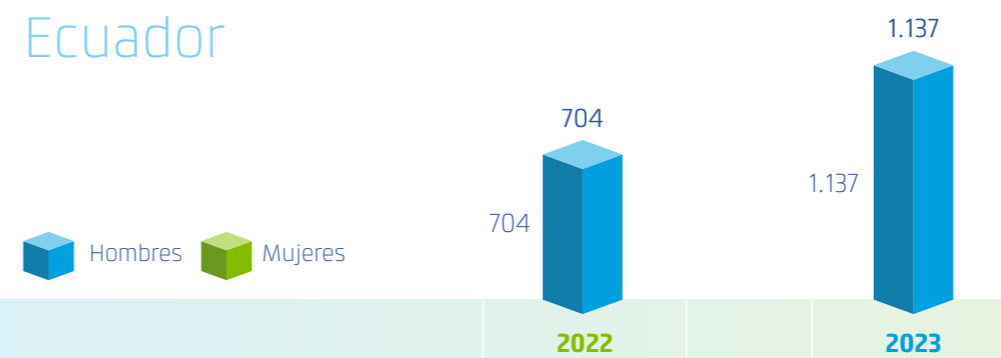
Horas absentismo Ecuador

| | 2022 | % | 2023 | % |
|---|------------|--------------|--------------|--------------|
| Horas Teóricas | 65.312 | — | 68.968 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 704 | 1,08% | 1.137 | 1,65% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | — | — | 0 | 0,00% |
| Total Horas Perdidas | 704 | 1,08% | 1.137 | 1,65% |
| MUJERES | | | | |
| Horas Teóricas | 8.148 | — | 10.021 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | — | — | 0 | 0,00% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | — | — | 0 | 0,00% |
| Total Horas Perdidas | — | — | 0 | 0,00% |
| HOMBRES | | | | |
| Horas Teóricas | 57.164 | — | 58.947 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 704 | 1,23% | 1.137 | 1,93% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | — | — | 0 | 0,00% |
| Total Horas Perdidas | 704 | 1,23% | 1.137 | 1,93% |

Panamá



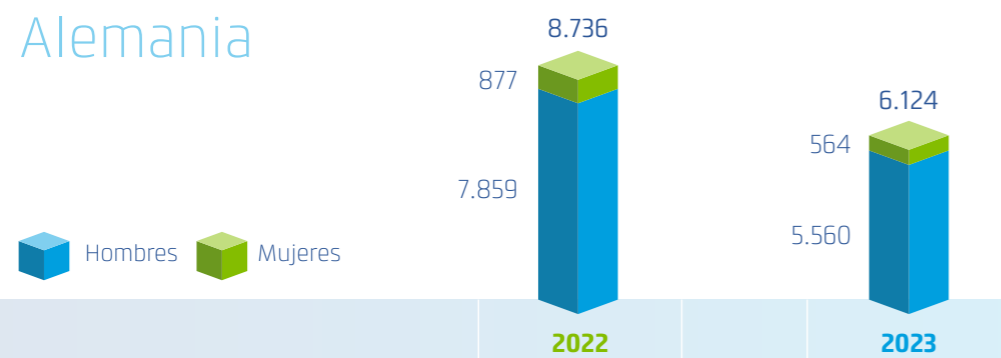
Ecuador



Horas absentismo Alemania

| | 2022 | % | 2023 | % |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Horas Teóricas | 133.320 | — | 131.708 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 8.680 | 6,51% | 6.076 | 4,61% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | 56 | — | 48 | 0,04% |
| Total Horas Perdidas | 8.736 | 6,55% | 6.124 | 4,65% |
| MUJERES | | | | |
| Horas Teóricas | 17.909 | — | 16.548 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 877 | 4,90% | 564 | 3,41% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | — | — | 0 | 0,00% |
| Total Horas Perdidas | 877 | 4,90% | 564 | 3,41% |
| HOMBRES | | | | |
| Horas Teóricas | 115.411 | — | 115.160 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 7.803 | 6,76% | 5.512 | 4,79% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | 56 | — | 48 | 0,04% |
| Total Horas Perdidas | 7.859 | 6,81% | 5.560 | 4,83% |

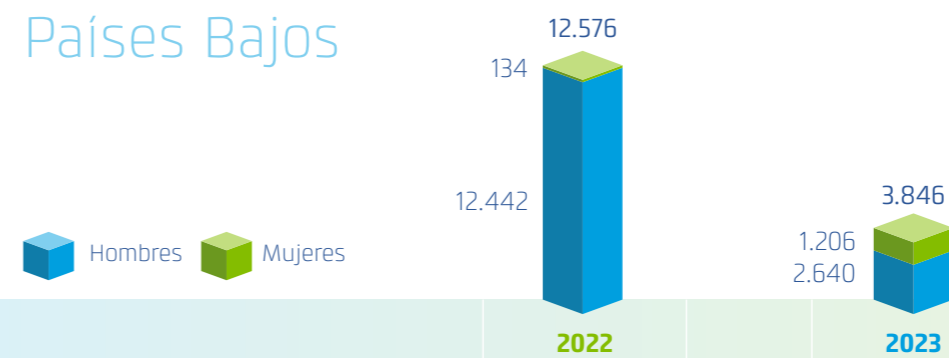
Alemania



Horas absentismo Países Bajos

| | 2022 | % | 2023 | % |
|---|---------------|---------------|--------------|---------------|
| Horas Teóricas | 82.332 | — | 80.548 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 12.576 | 15,27% | 3.694 | 4,59% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | — | — | 152 | 0,19% |
| Total Horas Perdidas | 12.576 | 15,27% | 3.846 | 4,77% |
| MUJERES | | | | |
| Horas Teóricas | 8.667 | — | 9.230 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 134 | 1,55% | 1.206 | 13,06% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | — | — | 0 | 0,00% |
| Total Horas Perdidas | 134 | 1,55% | 1.206 | 13,06% |
| HOMBRES | | | | |
| Horas Teóricas | 73.665 | — | 71.318 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 12.442 | 16,89% | 2.488 | 3,49% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | — | — | 152 | 0,21% |
| Total Horas Perdidas | 12.442 | 16,89% | 2.640 | 3,70% |

Países Bajos



2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor para nuestros empleados



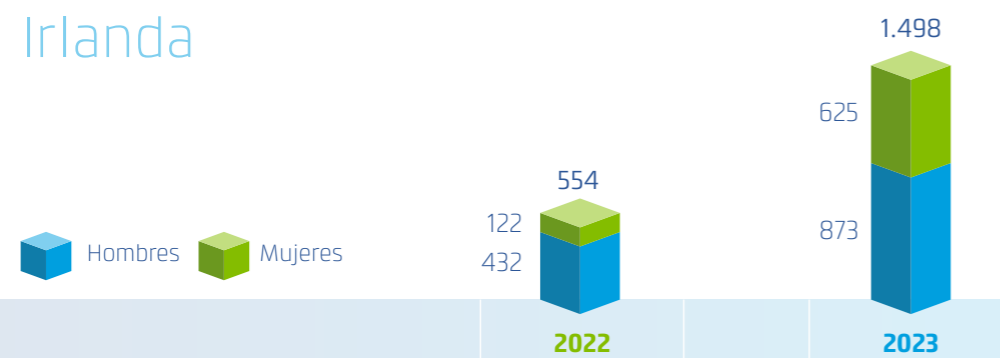
Horas absentismo Irlanda

| | 2022 | % | 2023 | % |
|---|------------|--------------|--------------|---------------|
| Horas Teóricas | 48.333 | — | 85.804 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 554 | 1,15% | 1.498 | 1,75% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | — | — | 0 | 0,00% |
| Total Horas Perdidas | 554 | 1,15% | 1.498 | 1,75% |
| MUJERES | | | | |
| Horas Teóricas | 5.387 | — | 4.438 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 122 | 2,26% | 625 | 14,08% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | — | — | 0 | 0,00% |
| Total Horas Perdidas | 122 | 2,26% | 625 | 14,08% |
| HOMBRES | | | | |
| Horas Teóricas | 42.946 | — | 81.366 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 432 | 1% | 873 | 1,07% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | — | — | 0 | 0,00% |
| Total Horas Perdidas | 432 | 1% | 873 | 1,07% |

Horas absentismo Perú

| | 2022 | % | 2023 | % |
|---|----------|----------|----------|--------------|
| Horas Teóricas | 3.040 | — | 4.590 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | — | — | 0 | 0,00% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | — | — | 0 | 0,00% |
| Total Horas Perdidas | — | — | 0 | 0,00% |
| MUJERES | | | | |
| Horas Teóricas | — | — | 0 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | — | — | 0 | 0,00% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | — | — | 0 | 0,00% |
| Total Horas Perdidas | — | — | 0 | 0,00% |
| HOMBRES | | | | |
| Horas Teóricas | 3.040 | — | 4.590 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | — | — | 0 | 0,00% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | — | — | 0 | 0,00% |
| Total Horas Perdidas | — | — | 0 | 0,00% |

Irlanda



Horas absentismo Portugal

| | 2023 | % |
|--|----------|--------------|
| Horas Teóricas | 800 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 0 | 0,00% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | 0 | 0,00% |
| Total Horas Perdidas | 0 | 0,00% |
| MUJERES | | |
| Horas Teóricas | 160 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 0 | 0,00% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | 0 | 0,00% |
| Total Horas Perdidas | 0 | 0,00% |
| HOMBRES | | |
| Horas Teóricas | 640 | — |
| Horas de Absentismo E. Común + Acc no laboral | 0 | 0,00% |
| Horas de Absentismo Acc. Trabajo | 0 | 0,00% |
| Total Horas Perdidas | 0 | 0,00% |

Condiciones de trabajo satisfactorias

El Grupo Exolum garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a un puesto de trabajo o promoción. La compañía realiza su informe de diversidad bienalmente y cuenta con un Comité de Diversidad compuesto por miembros de áreas globales, de la región de España, de NWE y de Clean Energies. Este comité tiene cuatro objetivos principales:

- 1 Aprobar el plan anual de diversidad e inclusión y garantizar su ejecución.
- 2 Asegurar que las políticas de Exolum tengan una perspectiva de DE&I.
- 3 Alinear y dar apoyo a las redes de DE&I que se creen en la organización.
- 4 Continuar promoviendo la sensibilización interna y seguir colaborando externamente con organizaciones que tengan aspiraciones y objetivos similares.

En 2023 se ha designado una responsable global de DE&I que se encarga de liderar y coordinar las iniciativas en este ámbito, así como de sensibilizar y formar a los empleados sobre la importancia de crear una cultura organizacional que respete y valore a cada individuo, y se ha elaborado el primer Plan de Diversidad de Exolum que aborda acciones en cinco pilares fundamentales; género, edad, cultura, discapacidad y orientación sexual, trabajando igualmente y de forma transversal la comunicación y el liderazgo en la compañía.

En NWE se ha creado un nuevo comité regional de diversidad, equidad e inclusión, formado por empleados que, de forma voluntaria y comprometida, están interesados en trabajar en la sensibilización y formación en esta materia, con foco especial en los sesgos inconscientes. Todo ello con el objetivo de hacer de Exolum un lugar más inclusivo.

Del mismo modo, y con el mismo compromiso de fomentar la diversidad, equidad e inclusión en la compañía, el Consejo, a través del Comité de Seguridad y Sostenibilidad de la compañía realizará un seguimiento de los temas relacionados con la DE&I, materias claves dentro del plan ESG.

En España, Exolum ha implementado Planes de Igualdad y el “Protocolo de actuación para la prevención y manejo del acoso en el trabajo”. Estos protocolos han sido actualizados y revisados en colaboración con la representación de los trabajadores. A través de estas iniciativas, Exolum demuestra su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

Las medidas adoptadas incluyen:

- 1 **Formación en igualdad:** se capacita a los empleados para fomentar un entorno inclusivo y libre de discriminación.
- 2 **Revisión de procesos de selección:** se busca garantizar que los procesos de contratación sean justos y equitativos.
- 3 **Medidas de conciliación:** Exolum promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal, facilitando opciones de conciliación.

2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor para nuestros empleados

Estas acciones reflejan el compromiso de Exolum y sus empleados con una cultura organizacional basada en la diversidad y la igualdad.

En 2023 la compañía ha renovado su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, como socio Signatory, lo que también le ha permitido participar en iniciativas específicas relacionadas con la diversidad organizadas por esta entidad.

Como parte de este compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión, Exolum también ha firmado los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, con la finalidad de promover la igualdad de género, y a través de la figura del CEO pertenece a la alianza #CEOporlaDiversidad, puesta en marcha por la Fundación CEOE y la Fundación Adecco, con el objetivo de impulsar el desarrollo de estrategias que contribuyan a la excelencia empresarial, a la competitividad del talento en España y a la reducción de la desigualdad y la exclusión social.

Igualmente, en 2023 Exolum firmó un acuerdo para unirse a REDI, la primera red empresarial y de expertos en materia de diversidad e inclusión de las personas LGBTI y aliados/as en España, con la firme apuesta de fomentar el pleno derecho de este colectivo en el ámbito laboral, contribuyendo a la integración de la diversidad en el ámbito de la sexualidad y la identidad de género de las personas LGBTI en nuestro país, así como a la eliminación de perjuicios

socioculturales que puedan obstaculizar su desarrollo profesional.

La compañía ha lanzado además los principios de Diversidad e Inclusión LGTBIQ+ de Exolum mostrando su compromiso con la creación de un ambiente inclusivo y respetuoso, donde todas las personas se sientan valoradas y consideradas, y se fomente el diálogo para mejorar constantemente la cultura organizacional.

La compañía mantiene su compromiso con la 'Alianza STEAM por el talento femenino. Niñas en pie de ciencia', una iniciativa del Ministerio de Educación y Formación Profesional creada en 2021 para fomentar las vocaciones STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas en conexión con las Artes y Humanidades) en niñas y jóvenes.

En este mismo año, Exolum y Aemener (Asociación Española de Mujeres de la Energía) firmaron un acuerdo de colaboración con el objetivo de fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el sector.

Exolum, en su compromiso por la diversidad, ha llevado a cabo diversas iniciativas a lo largo del año para sensibilizar a toda su plantilla. Entre estas destacan:

- 1 **Día Internacional de la Mujer:** Se celebró con una campaña interna que incluyó entrevistas a empleadas en diferentes roles dentro de la compañía. Además, se organizaron charlas de sensibilización y se eligió a la Mujer del Año en Exolum entre nuestras colaboradoras.
- 2 **Programas de desarrollo para mujeres:** Exolum continuó participando en programas como Programa Promociona y el programa de Cross Mentoring – AED Women Initiatives. Estos programas buscan empoderar y apoyar el crecimiento profesional de las mujeres en la empresa.
- 3 **Campañas de concienciación sobre diversidad:** A nivel global, durante el mes europeo de la diversidad, se compartieron testimonios de empleados de diferentes países, razas y culturas. El objetivo fue visibilizar la riqueza y el valor que aporta la diversidad en Exolum.

Otro de los aspectos abordados fue el relacionado con el género y la orientación sexual. En ese sentido, nos unimos a nivel global a la celebración del día del Orgullo realizando durante toda la semana diferentes acciones de carácter interno y externo, entre ellas, modificando en nuestras redes sociales el logo de la compañía para mostrar públicamente nuestro compromiso con las personas independientemente de su identidad, expresión de género u orientación sexual. Internamente, organizamos un webinar impartido por un colaborador de REDI con el objetivo de sensibilizar en materia de diversidad sexual compartiendo sus propias experiencias personales. Bajo el paraguas de la diversidad y la inclusión, también se han realizado talleres con personas con discapacidad, mercadillos y jornadas deportivas en colaboración con diversas asociaciones con el objetivo de concienciar a la plantilla y seguir dando visibilidad a este colectivo.

En el aspecto retributivo, Exolum dispone de una política retributiva que asegura la igualdad de oportunidades y la equidad interna. En los convenios colectivos de España, Exolum establece el mismo salario base para todas las personas dentro de cada Grupo Profesional y Nivel de Desarrollo. El salario inicial del Grupo Exolum España para el nivel de entrada del grupo profesional más bajo es de 21.399€ anuales, lo que supone un 142% por encima del Salario Mínimo Interprofesional.

En NWE se han armonizado los sistemas de evaluación de puestos tras la adquisición y en 2023 se ha aplicado la misma política retributiva y de revisión salarial para todos los empleados que no estén cubiertos por convenio colectivo, garantizando equidad interna en base a una valoración objetiva y común, que aporte más transparencia al sistema global.

En 2023 se ha llevado a cabo en España el registro retributivo y el análisis de la posible brecha salarial, como parte del proceso contemplado en los planes de igualdad. Igualmente se ha realizado un informe sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres en el Reino Unido. Las diferencias que puedan existir en entre el salario de hombres y mujeres no se deben a un factor de género, sino a la diferencia de antigüedad media que hay, tanto en la compañía como en los puestos que ocupan. Una diferencia que progresivamente

se va igualando. Esta situación está generada principalmente por la composición histórica de género de la compañía, que se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres, en línea con el contexto del sector.

Por otro lado, la diferencia entre el salario medio de los hombres y las mujeres en plantilla a 31 de diciembre de 2023 es del 5,3% más en mujeres, diferencia que corresponde fundamentalmente a la diferente distribución de hombres y mujeres en los niveles organizativos.

Salario (€)

| | 2022 | | 2023 | |
|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| España | | | | |
| Salario mínimo por género | 20.586 | 23.349 | 21.399 | 23.897 |
| Salario mínimo Interprofesional | 14.000 | 14.000 | 15.120 | 15.120 |
| Ratio | 147% | 167% | 142% | 158% |
| Reino Unido | | | | |
| Salario mínimo por género | 21.304 | 23.370 | 24.360 | 24.360 |
| Salario mínimo Interprofesional | 20.887 | 20.887 | 23.416 | 23.416 |
| Ratio | 102% | 112% | 104% | 104% |
| Panamá | | | | |
| Salario mínimo por género | 7.632 | 8.118 | 8.156 | 8.451 |
| Salario mínimo Interprofesional | 6.872 | 6.872 | 7.163 | 7.163 |
| Ratio | 111% | 118% | 114% | 118% |
| Ecuador | | | | |
| Salario mínimo por género | 5.047 | 5.607 | 6.005 | 5.383 |
| Salario mínimo Interprofesional | 4.884 | 4.884 | 4.886 | 4.886 |
| Ratio | 103% | 115% | 123% | 110% |
| Alemania | | | | |
| Salario mínimo por género | 30.550 | 30.888 | 32.537 | 34.835 |
| Salario mínimo Interprofesional | 20.928 | 20.928 | 23.964 | 23.964 |
| Ratio | 146% | 148% | 136% | 145% |

| | 2022 | | 2023 | |
|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| Países Bajos | | | | |
| Salario mínimo por género | 25.373 | 44.722 | 27.497 | 49.248 |
| Salario mínimo Interprofesional | 22.760 | 22.760 | 23.940 | 23.940 |
| Ratio | 111% | 196% | 115% | 206% |
| Irlanda | | | | |
| Salario mínimo por género | 33.412 | 35.079 | 43.307 | 36.482 |
| Salario mínimo Interprofesional | 21.294 | 21.294 | 22.916 | 22.916 |
| Ratio | 157% | 165% | 189% | 159% |
| Perú | | | | |
| Salario mínimo por género | 37.134 | — | 46.510 | — |
| Salario mínimo Interprofesional | 2.692 | — | 3.020 | — |
| Ratio | 1.379% | — | 1.540% | — |
| Portugal | | | | |
| Salario mínimo por género | — | — | 16.000 | 18.000 |
| Salario mínimo Interprofesional | — | — | 10.640 | 10.640 |
| Ratio | — | — | 150% | 169% |



Remuneración media por categoría (€)

| | 2022 | 2023 |
|--------------------------|---------|---------|
| España | | |
| Dirección y Subdirección | 183.865 | 272.191 |
| Supervisión/Gerencia | 83.639 | 85.540 |
| Profesionales | 57.937 | 61.210 |
| Soporte | 40.406 | 42.532 |
| Especialistas/ Operarios | 41.866 | 44.946 |
| Reino Unido | | |
| Dirección y Subdirección | 167.066 | 230.360 |
| Supervisión/Gerencia | 75.123 | 83.619 |
| Profesionales | 66.704 | 74.518 |
| Soporte | 39.479 | 42.910 |
| Especialistas/ Operarios | 44.569 | 52.288 |
| Panamá | | |
| Dirección y Subdirección | – | – |
| Supervisión/Gerencia | 55.989 | 53.921 |
| Profesionales | 18.793 | 20.526 |
| Soporte | 13.634 | 16.371 |
| Especialistas/ Operarios | 12.632 | 15.324 |
| Ecuador | | |
| Dirección y Subdirección | – | – |
| Supervisión/Gerencia | 79.199 | 62.440 |
| Profesionales | 19.743 | 17.153 |
| Soporte | 8.282 | 7.656 |
| Especialistas/ Operarios | 10.921 | 9.507 |
| Alemania | | |
| Dirección y Subdirección | 199.632 | 213.283 |
| Supervisión/Gerencia | 78.960 | 83.212 |
| Profesionales | 64.974 | 68.741 |
| Soporte | 43.780 | 45.322 |
| Especialistas/ Operarios | 41.283 | 45.477 |

| | 2022 | 2023 |
|--------------------------|---------|---------|
| Países Bajos | | |
| Dirección y Subdirección | 205.485 | 218.301 |
| Supervisión/Gerencia | 92.262 | 105.137 |
| Profesionales | 69.924 | 73.497 |
| Soporte | 70.606 | 77.394 |
| Especialistas/ Operarios | 66.796 | 72.680 |
| Irlanda | | |
| Dirección y Subdirección | – | – |
| Supervisión/Gerencia | 72.784 | 69.472 |
| Profesionales | 49.498 | – |
| Soporte | 43.643 | 46.496 |
| Especialistas/ Operarios | 45.863 | 46.611 |
| Perú | | |
| Dirección y Subdirección | – | – |
| Supervisión/Gerencia | 66.572 | 120.348 |
| Profesionales | 37.134 | 46.510 |
| Soporte | – | – |
| Especialistas/ Operarios | – | – |
| Portugal | | |
| Dirección y Subdirección | – | – |
| Supervisión/Gerencia | – | 79.482 |
| Profesionales | – | 23.000 |
| Soporte | – | – |
| Especialistas/ Operarios | – | 20.075 |

Remuneración media por edad (€)

| | 2022 | 2023 |
|--------------------|--------|--------|
| España | | |
| >50 | 76.520 | 85.229 |
| 30-50 | 53.605 | 58.485 |
| <30 | 35.466 | 38.792 |
| Reino Unido | | |
| >50 | 52.650 | 61.765 |
| 30-50 | 53.624 | 61.528 |
| <30 | 40.791 | 48.025 |
| Panamá | | |
| >50 | 19.358 | 20.086 |
| 30-50 | 15.318 | 17.746 |
| <30 | 12.055 | 13.652 |
| Ecuador | | |
| >50 | 10.737 | 36.069 |
| 30-50 | 15.622 | 11.680 |
| <30 | 8.759 | 7.451 |
| Alemania | | |
| >50 | 69.091 | 66.612 |
| 30-50 | 50.988 | 50.777 |
| <30 | 38.876 | 43.754 |

| | 2022 | 2023 |
|---------------------|--------|---------|
| Países Bajos | | |
| >50 | 80.401 | 87.982 |
| 30-50 | 76.311 | 86.035 |
| <30 | 46.093 | 51.457 |
| Irlanda | | |
| >50 | 43.816 | 48.531 |
| 30-50 | 55.862 | 56.862 |
| <30 | 57.841 | 45.000 |
| Perú | | |
| >50 | – | 143.678 |
| 30-50 | 51.853 | 71.764 |
| <30 | – | – |
| Portugal | | |
| >50 | – | – |
| 30-50 | – | 41.827 |
| <30 | – | 20.075 |

Remuneraciones medias por género (€)

| | 2022 | | 2023 | |
|-------------|--------|--------|--------|--------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| España | 55.059 | 64.172 | 61.091 | 69.221 |
| Reino Unido | 53.054 | 47.064 | 61.828 | 53.510 |
| Irlanda | 50.003 | 44.961 | 53.209 | 44.662 |
| Panamá | 15.220 | 22.068 | 17.708 | 22.239 |
| Ecuador | 14.814 | 12.305 | 12.677 | 10.780 |

| | 2022 | | 2023 | |
|--------------|--------|--------|--------|--------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| Alemania | 57.201 | 40.350 | 58.600 | 44.094 |
| Países Bajos | 77.880 | 65.056 | 84.531 | 69.701 |
| Perú | 51.853 | – | 95.735 | – |
| Portugal | – | – | 36.908 | 18.000 |

2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor para nuestros empleados



Brecha salarial (€)

| | Hombres | Mujeres | Brecha salarial |
|--------------------------|---------|---------|-----------------|
| España | | | |
| Dirección y Subdirección | 235.950 | 198.973 | -15,7% |
| Supervisión/Gerencia | 85.212 | 86.389 | 1,4% |
| Profesionales | 60.768 | 62.341 | 2,6% |
| Soporte | 44.921 | 38.549 | -14,2% |
| Especialistas/ Operarios | 44.938 | 45.345 | 0,9% |
| Reino Unido | | | |
| Dirección y Subdirección | 239.457 | 148.480 | -38,0% |
| Supervisión/Gerencia | 85.098 | 77.057 | -9,4% |
| Profesionales | 76.249 | 70.767 | -7,2% |
| Soporte | 47.316 | 33.619 | -28,9% |
| Especialistas/ Operarios | 52.496 | 46.062 | -12,3% |
| Panamá | | | |
| Dirección y Subdirección | – | – | – |
| Supervisión/Gerencia | 64.089 | 38.668 | -39,7% |
| Profesionales | 20.840 | 19.458 | -6,6% |
| Soporte | 16.973 | 12.764 | -24,8% |
| Especialistas/ Operarios | 15.324 | – | – |
| Ecuador | | | |
| Dirección y Subdirección | – | – | – |
| Supervisión/Gerencia | 62.440 | – | – |
| Profesionales | 21.445 | 12.862 | -40,0% |
| Soporte | – | 7.656 | – |
| Especialistas/ Operarios | 9.507 | – | – |
| Alemania | | | |
| Dirección y Subdirección | 213.283 | – | – |
| Supervisión/Gerencia | 85.284 | 62.493 | -26,7% |
| Profesionales | 68.741 | – | – |
| Soporte | 46.807 | 41.794 | -10,7% |
| Especialistas/ Operarios | 45.477 | – | – |

| | Hombres | Mujeres | Brecha salarial |
|--------------------------|---------|---------|-----------------|
| Países Bajos | | | |
| Dirección y Subdirección | 218.301 | – | – |
| Supervisión/Gerencia | 105.137 | – | – |
| Profesionales | 77.591 | 65.311 | -15,8% |
| Soporte | 93.567 | 69.308 | -25,9% |
| Especialistas/ Operarios | 72.241 | 83.657 | 15,8% |
| Irlanda | | | |
| Dirección y Subdirección | – | – | – |
| Supervisión/Gerencia | 69.472 | – | – |
| Profesionales | – | – | – |
| Soporte | 52.000 | 44.662 | -14,1% |
| Especialistas/ Operarios | 46.611 | – | – |
| Perú | | | |
| Dirección y Subdirección | – | – | – |
| Supervisión/Gerencia | 120.348 | – | – |
| Profesionales | 46.510 | – | – |
| Soporte | – | – | – |
| Especialistas/ Operarios | – | – | – |
| Portugal | | | |
| Dirección y Subdirección | – | – | – |
| Supervisión/Gerencia | 79.482 | – | – |
| Profesionales | 28.000 | 18.000 | -35,7% |
| Soporte | – | – | – |
| Especialistas/ Operarios | 20.075 | – | – |

Otros indicadores retributivos

| | 2022 | 2023 |
|---|------|------|
| España | | |
| Ratio entre la compensación de la persona mejor retribuida y la mediana recibida por el resto de las personas | 14 | 13 |
| Ratio entre la compensación de la persona mejor retribuida y la compensación de la persona con menor retribución | 24 | 25 |
| Ratio entre el incremento de la compensación de la persona mejor retribuida y el incremento mediano de la compensación de todos los empleados | – | 0,4 |
| Reino Unido | | |
| Ratio entre la compensación de la persona mejor retribuida y la mediana recibida por el resto de las personas | 4 | 5 |
| Ratio entre la compensación de la persona mejor retribuida y la compensación de la persona con menor retribución | 8 | 9 |
| Ratio entre el incremento de la compensación de la persona mejor retribuida y el incremento mediano de la compensación de todos los empleados | 1 | 0,8 |
| Panamá | | |
| Ratio entre la compensación de la persona mejor retribuida y la mediana recibida por el resto de las personas | 12 | 12 |
| Ratio entre la compensación de la persona mejor retribuida y la compensación de la persona con menor retribución | 14 | 14 |
| Ratio entre el incremento de la compensación de la persona mejor retribuida y el incremento mediano de la compensación de todos los empleados | 1 | 0,5 |

| | 2022 | 2023 |
|---|------|------|
| Ecuador | | |
| Ratio entre la compensación de la persona mejor retribuida y la mediana recibida por el resto de las personas | 7 | 6 |
| Ratio entre la compensación de la persona mejor retribuida y la compensación de la persona con menor retribución | 10 | 9 |
| Ratio entre el incremento de la compensación de la persona mejor retribuida y el incremento mediano de la compensación de todos los empleados | – | 2,0 |
| Alemania | | |
| Ratio entre la compensación de la persona mejor retribuida y la mediana recibida por el resto de las personas | 3 | 4 |
| Ratio entre la compensación de la persona mejor retribuida y la compensación de la persona con menor retribución | 5 | 5 |
| Ratio entre el incremento de la compensación de la persona mejor retribuida y el incremento mediano de la compensación de todos los empleados | 1 | 0,8 |
| Países Bajos | | |
| Ratio entre la compensación de la persona mejor retribuida y la mediana recibida por el resto de las personas | 2 | 2 |
| Ratio entre la compensación de la persona mejor retribuida y la compensación de la persona con menor retribución | 6 | 6 |
| Ratio entre el incremento de la compensación de la persona mejor retribuida y el incremento mediano de la compensación de todos los empleados | 1 | – |

Otros indicadores retributivos (continuación)

| | 2022 | 2023 |
|---|------|------|
| Irlanda | | |
| Ratio entre la compensación de la persona mejor retribuida y la mediana recibida por el resto de las personas | 2 | 2 |
| Ratio entre la compensación de la persona mejor retribuida y la compensación de la persona con menor retribución | 2 | 2 |
| Ratio entre el incremento de la compensación de la persona mejor retribuida y el incremento mediano de la compensación de todos los empleados | – | – |
| Perú | | |
| Ratio entre la compensación de la persona mejor retribuida y la mediana recibida por el resto de las personas | 1 | 1 |
| Ratio entre la compensación de la persona mejor retribuida y la compensación de la persona con menor retribución | 2 | 3 |
| Ratio entre el incremento de la compensación de la persona mejor retribuida y el incremento mediano de la compensación de todos los empleados | – | – |

| | 2022 | 2023 |
|---|------|------|
| Portugal | | |
| Ratio entre la compensación de la persona mejor retribuida y la mediana recibida por el resto de las personas | – | 2 |
| Ratio entre la compensación de la persona mejor retribuida y la compensación de la persona con menor retribución | – | 3 |
| Ratio entre el incremento de la compensación de la persona mejor retribuida y el incremento mediano de la compensación de todos los empleados | – | 1,0 |

Atracción del talento y desarrollo profesional

El Grupo Exolum cuenta con políticas de atracción y retención del talento, formación, desarrollo profesional y conciliación, enfocadas a reforzar la satisfacción de las personas de la Compañía y fortalecer su compromiso y motivación.

El porcentaje de contratación indefinida de Exolum en 2023 se mantiene en cifras muy elevadas, próximas al 93% de empleados, a pesar de la fuerte estacionalidad de alguna de las actividades del negocio. Respecto a la afiliación, se mantienen en cifras similares a los últimos años. En total, un 60% de los empleados están cubiertos por convenios colectivos aplicables a diferentes empresas en las distintas geografías.

La antigüedad media de los empleados alcanza los 11,9 años, desglosándose en España (14,0 años), Reino Unido (11,0 años) y Alemania (12,6 años), lo que refleja el valor que aportan su conocimiento y experiencia a la Compañía.

El porcentaje de bajas voluntarias se situó en 2023 en un 3,9% en España y 7,0% en Reino Unido. En ambos casos se ha reducido respecto 2022, habiendo trabajado en la propuesta de valor para los empleados y, especialmente en NWE, tras haber finalizado los procesos de integración que ha dotado a la organización de una mayor estabilidad.

La amplia renuncia observada en muchos países tras la pandemia y la reconsideración por parte de la sociedad de sus valores laborales ha afectado en general a todas las empresas, incluida Exolum. Aunque las cifras se han reducido, la compañía sigue manteniendo un alto porcentaje de contrataciones de personal local en todas sus filiales. Se entiende como

contratación de personas naturales del país o con visado permanente en el mismo.

Respecto a las altas y bajas por género, el número de mujeres contratadas supone a nivel global el 16% del total de contrataciones. Por su parte en 2023 el número de personas contratadas con más de 50 años mantiene la tendencia del año anterior, alineado con la política de DE&I de la Compañía.

Respecto a las bajas en general, en España y Reino Unido se reduce ligeramente el porcentaje en el tramo de menores de 30 años. El resto se mantiene en distribuciones por edad similares a años anteriores.

Contratación de personal

| | 2022 | | | 2023 | | |
|--------------|-------|-------|------|-------|-------|------|
| | Total | Local | % | Total | Local | % |
| España | 127 | 118 | 93% | 164 | 149 | 91% |
| Reino Unido | 78 | 70 | 90% | 88 | 81 | 92% |
| Panamá | 18 | 18 | 100% | 14 | 14 | 100% |
| Ecuador | 5 | 5 | 100% | 4 | 4 | 100% |
| Alemania | 7 | 7 | 100% | 6 | 4 | 67% |
| Países Bajos | 9 | 9 | 100% | 8 | 6 | 75% |
| Irlanda | 6 | 5 | 83% | 18 | 18 | 100% |
| Perú | 2 | 1 | 50% | 1 | 1 | 100% |
| Portugal | — | — | — | 6 | 3 | 50% |

Negociación colectiva

| | 2022 | 2023 |
|-----------------------------------|------|------|
| España | | |
| Empleados cubiertos por convenios | 988 | 960 |
| Porcentaje | 78% | 75% |
| Reino Unido | | |
| Empleados cubiertos por convenios | 234 | 228 |
| Porcentaje | 37% | 35% |
| Panamá | | |
| Empleados cubiertos por convenios | 98 | 101 |
| Porcentaje | 87% | 86% |
| Ecuador | | |
| Empleados cubiertos por convenios | 27 | 25 |
| Porcentaje | 82% | 76% |
| Alemania | | |
| Empleados cubiertos por convenios | – | – |
| Porcentaje | – | – |
| Países Bajos | | |
| Empleados cubiertos por convenios | – | 1 |
| Porcentaje | – | 2% |
| Irlanda | | |
| Empleados cubiertos por convenios | 24 | 36 |
| Porcentaje | 65% | 72% |
| Perú | | |
| Empleados cubiertos por convenios | – | 3 |
| Porcentaje | – | 100% |
| Portugal | | |
| Empleados cubiertos por convenios | – | – |
| Porcentaje | – | – |

Antigüedad media de plantilla

| | 2022 | 2023 |
|---|------|------|
| España | | |
| Antigüedad media | 14 | 14 |
| Rotación Voluntaria (bajas no deseadas) | 5% | 4% |
| Reino Unido | | |
| Antigüedad media | 11 | 11 |
| Rotación Voluntaria (bajas no deseadas) | 9% | 7% |
| Panamá | | |
| Antigüedad media | 3 | 4 |
| Rotación Voluntaria (bajas no deseadas) | 4% | 3% |
| Ecuador | | |
| Antigüedad media | 2 | 3 |
| Rotación Voluntaria (bajas no deseadas) | 0% | 0% |
| Alemania | | |
| Antigüedad media | 13 | 13 |
| Rotación Voluntaria (bajas no deseadas) | 10% | 3% |
| Países Bajos | | |
| Antigüedad media | 9 | 9 |
| Rotación Voluntaria (bajas no deseadas) | 13% | 9% |
| Irlanda | | |
| Antigüedad media | 6 | 5 |
| Rotación Voluntaria (bajas no deseadas) | 9% | 11% |
| Perú | | |
| Antigüedad media | 1 | 1 |
| Rotación Voluntaria (bajas no deseadas) | 0% | 0% |
| Portugal | | |
| Antigüedad media | – | 2 |
| Rotación Voluntaria (bajas no deseadas) | – | 17% |

Altas en plantilla desglosado por género



Bajas en plantilla desglosado por género

| | 2022 | | 2023 | |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| España | | | | |
| Rotación total | 122 | 31 | 166 | 15 |
| Tasa de rotación | 11% | 17% | 15% | 7% |
| Reino Unido | | | | |
| Rotación total | 55 | 36 | 56 | 12 |
| Tasa de rotación | 10% | 38% | 10% | 12% |
| Panamá | | | | |
| Rotación total | 5 | — | 9 | 0 |
| Tasa de rotación | 5% | — | 9% | 0% |
| Ecuador | | | | |
| Rotación total | 2 | — | 4 | 0 |
| Tasa de rotación | 7% | — | 14% | 0% |
| Alemania | | | | |
| Rotación total | 5 | 3 | 2 | 1 |
| Tasa de rotación | 8% | 33% | 3% | 11% |

| | 2022 | | 2023 | |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Países Bajos | | | | |
| Rotación total | 11 | — | 4 | 1 |
| Tasa de rotación | 26% | — | 10% | 16% |
| Irlanda | | | | |
| Rotación total | 3 | — | 4 | 1 |
| Tasa de rotación | 10% | — | 9% | 28% |
| Perú | | | | |
| Rotación total | — | — | 0 | 0 |
| Tasa de rotación | — | — | 0% | 0% |
| Portugal | | | | |
| Rotación total | — | — | 1 | 0 |
| Tasa de rotación | — | — | 20% | 0% |

Altas en plantilla desglosado por grupos de edad

| | 2022 | | | 2023 | | |
|-------------|----------|------------|----------|----------|------------|----------|
| | <30 años | 30-50 años | >50 años | <30 años | 30-50 años | >50 años |
| España | 43 | 72 | 12 | 64 | 89 | 11 |
| Reino Unido | 25 | 36 | 17 | 25 | 49 | 14 |
| Panamá | 3 | 4 | 2 | 3 | 11 | – |
| Ecuador | 4 | 12 | 2 | 4 | – | – |
| Alemania | 3 | 4 | – | 2 | 3 | 1 |

| | 2022 | | | 2023 | | |
|--------------|----------|------------|----------|----------|------------|----------|
| | <30 años | 30-50 años | >50 años | <30 años | 30-50 años | >50 años |
| Países Bajos | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| Irlanda | 3 | 2 | – | 1 | 11 | 6 |
| Perú | – | 2 | – | – | – | 1 |
| Portugal | – | – | – | 2 | 4 | – |

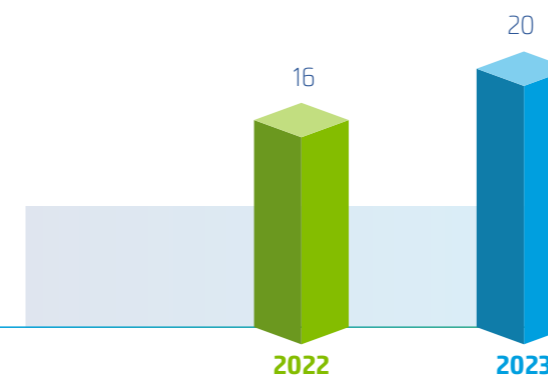
Bajas en plantilla desglosado por grupos de edad

| | 2022 | | | 2023 | | |
|--------------------|----------|------------|----------|----------|------------|----------|
| | <30 años | 30-50 años | >50 años | <30 años | 30-50 años | >50 años |
| España | | | | | | |
| Rotación total | 38 | 74 | 41 | 39 | 96 | 46 |
| Tasa de rotación | 38% | 8% | 15% | 34% | 11% | 17% |
| Reino Unido | | | | | | |
| Rotación total | 11 | 36 | 44 | 8 | 24 | 36 |
| Tasa de rotación | 21,2% | 12,5% | 15,2% | 15% | 8% | 13% |
| Panamá | | | | | | |
| Rotación total | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | – |
| Tasa de rotación | 15% | 3% | 4% | 20% | 9% | – |
| Ecuador | | | | | | |
| Rotación total | – | 2 | – | 2 | 2 | – |
| Tasa de rotación | – | 7% | – | 33% | 8% | – |
| Alemania | | | | | | |
| Rotación total | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | – |
| Tasa de rotación | 22% | 7% | 14% | 17% | 6% | – |

| | 2022 | | | 2023 | | |
|---------------------|----------|------------|----------|----------|------------|----------|
| | <30 años | 30-50 años | >50 años | <30 años | 30-50 años | >50 años |
| Países Bajos | | | | | | |
| Rotación total | 2 | 4 | 5 | – | 2 | 3 |
| Tasa de rotación | 67% | 19% | 23% | – | 10% | 13% |
| Irlanda | | | | | | |
| Rotación total | – | 1 | 2 | – | 4 | 1 |
| Tasa de rotación | – | 8% | 9% | – | 20% | 3% |
| Perú | | | | | | |
| Rotación total | – | – | – | – | – | – |
| Tasa de rotación | – | – | – | – | – | – |
| Portugal | | | | | | |
| Rotación total | – | – | – | – | 1 | – |
| Tasa de rotación | – | – | – | – | 33% | – |

Número de empleados con discapacidad

| | 2022 | 2023 |
|---------------------------|-----------|-----------|
| España | 8 | 8 |
| Reino Unido | 1 | 5 |
| Panamá | — | — |
| Ecuador | 1 | 1 |
| Alemania | 6 | 6 |
| Países Bajos | — | — |
| Irlanda | — | — |
| Perú | — | — |
| Portugal | — | — |
| Total Grupo Exolum | 16 | 20 |



Bajas involuntarias por género, grupo etario y clasificación personal

| | 2022 | 2023 |
|--------------------------|------|------|
| España | | |
| Hombres | 1 | 20 |
| Mujeres | 2 | 2 |
| <30 | — | 3 |
| 30-50 | 2 | 15 |
| >50 | 1 | 4 |
| Dirección y Subdirección | — | — |
| Supervisión/Gerencia | 1 | — |
| Profesionales | 2 | 5 |
| Soporte | — | 1 |
| Especialistas/ Operarios | — | 16 |

| | 2022 | 2023 |
|--------------------------|------|------|
| Reino Unido | | |
| Hombres | 5 | 4 |
| Mujeres | 8 | 1 |
| <30 | — | 1 |
| 30-50 | 13 | 1 |
| >50 | — | 3 |
| Dirección y Subdirección | — | — |
| Supervisión/Gerencia | — | — |
| Profesionales | 7 | — |
| Soporte | 4 | 3 |
| Especialistas/ Operarios | 2 | 2 |

| | 2022 | 2023 |
|--------------------------|------|------|
| Panamá | | |
| Hombres | 1 | 6 |
| Mujeres | — | — |
| <30 | — | 2 |
| 30-50 | 1 | 4 |
| >50 | — | — |
| Dirección y Subdirección | — | — |
| Supervisión/Gerencia | — | — |
| Profesionales | — | — |
| Soporte | — | — |
| Especialistas/ Operarios | 1 | 6 |

Bajas involuntarias por género, grupo etario y clasificación personal (continuación)

| | 2022 | 2023 |
|--------------------------|------|------|
| Ecuador | | |
| Hombres | – | – |
| Mujeres | – | – |
| <30 | – | – |
| 30-50 | – | – |
| >50 | – | – |
| Dirección y Subdirección | – | – |
| Supervisión/Gerencia | – | – |
| Profesionales | – | – |
| Soporte | – | – |
| Especialistas/ Operarios | – | – |
| Alemania | | |
| Hombres | 1 | – |
| Mujeres | – | 1 |
| <30 | – | – |
| 30-50 | – | 1 |
| >50 | 1 | – |
| Dirección y Subdirección | – | – |
| Supervisión/Gerencia | – | – |
| Profesionales | – | – |
| Soporte | – | – |
| Especialistas/ Operarios | 1 | 1 |

| | 2022 | 2023 |
|--------------------------|------|------|
| Países Bajos | | |
| Hombres | – | – |
| Mujeres | – | – |
| <30 | – | – |
| 30-50 | – | – |
| >50 | – | – |
| Dirección y Subdirección | – | – |
| Supervisión/Gerencia | – | – |
| Profesionales | – | – |
| Soporte | – | – |
| Especialistas/ Operarios | – | – |
| Irlanda | | |
| Hombres | – | – |
| Mujeres | – | – |
| <30 | – | – |
| 30-50 | – | – |
| >50 | – | – |
| Dirección y Subdirección | – | – |
| Supervisión/Gerencia | – | – |
| Profesionales | – | – |
| Soporte | – | – |
| Especialistas/ Operarios | – | – |

| | 2022 | 2023 |
|--------------------------|------|------|
| Perú | | |
| Hombres | – | – |
| Mujeres | – | – |
| <30 | – | – |
| 30-50 | – | – |
| >50 | – | – |
| Dirección y Subdirección | – | – |
| Supervisión/Gerencia | – | – |
| Profesionales | – | – |
| Soporte | – | – |
| Especialistas/ Operarios | – | – |
| Portugal | | |
| Hombres | – | – |
| Mujeres | – | – |
| <30 | – | – |
| 30-50 | – | – |
| >50 | – | – |
| Dirección y Subdirección | – | – |
| Supervisión/Gerencia | – | – |
| Profesionales | – | – |
| Soporte | – | – |
| Especialistas/ Operarios | – | – |

Captación de nuevos talentos

Los procesos de selección del Grupo Exolum están basados en criterios objetivos y transparentes, promueven la igualdad de oportunidades y buscan la atracción del mejor talento para hacer frente a los retos actuales y futuros de la Compañía.

Asimismo, para potenciar el aprendizaje transversal y retener el talento interno, la Compañía promueve acciones de desarrollo horizontal, promociones y nombramientos.

En 2023, en España y en otros países, se ha implementado una práctica para lograr procesos de selección más diversos en la organización. En las etapas finales de las entrevistas, se incluye un equipo de entrevistadores diverso y multidisciplinario. Esto permite aportar diferentes perspectivas y sensibilidades. Además, se ha establecido como requisito que, en la terna final para cubrir posiciones relevantes, haya al menos una persona del género menos representado en el equipo del puesto que se quiere ocupar.

Exolum mantiene su compromiso con la educación a través del programa de becas que ofrece, a estudiantes universitarios o de formación profesional y FP dual, la oportunidad de formarse y adquirir nuevas habilidades en la propia empresa, con el objetivo de aprender en un entorno laboral real. Durante 2023, la Compañía incrementó el número de becarios acogidos, hasta un total de 90, de diferentes centros de estudios y provincias.

Además, Exolum participa en el programa "Compartiendo Talento", un programa de desarrollo profesional que impulsa el networking y el desarrollo de nuevas habilidades a través de acciones de mentoring y en un programa de cross Mentoring, cuyo objetivo va enfocado al desarrollo profesional de las mujeres.

La selección de personal en NWE sigue siendo un proceso difícil, especialmente en los perfiles técnicos/profesionales, aunque se ha mejorado a través de la internalización del mismo y de la incorporación de nuevos canales de búsqueda de talento.

Cuidamos de nuestros empleados

Las políticas de Recursos Humanos y los convenios del Grupo Exolum incorporan medidas específicas para favorecer un entorno de trabajo flexible, abierto y tolerante. Destacan las políticas de conciliación familiar y flexibilidad laboral, que tienen como objetivo fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal de las personas de la Compañía.

En Corporation y Aviation, Exolum ofrece más de 60 beneficios sociales y medidas de conciliación. Algunas de estas incluyen:

- **Jornada continua durante los meses de verano:** Proporcionando flexibilidad en el horario laboral.
- **Política de trabajo en remoto:** Permitiendo a los empleados trabajar desde casa.
- **Permisos sin sueldo o excedencias para el cuidado de familiares:** Brindando apoyo a quienes necesitan tiempo para atender a sus seres queridos.
- **Tickets de comida y guardería:** Ayudando a cubrir gastos relacionados con la alimentación y el cuidado infantil.



2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor para nuestros empleados

- **Acceso a seguro médico en condiciones ventajosas:** Garantizando la salud y el bienestar de los empleados.
- **Anticipos y plan de pensiones:** Ofreciendo opciones financieras.
- **Ayudas para familiares en periodo escolar o universitario:** Facilitando el apoyo educativo.
- **Fomento del deporte:** Incentivando un estilo de vida activo.
- **Ayudas para familiares con minusvalía:** Apoyando a quienes tienen necesidades especiales.

Además, Exolum reconoce licencias superiores a las establecidas legalmente en situaciones como maternidad, lactancia, nacimiento de hijos, enfermedad grave u hospitalización de familiares, cambios de domicilio o asistencia a exámenes.

En España, la compañía también ofrece otros beneficios, como la plataforma “Corporate Benefits” con descuentos para empleados y las “Canastillas recién nacido”, un regalo personalizado para los nuevos padres. Además, se han organizado eventos para los empleados y sus hijos, como la celebración de la fiesta de Reyes Magos en la sede social.

En el Reino Unido, se ha mejorado la remuneración de los permisos de maternidad y paternidad para alentar a los nuevos padres a aprovechar al máximo las primeras semanas con su recién nacido y asumir un papel activo como padres mediante acuerdos flexibles y la conservación de las prestaciones.

En los últimos años la Compañía ha mejorado la política de trabajo en remoto a nivel global ampliando las opciones existentes. Por ejemplo, en España los empleados que ya teletrabajaban cuentan con la posibilidad de hacerlo por las tardes, o para determinados grupos, la posibilidad de extender el trabajo en remoto a dos semanas en verano y una en el periodo de Navidades.

En NWE también está disponible la política de teletrabajo para la mayoría de los puestos de oficina, permitiendo flexibilidad en cuanto al horario y al lugar del puesto de trabajo, manteniendo ciertos criterios.

En España, Exolum mantiene el sello EFR, empresa familiarmente responsable, con la calificación “B+ empresa proactiva”. La conciliación impacta en numerosas variables de la Compañía como la reputación, la sostenibilidad, la diversidad o la igualdad de oportunidades, entre otras. Exolum cuenta con esta certificación desde 2008, un hito que reconoce nuestras políticas de recursos humanos y nuestro compromiso por crear un

entorno de trabajo flexible y diverso alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Además, Exolum acaba de obtener la certificación Top Employer 2024 lo que nos sitúa como una de las 2.300 compañías en todo el mundo y entre las 137 en España que destacan por la excelencia en sus prácticas de gestión de personas. En el proceso de certificación se han analizado y evaluado 20 temáticas distintas como la planificación de la plantilla, la adquisición de talento, los programas para el bienestar del empleado o el aprendizaje social, entre otros aspectos.

A lo largo de 2023 y de forma global, se han realizado diferentes reconocimientos a empleados, tanto por actuaciones extraordinarias que han demostrado una dedicación especial, como por resultados obtenidos en su trabajo por encima de lo previsto. Tanto en Spain Region como en NWE se reconoce, a través de unos premios de carácter interno, el desempeño de ciertos empleados y su compromiso con los valores de la compañía.

2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor para nuestros empleados

Encuesta y plan de acción

En 2022, en base a los resultados de la última encuesta global del grupo se elaboró un plan de acción con el propósito de continuar mejorando el clima y la satisfacción de las personas de la Compañía. Para la preparación de dicho plan se trabajó de forma transversal en todas las filiales y regiones del grupo. Regionalmente se trabajó en la preparación y puesta en marcha de una serie de iniciativas específicas para ayudar a mejorar el compromiso y la capacitación a nivel local.

Las **palancas principales** del plan son:

1 Care people: pone el foco en el liderazgo transformacional, el equilibrio de vida personal y laboral y el cuidado del empleado. En este aspecto destacan las medidas destinadas a mejorar los procesos y la forma de trabajar para ganar en efectividad y eficiencia, así como la implantación de herramientas de comunicación para promover la escucha activa y el mayor conocimiento del equipo directivo.

Del mismo modo se ha mejorado el modelo de trabajo híbrido pudiendo los empleados acogerse al teletrabajo por las tardes o en dos días completos. Adicionalmente, algunos colectivos pueden extender el teletrabajo hasta dos semanas en verano de manera continuada en otras localizaciones y una semana en Navidades.

En 2023, se ha implementado en España un nuevo servicio de bienestar emocional, similar al ya existente en NWE. Este servicio incluye asistencia psicológica y emocional gratuita para ayudar a nuestros empleados y sus familiares convivientes a gestionar situaciones difíciles. Además, se ha establecido un plan de información y sensibilización sobre diversos temas relacionados con la salud mental, que se irá desplegando a lo largo de 2023 y 2024. También se está evaluando la posibilidad de extender este servicio a otros países en los que operamos.

Por otro lado, en NWE, se ha capacitado con éxito a voluntarios para convertirse en “Primeros Auxiliares en Salud Mental (MHFA)”. Estos voluntarios brindan atención inicial a quienes lo necesitan y los orientan hacia los recursos, prestaciones y organizaciones disponibles para gestionar y resolver sus problemas. Los MHFA trabajan de forma coordinada con el equipo de People, el responsable directo y la seguridad social.

También se han lanzado los Premios One Exolum, que tienen como objetivo reconocer a aquellos empleados que mejor representan los valores de la compañía y que son elegidos a propuesta de sus propios compañeros.

En los últimos dos años, nuestra compañía ha llevado a cabo dos iniciativas de gran relevancia relacionadas con el desarrollo de los empleados:

1. Mapa de Carreras:

- Hemos creado una matriz de carrera que permite identificar los diferentes puestos dentro de la organización.
- Esta matriz define el nivel de cada puesto, las funciones principales asociadas y el conjunto general de experiencias críticas, conocimientos y competencias necesarios para cada posición.
- El objetivo es proporcionar mayor visibilidad tanto a la organización como a los empleados sobre lo que es necesario desarrollar en cada puesto y cómo prepararse para crecer dentro de la empresa.

2. Actualización del Mapa de Competencias y Modelo de Liderazgo:

- Hemos revisado de manera exhaustiva el mapa de competencias, alineándolo con los valores de la Compañía y los retos futuros incluidos en el plan estratégico.
- A partir de este mapa, hemos iniciado un proceso de evaluación de competencias a nivel global para los empleados.
- El objetivo es definir acciones específicas de desarrollo basadas en estas competencias.

2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor para nuestros empleados

Estas iniciativas nos permiten fortalecer el crecimiento profesional de nuestros empleados y asegurar que estén preparados para enfrentar los desafíos futuros.

Dentro del ámbito del cuidado del empleado también se incluyen la promoción de iniciativas que fomenten el encuentro y el diálogo especialmente fuera del ámbito laboral. Un ejemplo de este tipo de iniciativas es el torneo de pádel anual que se celebra en Madrid, que además promueve el ejercicio físico.

2 Purpose: enfocado a fomentar el orgullo de pertenencia y una hoja de ruta clara para el presente y el futuro.

Con este objetivo se han creado nuevos canales de comunicación como un Podcast interno y la colocación de pantallas en todos los centros de trabajo, así como el lanzamiento de encuentros y charlas denominadas “Exolum talks” tanto con el CEO como por otros integrantes del equipo directivo para informar a los empleados de las novedades más relevantes.

La Compañía también ha decidido celebrar el “Exolum day” el 1 de marzo para fomentar el orgullo de pertenencia, coincidiendo esta celebración con la fecha en la que se lanzó la nueva marca Exolum en 2021.

Del mismo modo se ha estado trabajando en los Comités de diversidad con el objetivo de promover la fortaleza y unicidad de Exolum precisamente a través de esa heterogeneidad, impulsando la creación de equipos diversos, transversales e inclusivos sin distinción de género, raza, o edad.

3 One Exolum: conocimiento del Grupo Exolum, colaboración y nuevas formas de trabajo.

Se han celebrado los primeros “Welcome Days” globales de la compañía, en los que, con el ánimo de facilitar su integración y conocimiento, se da la bienvenida a los empleados incorporados en los últimos meses y se realiza una introducción a la Compañía, a sus distintas áreas y a los retos del futuro. A las cuatro ediciones celebradas a lo largo del año han asistido un total de 115 personas de diversos países con un elevado índice de participación y aceptación.

Los dos encuentros con managers y directivos realizados en 2023 tanto en España como en NWE han contado con la participación de equipos de ambas regiones que compartieron cómo se está trabajando en la organización y cuáles son y cómo se afrontan los desafíos del futuro.

En NWE, con el objetivo de fomentar las relaciones interdepartamentales, y generar diálogo y confianza se puso en marcha una iniciativa en la que se crearon 10 grupos de empleados de distintas áreas para mantener reuniones y encuentros a lo largo del año con el objetivo de aprender, intercambiar y recoger buenas prácticas en otras partes de la empresa o abordar retos compartiendo el análisis con los distintos participantes.

Número de empleados desglosado por tiempo de jornada y género

| | 2022 | | 2023 | |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| España | | | | |
| Jornada Completa | 1.061 | 180 | 1.057 | 198 |
| Jornada Reducida | 16 | 11 | 13 | 13 |
| Contrato por horas | – | – | 1 | – |
| Reino Unido | | | | |
| Jornada Completa | 524 | 77 | 537 | 85 |
| Jornada Reducida | 11 | 18 | 6 | 18 |
| Contrato por horas | – | – | 5 | – |
| Panamá | | | | |
| Jornada Completa | 104 | 9 | 109 | 9 |
| Jornada Reducida | – | – | – | – |
| Ecuador | | | | |
| Jornada Completa | 28 | 5 | 28 | 5 |
| Jornada Reducida | – | – | – | – |
| Alemania | | | | |
| Jornada Completa | 61 | 6 | 61 | 7 |
| Jornada Reducida | – | 3 | – | 2 |

| | 2022 | | 2023 | |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Países Bajos | | | | |
| Jornada Completa | 37 | 2 | 39 | 2 |
| Jornada Reducida | 3 | 4 | 4 | 4 |
| Irlanda | | | | |
| Jornada Completa | 24 | – | 31 | – |
| Jornada Reducida | 9 | 4 | 1 | 3 |
| Contrato por horas | – | – | 15 | – |
| Perú | | | | |
| Jornada Completa | 2 | – | 3 | – |
| Jornada Reducida | – | – | – | – |
| Portugal | | | | |
| Jornada Completa | – | – | 4 | 1 |
| Jornada Reducida | – | – | – | – |



Bajas por maternidad o paternidad

| | 2022 | | 2023 | |
|--|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| España | | | | |
| Número de empleados con derecho a baja | 34 | 10 | 36 | 17 |
| Número de empleados que ejercieron su derecho a baja | 33 | 10 | 36 | 17 |
| Número de empleados que se reincorporaron tras la finalización de la baja | 33 | 10 | 35 | 17 |
| Número de empleados que se reincorporaron tras la finalización de la baja y conservaron su empleo tras doce meses desde su reincorporación | 32 | 10 | 35 | 17 |
| Reino Unido | | | | |
| Número de empleados con derecho a baja | 9 | 13 | 3 | 7 |
| Número de empleados que ejercieron su derecho a baja | 9 | 13 | 3 | 7 |
| Número de empleados que se reincorporaron tras la finalización de la baja | 9 | 11 | 3 | 1 |
| Número de empleados que se reincorporaron tras la finalización de la baja y conservaron su empleo tras doce meses desde su reincorporación | 4 | 1 | 3 | 0 |
| Panamá | | | | |
| Número de empleados con derecho a baja | 5 | — | 3 | — |
| Número de empleados que ejercieron su derecho a baja | 5 | — | 3 | — |
| Número de empleados que se reincorporaron tras la finalización de la baja | 5 | — | 3 | — |
| Número de empleados que se reincorporaron tras la finalización de la baja y conservaron su empleo tras doce meses desde su reincorporación | 5 | — | 3 | — |

| | 2022 | | 2023 | |
|--|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Ecuador | | | | |
| Número de empleados con derecho a baja | 2 | — | — | — |
| Número de empleados que ejercieron su derecho a baja | 2 | — | — | — |
| Número de empleados que se reincorporaron tras la finalización de la baja | 2 | — | — | — |
| Número de empleados que se reincorporaron tras la finalización de la baja y conservaron su empleo tras doce meses desde su reincorporación | 2 | — | — | — |
| Alemania | | | | |
| Número de empleados con derecho a baja | 3 | — | 2 | 0 |
| Número de empleados que ejercieron su derecho a baja | 2 | — | 2 | 0 |
| Número de empleados que se reincorporaron tras la finalización de la baja | 2 | — | 1 | 0 |
| Número de empleados que se reincorporaron tras la finalización de la baja y conservaron su empleo tras doce meses desde su reincorporación | — | — | n/a | n/a |
| Países Bajos | | | | |
| Número de empleados con derecho a baja | 1 | — | 2 | 0 |
| Número de empleados que ejercieron su derecho a baja | 1 | — | 2 | — |
| Número de empleados que se reincorporaron tras la finalización de la baja | 1 | — | 2 | — |
| Número de empleados que se reincorporaron tras la finalización de la baja y conservaron su empleo tras doce meses desde su reincorporación | 1 | — | n/a | — |

Bajas por maternidad o paternidad (continuación)

| | 2022 | | 2023 | |
|--|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Irlanda | | | | |
| Número de empleados con derechos a baja | 4 | 1 | 2 | 0 |
| Número de empleados que ejercieron su derecho a baja | 4 | 1 | 2 | 0 |
| Número de empleados que se reincorporaron tras la finalización de la baja | 4 | 1 | 2 | 0 |
| Número de empleados que se reincorporaron tras la finalización de la baja y conservaron su empleo tras doce meses desde su reincorporación | — | 1 | 2 | 0 |
| Perú | | | | |
| Número de empleados con derechos a baja | — | — | — | — |
| Número de empleados que ejercieron su derecho a baja | — | — | — | — |
| Número de empleados que se reincorporaron tras la finalización de la baja | — | — | — | — |
| Número de empleados que se reincorporaron tras la finalización de la baja y conservaron su empleo tras doce meses desde su reincorporación | — | — | — | — |

| | 2023 | |
|--|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres |
| Portugal | | |
| Número de empleados con derechos a baja | — | — |
| Número de empleados que ejercieron su derecho a baja | — | — |
| Número de empleados que se reincorporaron tras la finalización de la baja | — | — |
| Número de empleados que se reincorporaron tras la finalización de la baja y conservaron su empleo tras doce meses desde su reincorporación | — | — |

El modelo de desarrollo profesional

Exolum realiza periódicamente acciones de promoción y desarrollo profesional basadas en un sistema de reconocimiento del mérito y del esfuerzo. En España un total de 20 personas han promocionado a puestos de mayor responsabilidad en 2023, de las cuales el 25% son mujeres, a las que hay que añadir las 135 personas que han ascendido de nivel de desarrollo.

En los últimos años Exolum ha implantado un modelo de evaluación de desempeño, denominado Xtep (Exolum Team Evolution Performance) que tiene como finalidad involucrar a las personas en los objetivos estratégicos de la Compañía y reforzar la comunicación y el trabajo en equipo. Desde 2023 se ha incluido en esta evaluación de desempeño al grupo de administrativos de España, siendo igualmente elegibles para percibir retribución variable en base a dicho proceso de evaluación.

Xtep pone el foco en los equipos y en las personas que trabajan en ellos y está basado en dos grandes pilares: resultados de equipos y proyectos (Team Performance) y contribución individual. Este modelo de evaluación da un paso adelante hacia el liderazgo compartido a nivel de valoración de resultados de equipo, considerando por otro lado en la contribución individual el reconocimiento a los valores corporativos: seguridad, innovación, liderazgo y confianza.

Cabe destacar la implantación en NWE de este modelo, compartido de forma global por los países, en pleno proceso de integración de las terminales adquiridas en 2020. Igualmente, NWE ha avanzado en la implementación de Employee Central y de otros módulos de SSFF, entre ellos la herramienta de viajes Concur.

A principios de 2022, se implementó un nuevo sistema de valoración de puestos en España, que actualmente se encuentra en proceso de implementación en NWE. Este sistema, basado en la nivelación, dio lugar a la creación de un nuevo mapa de puestos organizado en bandas de carrera (Management, Profesional Técnico y Profesional de Soporte). A través de este enfoque, se busca fomentar un crecimiento profesional diverso, no solo mediante la gestión de personas, sino también mediante el desarrollo de roles técnicos y de contribución individual.

Este mapa de puestos ha servido como base para la elaboración de matrices de carrera dentro de la Compañía a lo largo del año 2023 en España. Estas matrices proporcionan una mayor claridad en los planes de desarrollo para los empleados en sus respectivos puestos, así como en el desarrollo de trayectorias profesionales dentro de la organización. Además, contribuyen a una mayor transparencia en los planes de sucesión para los puestos críticos.

2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor para nuestros empleados

Por otro lado, a finales de 2023, se han iniciado los Assessment de los empleados en base al mapa de competencias definido en 2022. Además, se ha desarrollado el primer programa de liderazgo global llamado “Sherpa”. El objetivo de este programa es desarrollar a los líderes de nuestra organización y garantizar que cada participante contribuya al éxito de la compañía como líder. Para lograr esto, se busca un equilibrio entre resultados concretos y relaciones sólidas. Los líderes se convierten en fuentes de inspiración para sus equipos y compañeros a través del desarrollo de sus habilidades y el conocimiento de las herramientas necesarias para liderar. En última instancia, se espera que este enfoque mejore tanto los resultados individuales como colectivos, logrando un efecto multiplicador en la compañía.

El programa, cuya inspiración es la conquista del Himalaya, se plantea como un ascenso a tres cimas. Cada una de estas cimas representa un enfoque específico que permite a los participantes trabajar en el desarrollo de habilidades clave, garantizando así un crecimiento integral en su liderazgo:

- **“Empower Exolum”** (Empoderar Exolum): a través del conocimiento sobre nuestra empresa, la forma en la que nos organizamos, liderazgo en seguridad, sesiones sobre temas de interés para nuestro negocio, digitalización, cómo sacar partido al nuevo entorno multicultural que estamos formando y, por ende, aprender a trabajar en ese balance global-regional-local.
- **“Empower Self”** (Empoderarse a uno mismo): trabajar en el autoconocimiento a través de técnicas de diagnóstico y coaching.
- **“Empower Others”** (Empoderar a otros): para construir relaciones efectivas en equipos diversos y altamente motivados a través del liderazgo situacional y la delegación efectiva, solución eficaz de problemas y gestión de conflictos y feedback efectivo, cómo ser un leader coach, liderar equipos en remoto, DE&I en Exolum, etc.

Además, los contenidos del programa se impartirán usando diferentes metodologías como workshops, sesiones con expertos, cuestionarios de autoconocimiento, proyectos a desarrollar en equipo, sesiones de coaching individuales o grupales y sesiones de desarrollo, lo que permitirá tener un programa dinámico, vivencial y aplicable en el trabajo diario de los líderes.

La duración del programa será de unos 12 meses y en él participarán cerca de 190 personas divididos en tres colectivos: Executive Leaders, Senior Department Leaders y Operational Leaders con el fin de trabajar contenidos específicos que les permitan afrontar los principales retos de liderazgo de cada grupo. Este programa ayudará a desarrollar a los líderes de la organización y mejorar el compromiso de los empleados.

Evaluación del desempeño

| | 2022 | | 2023 | |
|---|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| España | | | | |
| Plantilla Media Activa (a) | 1.077 | 191 | 1.071 | 211 |
| Número de empleados que reciben una evaluación formal del desempeño y revisión durante el período (b) | 425 | 147 | 432 | 175 |
| Porcentaje de empleados que reciben una evaluación formal del desempeño y revisión durante el período (b/a) | 39% | 77% | 40% | 83% |
| Reino Unido | | | | |
| Plantilla Media Activa (a) | 535 | 95 | 548 | 103 |
| Número de empleados que reciben una evaluación formal del desempeño y revisión durante el período (b) | 187 | 83 | 150 | 66 |
| Porcentaje de empleados que reciben una evaluación formal del desempeño y revisión durante el período (b/a) | 35% | 87% | 27% | 64% |
| Panamá | | | | |
| Plantilla Media Activa (a) | 104 | 9 | 109 | 9 |
| Número de empleados que reciben una evaluación formal del desempeño y revisión durante el período (b) | 7 | 9 | 7 | 9 |
| Porcentaje de empleados que reciben una evaluación formal del desempeño y revisión durante el período (b/a) | 7% | 100% | 6% | 100% |

| | 2022 | | 2023 | |
|---|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Ecuador | | | | |
| Plantilla Media Activa (a) | 28 | 5 | 28 | 5 |
| Número de empleados que reciben una evaluación formal del desempeño y revisión durante el período (b) | 4 | 1 | 4 | 1 |
| Porcentaje de empleados que reciben una evaluación formal del desempeño y revisión durante el período (b/a) | 14% | 20% | 14% | 20% |
| Alemania | | | | |
| Plantilla Media Activa (a) | 61 | 9 | 61 | 9 |
| Número de empleados que reciben una evaluación formal del desempeño y revisión durante el período (b) | 12 | — | 13 | — |
| Porcentaje de empleados que reciben una evaluación formal del desempeño y revisión durante el período (b/a) | 20% | 0% | 21% | 0% |
| Países Bajos | | | | |
| Plantilla Media Activa (a) | 40 | 6 | 43 | 6 |
| Número de empleados que reciben una evaluación formal del desempeño y revisión durante el período (b) | 1 | — | 43 | 6 |
| Porcentaje de empleados que reciben una evaluación formal del desempeño y revisión durante el período (b/a) | 3% | 0% | 100% | 100% |

Evaluación del desempeño (continuación)

| | 2022 | | 2023 | |
|---|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Irlanda | | | | |
| Plantilla Media Activa (a) | 33 | 4 | 47 | 3 |
| Número de empleados que reciben una evaluación formal del desempeño y revisión durante el período (b) | 4 | 2 | 8 | 1 |
| Porcentaje de empleados que reciben una evaluación formal del desempeño y revisión durante el período (b/a) | 12% | 50% | 17% | 33% |
| Perú | | | | |
| Plantilla Media Activa (a) | 2 | – | 3 | – |
| Número de empleados que reciben una evaluación formal del desempeño y revisión durante el período (b) | – | – | – | – |
| Porcentaje de empleados que reciben una evaluación formal del desempeño y revisión durante el período (b/a) | 0% | – | 0% | – |

| | 2023 | |
|---|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres |
| Portugal | | |
| Plantilla Media Activa (a) | 4 | 1 |
| Número de empleados que reciben una evaluación formal del desempeño y revisión durante el período (b) | 1 | – |
| Porcentaje de empleados que reciben una evaluación formal del desempeño y revisión durante el período (b/a) | 25% | 0% |



Evaluación del desempeño desglosado por categoría profesional y género

| | 2022 | | 2023 | |
|--------------------------|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| España | | | | |
| Dirección y Subdirección | 33 | 12 | 33 | 11 |
| Supervisión/Gerencia | 95 | 34 | 100 | 38 |
| Profesionales | 287 | 95 | 285 | 108 |
| Soporte | — | 6 | 7 | 18 |
| Especialistas/ Operarios | 10 | — | 7 | 0 |
| Reino Unido | | | | |
| Dirección y Subdirección | 8 | 1 | 9 | 1 |
| Supervisión/Gerencia | 67 | 13 | 46 | 12 |
| Profesionales | 51 | 22 | 44 | 16 |
| Soporte | 26 | 42 | 27 | 30 |
| Especialistas/ Operarios | 35 | 5 | 24 | 7 |
| Panamá | | | | |
| Dirección y Subdirección | — | — | — | — |
| Supervisión/Gerencia | 3 | 2 | 3 | 2 |
| Profesionales | 2 | 5 | 2 | 5 |
| Soporte | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Especialistas/ Operarios | — | — | 0 | — |
| Ecuador | | | | |
| Dirección y Subdirección | — | — | — | — |
| Supervisión/Gerencia | 1 | — | 1 | — |
| Profesionales | 3 | 1 | 3 | 1 |
| Soporte | — | — | 0 | 0 |
| Especialistas/ Operarios | — | — | 0 | — |
| Alemania | | | | |
| Dirección y Subdirección | 2 | — | 1 | — |
| Supervisión/Gerencia | 9 | — | 10 | 0 |
| Profesionales | 1 | — | 2 | — |
| Soporte | — | — | 0 | 0 |
| Especialistas/ Operarios | — | — | 0 | — |

| | 2022 | | 2023 | |
|--------------------------|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Países Bajos | | | | |
| Dirección y Subdirección | 1 | — | 1 | — |
| Supervisión/Gerencia | — | — | 10 | — |
| Profesionales | — | — | 6 | 3 |
| Soporte | — | — | 1 | 2 |
| Especialistas/ Operarios | — | — | 25 | 1 |
| Irlanda | | | | |
| Dirección y Subdirección | — | — | — | — |
| Supervisión/Gerencia | 4 | — | 8 | — |
| Profesionales | — | 1 | — | — |
| Soporte | — | 1 | 0 | 1 |
| Especialistas/ Operarios | — | — | 0 | — |
| Perú | | | | |
| Dirección y Subdirección | — | — | — | — |
| Supervisión/Gerencia | — | — | 0 | — |
| Profesionales | — | — | 0 | — |
| Soporte | — | — | — | — |
| Especialistas/ Operarios | — | — | — | — |
| Portugal | | | | |
| Dirección y Subdirección | — | — | — | — |
| Supervisión/Gerencia | — | — | 1 | — |
| Profesionales | — | — | 0 | 0 |
| Soporte | — | — | — | — |
| Especialistas/ Operarios | — | — | 0 | — |

Formación

Durante el año 2023, se llevaron a cabo diversas acciones de formación en consonancia con la nueva estructura organizativa de la Compañía. A modo de resumen, destacan las siguientes iniciativas:

En España:

- 1 **Talleres de Feedback para Gerentes:** Se implementaron los primeros talleres formativos de feedback dirigidos a los gerentes, alineados con el nuevo modelo de desempeño XTEP.
- 2 **Exolum Languages Academy:** Se lanzó una iniciativa global para el aprendizaje de idiomas. Nuestra plataforma, "Exolum Languages Academy", ofrece una amplia variedad de recursos formativos para estimular el aprendizaje de manera entretenida y eliminar las barreras idiomáticas, fomentando la cohesión dentro del grupo.

- 3 **Desarrollo y Talento:** Se apostó por programas como el PDD in company, así como la participación en proyectos como Progres@ y Promocion@, que impulsan el liderazgo femenino y fortalecen las acciones en todos los procesos de la Compañía, desde la selección hasta la formación y el desarrollo.
- 4 **Formación en Soft Skills:** Se llevaron a cabo nuevas acciones formativas en habilidades tales como persuasión, influencia, asertividad, delegación efectiva y comunicación interpersonal. Estas se basaron en metodologías gamificadas (aprendizaje a través del juego).
- 5 **Formación Operativa:** se proporcionó formación operativa al personal de instalaciones y aeropuertos en temas de seguridad, prevención y medio ambiente.
- 6 **Conocimiento Específico:** se reforzó el conocimiento en áreas como riesgos de seguridad de la información, auditoría de Compliance, sostenibilidad corporativa y ESG.
- 7 **Colaboración con Compliance:** se estableció colaboración con el área de Compliance para llevar a cabo jornadas sobre diversas temáticas, como Inspecciones CNMC, Ética y Compliance, y su impacto en las relaciones laborales.

- 8 **Formación Técnica:** se ofrecieron formaciones técnicas específicas sobre temas como Azure DevOps, Microsoft Azure, Edge computing, estrategia y gobierno de datos, IA en Power BI, RPA e IA en compras.
- 9 **Formación en Power Bi y Python:** se impartieron formaciones a distintas capas de la organización en coordinación con el COE Digital.
- 10 **Promoción del Conocimiento Compartido:** Se fomentó el conocimiento compartido mediante webinars disponibles en Campus Exolum, nuestra plataforma de aprendizaje.
- 11 **Iniciativas Xmart Work** con sesiones Genius y digitales en colaboración con el área de IT.

Por su parte, la división de Clean Energies ha participado de las formaciones realizadas en España para empleados en la sede social y de forma específica han implantado una formación en gestión de proyectos.

En Reino Unido e Irlanda, en 2023 hemos integrado los sistemas de gestión del aprendizaje (LMS) en un único registro centralizado, consolidando la información de todos los requisitos de formación obligatorios y reglamentarios para cada puesto en una única plataforma. Ya se ha empezado a trabajar en la implantación de este mismo sistema y proceso en los Países Bajos y Alemania.

Además, también se han aprobado todos los itinerarios formativos específicos para cada función, que se han integrado en este mismo sistema, lo que facilita el seguimiento y supervisión con mayor transparencia al empleado y a los responsables, al tiempo que proporciona visibilidad de todos los requisitos de formación en NWE; un reporting preciso en materia de cumplimiento y un seguimiento de la ejecución del presupuesto comprometido.

En NWE, se han impartido 18.886 horas de formación. Esta cifra se desglosa en 5.158 horas de formación interna crítica en materia de seguridad impartidas por nuestro propio equipo, 5.806 horas de aprendizaje electrónico y 7.794 horas de formación externa que incluye formación crítica en materia de seguridad y de desarrollo para el personal de todos los departamentos.

Los aspectos más destacados de la formación de este año en la región NWE han sido:

- **Formación sobre seguridad crítica:**

Primeros auxilios, primeros auxilios en salud mental, prevención contra incendios, COSHH, COMAH, MAH, IOSH Working Safely, sistemas de trabajo seguros, mantenedor de gas autorizado OPITO, responsable principal de respuesta a emergencias en el emplazamiento, investigación de incidentes en el emplazamiento, manipulación manual, formación en respuesta y procedimientos de oleoductos.

- **Formación técnica:** CompEx eléctrico y CompEx mecánico, protección catódica, amianto, legionela, control e instrumentación, MJ110, formación sobre calderas Boas, 18ª edición de la normativa sobre cableado, IRIS y escaneado Cat y Genny para localizar cables y tuberías subterráneos.

- **Cursos de apoyo al desarrollo profesional:**

Cualificación en Factores Humanos, HND y HNC en Ingeniería Eléctrica e Ingeniería Mecánica, Certificado General NEBOSH, Diploma NEBOSH, IOSH Managing Safely, cualificaciones BSI ISO9001Remote y Lead Auditor, cualificación ACCA en Finanzas, Fundamentos de la Gestión de Proyectos, cualificaciones básicas y avanzadas en Técnicas de Negociación, clases de español y formación en Derecho Laboral para los miembros del equipo de Personas, con el fin de ayudarles en sus nuevas responsabilidades en Alemania, Países Bajos e Irlanda.

La inversión, en materia de formación de Exolum en España en 2023, superó los 900.000 euros, mientras que en NWE ascendió a 500.000 euros.



Promedio de horas de formación desglosado por colectivos

| | 2022 | | 2023 | |
|--------------------------|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| España | | | | |
| Dirección y Subdirección | 30 | 76 | 42 | 64 |
| Supervisión/Gerencia | 29 | 30 | 28 | 46 |
| Profesionales | 31 | 34 | 30 | 34 |
| Soporte | 7 | 20 | 29 | 22 |
| Especialistas/ Operarios | 27 | 33 | 33 | 33 |
| Reino Unido | | | | |
| Dirección y Subdirección | 6 | 7 | 13 | 50 |
| Supervisión/Gerencia | 48 | 8 | 48 | 20 |
| Profesionales | 19 | 9 | 25 | 17 |
| Soporte | 64 | 11 | 60 | 11 |
| Especialistas/ Operarios | 24 | 32 | 37 | 11 |
| Panamá | | | | |
| Dirección y Subdirección | – | – | – | – |
| Supervisión/Gerencia | 8 | 8 | 3 | 2 |
| Profesionales | 5 | 5 | 17 | 5 |
| Soporte | – | 12 | 12 | 2 |
| Especialistas/ Operarios | 25 | – | 77 | – |
| Ecuador | | | | |
| Dirección y Subdirección | – | – | – | – |
| Supervisión/Gerencia | 15 | – | 1 | – |
| Profesionales | 5 | 7 | 3 | 3 |
| Soporte | – | – | – | 2 |
| Especialistas/ Operarios | 2 | – | 24 | – |
| Alemania | | | | |
| Dirección y Subdirección | 1 | – | 39 | – |
| Supervisión/Gerencia | 11 | – | 40 | – |
| Profesionales | 9 | – | 35 | – |
| Soporte | 12 | 2 | 15 | 5 |
| Especialistas/ Operarios | 8 | – | 18 | – |

| | 2022 | | 2023 | |
|--------------------------|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Países Bajos | | | | |
| Dirección y Subdirección | 8 | – | 12 | – |
| Supervisión/Gerencia | 1 | – | 22 | – |
| Profesionales | – | 1 | 4 | 40 |
| Soporte | – | 1 | 0 | 42 |
| Especialistas/ Operarios | – | 4 | 29 | 12 |
| Irlanda | | | | |
| Dirección y Subdirección | – | – | – | – |
| Supervisión/Gerencia | 30 | – | 9 | – |
| Profesionales | 39 | 20 | – | 0 |
| Soporte | 27 | 1 | 2 | 3 |
| Especialistas/ Operarios | 29 | – | 36 | – |
| Perú | | | | |
| Dirección y Subdirección | – | – | – | – |
| Supervisión/Gerencia | 5 | – | 2 | – |
| Profesionales | 8 | – | 1 | – |
| Soporte | – | – | – | – |
| Especialistas/ Operarios | – | – | – | – |
| Portugal | | | | |
| Dirección y Subdirección | – | – | – | – |
| Supervisión/Gerencia | – | – | 1 | – |
| Profesionales | – | – | 1 | 1 |
| Soporte | – | – | – | – |
| Especialistas/ Operarios | – | – | 2 | – |

Negociación colectiva y participación

Exolum garantiza la libertad de afiliación de las personas en asociaciones y sindicatos que defienden y protegen sus derechos de acuerdo con los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Las secciones sindicales están compuestas por representantes de los trabajadores, quienes son elegidos de manera libre y en pleno respeto al principio de legalidad y libertad sindical. Estos representantes tienen garantizado, según la legislación y los convenios colectivos, el ejercicio de sus funciones de negociación, participación y representación.

En el contexto de España, la empresa Exolum se rige por dos convenios colectivos que regulan las relaciones laborales para todos los trabajadores, excepto aquellos cuyas condiciones laborales están reconocidas en un contrato individual debido a las particularidades o responsabilidades de su puesto de trabajo. Estos últimos quedan excluidos de los convenios colectivos.

El último convenio firmado en Exolum Corporation fue publicado en el registro en julio de 2023 con un ámbito de aplicación temporal 2020-2024, contemplando ultraactividad mediante pacto al efecto para los años

siguientes. Este convenio, en cuanto a revisiones salariales previstas, se trata de un acuerdo que es sensible a la realidad socioeconómica de nuestro país, y también contempla elementos de mejora en la gestión y organización del trabajo, así como elementos clarificadores que aportarán mayor seguridad jurídica al texto convencional.

Dentro del ámbito de la negociación colectiva, también se han alcanzado acuerdos en materia de trabajo a distancia, así como en diversos asuntos concernientes a la labor interpretativa y resolutoria de conflictos de la Comisión Paritaria prevista en Convenio Colectivo a tal efecto.

En lo que a Exolum Aviation, S.A. en España se refiere, en febrero de 2023 se abrió formalmente el proceso negociador para un nuevo convenio colectivo en dicha Compañía, alcanzándose en diciembre de 2023 un preacuerdo con las secciones sindicales mayoritarias de CC.OO. y UGT para un convenio colectivo 2021-2024, que al igual que en el caso de Exolum Corporation recoge revisiones salariales sensibles con el entorno sociolaboral de nuestro país, así como mejoras en el ámbito organizativo y de seguridad jurídica.

Asimismo, en España en 2022 se han suscrito sendos Planes de Igualdad tanto en Exolum Corporation, S.A. como en Exolum Aviation, S.A., con la mayoría y con la totalidad de la representación social, respectivamente. Ambos planes dan respuesta a todas las exigencias previstas en la materia en la legislación vigente, ofreciendo un marco normativo que potencia

y garantiza la igualdad de género dentro de nuestras empresas. En 2023 se han registrado exitosamente ambos planes de forma favorable por la autoridad laboral competente.

En los últimos años, en NWE se han fortalecido las relaciones con los grupos de negociación colectiva. En Mannheim, se eligió un nuevo comité de empresa y se aplicó un acuerdo salarial con los nuevos representantes. Para el convenio nacional de PS y los convenios locales de Immingham, Seal Sands y Riverside, la revisión salarial anual para 2023 se acordó sin recurrir a agencias externas. Además, ya se ha alcanzado un acuerdo para la revisión salarial de 2024 en Immingham y se están llevando a cabo negociaciones para los demás colectivos.

Dado que la mayoría de los empleados no están representados por un sindicato, se ha implementado el “Exchange Fórum” con una acogida positiva. En estos encuentros, un grupo de representantes elegidos de toda la empresa se reúne trimestralmente con el Region Lead y el NW Europe People Lead para debatir cuestiones relevantes. En cada reunión se proporciona información actualizada sobre la empresa, se invita a los representantes a formular preguntas y se capacita a los equipos locales a través de sus representantes, lo que contribuye a mejorar el entorno de trabajo, la cultura y el compromiso. Este enfoque también fomenta la comunicación y la confianza en toda la región, y se está evaluando su implementación en otros países.

Cuidamos de nuestros empleados. Seguridad y salud laboral

La seguridad en Exolum está presente en todos los procesos de su actividad. La Compañía cuenta con unas Directrices Básicas de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Normativa que establecen los criterios a aplicar para asegurar el correcto diseño, mantenimiento y operación de los activos de las empresas del Grupo Exolum desde el punto de vista de salud, seguridad y medioambiente (HSE).

Exolum, con el objetivo de extender a todas las instalaciones sus Políticas y Visión de Seguridad, considera un pilar estratégico fundamental la mejora en la cultura de seguridad en toda la organización. De este modo periódicamente se realiza una evaluación de la Cultura de Seguridad que ya se hizo en 2019 y que está previsto realizar de nuevo en 2024 con la ayuda de una empresa especializada.

Con el fin de dar continuidad al cambio cultural impulsado por este proyecto estratégico, las acciones desarrolladas a lo largo del año se han enfocado enfocada a reforzar el compromiso con la Seguridad por parte de todos los niveles operativos:

- En 2023 se han implantado cuatro nuevas FVCC (Field Verification Critical Controls) para reforzar el control de actividades relevantes como son las operaciones de suministro de aviación, el movimiento seguro de producto, la carga y descarga de productos tóxicos y muy inflamables desde camiones o vagones cisterna y los sistemas seguros de trabajo, en el marco del programa de Identificación Proactiva de Riesgos SIF (Serious Injuries and Fatalities).
- Consolidación del Análisis y Seguimiento de Estadísticas específicas SIF. Se trata de estadísticas reactivas y proactivas que se han incorporado en el seguimiento periódico del Comité de Dirección.
- Lanzamiento del Plan de Comunicación “Cabezas con los pies en la tierra” enfocado en la prevención de accidentes de tipo resbalones, tropiezos y caídas.
- Safety Day con contenidos teórico-prácticos y ejercicios a simular en las plantas.
- Programa de visitas SLT (Senior Leadership Tours) a los centros de trabajo con foco en la concienciación en Seguridad y el medioambiente.
- Programa de Inspecciones TSR (Terminal Safety Review): programa que trata de hacer una comparación con las mejores prácticas del sector aplicando los criterios del CDI.
- Programa de visitas a las principales instalaciones de Exolum España lideradas por el área de HSE identificando puntos fuertes para extender a otras instalaciones.
- Programa de verificación interna de la seguridad de procesos en las Instalaciones de Exolum en España.
- Inspecciones JIG – HSE.

Además, para continuar impulsando la prevención de accidentes, el establecimiento de acciones preventivas eficientes y el diseño de actividades formativas y de divulgación, la Compañía ha continuado realizando un riguroso seguimiento e investigación de accidentes y casi-accidentes, con la incorporación de la metodología de los Cinco *WHYS* para la realización de informes.

A nivel corporativo se difunden mensajes de seguridad de especial interés en formato *Safety Alerts and Lessons*. En todos los países se cuentan con *Tool Box talks* y Charlas 5.5. de divulgación y concienciación a todos los empleados. Estas charlas son periódicas y se acompañan de lecciones aprendidas de incidentes, así como de otros aprendizajes e indicaciones en materia de Seguridad. En este sentido y con el objetivo de evitar incidentes se refuerzan las charlas de seguridad mensuales, “Charlas 5.5”, con mensajes de divulgación por parte de los involucrados donde se exponen situaciones de riesgo ocurridas.

Número de accidentes y evolución de IF (Índice de frecuencia)

| | 2022 | | | 2023 | | |
|---|-----------|-----------|---------|-----------|-----------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| España | | | | | | |
| Plantilla media | 1.245 | 1.071 | 173 | 1.304,18 | 1.102,13 | 202,05 |
| Horas trabajadas | 1.925.821 | 1.655.243 | 270.578 | 1.950.568 | 1.688.238 | 316.169 |
| Accidentes con baja | 11 | 11 | — | 9 | 9 | — |
| Accidentes sin baja | 3 | 3 | — | 2 | 2 | — |
| Nº Jornadas perdidas | 294 | 294 | — | 131 | 131 | — |
| IF (Índice de Frecuencia) por cada 200.000 horas trabajadas | 1,14 | 1,33 | — | 0,92 | 1,07 | — |
| IF (Índice de Frecuencia) por cada 1.000.000 horas trabajadas | 5,71 | 6,65 | — | 4,61 | 5,33 | — |
| IFT (Índice Frecuencia Total) por cada 200.000 horas trabajadas | 1,45 | 1,69 | — | 1,13 | 1,30 | — |
| IFT (Índice Frecuencia Total) por cada 1.000.000 horas trabajadas | 7,27 | 8,46 | — | 5,64 | 6,52 | — |
| IG (Índice de gravedad) por cada 1.000 horas trabajadas | 0,15 | 0,18 | — | 0,07 | 0,08 | — |
| Reino Unido | | | | | | |
| Plantilla media | 636 | 539 | 97 | 656 | 555 | 101 |
| Horas trabajadas | 1.165.472 | 1.005.969 | 159.503 | 1.303.135 | 1.114.593 | 188.542 |
| Accidentes con baja | 2 | 2 | — | 4 | 3 | 1 |
| Accidentes sin baja | 1 | 1 | — | 6 | 6 | — |
| Nº Jornadas perdidas | 8 | 8 | — | 31 | 28 | 3 |
| IF (Índice de Frecuencia) por cada 200.000 horas trabajadas | 0,34 | 0,40 | — | 0,61 | 0,54 | 1,06 |
| IF (Índice de Frecuencia) por cada 1.000.000 horas trabajadas | 1,72 | 1,99 | — | 3,07 | 2,69 | 5,30 |
| IFT (Índice Frecuencia Total) por cada 200.000 horas trabajadas | 0,52 | 0,60 | — | 1,53 | 1,61 | 1,06 |
| IFT (Índice Frecuencia Total) por cada 1.000.000 horas trabajadas | 2,58 | 2,99 | — | 7,67 | 8,07 | 5,30 |
| IG (Índice de gravedad) por cada 1.000 horas trabajadas | 0,01 | 0,01 | — | 0,02 | 0,03 | 0,02 |



Número de accidentes y evolución de IF (Índice de frecuencia) (continuación)

| | 2022 | | | 2023 | | |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| Panamá | | | | | | |
| Plantilla media | 108 | 99 | 9 | 159 | 150 | 9 |
| Horas trabajadas | 270.315 | 251.892 | 18.423 | 291.901 | 272.902 | 18.999 |
| Accidentes con baja | 3 | 3 | — | 2 | 2 | — |
| Accidentes sin baja | 1 | — | 1 | — | — | — |
| Nº Jornadas perdidas | 116 | 116 | — | 192 | 192 | — |
| IF (Índice de Frecuencia) por cada 200.000 horas trabajadas | 2,22 | 2,38 | — | 1,37 | 1,47 | — |
| IF (Índice de Frecuencia) por cada 1.000.000 horas trabajadas | 11,10 | 11,91 | — | 6,85 | 7,33 | — |
| IFT (Índice Frecuencia Total) por cada 200.000 horas trabajadas | 2,96 | 2,38 | 10,86 | 1,37 | 1,47 | — |
| IFT (Índice Frecuencia Total) por cada 1.000.000 horas trabajadas | 14,80 | 11,91 | 54,28 | 6,85 | 7,33 | — |
| IG (Índice de gravedad) por cada 1.000 horas trabajadas | 0,43 | 0,46 | — | 0,66 | 0,70 | — |
| Ecuador | | | | | | |
| Plantilla media | 31 | 27 | 4 | 33 | 28 | 5 |
| Horas trabajadas | 72.275 | 64.203 | 8.072 | 76.814 | 66.753 | 10.061 |
| Accidentes con baja | — | — | — | — | — | — |
| Accidentes sin baja | — | — | — | — | — | — |
| Nº Jornadas perdidas | — | — | — | — | — | — |
| IF (Índice de Frecuencia) por cada 200.000 horas trabajadas | — | — | — | — | — | — |
| IF (Índice de Frecuencia) por cada 1.000.000 horas trabajadas | — | — | — | — | — | — |
| IFT (Índice Frecuencia Total) por cada 200.000 horas trabajadas | — | — | — | — | — | — |
| IFT (Índice Frecuencia Total) por cada 1.000.000 horas trabajadas | — | — | — | — | — | — |
| IG (Índice de gravedad) por cada 1.000 horas trabajadas | — | — | — | — | — | — |

Número de accidentes y evolución de IF (Índice de frecuencia) (continuación)

| | 2022 | | | 2023 | | |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| Alemania | | | | | | |
| Plantilla media | 68 | 59 | 9 | 68 | 58 | 10 |
| Horas trabajadas | 108.686 | 96.381 | 12.305 | 108.185 | 93.933 | 14.252 |
| Accidentes con baja | 1 | 1 | — | 2 | 2 | — |
| Accidentes sin baja | — | — | — | — | — | — |
| Nº Jornadas perdidas | 7 | 7 | — | 6 | 6 | — |
| IF (Índice de Frecuencia) por cada 200.000 horas trabajadas | 1,84 | 2,08 | — | 3,70 | 4,26 | — |
| IF (Índice de Frecuencia) por cada 1.000.000 horas trabajadas | 9,02 | 10,38 | — | 18,49 | 21,29 | — |
| IFT (Índice Frecuencia Total) por cada 200.000 horas trabajadas | 1,84 | 2,08 | — | 3,70 | 4,26 | — |
| IFT (Índice Frecuencia Total) por cada 1.000.000 horas trabajadas | 9,20 | 10,38 | — | 18,49 | 21,29 | — |
| IG (Índice de gravedad) por cada 1.000 horas trabajadas | 0,06 | 0,07 | — | 0,06 | 0,06 | — |
| Países Bajos | | | | | | |
| Plantilla media | 47 | 42 | 5 | 47 | 41 | 6 |
| Horas trabajadas | 66.879 | 58.685 | 8.194 | 85.246 | 74.486 | 10.760 |
| Accidentes con baja | — | — | — | 1 | 1 | — |
| Accidentes sin baja | — | — | — | — | — | — |
| Nº Jornadas perdidas | — | — | — | 11 | 11 | — |
| IF (Índice de Frecuencia) por cada 200.000 horas trabajadas | — | — | — | 2,35 | 2,69 | — |
| IF (Índice de Frecuencia) por cada 1.000.000 horas trabajadas | — | — | — | 11,73 | 13,43 | — |
| IFT (Índice Frecuencia Total) por cada 200.000 horas trabajadas | — | — | — | 2,35 | 2,69 | — |
| IFT (Índice Frecuencia Total) por cada 1.000.000 horas trabajadas | — | — | — | 11,73 | 13,43 | — |
| IG (Índice de gravedad) por cada 1.000 horas trabajadas | — | — | — | 0,13 | 0,15 | — |

Número de accidentes y evolución de IF (Índice de frecuencia) (continuación)

| | 2022 | | | 2023 | | |
|---|--------|---------|---------|-------|---------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| Irlanda | | | | | | |
| Plantilla media | 15 | 13 | 2 | 36 | 33 | 3 |
| Horas trabajadas | 25.057 | 21.889 | 3.168 | 3.075 | 49.102 | 2.711 |
| Accidentes con baja | — | — | — | — | — | — |
| Accidentes sin baja | — | — | — | — | — | — |
| Nº Jornadas perdidas | — | — | — | — | — | — |
| IF (Índice de Frecuencia) por cada 200.000 horas trabajadas | — | — | — | — | — | — |
| IF (Índice de Frecuencia) por cada 1.000.000 horas trabajadas | — | — | — | — | — | — |
| IFT (Índice Frecuencia Total) por cada 200.000 horas trabajadas | — | — | — | — | — | — |
| IFT (Índice Frecuencia Total) por cada 1.000.000 horas trabajadas | — | — | — | — | — | — |
| IG (Índice de gravedad) por cada 1.000 horas trabajadas | — | — | — | — | — | — |
| Portugal | | | | | | |
| Plantilla media | — | — | — | 6 | 5 | 1 |
| Horas trabajadas | — | — | — | 5.305 | 4.857 | 448 |
| Accidentes con baja | — | — | — | — | — | — |
| Accidentes sin baja | — | — | — | — | — | — |
| Nº Jornadas perdidas | — | — | — | — | — | — |
| IF (Índice de Frecuencia) por cada 200.000 horas trabajadas | — | — | — | — | — | — |
| IF (Índice de Frecuencia) por cada 1.000.000 horas trabajadas | — | — | — | — | — | — |
| IFT (Índice Frecuencia Total) por cada 200.000 horas trabajadas | — | — | — | — | — | — |
| IFT (Índice Frecuencia Total) por cada 1.000.000 horas trabajadas | — | — | — | — | — | — |
| IG (Índice de gravedad) por cada 1.000 horas trabajadas | — | — | — | — | — | — |

Número de accidentes y evolución de IF (Índice de frecuencia) (continuación)

| | 2022 | | | 2023 | | |
|---|-----------|-----------|---------|-----------|-----------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| Grupo Exolum | | | | | | |
| Plantilla media | 2.149 | 1.849 | 299 | 2.309 | 1.972 | 337 |
| Horas trabajadas | 3.634.505 | 3.154.262 | 480.243 | 3.926.806 | 3.364.864 | 561.942 |
| Fatalidades | – | – | – | – | – | – |
| Accidentes con baja | 17 | 17 | – | 18 | 17 | 1 |
| Accidentes sin baja | 5 | 4 | 1 | 8 | 8 | – |
| Nº Jornadas perdidas | 426 | 426 | – | 371 | 368 | 3 |
| IF (Índice de Frecuencia) por cada 200.000 horas trabajadas | 0,93 | 1,08 | – | 0,92 | 1,01 | 0,36 |
| IF (Índice de Frecuencia) por cada 1.000.000 horas trabajadas | 4,67 | 5,38 | – | 4,58 | 5,05 | 1,78 |
| IFT (Índice Frecuencia Total) por cada 200.000 horas trabajadas | 1,21 | 1,33 | 0,42 | 1,32 | 1,49 | 0,36 |
| IFT (Índice Frecuencia Total) por cada 1.000.000 horas trabajadas | 6,05 | 6,65 | 2,08 | 6,62 | 7,43 | 1,78 |
| IG (Índice de gravedad) por cada 1.000 horas trabajadas | 0,12 | 0,13 | – | 0,09 | 0,11 | 0,01 |

Formación en seguridad

| | 2022 | 2023 |
|--|--------|--------|
| España | | |
| Formación en seguridad (horas) | 10.021 | 15.520 |
| Asistentes (personas) | 772 | 2.630 |
| Formación en Prevención (nivel básico) (horas) | 4.475 | 6.078 |
| Asistentes (personas) | 594 | 1.341 |
| Inversión (miles de euros) | 137 | 206 |
| Reino Unido | | |
| Formación en seguridad (horas) | 3.905 | 21.077 |
| Asistentes (personas) | 321 | 700 |
| Formación en Prevención (nivel básico) (horas) | 14.824 | 17.999 |
| Asistentes (personas) | 449 | 697 |
| Inversión (miles de euros) | 389 | 472 |
| Panamá | | |
| Formación en seguridad (horas) | 815 | 0 |
| Asistentes (personas) | 599 | 0 |
| Formación en Prevención (nivel básico) (horas) | 876 | 688 |
| Asistentes (personas) | 155 | 82 |
| Inversión (miles de euros) | 5 | 4 |
| Ecuador | | |
| Formación en seguridad (horas) | 15 | 672 |
| Asistentes (personas) | 32 | 33 |
| Formación en Prevención (nivel básico) (horas) | 15 | 76 |
| Asistentes (personas) | 32 | 4 |
| Inversión (miles de euros) | – | 4 |
| Alemania | | |
| Formación en seguridad (horas) | 274 | 946 |
| Asistentes (personas) | 77 | 62 |
| Formación en Prevención (nivel básico) (horas) | 304 | 266 |
| Asistentes (personas) | 22 | 12 |
| Inversión (miles de euros) | 23 | 34 |

| | 2022 | 2023 |
|--|------|------|
| Países Bajos | | |
| Formación en seguridad (horas) | 4 | 611 |
| Asistentes (personas) | 8 | 61 |
| Formación en Prevención (nivel básico) (horas) | 12 | 160 |
| Asistentes (personas) | 25 | 12 |
| Inversión (miles de euros) | 15 | 90 |
| Irlanda | | |
| Formación en seguridad (horas) | 252 | 446 |
| Asistentes (personas) | 17 | 51 |
| Formación en Prevención (nivel básico) (horas) | 223 | 269 |
| Asistentes (personas) | 17 | 19 |
| Inversión (miles de euros) | – | 10 |
| Perú | | |
| Formación en seguridad (horas) | 10 | 0 |
| Asistentes (personas) | 2 | 0 |
| Formación en Prevención (nivel básico) (horas) | – | 0 |
| Asistentes (personas) | – | 0 |
| Inversión (miles de euros) | 1,08 | 0 |
| Portugal | | |
| Formación en seguridad (horas) | – | 72 |
| Asistentes (personas) | – | 15 |
| Formación en Prevención (nivel básico) (horas) | – | 0 |
| Asistentes (personas) | – | 0 |
| Inversión (miles de euros) | – | 4 |



Promoción de la salud laboral

Exolum ha continuado impulsando diversas acciones en Prevención de Riesgos Laborales y Promoción de la Salud. Además, se han adaptado las medidas de protección para los trabajadores especialmente sensibles, teniendo en cuenta la situación epidemiológica de la pandemia causada por el COVID-19.

Durante el año 2023, se ha dado continuidad a las actividades formativas dirigidas a los empleados, incluyendo un curso en línea de primeros auxilios. Este curso proporciona nociones básicas para saber cómo actuar en caso de emergencia.

Programas y actividades de Prevención de Riesgos Laborales:

- Vigilancia epidemiológica de las enfermedades de los trabajadores en relación con los riesgos de su trabajo.
- Protección de trabajadores especialmente sensibles y de trabajadoras en situación de embarazo y lactancia.
- Seguimiento y análisis de trabajadores potencialmente expuestos a amianto.
- Evaluación de factores psicosociales.
- Protección solar.
- Picadura de avispas y shock anafiláctico.
- Protección frente a las altas temperaturas y estrés térmico.
- Trastornos musculoesqueléticos (TME).

Cribado de patologías crónicas:

- Patología prostática.
- Cáncer colorrectal.
- Cáncer de piel.
- Riesgo cardiovascular.

Promoción de la Salud:

- Servicio de ayuda psicológica a empleados y familiares a través de diferentes canales, 24 horas/7 días semana.
- Servicio de fisioterapia en la Sede Social.
- Actividad física: carreras solidarias, competiciones por equipos.
- Actividades lúdico-deportivas: torneo de pádel, actividades en la naturaleza.

Formación en Salud laboral:

- Curso de primeros auxilios.

Actividades divulgativas:

- Plan Editorial de Bienestar Emocional con sesiones divulgativas mensuales impartidas por expertos en formato webinar.
- Difusión de días conmemorativos.
- Contactos de salud.
- Charlas de expertos de interés general: salud masculina, cáncer de mama, dietas saludables, cómo preparar una carrera, vacuna VPH, lactancia, etc.
- Notas informativas.

2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor para nuestros empleados

En los Países Bajos se ha realizado una prueba de exposición biométrica para el personal operativo y técnico y una PMO (revisión médica periódica, que incluye asesoramiento sanitario) para todo el personal. Además, se ha contado con la colaboración del servicio de salud y seguridad ArboNed, destinado a reducir el absentismo.

Por su parte, en Ecuador se han realizado diferentes acciones divulgativas y de prevención:

- Prevención de consumo de alcohol y drogas mediante charlas y controles aleatorios a todo el personal y carteles informativos sobre la alimentación saludable.
- Capacitación en Ergonomía dirigido al personal operativo (Oficial Abastecedor y Supervisores).
- Vacunación contra covid, tétanos, gripe, pruebas de VIH y dengue para prevenir la salud de nuestros colaboradores.
- Gestión en coordinación con los ministerios de Salud y de Trabajo de la certificación “Actívate y Vive” para la mejora de la salud y el entorno laboral, mediante actividades como; pausas activas, alimentación saludable, salud visual (evaluación optométrica), análisis de ruido e iluminación y prácticas deportivas, entre otros.
- Campaña de salud visual.

En Panamá se ha continuado con la campaña de prevención contra el cáncer de mama y de próstata con folletos, y medios digitales promoviendo los exámenes médicos como parte de la prevención y diagnóstico temprano de esta enfermedad.

En todo el Grupo se llevan a cabo charlas sobre salud y bienestar por personal especializado en la materia para mejorar los hábitos de los trabajadores.

Durante el 2023 se ha puesto especial atención en el bienestar emocional con charlas de divulgación o prestación de servicios en este sentido.

Creando valor para nuestros clientes

Calidad y sistemas de gestión

Exolum tiene como objetivo satisfacer las expectativas de sus clientes, ofreciéndoles nuevos servicios adaptados a sus necesidades e innovando y mejorando los ya existentes.

La Compañía dispone de un Sistema Integrado de Gestión que incluye los procesos y actividades de todas sus empresas. Este sistema se mejora a través de la evaluación constante de los procesos que lo conforman y la incorporación de las mejores prácticas de éxito. El propósito de este sistema es garantizar la mejora continua y la satisfacción de nuestros clientes a través de la calidad de servicio.

Exolum cuenta con diferentes certificaciones de calidad:

- **Certificación de calidad según ISO 9001** para todas sus actividades en España. También cuentan con esta certificación tanto en Reino Unido como en Irlanda en el sector de aviación.
- **Acreditación ISO/IEC 17025** para su Laboratorio Central y Laboratorio de Metrología en España.
- **Certificaciones de calidad en las instalaciones portuarias** de Barcelona, Palma de Mallorca, Cartagena, Gijón, Motril, Algeciras y Bilbao, según los referenciales de calidad de aplicación en cada caso.
- **Certificación medioambiental ISO 14001** en España e Irlanda en el sector de aviación.
- **Certificación de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001** en España e Irlanda en el sector de aviación.
- **Certificación del Sistema de Gestión de la I+D+i según ISO 166002** en relación con la tecnología de aviación, combustibles y desarrollo de sistemas de gestión.
- **Certificación del Sistema de Gestión energética según ISO 50001** en el aeropuerto de Barcelona.



2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor para nuestros clientes

Además, en España Exolum cuenta también con las certificaciones:

- **Certificación ISCC (International Sustainability and Carbon Certification) Plus a través de Control Union.** Esta certificación establece requisitos específicos para la trazabilidad del combustible de origen sostenible a lo largo de la cadena de suministro. Verifica el cumplimiento por parte de las empresas de elevados estándares ambientales y sociales y promueve la economía circular para convertir los residuos en materias primas de nuevo.
- **Certificación ISCC Corsia.** Verifica el cumplimiento de los requisitos concretos establecidos por la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) en materia de compensación y reducción de las emisiones totales de CO₂ para la aviación. Necesario para formar parte de la cadena de valor de suministro de SAF en todos los Estados miembros de la OACI (Organización de Aviación Civil Internacional) y garantizar la trazabilidad del biocombustible SAF.
- **Certificación del Sistema Nacional de Verificación de la Sostenibilidad (SNVS).** Sistema de gestión de certificación de biocombustibles adaptado a la circular 1/2016 de 30 marzo publicada por la Comisión Nacional del Mercado y la Competencia (CNMC) que regula la sostenibilidad de los biocombustibles puestos a la venta o consumidos en el mercado nacional.

Asimismo, cuenta con la certificación ISCC (International Sustainability and Carbon Certification) en numerosas instalaciones de España y en Países Bajos.

Durante 2023 Exolum, junto con otros agentes del sector, se han comprometido en la creación de la “Alianza para la Sostenibilidad del Transporte Aéreo” en España donde la Compañía participa en varios equipos de investigación como el grupo de trabajo sobre SAF y el grupo de Operaciones. Exolum también colabora en el grupo de trabajo sobre Refuel EU organizado por la Comisión Europea.

Con el objetivo de compartir el know-how y las buenas prácticas en materia de calidad, Exolum es miembro de asociaciones relacionadas con la calidad, excelencia e innovación en las que participa para aportar su experiencia y conocimiento. Algunas de las principales asociaciones de las que es miembro son AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación), ENAC (Entidad Nacional de Acreditación), o AEC (Asociación Española de Calidad).

Exolum también mantiene una presencia activa en grupos de trabajo como el grupo AENOR AEN/CTN051/SC3, encargado de la actualización de la especificación de combustibles y biocombustibles, o los grupos europeos de tecnología y estandarización de combustibles CEN WG 21 “Specification for unleaded petrol” y WG 24 “Specification for diesel fuel”.

Además, Exolum es miembro del Energy Institute y desempeña el rango de *Chair* del *Aviation Committee*, asumiendo las responsabilidades de este comité, que son la estrategia y programación. Además, coordina el trabajo realizado bajo los auspicios de seis subcomités:

- Comité de Filtración de Combustible de Aviación.
- Subcomité de hidrantes.
- Subcomité de Operaciones.
- Subcomité de equipos.
- Subcomité de Calidad del Combustible de la Cadena de Suministro.
- Subcomité de Sostenibilidad.

En el sector de aviación, Exolum también es Strategic Partner de IATA y colabora con los grupos Fuel Services y Fuel Technical de este organismo. Además, es miembro del Joint Inspection Group (JIG) donde participa activamente en el Quality Committe encargado de revisar y actualizar estándares del sector sobre la manipulación y control de calidad de combustibles de aviación y en el Technical Forum, y es miembro afiliado de ALTA (Latin American and Caribbean Air Transport Association).



2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor para nuestros clientes

Exolum, a través de su Laboratorio de Metrología mantiene un convenio con el Centro Español de Metrología, siendo laboratorio colaborador a este CEM, lo que le convierte en el laboratorio oficial en España en metrología de hidrocarburos líquidos.

Además, el Laboratorio de Metrología mantiene desde hace años una alianza estratégica con la Universidad Politécnica de Madrid a través de la Cátedra Exolum de Metrología, un centro de excelencia en metrología de hidrocarburos a nivel nacional con presencia y publicaciones muy relevantes a nivel internacional, y que este año 2023 ha arrancado dos proyectos; uno enfocado en la metrología de los hidrocarburos y otro enfocado en la metrología del hidrógeno.

Desde el laboratorio central se presta asistencia técnica en proyectos de I+D+i para combustibles sintéticos, bios, etc y colabora con Comunidades Autónomas y con la Entidade Nacional para O Setor Energético (ENSE) de Portugal para realizar analíticas de control en la cadena de suministro.

Exolum es miembro de CONCAWE y participa en el Oil Pipelines Management Group (OPMG) y en el OP/STF-1 (Special Task Force on Oil Pipelines).

El área de Clean Energies de Exolum colabora con distintas asociaciones participando en la revisión de estándares de los sectores químicos y del hidrógeno, entre las que destacan:

- AEH2 (Asociación española del Hidrógeno).
- Logistop (plataforma Tecnológica Española de Logística Intermodalidad y movilidad).
- Innoenergy.
- AHMUR (Asociación sectorial del hidrógeno verde de Murcia).
- FHA (Fundación para el Hidrogeno de Aragón).
- Huelva Port.
- European Clean Hydrogen Alliance.
- GASNAM.
- Hydrogen Europe .
- Hydrogen UK.
- MGUML (Madrid Green Urban Mobility Lab).

En Reino Unido, Exolum forma parte de varios subcomités del Jet Zero Council (JZC), una asociación que integra, tanto a la industria como a instituciones gubernamentales, y cuyo objetivo es impulsar nuevas tecnologías sostenibles y formas innovadoras de reducir las emisiones de la aviación, y que son los encargados de establecer las competencias del Reino Unido para SAF (Sustainable Air Fuel), así como su comercialización, con el objetivo de garantizar su despliegue.

Exolum también es participante activo de la Asociación de la Industria del Petróleo del Reino Unido, que en 2023 ha pasado a denominarse Industria de Combustibles del Reino Unido (Fuels Industry UK) para tener en cuenta la inclusión de combustibles alternativos y mantiene representantes en varios grupos de trabajo que incluyen: evaluación de riesgos ambientales, seguridad, simplificación de COMAH, liderazgo en seguridad de procesos, combustibles sostenibles, eficiencia energética e hidrógeno.

La compañía también forma parte en el Reino Unido de la Asociación de Almacenamiento en Tanques (TSA), así como en Países Bajos de la rama de dicha asociación, VOTOB. En Alemania Exolum es miembro de la UTV (German tank storage association).

Oferta comercial

Desde Exolum, nos esforzamos por proporcionar un servicio excelente que satisfaga las demandas de nuestros clientes. Reconocemos y entendemos sus necesidades con el fin de desarrollar nuevos servicios que se adapten a las nuevas exigencias del mercado.

Nuestra compañía ofrece servicios logísticos a los principales operadores del mercado de combustibles líquidos. Además, proporcionamos una amplia gama de servicios relacionados con el almacenamiento y transporte de productos petrolíferos y otros graneles líquidos. Estamos comprometidos con la sostenibilidad y la transición energética, por lo que también promovemos y desarrollamos servicios destinados al fomento del uso de biocombustibles y otros vectores energéticos.

Durante 2023 en España, hemos experimentado un crecimiento importante en los servicios integrados de transporte y almacenamiento. Esto ha sido posible gracias a la competitividad y flexibilidad operativa de nuestra oferta.

Además, nuestra empresa presta servicios de puesta a bordo de combustibles de aviación en aeropuertos. También nos encargamos de la gestión y diseño de activos e infraestructuras relacionadas con el almacenamiento y distribución de estos combustibles.

Estamos comprometidos con la excelencia y seguimos trabajando para satisfacer las necesidades cambiantes del mercado y de nuestros clientes.

Oferta comercial del Grupo Exolum

- 1 Almacenamiento, transporte y distribución de productos petrolíferos en la Península y Baleares, garantizando el libre acceso de terceros al sistema logístico.
- 2 Almacenamiento estratégico y de seguridad.
- 3 Almacenamiento en tanques segregados.
- 4 Mezclas de componentes y productos para la obtención de productos comerciales.
- 5 Servicios de almacenamiento y manipulación de productos con especificaciones diferenciadas, adaptándose a sus necesidades y demandas de servicio.
- 6 Aseguramiento y control de la calidad y cantidad de los productos almacenados por el Grupo Exolum a través de sus laboratorios.
- 7 Asesoramiento y servicios relacionados con la calidad de producto.
- 8 Asesoramiento en metrología y calibración.
- 9 Análisis ambientales.
- 10 Inyección de aditivos de calidad y de mejora de propiedades a los productos petrolíferos expedidos.
- 11 Almacenamiento, mezcla y expedición de biocarburantes.
- 12 Sistema de certificación de Biocarburantes con fines de transporte.
- 13 Servicios a medida de almacenamiento, mezcla y expediciones de productos.
- 14 Almacenamiento, distribución y puesta a bordo en aeronaves (service into plane) de combustibles y lubricantes de aviación.
- 15 Asesoramiento y asistencia técnica para la instalación y mantenimiento de redes de distribución de diferentes tipos de combustibles de aviación.
- 16 Asesoramiento y asistencia técnica para el diseño, construcción, mantenimiento y explotación de redes de hidrante y de instalaciones de almacenamiento, así como para el diseño de vehículos específicos para el suministro de aeronaves.
- 17 Servicios de inspección y asesoramiento en la gestión de instalaciones de almacenamiento y suministro de combustible de aviación.
- 18 Gestión de la documentación de las operaciones y de los impuestos asociados a los movimientos de producto en las instalaciones de combustibles.
- 19 Formación en operaciones y en la gestión de las infraestructuras para todos aquellos aspectos requeridos en la actividad de almacenamiento y suministro de combustibles de aviación.
- 20 Servicios de mezcla de componentes, que permiten conseguir productos con especificaciones de mayor valor que las de sus componentes.
- 21 Servicios de Ship to Ship y de break bulk.
- 22 Servicios de fletamentos.

2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor para nuestros clientes

En España, durante el 2023 se han mejorado las infraestructuras de Barcelona y Algeciras para adaptarlas a las necesidades de los clientes y prepararlas para los cambios que se espera en el mercado con la llegada de nuevos productos, la entrada de los biocombustibles y las nuevas operaciones que se van a requerir. Ya durante este año se han realizado operaciones de blending de biodiésel con productos de búnker para el suministro a barcos.

Exolum sigue enfocada en fortalecer la fidelización de sus clientes. En particular, se centra en aquellos que operan en zonas costeras, ofreciéndoles servicios de alta calidad y herramientas para expandir su alcance.

Durante el año 2023, Exolum ha logrado gestionar eficientemente grandes volúmenes de almacenamiento en instalaciones portuarias. Esta capacidad de almacenamiento es un activo valioso para la empresa y sus clientes. Además, dentro de su estrategia de fidelización, Exolum destaca su gestión de biocombustibles. Esto permite a los clientes avanzar hacia sus objetivos medioambientales de manera más sencilla y sostenible.

En resumen, Exolum continúa siendo un socio confiable para sus clientes, brindando soluciones logísticas eficientes y contribuyendo al bienestar y desarrollo de la sociedad.

Estos nuevos proyectos están basados principalmente en dos servicios:

- 1 La adaptación de un mayor número de tanques para el almacenamiento de biocombustibles. Esta capacidad adicional no sólo ofrece un mayor volumen de almacenamiento, sino que les permite incrementar la variedad de componentes y materias primas con las que puedan realizar, a través de mezclas, productos finales tanto para el mercado interno, como para la exportación.
- 2 La posibilidad de gestionar gasolina “no terminada”, conocida en el mercado como gasolina BOB (Blendstock for Oxygenated Blending), base para la mezcla de oxigenados en la gasolina. Esta gasolina está preparada para agregar etanol en el brazo de carga de camión y distribuirla al mercado nacional. Sin el etanol no es una gasolina comercializable ya que no cumple con las especificaciones mínimas de calidad.

En este sentido, el cubeto que se adaptó en Barcelona para la gestión de biocombustibles ha funcionado de manera muy activa a lo largo del año habiéndose realizado un elevado volumen de operaciones de entrada y salida por barco. Además, se está desarrollando un proyecto en Zierbena (Bilbao) para la construcción de nuevo cubeto de bios y materias primas de similares características.

Asimismo, se siguen desarrollando los servicios destinados al fomento de mezclas de biocarburantes más conservadores, como las mezclas en oleoducto y la maximización de bio-etanol, lo que proporciona a nuestros clientes más alternativas y facilidad a la hora de cumplir con las obligaciones establecidas en la legislación de biocarburantes.

También este año se han consolidado las mezclas de HVO con gasóleo en las infraestructuras de Exolum con unos elevados volúmenes mezclados en instalaciones de Bilbao, Barcelona, Gijón o Huelva.

En relación con el biocombustible de aviación (SAF), se ha desarrollado la gestión y certificación de este producto en la red de Exolum y durante este último año, han entrado en funcionamiento los contratos a largo plazo negociados el año anterior con buenos resultados para Exolum y sus clientes.

Por su parte en Reino Unido se ha iniciado un análisis en profundidad de las terminales examinando cada una de ellas por separado para revisar las posibles oportunidades de crecimiento a corto y medio plazo. Durante 2023 el rendimiento total y la ocupación de la mayoría de las terminales han aumentado junto con los volúmenes observados en los aeropuertos hasta los niveles de 2019.



2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor para nuestros clientes

Exolum es, además, un operador logístico independiente que ofrece un mayor catálogo de servicios relacionados con los combustibles de aviación en el mercado español e internacional. Los más destacados son:

- Asesoramiento y asistencia técnica para el diseño, construcción, mantenimiento y explotación de redes de hidrante y de instalaciones de almacenamiento, así como para el diseño de vehículos específicos para el suministro a aeronaves.
- Inspección y asesoramiento en la gestión de instalaciones de almacenamiento y suministro de combustible de aviación.
- Gestión de la documentación de las operaciones y de los impuestos asociados a los movimientos de producto en las instalaciones de combustibles.
- Formación en operaciones y en la gestión de las infraestructuras para todos aquellos aspectos requeridos en la actividad de almacenamiento y suministro de combustibles de aviación (Normativa del sector, control de calidad, mantenimiento...).

En este sentido, Exolum colabora con sus clientes, tanto a nivel local como global, para dar respuesta a sus expectativas y necesidades.

Algunos de los nuevos servicios que tiene el objetivo de fortalecer la relación compañía-cliente y de ofrecer respuestas a las necesidades del mercado son:

- Suministros en eventos especiales.
- Suministros especiales en Torrejón: ONG, Fuerzas Aéreas y organismos oficiales.
- Suministros de SAF en Zaragoza, Barcelona, Sevilla, Barajas, Málaga o Palma.
- Servicio especial de extracciones a la Compañía Ryanair y Vueling.

Asimismo, se ha continuado con el proceso de asesoramiento, coordinación y puesta en marcha de las ampliaciones del hidrante en los aeropuertos y se sigue trabajando en las obras comprometidas con Aena en los nuevos aeropuertos. En este sentido durante 2023 se han finalizado las obras comprometidas en los aeropuertos de Jerez, Córdoba, Asturias, San Sebastián y Pamplona, y se ha automatizado la red de hidrante del Aeropuerto de Málaga para realizar su gestión de forma más segura.

También se ha concluido la última fase del proyecto de digitalización de la puesta a bordo en aeronaves, que se ha implantado en todos los aeropuertos haciendo uso de nuevas tecnologías que nos permiten optimizar el proceso de forma eficiente y segura.

En 2023 Exolum ha resultado adjudicataria del expediente DSA-403/2022 “prestación a terceros del servicio de asistencia de almacenamiento y distribución de combustible de aviación en el Aeropuerto de Girona”, por un periodo de siete años. Este concurso comprende la gestión, operación y mantenimiento de las instalaciones de combustible en el aeropuerto de Girona.

Además, se ha desarrollado un optimizador de recursos y una nueva herramienta de gestión de cuadrantes que permitirá, una vez finalice la puesta en marcha, su implantación en todos los aeropuertos de la red.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad nos lleva a buscar nuevas formas de fomentar el uso de biocombustibles en el sector de la aviación. Con este fin se ha implantado el servicio de abastecimiento de SAF en las instalaciones de San Fernando de Henares – Torrejón de Ardoz, Barcelona y en los aeropuertos de Madrid y Barcelona y también se han realizado suministros de SAF en Zaragoza, Sevilla, Málaga y Palma. Además, Exolum cuenta con las diferentes certificaciones ISCC, promoviendo que, a través de un mercado libre, cualquier operador pueda suministrar SAF desde nuestras instalaciones aeroportuarias.

2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor para nuestros clientes

A nivel internacional, durante 2023 se inició actividad en dos aeropuertos nuevos: Shannon (Irlanda) y Humberto Delgado en Lisboa (Portugal). El aeropuerto de Shannon cuenta con actividad de almacenamiento, suministro por hidrante y servicio de puesta a bordo, mientras que en el aeropuerto de Lisboa la Compañía realiza la gestión y el mantenimiento de la instalación de almacenamiento de combustible y la infraestructura de la red de hidrante.

Del mismo modo Exolum avanza en la construcción de la nueva planta de almacenamiento de combustible que dará servicio al nuevo aeropuerto Jorge Chávez en Lima (Perú). Esta nueva instalación, que permitirá mejorar el abastecimiento del aeropuerto, requiere una inversión superior a los 80 millones de dólares hasta el 2025 y está previsto que las nuevas infraestructuras estén operativas ese mismo año. Además, permitirán la implantación del combustible SAF (Sustainable Aviation Fuel) en el aeropuerto situándolo en la vanguardia de las tendencias del mercado.

Exolum también colabora con la autoridad aeroportuaria y los clientes en la elaboración de procedimientos para la cobertura de servicios especiales tales como:

- Extracción de combustible a aeronaves.
- Manipulación de panel de combustible para selección de carga en todo tipo de aviones (narrow and wide body).
- Procedimiento de suministro H-30 con la Compañía Iberia para los aviones de wide body, para la optimización y ajuste de carga en los aviones de largo radio.
- Suministro de combustible a clientes en instalaciones fuera del recinto aeroportuario.
- Carga de camiones cisterna y/o bidones para el transporte de productos de aviación fuera del recinto aeroportuario con destino a clientes fuera de la red de Aeropuertos Nacionales.
- Normativa de seguridad en plataforma.
- Participación en el Subgrupo de Trabajo (Handling) para la coordinación de operaciones en plataforma con la Agencia Estatal de Seguridad Aérea.
- Participación en el Foro de Seguridad Operacional organizado por AESA en el Ministerio de Fomento.
- Servicios especiales para clientes tanto en los aeropuertos de la red de AENA como fuera de ellos.

Innovación para la mejora y la diversificación de las actividades

Exolum está diversificando sus actividades con el objetivo de contribuir a la descarbonización de la economía y desempeñar un papel relevante en el actual proceso de transición energética. Para dar respuesta a este desafío, la Compañía opera en nuevos sectores relacionados con los nuevos vectores energéticos y energías verdes de carácter renovable.

La Compañía también continúa digitalizando, automatizando sus instalaciones y mejorando los procesos operativos, lo que le permite aumentar la seguridad y sostenibilidad de las operaciones a la vez que optimiza recursos. Esta apuesta por la mejora continua permite maximizar la eficiencia de las operaciones y que los precios de los servicios logísticos que presta la Compañía se mantengan estables.

Para dar respuesta a las nuevas necesidades del mercado, durante 2023 se ha avanzado en integrar la gestión de los biocombustibles dentro de nuestro sistema, diseñando adaptaciones y desarrollos que permitan afrontar los nuevos requerimientos impuestos por las directivas medioambientales y de esa manera incrementar el abanico de servicios para nuestros clientes. En este sentido destaca la expansión de los servicios de biocarburantes en todos los sectores: marino, aviación y tierra.

Del mismo modo se ha avanzado en el proyecto de construcción de una nueva infraestructura portuaria en Huelva, y en el lanzamiento de las inversiones de mejora de las infraestructuras de búnker de Algeciras.

También se han renovado la tecnología y las herramientas proporcionadas a los clientes para la gestión de la operativa con Exolum, incorporando nuevas funcionalidades en las aplicaciones móviles, que han contribuido a una mejora significativa de los tiempos de carga de camión.

Por su parte, la unidad de Clean Energies sigue liderando nuevas oportunidades de negocio comprometidas con el desarrollo de infraestructuras para la descarbonización de la economía, impulsando los nuevos vectores energéticos y proyectos de economía circular, entre otros, además de cualquier otro servicio que ofrezca soluciones que contribuyan a la

transición energética y a la lucha contra el cambio climático.

Dentro de esta línea de diversificación, y focalizado en el hidrógeno y sus derivados, Exolum ha finalizado la construcción y puesto en funcionamiento en modo de pruebas la primera planta de producción y suministro de hidrógeno verde para movilidad de la Comunidad de Madrid, situada en Torrejón, que estará plenamente operativa en 2024.

Asimismo, ha entrado en la gestión y operación de amoniaco al anunciar el acuerdo de adquisición del 50% de una planta de almacenamiento localizada en Houston, Estados Unidos. Esta terminal permite situar a la Compañía en una posición clave dentro de la infraestructura logística del amoniaco bajo en carbono de la costa estadounidense del Golfo de México, gracias a su ubicación estratégica en el Canal de Houston, uno de los mayores puertos del mundo y hub global de la industria química. La terminal está desarrollando uno de los proyectos más avanzados del mundo de producción y exportación de amoniaco bajo en carbono con una capacidad anual de 1,1 millones de toneladas al año, lo que permitirá incrementar su capacidad de almacenamiento en 70.000 toneladas.

Exolum está evaluando nuevas ubicaciones en España para continuar desarrollando proyectos relacionados con la transición energética. Los

puertos desempeñan un papel crucial en el desarrollo de estos proyectos.

Durante 2022, Exolum implementó una estrategia de crecimiento enfocada en detectar start-ups. El objetivo era identificar modelos de negocio interesantes y tecnologías innovadoras que respaldaran la diversificación de Exolum. En 2023, la empresa realizó sus dos primeras inversiones. La primera fue en H2Vector, una start-up tecnológica asturiana que busca soluciones energéticas basadas en hidrógeno renovable para la descarbonización y electrificación de la sociedad. Además, Exolum está explorando nuevas formas de almacenamiento y transporte de hidrógeno verde mediante el uso de líquidos orgánicos.

En la misma línea, en 2023, Exolum y Vopak Ventures invirtieron en la start-up francesa HSL Technologies, que se enfoca en desarrollar métodos simples, eficientes, innovadores y económicos para el transporte y almacenamiento seguro de hidrógeno.

El objetivo de estas acciones es acompañar a la transición energética impulsando el uso de combustibles respetuosos con el medioambiente (hidrógeno verde y sus derivados, biometano, biocombustibles, etc.) cubriendo, no solo las actividades de logística, sino también la producción y los puntos de suministro a los clientes finales.



2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor para nuestros clientes

La empresa también participa en consorcios con otras compañías para impulsar la innovación y el desarrollo tecnológico. Entre los proyectos en los que Exolum lidera las áreas de trabajo relacionadas con líquidos orgánicos transportadores de hidrógeno, se encuentran Regenera y GreenH2Pipes.

En 2023, Exolum estableció una alianza con el Instituto de la Ingeniería de España con el propósito de fomentar la investigación en el contexto de la transición energética. Además, Exolum colabora activamente con 30 universidades de 14 Comunidades Autónomas en un innovador proceso de colaboración tecnológica entre universidades y empresas. El objetivo es impulsar la investigación de nuevas estrategias de descarbonización. Para lograrlo, se ha contado con el apoyo del “Foro para las Colaboraciones Tecnológicas Universidad Empresa”, creado por el Comité Universidad, Formación y Empresa-IIE.

En 2023, Exolum continuó digitalizando sus operaciones y se centró en generar nuevas eficiencias utilizando diferentes metodologías, aprovechando las sinergias entre las áreas de negocio y utilizando tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial general, la inteligencia artificial generativa, la automatización de procesos, *machine learning*, *deep learning*, and *blockchain*, entre otras.

Las principales iniciativas digitales que Exolum abordó en 2023 tuvieron como objetivo generar nuevas eficiencias en un contexto de innovación cerrada, conceptualizando casos de negocio, pruebas de concepto, pilotos, productos mínimos viables y poniendo en producción activos digitales, explotando sinergias entre áreas de negocio y tecnologías avanzadas como *Edge computing e IoT*, computación en nube, inteligencia artificial, inteligencia artificial generativa, optimización y análisis avanzados, computación visual, técnicas de aprendizaje automático y aprendizaje profundo, RPA y BPA, automatización de procesos, imágenes por satélite, LIDAR, asistentes virtuales y procesamiento del lenguaje natural (NLP).

Algunos de los principales proyectos digitales desarrollados a lo largo de 2023 incluyen:

- Iniciativa Memento para garantizar la seguridad en las operaciones mediante *IoT* y *LoraWan*.
- Optimización de las operaciones comerciales.
- Funcionalidad *Chatbot* genérica con tecnología GPT.
- Traductor GPT a los idiomas español, inglés, alemán y holandés.
- Análisis de documentos PDF.
- Asistente virtual para proveedores en procesos de licitación.

- Asistente virtual para consultas internas en procesos de compra, enlazando consultas automatizadas con bases de datos.
- Asistente virtual para agilizar las consultas sobre materias primas.
- Hemos implementado COPILOT como chat corporativo de IA generativa.
- En cuanto a *Power Platform*, hemos avanzado en muchas iniciativas digitales:
 - El flujo de certificaciones de aprobación y control en el proyecto de Perú.
 - Proyecto HSCT (Hazardous Substances Control Tracker) en NWE.
 - Seguimiento del plan estratégico.
 - Informes de proyecto para el área de PMO.
 - Herramienta de Control Presupuestario en Clean Energies.
 - Herramienta de Registro de Actividades y Control de Proyectos para el área digital.
 - App móvil para el control de estado en el proyecto Memento (utilizando tecnología NFC para registrar el estado de las válvulas).
 - Herramienta para la gestión de PAU y oleoductos (bases de datos con información sobre agrupaciones, instalaciones de CC.AA., municipios, provincias, servicios de mantenimiento, medios de instalación, etc.).



2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor para nuestros clientes

En 2023 la compañía también se unió al consorcio IndesIA, una asociación para impulsar el uso de los datos y la Inteligencia Artificial en empresas y PYMES de la industria española.

Relación con nuestros clientes

Debido a las especiales características de sus actividades, Exolum cuenta con un reducido número de clientes, con los que mantiene un contacto constante y directo, lo que permite conocer de manera detallada sus necesidades y expectativas.

En España, Exolum ha implementado un sistema de albaranes digitales a través de una aplicación. Esta herramienta permite a los conductores de camiones cisterna descargar la documentación de las operaciones de carga directamente en sus dispositivos móviles, eliminando la necesidad de imprimir en papel. Esta iniciativa mejora la eficiencia de las operaciones y contribuye a la calidad del servicio. La aplicación se actualiza de manera continua y representa una base sólida para el crecimiento, ya que permite agregar más servicios y brinda a nuestros clientes acceso rápido y eficiente a la información sobre sus cargas.

Durante 2022, Exolum revisó su enfoque en la Encuesta a Clientes, que se lleva a cabo cada dos años. Esta vez, se adoptó un enfoque más personalizado, lo que resultó en una mayor cantidad de comentarios por parte de los clientes. Los resultados de esta encuesta informaron y guiaron la implementación de un plan de acción en 2023, con el objetivo de mejorar la respuesta a las necesidades de los clientes y a elevar la calidad de los servicios prestados.

Durante 2023, Exolum ha iniciado la renovación del SIO (Sistema Integrado de Operadores), su sistema informático central para interactuar con los clientes. El objetivo es modernizar la tecnología y ofrecer herramientas mejoradas. A lo largo de los próximos años, se migrarán gradualmente los distintos módulos del SIO.

Adicionalmente, Exolum ha lanzado un nuevo portal web para sus clientes. A través de este portal, los clientes tienen acceso a una amplia gama de aplicaciones necesarias para su operativa con Exolum. Además, pueden consultar toda la documentación relevante.

Para reforzar la operativa relacionada con los albaranes digitales gestionados a través de nuestra aplicación MyExolum, se ha implementado en 2023 un Portal Web para Destinatarios. Este portal permite gestionar aquellos albaranes que, por cualquier motivo, no se han cerrado mediante la aplicación utilizada por los conductores.

En el sector de aviación la satisfacción del cliente es igualmente prioritaria, en este caso los clientes no son siempre los usuarios finales (principalmente las compañías aéreas), debido a que la relación comercial se establece, en muchas ocasiones, con los operadores petrolíferos, que son los propietarios del producto. Sin embargo, se establece una relación constante con otros grupos de interés como los Gestores Aeroportuarios con el objetivo de ofrecer soluciones a medida o con las compañías aéreas para obtener nuevos contratos directos, y también fortalecer las relaciones con suministradores.

En este sentido y con vistas a mantener una comunicación bidireccional en tiempo real y, en definitiva, a mejorar la relación con nuestros clientes, la Compañía cuenta con un sistema de comunicación con los principales clientes basado en el “efuelling”, según estándar IATA.

Durante 2023, Exolum ha continuado brindando servicios específicos en aeropuertos donde no tiene una presencia permanente. En estos casos, se adapta tanto los recursos como las características del servicio según los requisitos de cada cliente. Además, la compañía ha expandido su alcance, prestando el servicio de trip-check (gestión de sistemas de control de carga de tanques de combustible de aeronaves) a un mayor número de compañías y aeropuertos.

2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor para nuestros clientes

Adicionalmente, Exolum ha implementado un servicio de comunicación mediante cascos intercomunicadores con las tripulaciones de las aerolíneas. Esto facilita la coordinación de tiempos de escala y permite ajustar las cargas de combustible de manera eficiente, incluso en el último momento antes del vuelo.

Para conocer cómo se percibe la implantación de estas acciones y el desempeño de nuestra actividad, así como para conocer el índice de satisfacción de nuestros clientes del sector aviación, Exolum realiza anualmente una encuesta de satisfacción. La encuesta cubre aspectos relacionados con la calidad de producto, calidad del servicio, y seguridad de las operaciones de suministro, instalaciones y coordinación de actividades empresariales.

Durante 2023, Exolum mantuvo una interacción constante con sus clientes en el Reino Unido. Esto se logró mediante reuniones de revisión periódicas y actualizaciones con el Ministerio de Defensa británico (MoD). La colaboración activa permitió fortalecer las relaciones y garantizar un servicio eficiente.

En 2023, en Irlanda, Exolum y el operador aeroportuario daa llevaron a cabo una transformación en la estación de servicio de la instalación de almacenamiento del aeropuerto de Dublín. El objetivo era permitir que todos los vehículos que suministran combustible a los aviones utilicen HVO (aceite vegetal tratado con hidrógeno) en sus desplazamientos. Este combustible es más respetuoso con el medio ambiente. Además, Exolum continuó brindando apoyo, asesoría y construcción en las futuras ampliaciones y necesidades de este aeropuerto.

En Ecuador, Exolum opera en el Aeropuerto Internacional José Joaquín de Olmedo, en Guayaquil. Durante 2023, la compañía incrementó en un 30% el uso de dispensers en las operaciones de suministro. Esto ha permitido aumentar la eficiencia, reducir las emisiones de CO₂ y minimizar los gastos de mantenimiento.

En Perú, Exolum avanzó en la construcción de una nueva planta de almacenamiento de combustible en el aeropuerto de Lima. Esta iniciativa tiene como objetivo ampliar la capacidad. Además, se está implementando un nuevo sistema de hidrante como parte del proyecto LIMFuel. Este sistema permitirá la implantación del combustible SAF (Sustainable Aviation Fuel) en el aeropuerto.

Protección de datos y comunicaciones comerciales

En España, Exolum maneja la información comercial a través del Sistema de Información de Operadores (SIO), que permite garantizar la protección y confidencialidad de los datos de los clientes, gracias a lo cual, a lo largo de 2023 no se identificó ningún incumplimiento de normas o códigos voluntarios relativos a las comunicaciones comerciales, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio en ninguna de las empresas del Grupo Exolum.

Igualmente, tampoco se identificó ningún incumplimiento relacionado con la información que la Compañía reporta sobre sus servicios, ni se recibió ninguna reclamación sobre la privacidad o los datos personales de sus clientes.

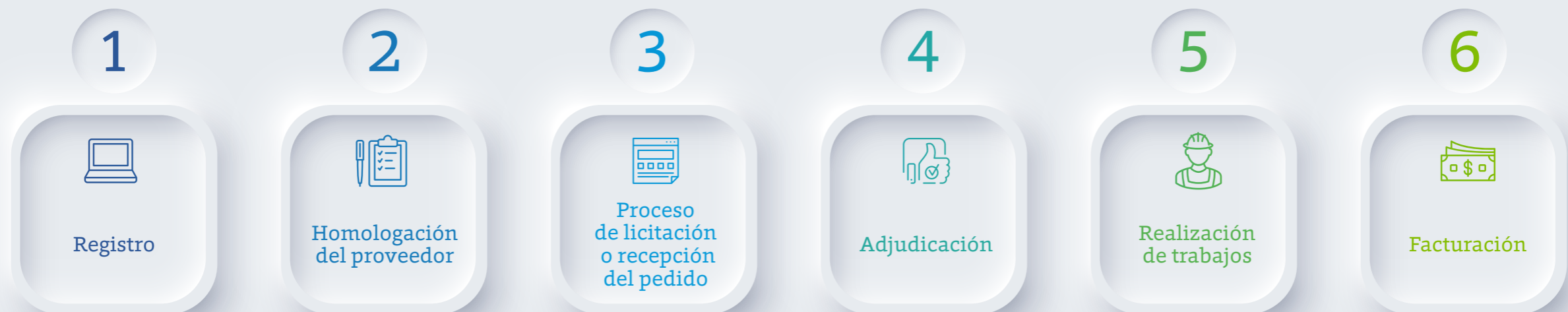
Creando valor para nuestros **proveedores**

Modelo de compras en Exolum

El Grupo Exolum exige a toda la cadena de suministro los mismos compromisos que vienen recogidos en su código de conducta y que aplica a sus actividades diarias.

El modelo de compras y contrataciones de Exolum tiene como premisa la tarea de fomentar y dinamizar la economía de nuestros entornos cercanos por lo que, durante el 2023 en España, el 96% de las compras han sido dirigidas a proveedores locales.

Nuestro proceso de compras paso a paso



2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor para nuestros proveedores

Dentro de la innovación y la mejora continua de la compañía, y a raíz de la digitalización de todos los procesos, uno de los objetivos alcanzado en 2023 ha permitido dar soporte y acompañamiento a los proveedores para conseguir que un gran porcentaje de los mismos estén registrados y llevando a cabo sus transacciones con normalidad en la nueva plataforma de compras y gestión en el entorno de UK.

A lo largo de 2023, en España se han realizado más de 146 RFQ (solicitudes de cotización) asegurando a los proveedores transparencia y trazabilidad en todos los procesos. En todos estos concursos, la compañía ha difundido su visión, misión, código de conducta y código de proveedores, así como de GDPR (Reglamento General de Protección de Datos) poniendo además especial foco en la seguridad, en el valor de la cadena de suministro (asegurando suministros críticos como los aditivos) y en la ciberseguridad.

El aprovisionamiento en Exolum

Durante 2023, Exolum ha llevado a cabo diversas iniciativas para optimizar su cadena de suministro y fortalecer su base de proveedores. A continuación, se detallan algunas de las acciones emprendidas:

- 1 **Diversificación de proveedores:** la compañía ha buscado proveedores alternativos con el objetivo de ampliar las opciones disponibles. Esto no solo permite reducir costes, sino también mitigar riesgos en la adquisición de materiales y servicios.
- 2 **Colaboración estrecha:** Exolum ha mantenido una estrecha colaboración con los

proveedores con los que ya tenía relación. Esta estrategia ha contribuido a mantener la competitividad y asegurar un suministro eficiente.

- 3 **Mejora en la planificación de licitaciones:** los departamentos implicados han trabajado en mejorar la planificación y priorización de las licitaciones. Además, se ha buscado agrupar volumen para desarrollar estrategias integrales que beneficien a toda la empresa.

Exolum considera como empresas colaboradoras aquellas a las que realiza compras por un importe superior a 3.000 €. Estas empresas son parte fundamental de la cadena de aprovisionamiento, proporcionando los productos y servicios necesarios para el desarrollo de las actividades de la compañía.

Adjudicaciones compra de materiales y contratación de servicios (miles de euros)

| | 2022 | 2023 |
|--------------|---------|--------|
| España | 135.252 | 55.444 |
| Reino Unido | 93.900 | 86.896 |
| Irlanda | 8.417 | 773 |
| Alemania | 5.035 | 12.288 |
| Países Bajos | 14.990 | 21.365 |
| Panamá | 306 | 1.744 |
| Ecuador | 946 | 786 |
| Perú | — | 36.206 |
| Portugal | — | 1.221 |

Datos clave de la cadena de aprovisionamiento 2023

España

- 968** empresas con una facturación superior a 3.000€ integran la cadena de aprovisionamiento.
- 99** empresas proveedoras son consideradas estratégicas, según el sistema RePro.
- 60** días. El periodo de pago a proveedores es inferior a 60 días.
- 55,4** millones de euros en adjudicaciones, de los cuales el 71% fueron servicios y el 29% en materiales.
- 85** proveedores evaluados en materia ambiental.
- 94** empresas proveedoras que disponen de sistemas de gestión de calidad.
- 93** proveedores que cuentan con certificados en prevención.
- 25** proveedores obtuvieron una calificación superior a 70/100 en materia de RSC.

Reino Unido

- 8.063** empresas con una facturación superior a 3.000€ integran la cadena de aprovisionamiento.
- 99** de empresas proveedoras son consideradas estratégicas, según el sistema RePro.
- 30** días de periodo de pago.
- 86,9** millones de euros en adjudicaciones, de los cuales el 86% fueron servicios y el 14% en materiales.
- 352** de proveedores evaluados en materia ambiental.
- 363** empresas proveedoras que disponen de sistemas de gestión de calidad.
- 93** proveedores que cuentan con certificados en prevención.
- 231** proveedores disponen de certificados en materia de RSC.

Irlanda

- 89** empresas con una facturación superior a 3.000€ integran la cadena de aprovisionamiento.
- 30** días de periodo de pago.
- 773.000** euros en adjudicaciones, de los cuales el 73% fueron servicios y el 27% en materiales.
- 2** proveedores evaluados en materia ambiental.

Datos clave de la cadena de aprovisionamiento 2023

Panamá

- 32** empresas con una facturación superior a 3.000€ integran la cadena de aprovisionamiento.
- 10** empresas proveedoras son consideradas estratégicas, según el sistema RePro.
- 30** días de periodo de pago.
- 1,7** millones de euros en adjudicaciones, de los cuales el 52% fueron servicios y el 48% fueron materiales.
- 8** proveedores evaluados en materia ambiental.
- 2** empresas proveedoras que disponen de sistemas de gestión de calidad.
- 20** proveedores disponen de certificados en RSC + EFR.

Ecuador

- 46** empresas con una facturación superior a 3.000€ integran la cadena de aprovisionamiento.
- 58** empresas proveedoras son consideradas estratégicas, según el sistema RePro.
- 15** días de periodo de pago.
- 786.000** euros en adjudicaciones, de los cuales 86% fueron servicios y 14% materiales.
- 16** empresas proveedoras que disponen de sistemas de gestión de calidad.
- 15** proveedores disponen de certificados en RSC + EFR.
- 15** proveedores cuentan con certificados en prevención.

Alemania

- 136** empresas con una facturación superior a 3.000€ integran la cadena de aprovisionamiento.
- 30** días de periodo de pago.
- 12,3** millones de euros en adjudicaciones, de los cuales 70% fueron servicios y 30% materiales.
- 11** proveedores evaluados en materia ambiental.
- 48** empresas proveedoras que disponen de sistemas de gestión de calidad.
- 19** proveedores que cuentan con certificados en prevención.

Datos clave de la cadena de aprovisionamiento 2023

Países Bajos

- 675** empresas con una facturación superior a 3.000€ integran la cadena de aprovisionamiento.
- 30** días de periodo de pago.
- 21,3** millones de euros en adjudicaciones, de los cuales 95% fueron servicios y 5% materiales.
- 64** empresas proveedoras que disponen de sistemas de gestión de calidad.
- 19** proveedores que cuentan con certificados en prevención.

Perú

- 15** empresas con una facturación superior a 3.000€ integran la cadena de aprovisionamiento.
- 115** empresas proveedoras son consideradas estratégicas, según el sistema RePro.
- 30** días de periodo de pago.
- 36,2** millones de euros en adjudicaciones, de los cuales el 100% fueron servicios.
- 3** proveedores evaluados en materia ambiental.
- 3** empresas proveedoras que disponen de sistemas de gestión de calidad.
- 3** proveedores disponen de certificados en RSC + EFR.
- 3** proveedores cuentan con certificados en prevención.

Portugal

- 24** empresas con una facturación superior a 3.000€ integran la cadena de aprovisionamiento.
- 30** días de periodo de pago.
- 1,1** millones de euros en adjudicaciones, de los cuales el 70% fueron servicios y 30% materiales.
- 8** proveedores evaluados en materia ambiental.
- 8** empresas proveedoras que disponen de sistemas de gestión de calidad.
- 3** proveedores disponen de certificados en RSC + EFR.
- 10** proveedores cuentan con certificados en prevención.



Homologación de proveedores

En el proceso de homologación de los proveedores, Exolum incluye una primera fase de comprobación de los requisitos iniciales de la empresa colaboradora a través de los datos proporcionados por las mismas. Posteriormente, en caso de que se considere que se trata de un proveedor crítico/estratégico, se le solicita información adicional a través de cuestionarios específicos correspondientes a cada categoría y se le realiza un seguimiento a través del sistema RePro.

Gracias a este sistema la Compañía identifica las calificadas como estratégicas, principalmente aquellas que realizan trabajos cualificados (mecánicos, eléctricos o de montaje) para la Compañía o aquellas empresas que facilitan aditivos para los productos petrolíferos.

Según la tipología de proveedor y la naturaleza de los trabajos a realizar, servicios o material a proporcionar se procede de la siguiente manera:

- **Todos los proveedores y contratistas**

Deben adherirse al código de conducta y al acuerdo de confidencialidad para poder trabajar con la Compañía.

- **Proveedores homologados (críticos o estratégicos)**

Son evaluados de acuerdo con criterios ambientales, sociales y éticos, además de su capacidad técnica y estado financiero. Su seguimiento se realiza a través del sistema RePro.

Durante 2022, se trabajó en la integración del procedimiento de homologación de proveedores con una nueva herramienta implementada en la organización. En 2023, el enfoque se centrará en mejorar y optimizar el proceso de evaluación de proveedores.

Durante 2023, se llevó a cabo la migración a una nueva plataforma en Reino Unido para evaluar a los proveedores. El objetivo era garantizar que se cumplan los criterios de homologación vigentes de la Compañía y facilitar el acceso a información relacionada con seguridad y acceso en nuestras instalaciones.

Además, se realizó una revisión de los criterios de homologación a nivel global con un grupo interdisciplinario. Estos criterios se implementarán a lo largo de 2024, lo que conllevará una revisión integral de un modelo de homologación y evaluación de proveedores más robusto y holístico.

Exolum también tiene una normativa específica para la gestión de la ética e integridad en su cadena de suministro, alineada con los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Esta normativa incluye los siguientes documentos.

- **Código de conducta:** recoge los principios fundamentales por los que se deben regir tanto los trabajadores de Exolum como los proveedores.
- **Código Ético de la función de Compras:** incluye los principios éticos fundamentales que deben tenerse en cuenta en el desarrollo de la función de compras.
- **Código Ético o Decálogo de comprador:** define la forma de actuar del comprador, inspirada en los principios aplicados por las principales asociaciones de compras, tanto internacionales como nacionales (IFSM, AERCE).

Comunicación con proveedores

Durante 2023 Exolum ha trabajado en la mejora de la herramienta de negociación y gestión de contratos, implantada en el 2021, que optimiza y refuerza la relación colaborativa con todos los suministradores.

Con la intención de mantener el apoyo continuo y de dar respuesta inmediata a incidencias que puedan surgir, la Compañía también mantiene a disposición de todos los proveedores un equipo de soporte especializado en el uso de estas herramientas corporativas.

Promoviendo prácticas seguras en la cadena de valor

La seguridad es uno de los valores corporativos de Exolum y la Compañía extiende este compromiso a todas sus empresas colaboradoras, contratistas, así como a las comunidades locales del entorno donde realiza su actividad.

Por esta razón, es obligatorio que todos los proveedores se adhieran a la Política de Seguridad de Exolum que se incluye en todos los concursos y adicionalmente, durante el proceso de homologación, los proveedores que realizan trabajos críticos pasan por un análisis enfocado a su comportamiento en material de seguridad y salud laboral a través de la plataforma RePro.

Exolum también difunde entre todos sus contratistas sus Safety Foundations, los fundamentos básicos de seguridad de la compañía, que proporcionan la información necesaria para realizar los trabajos habituales de la manera más segura posible.

Antes de iniciar cualquier trabajo en las instalaciones es necesario acreditar haber entregado a la empresa contratista información e instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y las medidas de protección y prevención a aplicar.

En este sentido Exolum tiene incorporado como parte de las mejores prácticas en seguridad la realización de Observaciones Planeadas de Seguridad (OPS) que constituye una técnica básica para la prevención de riesgos de accidente, permitiendo la identificación de deficiencias, así como el control de las medidas existentes para evitarlas.

A esto se suma un seguimiento exhaustivo de las cifras de accidentabilidad de los contratistas y que forman parte de los Índices de Frecuencia que hace seguimiento la Dirección de la Compañía. En caso de que ocurriera algún incidente, se solicita expresamente la investigación de la causa y las circunstancias en las que ocurrió, creándose para su investigación un equipo pluridisciplinar en caso de ser necesario.

Índices de accidentabilidad de contratistas

| | 2022 | 2023 |
|--|------|-------|
| España | | |
| Índice de frecuencia de accidentes* (con baja) | 0 | 2,21 |
| Índice de gravedad de accidentes** | 0 | 0,06 |
| Reino Unido | | |
| Índice de frecuencia de accidentes* (con baja) | 0 | 18,67 |
| Índice de gravedad de accidentes** | 0 | 0,23 |
| Alemania | | |
| Índice de frecuencia de accidentes* (con baja) | 0 | 30,91 |
| Índice de gravedad de accidentes** | 0 | 0,29 |
| Países Bajos | | |
| Índice de frecuencia de accidentes* (con baja) | 0 | 21,93 |
| Índice de gravedad de accidentes** | 0 | 0,31 |
| Irlanda | | |
| Índice de frecuencia de accidentes* (con baja) | 0 | 0 |
| Índice de gravedad de accidentes** | 0 | 0 |

* Índice de frecuencia de accidentes: Números de accidentes con baja entre cada millón de horas trabajadas.

** Índice de gravedad de accidentes: Número de días naturales perdidos por accidente con baja entre cada mil horas trabajadas.

| | 2022 | 2023 |
|--|------|------|
| Panamá | | |
| Índice de frecuencia de accidentes* (con baja) | 0 | 0 |
| Índice de gravedad de accidentes** | 0 | 0 |
| Ecuador | | |
| Índice de frecuencia de accidentes* (con baja) | 0 | 0 |
| Índice de gravedad de accidentes** | 0 | 0 |
| Perú | | |
| Índice de frecuencia de accidentes* (con baja) | – | – |
| Índice de gravedad de accidentes** | – | – |
| Portugal | | |
| Índice de frecuencia de accidentes* (con baja) | – | 0 |
| Índice de gravedad de accidentes** | – | 0 |

Creando valor en la **sociedad**

La política de Acción Social de Exolum tiene como objetivo construir y fortalecer relaciones de colaboración sólidas con los grupos de interés en especial en aquellos municipios en los que la Compañía opera y dispone de infraestructuras. Estas acciones están alineadas con los objetivos de desarrollo sostenible fijados por el Pacto Mundial de la ONU. Exolum es miembro de pleno derecho de esta organización y participa activamente en la promoción y difusión de las acciones y actividades que organiza a través de canales de comunicación específicos.

Contribución al bienestar y desarrollo de nuestras comunidades

Exolum, como parte de su compromiso social, ha establecido un Plan de Acción Social que respalda diversas iniciativas. Estas acciones están vinculadas a la integración de personas con capacidades diferentes y en situación de riesgo de exclusión social, así como a proyectos en los ámbitos del medio ambiente, la cultura, el emprendimiento y el desarrollo económico y social.

A lo largo del año 2023, Exolum ha colaborado con varias iniciativas con el objetivo de paliar las necesidades de distintos colectivos. Algunos ejemplos notables incluyen:

- 1 **Acción contra el Hambre:** Exolum se unió al reto “Una Navidad sin Hambre” impulsado por esta ONG, apoyando la lucha contra la malnutrición y la inseguridad alimentaria.
- 2 **Ayuda a víctimas de terremotos:** La compañía participó en una campaña de ayuda a las víctimas de los terremotos que afectaron a Turquía y Siria.
- 3 **Día Internacional de las Personas con Discapacidad:** En coincidencia con esta fecha, Exolum organizó un mercadillo solidario en su sede social en Madrid. Participaron la Fundación Prodis, la Asociación Talismán y la Fundación APASCOVI, todas dedicadas a reducir desigualdades y promover los derechos y el bienestar de las personas con discapacidad.



2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor en la sociedad

- 4 **Donación de material informático:** Exolum ha donado material informático a varias ONG y asociaciones sin ánimo de lucro. Este material se utiliza en actividades formativas y lúdicas con sus asociados.
- 5 **Conservación de fauna silvestre y medioambiente:** Exolum continúa apoyando la conservación y la investigación de la fauna silvestre en peligro de extinción a través de su alianza con el Grupo de Rehabilitación de la Fauna Autóctona y su Hábitat (GREFA). Además, en 2023 Exolum participó, conjuntamente con otras empresas e instituciones, en la celebración en Barcelona del día del medioambiente.
- 6 **Colaboración con Cruz Roja y Prodis:** Durante 2023, Exolum colaboró con Cruz Roja, participando en la venta de cupones para el tradicional Sorteo del Oro, y también colaboró con Prodis en otras acciones, como el manipulado y la adquisición de merchandising.
- 7 **Colaboración con la escuela sociodeportiva de la Fundación Real Madrid:** con el objetivo de impulsar la inclusión y la igualdad, así como fomentar los valores del deporte entre los niños y las niñas, Exolum renovó en 2023, de la mano de la Fundación Real Madrid y del Ayuntamiento de San Fernando de Henares, el patrocinio de la escuela para la integración que se desarrolla en la localidad desde 2010.

- 8 **Otros eventos de carácter deportivo:** Exolum también ha patrocinado una nueva edición del Trail Cerro de Santa Brígida, un evento lúdico, deportivo y solidario organizado por el Ayuntamiento de Almodóvar del Campo y el club Trail Alcudia Almodóvar; desde hace cinco años patrocina al Club de Fútbol Gazteak del municipio vizcaíno de Santurzi, y en 2023 ha contribuido a la celebración de la carrera infantil que organizan los bomberos de Lleida y la XXI edición de la carrera popular Bahía de Algeciras.

En resumen, Exolum demuestra su compromiso social a través de acciones concretas que benefician a la sociedad y al medioambiente.

En el Reino Unido, durante este período, se han realizado donaciones y colaboraciones con diversas organizaciones, como el banco de alimentos "Feed the Community", que brinda asistencia a personas necesitadas y que surgió al comienzo de la pandemia de COVID-19. Además, la compañía también patrocina al equipo de fútbol sub-9 de Laceby, compuesto por menores de 9 años, proporcionándoles el equipamiento necesario.

En línea con la habitual colaboración con la RAF (Royal Air Force), en 2023 la compañía también patrocinó la RAF Benevolent Fund de Reino Unido y su entrega anual de galardones, y como socios del Fondo Benéfico de la Real Fuerza Aérea de Reino Unido (RAF), Exolum también

ha contribuido a su programa de apoyo a la juventud con una donación que ha permitido a 78 niños y jóvenes, hijos de personal en activo de la RAF, disfrutar de un completo programa de actividades durante varios días en un complejo educativo.

En Ecuador, la compañía colaboró con la celebración del Día del Niño con el objetivo de colaborar para eliminar barreras físicas y sociales, y favorecer la diversidad y la inclusión de los niños y niñas con necesidades especiales. Las actividades se realizaron en la Unidad Educativa Fiscal Especializada UEFE María Manuela Domínguez de Espejo y Aldaz, en el cantón de Samborondón en Guayaquil (Ecuador).

Compromiso con la educación y la ciencia

En el ámbito educativo, Exolum mantiene convenios de colaboración con institutos de Formación Profesional, Universidades y Centros de Negocio de toda España que permiten a sus estudiantes realizar periodos de formación en la Compañía.

Exolum patrocina la Cátedra Exolum de Metrología de los Hidrocarburos, en colaboración con la Universidad Politécnica de Madrid, que se ubica en la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Minas y que prevé la posibilidad de hacer prácticas o conceder becas a los alumnos.



2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor en la sociedad

En materia científica, Exolum forma parte de la Fundación para la Sostenibilidad Energética y Ambiental, FUNSEAM, uno de los centros de referencia sobre análisis y divulgación de nuevas formas de energía.

En 2023 Exolum se ha incorporado como Empresa Patrono del IESE Business School. Esta nueva alianza con el IESE y su Fundación tiene como objetivo difundir aquellos conocimientos que impulsen a la compañía en su proceso de transformación para que las actividades que desempeña tengan un impacto positivo en la sociedad y en la sostenibilidad global.

Participación en asociaciones

Exolum participa activamente en entidades de carácter económico, empresarial, energético y social, como la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales), Fórum Nueva Economía, Real Instituto Elcano, Cámara de Comercio Hispano Portuguesa CHP, FIDE, la Fundación Círculo de Confianza, el Panel Cívico de los Cien, ATtliq, GASNAM, o el Club Español de la Energía.

Exolum también está adherida a la 'Alianza STEAM por el talento femenino. Niñas en pie de ciencia', una iniciativa del Ministerio de Educación y Formación Profesional para fomentar las vocaciones STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas en conexión con las Artes y Humanidades) en niñas y jóvenes y se ha unido en 2023 a la Asociación Española de Mujeres de la Energía (AEMENER) para impulsar la igualdad y el empoderamiento de la mujer en el sector y a REDI, la primera red empresarial y de expertos en materia de diversidad e inclusión de los empleados/as LGBTI y aliados/as en España, para impulsar la visibilidad y el desarrollo del colectivo LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

Durante 2023 además se ha unido, junto a CEPSA, AENA, la Asociación de Líneas Aéreas y compañías como Iberia Express, Air Europa o Vueling, a la Alianza para la Sostenibilidad del Transporte Aéreo, una unión multisectorial, que se crea para dar una respuesta transversal al reto de la sostenibilidad medioambiental, económica y social de la aviación.

Este año también la compañía ha puesto en marcha junto a 30 universidades de 14 Comunidades Autónomas un proceso pionero de colaboración tecnológica entre Universidad y empresa con el objetivo de impulsar la investigación de nuevas formas de descarbonización. Para ello, se ha contado

con la ayuda del «Foro para las Colaboraciones Tecnológicas Universidad Empresa» creado por el Comité Universidad, Formación y Empresa-IIE.

La compañía también ha colaborado en la creación de la Asociación Española del Amoníaco Renovable (AEAR) que tiene como objetivo contribuir a la transición energética, promoviendo diferentes acciones que fomenten toda la cadena de valor del amoníaco renovable.

En 2023, Exolum se ha adherido a IndesIA una asociación centrada en la economía del dato y en la inteligencia artificial destinada a impulsar y avanzar en la aplicación de la inteligencia artificial en el entorno empresarial y en la toma de decisiones basada en el análisis de datos.

En este ejercicio, Exolum también se ha unido a la 'Alianza por la Formación Profesional: una estrategia de país', una iniciativa impulsada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional que fomenta la creación de empleo de calidad y la promoción de la inserción de jóvenes al mundo laboral en clave nacional para impulsar el proceso de transformación de la Formación Profesional.

Creando valor en nuestro entorno

En Exolum, estamos firmemente comprometidos con la protección del medioambiente y la seguridad de nuestra actividad.

Como socios firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, adoptamos medidas para minimizar nuestro impacto ambiental y empleamos tecnologías de vanguardia para operar de manera eficiente y segura, contribuyendo de este modo a la preservación de la biodiversidad y al cuidado del entorno natural para las próximas generaciones.

Seguridad e integridad de las instalaciones

La seguridad es uno de los valores de la Compañía y se centra en garantizar la seguridad y salud de las personas, así como en el cuidado y protección del medio ambiente. Exolum cuenta con un Sistema Integrado de Gestión (SIG) y una Política de Prevención de Accidentes Graves que tiene como objetivo gestionar y garantizar la integridad de las infraestructuras y la seguridad de las personas y el entorno. El SIG incluye los procesos que desarrollan los principios ambientales de la Compañía, de acuerdo con la legislación vigente y con su compromiso con el medioambiente.

Además, Exolum apuesta por la formación del personal en los mejores estándares internacionales como EEMUA 159, API 653, para garantizar que se llevan a cabo los planes de integridad y mantenimiento con los mayores estándares de calidad y seguridad, y dotamos a todos nuestros empleados de los conocimientos y habilidades necesarios para lograr cero incidentes.

Durante el año 2023 se han reforzado mediante sesiones de formación el uso de las FVCCs (Field Verification Critical Control) como herramientas de liderazgo orientadas a la identificación de situaciones potenciales de incidentes graves. Esta herramienta es una vía proactiva asociadas a las Safety Foundations que permite a los responsables de las instalaciones reforzar su liderazgo en seguridad mediante la revisión en campo de las medidas preventivas a adoptar para evitar riesgos para los trabajadores.

2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor en nuestro entorno

Exolum identifica, evalúa y gestiona los riesgos, tanto de Seguridad y Salud Laboral como en Seguridad Industrial, en todas las fases del negocio, desde la planificación inicial de los proyectos como de modificaciones que conllevan la gestión del cambio”.

Con este mismo objetivo, Exolum participa en diversos grupos de trabajo para seguir fortaleciendo y compartiendo buenas prácticas en materia medioambiental como son, CEOE, COASHIQ, AtLIq, BEQUINOR, o CONCAWE, en el caso de España.

Por su parte, en Países bajos la Compañía es miembro de VOTOB y mantiene una participación activa en el Grupo de SoVHC y de Energía sostenible. En Reino Unido Exolum pertenece a UKPIA - ERAWG Group y en Alemania es miembro de UTV (German Tank Storage Association).

Además, la Compañía dispone de Planes de Autoprotección en las infraestructuras, que identifican posibles situaciones de riesgo y establecen los mecanismos de actuación ante esa eventualidad. En este sentido durante el año 2023 se han realizado diversos simulacros en España donde se ha puesto a prueba la eficacia de los medios disponibles para atender

eventuales escenarios accidentales, con la participación tanto de Exolum como de los distintos servicios de emergencias (Bomberos, Cruz Roja, Fuerzas y Cuerpos de la seguridad del estado) coordinados por Protección Civil.

Derrames. Índice de frecuencia de incidentes industriales TIER 1 + TIER 2

| Derrames | 2022 | 2023 |
|---------------|-------------|-------------|
| España | 1,36 | 0,71 |
| Reino Unido | 0,64 | 0,38 |
| Irlanda | – | – |
| Panamá | – | – |
| Ecuador | – | – |
| Alemania | – | – |
| Países Bajos | – | – |
| Portugal | – | – |
| Perú | – | – |
| Exolum | 1,01 | 0,54 |

2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor en nuestro entorno

Plan de Integridad de oleoductos y de instalaciones

El Plan de Integridad de oleoductos y de instalaciones de Exolum está diseñado de acuerdo con las mejores prácticas internacionales del sector y es una de las herramientas de las que dispone la Compañía para gestionar la seguridad de sus infraestructuras. Este plan establece la frecuencia de las inspecciones de las infraestructuras, así como los protocolos de actuación y medidas de mitigación o el tipo de indicadores de control y seguimiento.

Durante 2023, Exolum ha implementado otras iniciativas para garantizar la seguridad y la integridad de sus infraestructuras de oleoductos y almacenamiento. A continuación, se enumeran algunas de las acciones emprendidas:

1 Procedimiento global de estados de activos: en 2023, se publicó un procedimiento global para homogeneizar la gestión de los activos. Esto asegura una actuación uniforme en cuanto a su gestión.

- 2 Herramienta TIM (Tank Integrity Management):** se desarrolló una herramienta global llamada TIM para la gestión de inspecciones, reparaciones y mantenimiento de tanques. Esta herramienta registra datos característicos de cada activo o tanque, gestiona las inspecciones y genera planes anuales de inspección. Su implementación busca una gestión eficiente y uniforme de los tanques en toda la Compañía.
- 3 Estudio de pantallas flotantes:** en 2023 se llevó a cabo un estudio para mejorar el diseño actual de las pantallas flotantes. El objetivo era reducir el mantenimiento, los costes y los tiempos de implantación. Se compararon diferentes diseños con distintos materiales constructivos, incluyendo un diseño propio ideado por la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Navales que aporta gran flotabilidad. En una segunda fase, se plantea instalar un prototipo de uno de los diseños comerciales en uno de los tanques de la Compañía.
- 4 Prevención y mitigación de riesgos** a nivel global enmarcadas en el plan de inversiones y planes de acción de integridad. Además, se está trabajando en la depuración de una herramienta de detección de caudal temprana en tanques, que complementa las medidas de integridad propuestas y dota a las instalaciones de mayor seguridad.

En Reino Unido, se han realizado inspecciones para minimizar el impacto medioambiental en determinadas canalizaciones. Estas inspecciones incluyeron la eliminación de conexiones de pequeño diámetro y conexiones embridadas que ya no eran necesarias. Además, se llevaron a cabo mejoras en los sistemas de detección de incendios. También se ha avanzado en los trabajos para la implantación del nuevo sistema SCADA en varios emplazamientos, lo que permitirá supervisar y controlar toda la red de oleoductos en Reino Unido desde el centro de control de oleoductos.

En los emplazamientos de Immingham Este y Oeste, se modernizó la infraestructura eléctrica para mejorar la seguridad y fiabilidad de los equipos eléctricos.

Exolum sigue de cerca los avances tecnológicos en el ámbito de inspección para la mejora continua de sus procesos. Se analizan exhaustivamente los avances en vigilancia y análisis con drones, emisiones acústicas y otras nuevas tecnologías para la inspección de tanques, tuberías de trabajo e incluso oleoductos.



2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor en nuestro entorno

Preparación y respuesta ante emergencias

Las instalaciones de Exolum disponen de Planes de Emergencia, que se actualizan periódicamente, redactados de acuerdo con las recomendaciones y directrices de los principales organismos internacionales y homologados por la administración.

Exolum mantiene un contacto directo con los propietarios de las parcelas por donde discurren los oleoductos. Se les advierte y se distribuyen folletos explicativos que incluyen información para identificar la presencia de oleoductos y las medidas a adoptar para evitar accidentes, especialmente cuando se realizan trabajos en sus inmediaciones. Estos folletos y comunicaciones también proporcionan un número de teléfono gratuito para informar de cualquier incidencia.

Además, Exolum participa activamente en asociaciones internacionales para promover el intercambio de buenas prácticas en materia de integridad de infraestructuras. La compañía también colabora periódicamente con la administración, los cuerpos de bomberos y protección civil de diferentes localidades. Se realizan cursos de formación para los integrantes de estos organismos, junto con ejercicios prácticos.

Con el objetivo de mejorar la respuesta y coordinación ante cualquier imprevisto, Exolum lleva a cabo simulacros y ejercicios de seguridad de forma periódica. En estos ejercicios, participan los miembros del personal de cada instalación y recursos externos para familiarizarse con nuestras instalaciones y los riesgos asociados.

En este sentido durante 2023 en España destacan los siguientes simulacros:

- Práctica de actuación ante emergencias en la instalación de San Fernando de Henares – Torrejón de Ardoz (Madrid) con la intervención de bomberos por un hipotético fallo del sistema DCI de la instalación. Se comprueba durante la ejecución del mismo los recursos que deben intervenir por parte de los bomberos y se acuerda un programa de colaboración entre Exolum y bomberos para mejorar el conocimiento por parte de los mismos de los riesgos asociados al almacenamiento de combustibles en nuestras instalaciones.
- Simulacro por fuga de producto debido a un sabotaje y consecuente contaminación de producto petrolífero en el mar en Gijón. Se revisó la coordinación entre los medios disponibles para atender dicha emergencia y el despliegue de barreras para contener el vertido y los medios para recuperación del producto.
- Simulacro de activación del Plan de Emergencia Exterior en Ribabellosa (Álava) comprobando las comunicaciones entre los distintos servicios de atención de emergencias: Bomberos, Salud Pública y Ertzaintza coordinado por el Departamento de Seguridad del Gobierno vasco.
- Práctica de actuación ante emergencias en la instalación de Motril (Granada) con intervención de bomberos y con el objetivo de reforzar el uso de los ERAs (Equipo de Respiración Autónoma).
- Simulacro de actuación ante una emergencia en el cargadero de camiones cisterna de la instalación de Alcázar de San Juan (Ciudad Real) con la intervención de bomberos en la atención de la misma.



Compromiso con el medioambiente

Exolum realiza una actividad respetuosa con el medioambiente, ya que, su actividad no incluye ningún proceso de fabricación por lo que sus emisiones a la atmósfera son muy limitadas.

El Grupo Exolum, aplicando el principio de precaución ambiental recogido en la Declaración de Río de Janeiro de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medioambiente y el Desarrollo de 1992, realiza una evaluación ambiental sistemática y periódica a través de su Sistema de Gestión Ambiental, que es objeto de auditorías para identificar puntos de mejora y realiza un seguimiento de las iniciativas comprometidas con los principios de desarrollo sostenible de todas sus actividades.

El Grupo Exolum dispone de un Sistema Integrado de Gestión (SIG), dentro del que se encuentra el Sistema de Gestión Ambiental, que abarca todos los aspectos de la organización y tiene como objetivo garantizar el desarrollo sostenible de todas sus actividades.

Para articular, normalizar y desplegar la gestión ambiental en la Compañía, se ha desarrollado e implantado un sistema de gestión medioambiental estructurado y documentado conforme a la Norma UNE-EN-ISO 14001

“Sistemas de Gestión Ambiental. Requisitos con orientación para su uso”. Además, la revisión periódica del desempeño ambiental a través de programas de auditoría interna y externa y procesos de revisión por la dirección identifica acciones, iniciativas y proyectos que aseguren la mejora continua.

El transporte de combustibles mediante la red de oleoductos es uno de los medios más respetuosos con el medioambiente. La utilización de los oleoductos para transportar combustibles evita la emisión a la atmósfera de una importante cantidad de CO₂ que se generaría si el transporte se hiciera por otros medios.

En España en 2023 se han renovado satisfactoriamente los referenciales de buenas prácticas de gestión medioambiental con las Autoridades Portuarias de las instalaciones de Barcelona, Porto Pi, Mahón, Ibiza, Santurce y Zierbena – Puerto de Bilbao, Gijón, Motril y Algeciras.

En Reino Unido, Exolum ha implementado un sistema de gestión ambiental alineado con la norma ISO 14001. Además, se ha definido un nuevo programa de auditoría y se han realizado evaluaciones para confirmar que los riesgos están debidamente identificados y controlados. La compañía también continúa avanzando con los planes de inundabilidad en las zonas designadas como FMAS 1 y 2.

Exolum tiene una estrategia de sostenibilidad cuyo objetivo principal es alinear las acciones en defensa del medio ambiente con los Acuerdos de París de diciembre de 2015 (COP21) y los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Esta estrategia contempla cuatro líneas principales que se desarrollan en planes y proyectos específicos que permiten a Exolum reforzar su compromiso con la protección de la biodiversidad, el uso eficiente de los recursos naturales y la lucha contra el cambio climático durante los próximos años estableciendo objetivos a medio y largo plazo.

Net Zero

Esta línea tiene como finalidad reducir progresivamente las emisiones de CO₂ para alcanzar una reducción del 53% en 2030 respecto a las emisiones de 2018 y lograr que Exolum sea una empresa neutra en carbono en el horizonte de 2040.

Para ello, la Compañía está trabajando en la reducción de sus consumos de energía, a través de la sustitución de sus equipos por otros más eficientes, la incorporación de nuevos desarrollos tecnológicos, el desarrollo y aplicación de nuevos combustibles y la compra o autogeneración en nuestras instalaciones de electricidad de origen renovable.



2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor en nuestro entorno

Entre las **acciones realizadas durante el año 2023** cabe destacar las siguientes:

En España:

- Puesta en funcionamiento de dos plantas fotovoltaicas de autoconsumo en la instalación de Barcelona, y Algeciras.
- Puesta en marcha de una planta fotovoltaica de autoconsumo en la instalación de Huelva y tramitación de permisos para la construcción de una planta solar en la instalación de Arahal (Sevilla) y Poblete (Ciudad Real).
- Uso de aditivos de reducción de fricción (DRA, Drag Reducing Agent) en el transporte por oleoducto, con el desarrollo de algoritmos para la dosificación del aditivo, y maximización de la eficiencia de los grupos motobomba en las estaciones de bombeo en el oleoducto con el consiguiente ahorro energético.
- Se ha renovado la contratación de energía eléctrica verde con las comercializadoras y en cuanto a la electrificación de la flota de vehículos, se ha alcanzado una cuota de matriculación en torno al 13%.
- La flota de buques se ha adherido al sistema de comercio de emisiones europeo.

En Ecuador:

- Seguimiento trimestral de la emisión de COVs en línea con el cumplimiento del Plan de Manejo Ambiental y legislación locales.

En Alemania:

- Se ha implementado un programa de registro del consumo de aparatos de calefacción móviles que abarca formación y restricción de uso mediante la utilización de temporizadores y termostatos. Además, se ha llevado a cabo una campaña de concienciación dirigida tanto a los empleados como a las empresas externas.

En Reino Unido:

- Construcción de una planta fotovoltaica para consumo interno en la instalación de Hallen. El 76% de la energía utilizada en la estación de bombeo de Berwick Wood será fotovoltaica renovable.
- Diseño de un parque solar de 500 kW en Misterton.
- Estudio de situación y mejora de eficiencia en calderas.
- En 2023 se completaron las mejoras eléctricas de los equipos de alta tensión con variadores de frecuencia y motores de alta eficiencia en las terminales de Stoke, Redmile y Nettlestead Green, que mejoran la seguridad y fiabilidad de los equipos eléctricos y reducen las emisiones.

En Países Bajos:

- Con vistas a reducir las emisiones en la terminal de Ámsterdam, se ha diseñado e instalado un sistema de recuperación para el tratamiento de los vapores de fuel-oil durante el llenado de las barcas interiores. El objetivo del proyecto es reducir las emisiones atmosféricas de la unidad de recuperación de vapores.

Prevención y recuperación

En España:

- Exolum sigue avanzando en los trabajos de remediación ambiental que se realizan en algunas instalaciones. Estos trabajos incluyen la limpieza del terreno y el análisis del producto recuperado para evaluar la posibilidad de utilizarlo como combustible alternativo. El objetivo es reducir el volumen de residuos enviados a vertedero y proporcionar opciones más sostenibles para la industria.



2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor en nuestro entorno

En Ecuador:

Durante 2023, Exolum ha llevado a cabo diversas acciones para mejorar la gestión ambiental y la sostenibilidad en sus operaciones. A continuación, se detallan algunas de las iniciativas:

- 1 Entrenamientos de control de derrame y simulacro: se han realizado entrenamientos de control de derrame y se han reforzado con un simulacro de derrame en un tanque de almacenamiento. Este ejercicio se coordinó con la Autoridad Aeroportuaria de Guayaquil (AAG), la concesionaria TAGSA, la Dirección General de Aviación Civil (DGAC) y el Cuerpo de Bomberos de Guayaquil.
- 2 Gestión de proveedores y residuos: se analiza que los proveedores que distribuyen productos que se convertirán en residuos especiales o que pueden ser coprocesados en otros procesos industriales cumplan con la legislación en materia de gestión de residuos y trazabilidad.
- 3 Reciclaje de sellos plásticos y envases de pastillas de CWD: se ha continuado con el reciclaje de sellos plásticos y envases de pastillas de CWD.
- 4 Recauchutado de neumáticos: se mantiene el proceso de recauchutado para extender la vida útil de los neumáticos de la flota de vehículos de suministro, generando menos desechos.

- 5 Repotenciación y coprocesamiento de aceites usados: se ha trabajado en la repotenciación y coprocesamiento de aceites usados en empresas que realizan procesos industriales de calor.

En Panamá:

- Reciclaje de sellos de camiones cisterna, papel, cartón, aluminio, y baterías.
- Extensión de la vida útil de los neumáticos de camiones.

En Reino Unido:

- Inversión ambiental en la terminal de Immingham West destinadas a garantizar la impermeabilización de cubetos.
- Se ha iniciado el programa de evaluación de riesgo de adaptación al Cambio Climático, habiéndose completado para las terminales de Immingham East y West.
- Incremento de la reducción en la generación de residuos. Durante 2023 se ha implantado una nueva Política de residuos y se ha llevado a cabo un programa de concienciación en el que se fomenta el buen manejo de los residuos y su correcta segregación así como la mejora de su gestión mediante un seguimiento mensual de su generación y gestión final.

Uso responsable de agua

Esta iniciativa tiene como objetivo minimizar el consumo de un recurso natural limitado como es el agua, así como estudiar y aplicar las mejores técnicas disponibles para su reutilización.

Exolum ha comenzado a calcular su Huella Hídrica a nivel de grupo siguiendo los criterios marcados por la norma UNE-EN ISO 14046-2016 y el cálculo del WIIX (Water Impact Index) desarrollado por Veolia.

Las principales **acciones realizadas durante el año 2023** han sido:

En España, Exolum ha implementado diversas acciones para mejorar la gestión ambiental y la sostenibilidad en sus operaciones:

- 1 **Recuperación de agua en Girona:** El proyecto piloto en la instalación de Girona permite recuperar agua procedente del sistema de efluentes. Esta agua se utiliza para el llenado de los tanques de agua de defensa contra incendios (DCI). Hasta la fecha, se han recuperado 207 m³ de agua.



2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor en nuestro entorno

- 2 **Aprovechamiento de aguas subterráneas:** En los proyectos de remediación ambiental, se ha instalado un sistema de saneamiento de las aguas subterráneas. Se está estudiando la posibilidad de aprovechar las aguas bombeadas del subsuelo, tras pasar por un sistema de tratamiento, para llenar el tanque de agua de defensa contra incendios (DCI). Además, se evalúa la viabilidad de utilizar esta agua en las calderas utilizadas para el calentamiento de los tanques de fuel. Actualmente, se está llevando a cabo un proyecto piloto en la instalación de Tarragona.
- 3 **Clasificación de espacios según las 5S:** Se han aplicado las 5S para clasificar los espacios. Esto permite un mejor control y administración de las áreas, facilitando la limpieza puntual en áreas específicas.
- 4 **Adquisición de hidro lavadora:** Exolum ha adquirido una hidro lavadora que permite una limpieza más eficaz gracias a la limpieza a presión, reduciendo el consumo de agua.

En Alemania:

- Se ha reducido significativamente el consumo de agua gracias al funcionamiento del Sistema de ósmosis inversa en el almacén sur y se ha realizado un control más preciso de consumos y cierre de fugas.
- No se han realizado calibraciones de tanques con agua lo que ha generado una reducción en su consumo.

Cuidado de los ecosistemas

Esta línea tiene como fin lograr un impacto nulo en los ecosistemas mediante el desarrollo de medidas de restauración o de compensación en caso necesario. Durante 2023 se han llevado a cabo las siguientes acciones:

En España:

- Realización de estudios de biodiversidad en el entorno de las instalaciones. En 2023 estos estudios se realizaron en las instalaciones de Huelva y Albuixech. En esta línea de actuación, se evaluaron y priorizaron las distintas propuestas en el conjunto de los estudios de biodiversidad realizados desde su inicio con el fin de analizar su viabilidad y posible implementación.

- Participación en el proyecto financiado por la Comisión Europea “Phy2Climate”, que controla la aplicación de métodos de fitorremediación en emplazamientos contaminados por hidrocarburos, además de analizar la generación de biocombustibles a partir de las cosechas realizadas en estos terrenos. Durante 2023 se tendrá acceso los resultados y feedback sobre la viabilidad de generación de biofueles.
- Apuesta por los métodos más sostenibles en remediación de terrenos, realizando estudios con diferentes metodologías. Durante 2023 ha llevado a cabo un proyecto de saneamiento (concebido como I+D+i) en la instalación de Girona. En él se han combinado distintas combinaciones bacterianas para la reducción de contaminantes como los TPH.

En Ecuador, Exolum sigue cumpliendo su compromiso con el medio ambiente a través del proyecto de Huerto Medicinal. Se lleva a cabo la siembra de plantas medicinales y palmeras en el Terminal de Almacenamiento de Combustible en el Aeropuerto Internacional José Joaquín de Olmedo en Guayaquil.

Estas actuaciones, entre otras muchas, permiten que Exolum mantenga la certificación medioambiental ISO 14001 para todas sus instalaciones en España, así como en Irlanda.



2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor en nuestro entorno

Gastos e inversiones ambientales

En España, Exolum ha incrementado los gastos asociados a actividades medioambientales relacionadas con la remediación de suelos y aguas subterráneas en un 61%, pasando de 2,38 a 3,83 millones de euros. Este aumento se debe al gasto asociado a incidencias sobrevenidas y gastos de remediación. Los principales trabajos de remediación se centran en tres áreas:

- 1 **Oleoductos:** Se han realizado acciones de remediación en el oleoducto.
- 2 **Instalaciones de almacenamiento:** Dos instalaciones, Loeches y Barcelona, han sido objeto de mejoras ambientales.

- 3 **Instalación aeroportuaria:** En Ibiza, se han llevado a cabo medidas de remediación.

Las inversiones en medioambiente en España han ascendido a 11,3 millones de euros, frente a los 7,7 millones de euros del año 2022, lo que representa un incremento del 47%. Estas inversiones están principalmente asociadas a oleoductos y tanques.

Exolum ha continuado invirtiendo en la protección e integridad de los equipos para prevenir posibles incidentes con impacto ambiental. Las inversiones realizadas durante este ejercicio se han centrado en:

- Mejora de sistemas de efluentes para tratamiento de aguas.
- Optimización de la recuperación de vapores.
- Protección de oleoductos.
- Integridad de los tanques.
- Protección catódica de tuberías.
- Cumplimiento de profundidad mínima.

En la región de NWE, se han invertido 11,4 millones de euros para mejorar la integridad de los tanques.

Gastos e inversiones ambientales (millones de euros)

| | 2022 | 2023 |
|---|------|-------|
| España | | |
| Evolución inversiones ambientales | 7,75 | 11,36 |
| Gastos remediación de aguas subterráneas y suelos | 2,38 | 3,83 |
| Reino Unido | | |
| Evolución inversiones ambientales | — | 11,16 |
| Gastos remediación de aguas subterráneas y suelos | 0,04 | — |
| Irlanda | | |
| Evolución inversiones ambientales | — | — |
| Gastos remediación de aguas subterráneas y suelos | — | — |
| Panamá | | |
| Evolución inversiones ambientales | — | — |
| Gastos remediación de aguas subterráneas y suelos | — | — |

| | 2022 | 2023 |
|---|------|------|
| Ecuador | | |
| Evolución inversiones ambientales | — | — |
| Gastos remediación de aguas subterráneas y suelos | — | — |
| Alemania | | |
| Evolución inversiones ambientales | 0,98 | — |
| Gastos remediación de aguas subterráneas y suelos | — | — |
| Países Bajos | | |
| Evolución inversiones ambientales | 0,31 | 0,22 |
| Gastos remediación de aguas subterráneas y suelos | 0,13 | — |



2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor en nuestro entorno

Eficiencia energética

Durante el año 2023, el consumo energético ha experimentado una reducción del 4%. A continuación, se desglosan las actividades relacionadas con el consumo energético:

- Electricidad y combustibles para calderas, vehículos y otros motores: Se ha logrado una reducción en el consumo de estos elementos.
- Transporte de buques: También se ha reducido el consumo de energía para el transporte marítimo.

El mayor peso sigue recayendo en el consumo de energía eléctrica, que representa un 60% del total consumido. Además, se han actualizado los coeficientes de PCI (Poder Calorífico Inferior) para los combustibles consumidos, utilizando como referencia la tabla publicada por el MITECO en 2020.

En el Grupo Exolum, durante el año 2023, se ha consumido un total de 458.253 gigajulios (GJ) de energía primaria. El 52% de este consumo se realizó en Reino Unido. La energía primaria incluye el consumo de combustibles en las instalaciones (gasóleo, fuel y gas natural), tanto en equipos estacionarios (principalmente calderas utilizadas para calentar productos almacenados en tanques) como en equipos asociados al transporte.

A pesar del crecimiento en la actividad y el inicio del funcionamiento de las instalaciones de Shannon, Lisboa y la planta de producción de hidrógeno verde de Torrejón, el grupo Exolum ha logrado reducir su consumo de energía primaria en un 12%. Estos datos se explican principalmente por dos factores:

- 1 **Menor uso de fueles y querosenos en Reino Unido:** La instalación de Immingham ha reducido su consumo de queroseno en un 76%. Además, se ha observado un aumento en el consumo de calderas de gas natural, especialmente en Países Bajos (con un incremento del 70%).
- 2 **Consumo de electricidad:** En 2023, el consumo de electricidad ascendió a 1.141.698 gigajulios (GJ), un 0,48% por debajo del año 2022. La distribución principal de este consumo se divide entre España (con un 77%) y Reino Unido (con un 19%), principalmente debido al uso de bombas eléctricas en el transporte por oleoducto.

En cuanto a las cifras por países, en España, destaca el consumo de energía renovable, que alcanza el 23,6% de su consumo eléctrico. Además, se observa una ligera disminución de este consumo, un 3% con respecto al 2022.

El compromiso de Exolum con la reducción de emisiones y la transición energética implica un mayor consumo de energías renovables.

Durante este año, se ha mantenido el contrato de adquisición a largo plazo de energía eléctrica proveniente de energía renovable (PPA, Power Purchase Agreement), que ha generado 52.560 MWh. Además, se ha generado un nuevo contrato PPA solar de 15.002 MWh. Esto supone un aumento en el autoconsumo asociado a la instalación de Placas Fotovoltaicas, que ha generado 5.445 MWh, un 66% más que el año anterior. En total, el consumo energético procedente de fuentes renovables supone el 30% del total de la energía en España.

En el caso de Reino Unido, se han incluido 14.141 GJ de energías renovables procedentes de la Green Tariff que disponen en la instalación de Immingham, siendo el 100% de su energía de este origen.



Consumo energético

| | 2022 | 2023 |
|--|-----------|-----------|
| Exolum | | |
| Consumo de energía primaria total (GJ/año) | 496.934 | 458.253 |
| Consumo de energía primaria en buque-tanque total (GJ/año) | 319.666 | 322.364 |
| Consumo de electricidad total (GJ/año) | 1.146.544 | 1.141.698 |
| Desglose consumo energía primaria | | |
| Diésel (GJ/año) | 107.952 | 213.117 |
| Gasolina (GJ/año) | 943 | 1.511 |
| Gas Natural (GJ/año) | 118.846 | 177.099 |
| Otros combustibles fósiles (GJ/año) | 269.192 | 66.526 |
| España | | |
| Consumo de energía primaria total (GJ/año) | 103.327 | 103.815 |
| Consumo de energía primaria en buque-tanque (GJ/año) | 319.666 | 322.364 |
| Consumo de electricidad (GJ/año) | 855.475 | 885.632 |
| Consumo de energía renovable (GJ/año) | 201.050 | 262.826 |
| Desglose consumo energía primaria | | |
| Diésel (GJ/año) | 87.338 | 88.299 |
| Gasolina (GJ/año) | 75 | 399 |
| Gas Natural (GJ/año) | 1.413 | 937 |
| Otros combustibles fósiles (GJ/año) | 14.501 | 14.180 |
| Reino Unido | | |
| Consumo de energía primaria total (GJ/año) | 306.057,0 | 227.431 |
| Consumo de electricidad (GJ/año) | 256.185,0 | 216.314 |
| Consumo de energía renovable (GJ/año) | – | 14.141 |
| Desglose consumo energía primaria | | |
| Diésel (GJ/año) | 9.621 | 99.186 |
| Gasolina (GJ/año) | 196 | 387 |
| Gas Natural (GJ/año) | 57.962 | 75.513 |
| Otros combustibles fósiles (GJ/año) | 238.278 | 52.346 |

| | 2022 | 2023 |
|--|--------|--------|
| Panamá | | |
| Consumo de energía primaria total (GJ/año) | 8.876 | 8.495 |
| Consumo de electricidad (GJ/año) | 4.803 | 5.737 |
| Consumo de energía renovable (GJ/año) | – | – |
| Desglose consumo energía primaria | | |
| Diésel (GJ/año) | 8.350 | 7.950 |
| Gasolina (GJ/año) | 526 | 545 |
| Gas Natural (GJ/año) | – | – |
| Otros combustibles fósiles (GJ/año) | – | – |
| Ecuador | | |
| Consumo de energía primaria total (GJ/año) | 1.760 | 1.246 |
| Consumo de electricidad (GJ/año) | 1.067 | 1.276 |
| Consumo de energía renovable (GJ/año) | – | – |
| Desglose consumo energía primaria | | |
| Diésel (GJ/año) | 1.758 | 1.241 |
| Gasolina (GJ/año) | 2 | 5 |
| Gas Natural (GJ/año) | – | – |
| Otros combustibles fósiles (GJ/año) | – | – |
| Alemania | | |
| Consumo de energía primaria total (GJ/año) | 17.044 | 15.448 |
| Consumo de electricidad (GJ/año) | 8.595 | 6.555 |
| Consumo de energía renovable (GJ/año) | – | – |
| Desglose consumo energía primaria | | |
| Diésel (GJ/año) | 493 | 15.302 |
| Gasolina (GJ/año) | 138 | 146 |
| Gas Natural (GJ/año) | – | – |
| Otros combustibles fósiles (GJ/año) | 16.413 | – |

Consumo energético (continuación)

| | 2022 | 2023 |
|--|----------|----------|
| Países Bajos | | |
| Consumo de energía primaria total (GJ/año) | 59.513 | 100.789 |
| Consumo de electricidad (GJ/año) | 17.057 | 15.772 |
| Consumo de energía renovable (GJ/año) | 0 | – |
| Desglose consumo energía primaria | | |
| Diésel (GJ/año) | 160 | 180 |
| Gasolina (GJ/año) | – | – |
| Gas Natural (GJ/año) | 59.353 | 100.609 |
| Otros combustibles fósiles (GJ/año) | – | – |
| Irlanda | | |
| Consumo de energía primaria total (GJ/año) | 356,00 | 887 |
| Consumo de electricidad (GJ/año) | 3.362,00 | 6.998,95 |
| Consumo de energía renovable (GJ/año) | – | – |
| Desglose consumo energía primaria | | |
| Diésel (GJ/año) | 232 | 818 |
| Gasolina (GJ/año) | 6 | 30 |
| Gas Natural (GJ/año) | 118 | 40 |
| Otros combustibles fósiles (GJ/año) | – | – |

| | 2022 | 2023 |
|--|------|-------|
| Portugal | | |
| Consumo de energía primaria total (GJ/año) | – | 141 |
| Consumo de electricidad (GJ/año) | – | 3.414 |
| Consumo de energía renovable (GJ/año) | – | – |
| Desglose consumo energía primaria | | |
| Diésel (GJ/año) | – | 141 |
| Gasolina (GJ/año) | – | – |
| Gas Natural (GJ/año) | – | – |
| Otros combustibles fósiles (GJ/año) | – | – |

2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor en nuestro entorno

Cambio climático

Tanto el Green Deal europeo como la ley española de cambio climático y transición energética, ponen de manifiesto el objetivo de reducir las emisiones europeas y alcanzar la neutralidad climática europea en 2050. Este reto conlleva que todas las empresas, independientemente de su modelo de negocio, deberán asumir objetivos de reducción de emisiones y neutralidad climática.

Para que Exolum pueda alcanzar la neutralidad climática, es importante que se realice un exhaustivo inventario de emisiones de GEI, así como comprender los riesgos asociados a los GEI e identificación de oportunidades de reducción.

En el año 2023, Exolum ha vuelto a calcular su huella de carbono conforme al protocolo GHG. Este ejercicio pretende identificar las fuentes de emisión de gases de efecto invernadero más importantes con el objetivo de diseñar e implementar acciones de reducción de emisiones que permitan aumentar la sostenibilidad de nuestras actividades, medir la eficacia de los proyectos puestos en marcha y evaluar el progreso de la Compañía.

Emisiones directas (Alcance 1)

Para el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero en el Alcance 1 se han considerado las siguientes actividades:

- Consumo de combustibles en motores y calderas de vapor para el calentamiento de los tanques y tuberías de fuelóleo (emisiones de fuentes de combustión estacionarias).
- Consumo de combustibles para el transporte marítimo (emisiones de fuentes de combustión móviles).
- Consumo de la flota de vehículos del Grupo Exolum (emisiones de fuentes de combustión móviles).

En 2023 se emitieron 54.755 toneladas equivalentes de CO₂, lo que supone el 22% del total de las emisiones de la Huella de Carbono. En este Alcance 1, España concentra la mayor parte de las emisiones con 33.087 toneladas equivalentes de CO₂, valor que en este caso ha aumentado un 7% con respecto al año anterior. Este aumento se corresponde en mayor medida por el aumento del consumo de combustibles para buques, el cual ha aumentado un 8% con respecto a 2022.

Emisiones de gases de efecto invernadero (tCO₂eq)

| | 2022 | 2023 |
|---------------------------|----------------|----------------|
| Alcance 1 | 56.805 | 54.755 |
| Alcance 2 | 49.962 | 44.813 |
| Alcance 3 | 116.287 | 149.245 |
| Total Grupo Exolum | 223.054 | 248.813 |



2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor en nuestro entorno

En cuanto al resto de países, las emisiones asociadas a Alcance 1 no han variado de manera significativa o incluso han descendido. Cabe destacar el aumento en las emisiones de Países Bajos que viene representado por el aumento del consumo de fuentes de emisión estacionaria (el uso de gas natural ha aumentado un 70%). Por el contrario, Reino Unido ha conseguido disminuir sus emisiones en un 30%, principalmente con motivo de la reducción en el consumo de combustibles para calderas de fuelóleo y queroseno (el uso de combustibles para fuentes estacionarias de emisión ha disminuido un 47% con respecto a 2022).

Emisiones indirectas (Alcance 2)

El cálculo del Alcance 2 asociado a la Huella de Carbono de Exolum realizado para el año 2023 se ha realizado mediante la aplicación del protocolo GHG, conforme al método "location-based" (basado en la ubicación). Este método basado en la ubicación refleja la intensidad media de emisiones de las redes en las que se produce el consumo, usando principalmente los factores de emisión promedio de la red del país en el que opera. Además, este método, supone el total de emisiones de eCO₂ asociados al consumo total de energía eléctrica.

En el año 2023 las emisiones del Grupo Exolum ascendieron a 44.813 toneladas de CO₂, lo que supone una disminución del 10% con respecto al año 2022. Por otro lado, el 66% de estas

emisiones (29.591 ton) corresponden a España, principalmente por el consumo de electricidad asociado a la actividad del transporte de productos por oleoductos. Este año la reducción de Alcance 2 en el caso de España se ve significativamente impactado por el factor de emisión de Red Eléctrica actualizado para 2023 (0,12).

Respecto a la energía procedente de fuentes renovables, Exolum apuesta por la continuidad en el uso de energías renovables que impactan de forma directa en las emisiones del Alcance 2, lo que ha supuesto el abatimiento de 8.761 ton CO₂ equivalentes. La contribución de energías renovables se basa principalmente en el contrato de adquisición a largo plazo de energía eléctrica procedente de energía renovable PPA (Power Purchase Agreement) y en la instalación de placas fotovoltaicas para autoconsumo en nuestras instalaciones de Mora (Toledo), Barcelona y Huelva.

Además, en 2023, Reino Unido ha reportado un consumo eléctrico de origen renovable que supone un abatimiento de 813,38 ton CO₂ equivalentes.

Emisiones indirectas (Alcance 3)

Para el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero en el Alcance 3 se han considerado las siguientes actividades de la Compañía:

- Consumo de combustibles en el transporte de combustible a las instalaciones aeroportuarias.
- Emisiones indirectas generada en cadena de suministro de las fuentes de energía utilizadas en las instalaciones.
- Emisiones indirectas por los viajes realizados por el personal de la Compañía para desplazarse a su centro de trabajo.
- Emisiones indirectas derivadas de la compra de bienes y servicios.
- Emisiones indirectas debidas al consumo de papel.
- Emisiones indirectas debidas a la gestión de los residuos producidos.

En 2023, se observa un incremento del Alcance 3 con respecto al año anterior. Su contribución supone 149.245 toneladas de CO₂ equivalentes al cálculo de la huella de Carbono de la Compañía (un 28% más que en 2022). Este aumento es debido, principalmente, a las emisiones derivadas de la compra de bienes y servicios, las cuales han aumentado un 37% en 2023. La consideración en este alcance de las nuevas terminales, el aumento en las compras de los países y la inclusión del proyecto de Perú en el cálculo, justifican este aumento.

Emisiones de gases de efecto invernadero (tCO₂eq)

| | 2022 | 2023 |
|--------------------|----------------|----------------|
| España | | |
| Alcance 1 | 30.969 | 33.087 |
| Alcance 2 | 37.495 | 29.521 |
| Alcance 3 | 46.797 | 43.167 |
| Total | 115.261 | 105.775 |
| Reino Unido | | |
| Alcance 1 | 20.696 | 14.408 |
| Alcance 2 | 9.685 | 12.443 |
| Alcance 3 | 47.452 | 76.989 |
| Total | 77.833 | 103.839 |
| Panamá | | |
| Alcance 1 | 601 | 608 |
| Alcance 2 | 229 | 528 |
| Alcance 3 | 634 | 1.174 |
| Total | 1.464 | 2.310 |

| | 2022 | 2023 |
|---------------------|---------------|---------------|
| Ecuador | | |
| Alcance 1 | 117 | 87 |
| Alcance 2 | 43 | 52 |
| Alcance 3 | 724 | 353 |
| Total | 884 | 493 |
| Alemania | | |
| Alcance 1 | 1.283 | 1.155 |
| Alcance 2 | 895 | 344 |
| Alcance 3 | 4.080 | 5.063 |
| Total | 6.258 | 6.562 |
| Países Bajos | | |
| Alcance 1 | 3.118 | 5.338 |
| Alcance 2 | 1.435 | 1.327 |
| Alcance 3 | 11.056 | 8.689 |
| Total | 15.609 | 15.353 |

| | 2022 | 2023 |
|-----------------|--------------|---------------|
| Irlanda | | |
| Alcance 1 | 21 | 62 |
| Alcance 2 | 181 | 403 |
| Alcance 3 | 5.545 | 401 |
| Total | 5.747 | 865 |
| Portugal | | |
| Alcance 1 | – | 10 |
| Alcance 2 | – | 196 |
| Alcance 3 | – | 465 |
| Total | – | 672 |
| Perú | | |
| Alcance 1 | – | – |
| Alcance 2 | – | – |
| Alcance 3 | – | 12.945 |
| Total | – | 12.945 |

Para el cálculo de la huella Alcance 1 y 3 se han utilizado los factores de emisión procedentes de DEFRA (Greenhouse gas reporting: Converter factors 2023). Es excepción la categoría de compras del Alcance 3 para lo que se ha usado un screening de los factores de emisiones para distintas categorías de compras obtenidos de la EPA en base al 2017 NAICS (North America Industry Classification System) según su afinidad con las compras realizadas por Exolum.

Para el alcance 2, se han utilizado factores de emisión de distintas fuentes (REE en España; DEFRA - Reino Unido e Irlanda; IEA - Panamá, Ecuador y países Bajos; UBA - Alemania).

2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor en nuestro entorno

Control de emisiones a la atmósfera

Las emisiones a la atmósfera generadas por el Grupo Exolum son muy limitadas, ya que la Compañía no realiza ningún proceso de fabricación ni de generación de energía.

Concretamente, las emisiones de SO_x, NO_x y partículas en suspensión tienen su principal origen en el uso de los motores de combustión interna, tanto estacionarios como de la flota de vehículos. También se contemplan las emisiones derivadas del consumo de combustible de las calderas de vapor para el calentamiento del fuelóleo almacenado.

En lo que respecta a las emisiones de Compuestos Orgánicos Volátiles (COVs), generadas fundamentalmente en los procesos de carga de gasolinas, Exolum lleva a cabo diversas actuaciones orientadas a su minimización y control, como la utilización de las unidades recuperadoras de vapores en los procesos de carga del producto, que garantiza reducir las emisiones de estos compuestos por debajo del límite de 10mg/m³ fijado en la normativa vigente.

En total, Exolum ha emitido 641 t de COVs incrementando en un 10% estas emisiones con respecto a 2022. Este aumento está alineado con el aumento de las salidas de combustibles a cliente, principalmente en España, donde han aumentado un 14%.

En cuanto al resto de emisiones, han aumentado de manera poco significativa vinculado principalmente a la propia actividad de la compañía como el inicio de la actividad en el aeropuerto de Shannon y de Lisboa y un mayor uso de gasóleos y fuelóleos por parte de algunos países como Reino Unido, Irlanda, Panamá y España.

Emisiones al aire. Contaminantes atmosféricos peligrosos

| | 2022 | 2023 |
|--|------|------|
| España | | |
| Emisiones de compuestos orgánicos volátiles – COVs (toneladas) | 579 | 639 |
| Otros contaminantes atmosféricos peligrosos | | |
| Emisiones de NO _x (toneladas) | 317 | 281 |
| Emisiones de SO _x (toneladas) | 218 | 309 |
| Emisiones CO | 284 | 237 |
| PM 2,5 (toneladas) | 16 | 14 |
| PM 10 (toneladas) | 19 | 17 |
| Incumplimientos | – | – |

| | 2022 | 2023 |
|--|-------|-------|
| Reino Unido | | |
| Emisiones de compuestos orgánicos volátiles – COVs (toneladas) | 2,97 | 1,10 |
| Otros contaminantes atmosféricos peligrosos | | |
| Emisiones de NO _x (toneladas) | 28,37 | 93,50 |
| Emisiones de SO _x (toneladas) | 68,12 | 49,30 |
| Emisiones CO | 9,62 | 70,90 |
| PM 2,5 (toneladas) | 9,41 | 5,00 |
| PM 10 (toneladas) | 7,29 | 5,70 |
| Incumplimientos | – | – |



Emisiones al aire. Contaminantes atmosféricos peligrosos (continuación)

| | 2022 | 2023 |
|--|-------|-------|
| Panamá | | |
| Emisiones de compuestos orgánicos volátiles – COVs (toneladas) | 0,07 | 0,074 |
| Otros contaminantes atmosféricos peligrosos | | |
| Emisiones de NOx (toneladas) | 1,05 | 1,06 |
| Emisiones de SOx (toneladas) | 0,18 | 0,19 |
| Emisiones CO | 4,98 | 5,05 |
| PM 2,5 (toneladas) | 0,32 | 0,33 |
| PM 10 (toneladas) | 0,12 | 0,12 |
| Incumplimientos | – | – |
| Ecuador | | |
| Emisiones de compuestos orgánicos volátiles – COVs (toneladas) | 0,015 | 0,012 |
| Otros contaminantes atmosféricos peligrosos | | |
| Emisiones de NOx (toneladas) | 0,22 | 0,166 |
| Emisiones de SOx (toneladas) | 0,04 | 0,029 |
| Emisiones CO | 1,05 | 0,788 |
| PM 2,5 (toneladas) | 0,06 | 0,049 |
| PM 10 (toneladas) | 0,02 | 0,019 |
| Incumplimientos | – | – |

| | 2022 | 2023 |
|--|-------|--------|
| Alemania | | |
| Emisiones de compuestos orgánicos volátiles – COVs (toneladas) | 0,05 | 0,046 |
| Otros contaminantes atmosféricos peligrosos | | |
| Emisiones de NOx (toneladas) | 2,40 | 0,043 |
| Emisiones de SOx (toneladas) | 19,23 | 17,240 |
| Emisiones CO | 0,64 | 0,520 |
| PM 2,5 (toneladas) | 0,67 | 0,603 |
| PM 10 (toneladas) | 0,52 | 0,466 |
| Incumplimientos | – | – |
| Países Bajos | | |
| Emisiones de compuestos orgánicos volátiles – COVs (toneladas) | 0,18 | 0,303 |
| Otros contaminantes atmosféricos peligrosos | | |
| Emisiones de NOx (toneladas) | 5,95 | 10,085 |
| Emisiones de SOx (toneladas) | 0,03 | 0,042 |
| Emisiones CO | 0,97 | 1,623 |
| PM 2,5 (toneladas) | 0,11 | 0,176 |
| PM 10 (toneladas) | 0,06 | 0,093 |
| Incumplimientos | – | – |

Emisiones al aire. Contaminantes atmosféricos peligrosos (continuación)

| | 2022 | 2023 |
|--|-------|-------|
| Irlanda | | |
| Emisiones de compuestos orgánicos volátiles – COVs (toneladas) | 0,002 | 0,008 |
| Otros contaminantes atmosféricos peligrosos | | |
| Emisiones de NOx (toneladas) | 0,04 | 0,118 |
| Emisiones de SOx (toneladas) | 0,01 | 0,02 |
| Emisiones CO | 0,14 | 0,541 |
| PM 2,5 (toneladas) | 0,01 | 0,034 |
| PM 10 (toneladas) | – | 0,013 |
| Incumplimientos | – | – |
| Portugal | | |
| Emisiones de compuestos orgánicos volátiles – COVs (toneladas) | – | 0,012 |
| Otros contaminantes atmosféricos peligrosos | | |
| Emisiones de NOx (toneladas) | – | 0,166 |
| Emisiones de SOx (toneladas) | – | 0,029 |
| Emisiones CO | – | 0,788 |
| PM 2,5 (toneladas) | – | 0,049 |
| PM 10 (toneladas) | – | 0,019 |
| Incumplimientos | – | – |

| | 2022 | 2023 |
|--|------|------|
| Total Exolum | | |
| Emisiones de compuestos orgánicos volátiles – COVs (toneladas) | 582 | 641 |
| Otros contaminantes atmosféricos peligrosos | | |
| Emisiones de NOx (toneladas) | 355 | 386 |
| Emisiones de SOx (toneladas) | 305 | 376 |
| Emisiones CO | 301 | 317 |
| PM 2,5 (toneladas) | 27 | 20 |
| PM 10 (toneladas) | 27 | 23 |
| Incumplimientos | – | – |

2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor en nuestro entorno

Consumo de agua

Durante el año 2023, Exolum ha consumido un total de 455.863 m³ de agua, lo que representa una reducción del 19% con respecto al año anterior (2022). Esta disminución se debe a la implantación de acciones de mejora en la gestión de este recurso. A continuación, se detallan algunos aspectos relevantes:

1 Clasificación de espacios según las 5S: Se han aplicado los principios de las 5S para mejorar la gestión y control de las limpiezas en las instalaciones. Esto ha contribuido a una mayor eficiencia en el uso del agua.

2 Programas de detección de fugas en Alemania: Se han llevado a cabo programas específicos para detectar y corregir fugas en las instalaciones alemanas, lo que ha contribuido a reducir el consumo de agua.

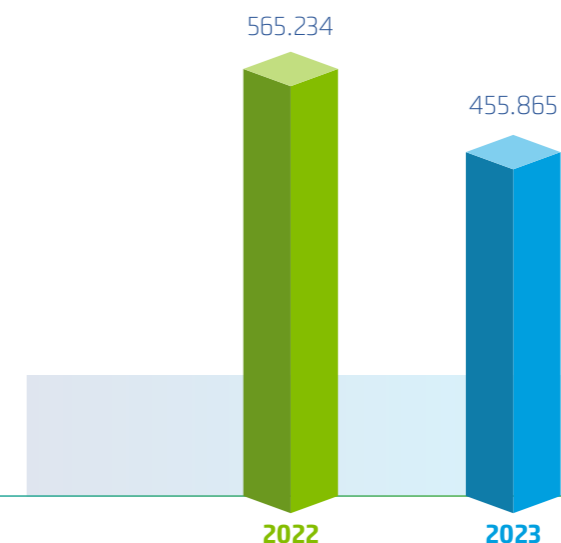
3 Usos variados del agua: El consumo de agua está influenciado por diversos usos en las operaciones, como pruebas de sistemas contraincendios, generación de vapor para calentar tanques de fuelóleo, limpiezas de tanques e instalaciones, pruebas hidrostáticas y calibración de tanques, así como uso sanitario.

4 Iniciativas en España:

- Recuperación de aguas en tanques de defensa contra incendios (DCI) en la instalación de Girona.
- Recuperación y acondicionamiento de agua procedente de las remediaciones de suelos en la instalación de Tarragona. Este proyecto piloto busca reducir el consumo de agua mediante la reutilización de agua de vertido en el DCI.

5 Cálculo de la huella hídrica a nivel global: Se está evaluando la huella hídrica en todos los emplazamientos para implementar acciones de mejora y reducir los consumos directos de agua.

| Consumo de agua (m ³) | | |
|---|----------------|----------------|
| | 2022 | 2023 |
| España | 168.356 | 224.774 |
| Reino Unido | 357.378 | 211.380 |
| Irlanda | 6.454 | 1.725 |
| Panamá | 2.850 | 3.282 |
| Ecuador | 3.549 | 1.474 |
| Alemania | 25.412 | 11.205 |
| Países Bajos | 1.235 | 659 |
| Portugal | – | 1.364 |
| Total agua consumida (m³) | 565.234 | 455.865 |



Gestión de residuos

Exolum produce residuos peligrosos en cantidades limitadas debido a que no posee procesos de fabricación o transformación de materias. La naturaleza de los residuos generados es debida principalmente a la limpieza periódica de los tanques de almacenamiento y de los sistemas de tratamiento de aguas hidrocarburadas.

Las instalaciones clasifican y segregan los residuos generados en función de su naturaleza. Posteriormente, son almacenados en las áreas de almacenamiento de residuos, zonas convenientemente habilitadas hasta su entrega a un gestor autorizado.

Las instalaciones llevan un registro de cada uno de los residuos que entregan, en el que especifican la cantidad, la naturaleza, el destino final y el gestor autorizado. Los residuos son tratados por gestores autorizados dependiendo de la tipología del residuo.

En 2023 Exolum ha generado 10.129 toneladas de residuos, lo que supone una reducción de un 58% con respecto al año 2022.

En relación a los residuos no peligrosos, se ha logrado una reducción del 54% en la cantidad generada. Esto demuestra la efectividad de las acciones de mejora y concienciación implementadas. Por ejemplo, en Ecuador, se ha reducido el uso de plásticos de un solo uso,

sustituyéndolos por recipientes de vidrio o polipropileno PP 05. Además, la nueva Política de Residuos de Reino Unido también ha contribuido a esta disminución.

En cuanto a los residuos peligrosos, el aumento coincide con la realización de limpiezas y mantenimiento de instalaciones y la entrada en operación de la terminal del aeropuerto de Shannon.

Generación de residuos (tn)

| | 2022 | 2023 |
|-----------------------------------|--------------|---------------|
| España | | |
| Total residuos peligrosos | 3.695 | 5.328 |
| Total residuos no peligrosos | 1.374 | 1.642 |
| Total residuos España | 5.069 | 6.970 |
| Reino Unido | | |
| Total residuos peligrosos | 3.385 | 4.242 |
| Total residuos no peligrosos | 2.907 | 319 |
| Total residuos Reino Unido | 6.292 | 4.561 |
| Irlanda | | |
| Total residuos peligrosos | 8 | 23 |
| Total residuos no peligrosos | 24 | 29,15 |
| Total residuos Irlanda | 32 | 52 |
| Panamá | | |
| Total residuos peligrosos | 71 | 113,37 |
| Total residuos no peligrosos | 13 | 118 |
| Total residuos Panamá | 84 | 230,96 |

| | 2022 | 2023 |
|------------------------------------|------------|-------------|
| Ecuador | | |
| Total residuos peligrosos | 1 | 1,36 |
| Total residuos no peligrosos | 2 | 1,62 |
| Total residuos Ecuador | 3 | 2,98 |
| Alemania | | |
| Total residuos peligrosos | 194 | 285 |
| Total residuos no peligrosos | 45 | 28 |
| Total residuos Alemania | 239 | 313 |
| Países Bajos | | |
| Total residuos peligrosos | 139 | 94 |
| Total residuos no peligrosos | 303 | 48 |
| Total residuos Países Bajos | 442 | 142 |
| Portugal | | |
| Total residuos peligrosos | – | – |
| Total residuos no peligrosos | – | – |
| Total residuos Portugal | – | – |

2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor en nuestro entorno

Gestión de vertidos y protección de aguas subterráneas

La naturaleza de las operaciones de la Compañía hace que los vertidos generados en las instalaciones sean muy limitados y controlados. La fuente principal de vertido suele ser el agua de lluvia recogida en las diferentes redes de drenaje de las instalaciones. Estas redes se encuentran convenientemente segregadas en función del tipo de agua que circula por ellas: pluviales, sanitarias y aquellas susceptibles de contener trazas de hidrocarburos.

Para garantizar que los vertidos no sean un potencial foco de contaminación, las plantas cuentan con un sistema de control de medida de hidrocarburos disueltos en continuo, que devuelve el agua analizada hacia el sistema de tratamiento si no cumple con los criterios estipulados en la legislación correspondiente. Además, los sistemas de purgas en circuito cerrado minimizan la carga contaminante que se envía a los sistemas de tratamiento.

Por otro lado, dentro del cálculo de la Huella Hídrica de la Compañía se han estimado las cantidades de aguas pluviales y de aguas con potencial contenido de hidrocarburos que son vertidas en cada instalación. Al obtener estos datos en conjunto con las concentraciones de salida y las concentraciones de referencia permitidas, se evalúa y define el factor de calidad del agua de vertido para así poder

compararlo con años anteriores y, en base a los resultados obtenidos, se proponen acciones que permitan mejorar y reducir los impactos generados por la gestión y consumos directos e indirectos del agua en las instalaciones de Exolum.

Durante el 2023, la Compañía ha continuado desarrollando los trabajos de I+D en materia de gestión de vertidos y recuperación de aguas subterráneas, entre los que destacan:

- La puesta en marcha de un proyecto piloto de biorremediación mediante la utilización de microorganismos degradadores de hidrocarburos que ayudan a optimizar el proceso de saneamiento de suelos en la instalación de Girona ha dado resultados positivos.
- La reutilización de aguas residuales procedentes de saneamientos en los tanques del DCI, como es el proyecto piloto de la instalación de Tarragona, en la que se han instalado diversas fases posteriores al vertido original (tratamiento de volátiles, por ejemplo), antes de su conexión a este tipo de tanques de la instalación.

Protección de suelos

Exolum informa sobre todos los incidentes ambientales relevantes. En estos casos, la compañía activa inmediatamente las medidas necesarias para mitigar los efectos que puedan tener en el medio ambiente y en el entorno. Cuando el incidente implica un derrame con impacto ambiental, se selecciona el método de limpieza más adecuado según las características del terreno. En España, este método debe ser validado por la administración competente, que también determina los valores objetivos de recuperación del terreno desde el punto de vista ambiental.

Exolum tiene mecanismos establecidos para conocer en detalle la situación ambiental de los terrenos en sus instalaciones de almacenamiento. Además, al menos una vez al año, se analiza el estado medioambiental del subsuelo mediante la toma de muestras de agua subterránea a través de las redes piezométricas existentes.

2. Creando valor entre nuestros grupos de interés

Creando valor en nuestro entorno

A continuación, se detallan los trabajos más significativos realizados durante 2023 en España:

- 1 **Instalación de Almacenamiento de Zaragoza:** Se han vuelto a sacar a concurso los trabajos de saneamiento para introducir mejoras y acelerar la consecución de los objetivos marcados por la administración competente.
- 2 **Antigua instalación de almacenamiento de Alicante (Puerto):** A instancias del Puerto de Alicante, se ha realizado la caracterización detallada de los terrenos de la antigua instalación, que ya ha sido desmantelada. Durante 2024, se prevé comenzar los trabajos de remediación correspondientes, previa autorización de la administración.
- 3 **Mejora en el saneamiento en la Instalación de almacenamiento de Barcelona:** Se ha incorporado al proceso de extracción en continuo de la red piezométrica ubicada en el entorno del Tk39, lo que ha resultado muy efectivo para alcanzar los objetivos marcados por las administraciones competentes.

Durante 2023 también se han iniciado distintos proyectos de I+D+i:

- Se ha implementado un proceso de biorremediación activa en la instalación de almacenamiento de Girona, utilizando el conocimiento adquirido durante años anteriores en los diferentes proyectos de I+D+i desarrollados en la Compañía. Estos trabajos se han ejecutado durante 2023 y sirven también para testar nuestro inóculo sintético en un medio diferente al de su origen. Durante 2024 se espera contar con todos los datos con el fin de evaluar esta medida de carácter proactivo.
- Se han continuado empleando, como método habitual, técnicas de caracterización ambiental no intrusivas basadas en geofísica, así como las directrices indicadas en el nuevo procedimiento de caracterización ambiental en instalaciones enajenadas. En este sentido, se han realizado estudios de afección en el subsuelo en la instalación de Loeches.

- Seguimos participando en el proyecto financiado por la Comisión Europea “Phy2Climate”, que examina la aplicación de métodos de fitorremediación en emplazamientos contaminados por hidrocarburos, además de analizar la generación de biocombustibles a partir de las cosechas realizadas en estos terrenos. Durante 2024, tras la alternancia de varios cultivos realizados en la instalación de Tarragona, se espera tener acceso a datos que confirmen la viabilidad del proyecto.

En 2023 en España se ha producido un incidente con impacto ambiental sobre el terreno, la cantidad derramada correspondiente a 0,9 toneladas de combustible ha quedado dentro del perímetro de la parcela de Exolum no afectando a terceros. Las labores de remediación del terreno se activaron de forma inmediata por parte de la unidad orgánica de Medioambiente de Exolum y conforme a la legislación española según la Ley 26/2007, de 23 de octubre de Responsabilidad medioambiental.

Derrames

| | 2022 | 2023 |
|--|-------|------|
| España | | |
| Derrames con afección ambiental (número) | 3 | 1 |
| Volumen total derramado (toneladas) | 150,5 | 0,93 |
| Reino Unido | | |
| Derrames con afección ambiental (número) | – | – |
| Volumen total derramado (toneladas) | – | – |
| Panamá | | |
| Derrames con afección ambiental (número) | – | – |
| Volumen total derramado (toneladas) | – | – |
| Ecuador | | |
| Derrames con afección ambiental (número) | – | – |
| Volumen total derramado (toneladas) | – | – |

| | 2022 | 2023 |
|--|--------------|-------------|
| Alemania | | |
| Derrames con afección ambiental (número) | – | – |
| Volumen total derramado (toneladas) | – | – |
| Países Bajos | | |
| Derrames con afección ambiental (número) | – | – |
| Volumen total derramado (toneladas) | – | – |
| Irlanda | | |
| Derrames con afección ambiental (número) | – | – |
| Volumen total derramado (toneladas) | – | – |
| Derrames con afección ambiental total Exolum (número) | 3 | 1 |
| Volumen total derramado Exolum (toneladas) | 150,5 | 0,93 |

Nota: En coherencia con las prácticas más comunes en el sector, la Compañía contabiliza como derrames aquellos que superan las 0,2 toneladas de producto y afectan al medioambiente.

Protección de la Biodiversidad

Exolum cuenta con un Plan de Identificación de Zonas de Alta consecuencia (HCA) que define, mediante un software específico de análisis geográfico, las zonas medioambientalmente sensibles y en las que un posible incidente en el oleoducto tendría mayores consecuencias para las personas y/o el medioambiente.

Exolum considera como áreas de alta consecuencia los Espacios Naturales Protegidos (ENP), las zonas altamente pobladas (más de 50.000 habitantes o densidad de población mayor de 390 habitantes/km²), otras áreas pobladas (como edificaciones aisladas, escuelas o estadios), infraestructuras (autopistas, autovías y vías de tren) y cauces o embalsamientos de agua (ríos, embalses o lagunas).

Exolum lleva a cabo estudios de biodiversidad en el entorno de sus instalaciones desde hace casi una década. Estos estudios se basan en la responsabilidad ambiental y social que guía la gestión de la compañía. A través de estos análisis, se elabora un diagnóstico de la biodiversidad presente en las áreas cercanas a las infraestructuras. En cada una de las instalaciones revisadas, se ha concluido que la actividad de Exolum no supone ningún impacto sobre la biodiversidad del entorno fuera del vallado del recinto industrial.

Durante el año 2023, se han realizado estudios en las instalaciones de Huelva y Albuixech. Además, en España, Exolum también lleva a cabo estudios ambientales para medir la integración de los oleoductos que discurren por zonas de especial riqueza biológica. Los resultados de estos estudios indican que los tramos analizados no interfieren en el desarrollo de las especies animales y vegetales de los espacios seleccionados. Además, se destaca la integración de estas infraestructuras en el entorno.

En total, Exolum y GREFA han analizado cerca de 200 kilómetros de espacios naturales protegidos con presencia de oleoductos en nueve Comunidades Autónomas.

Exolum sigue colaborando en la iniciativa “Red de primillares” para la recuperación del cernícalo primilla en la Comunidad de Madrid con la

empresa Grefa. Durante el 2023 se han aplicado gran número de medidas de conservación. Las principales medidas en las que se ha trabajado son:

- Limpieza y mantenimiento del primillar de Arganda.
- Ejemplares de reclamo. Se introdujeron dos ejemplares de cernícalos primillas irrecuperables procedentes de las instalaciones de GREFA en el jaulón de reclamo.
- Seguimiento de los ejemplares retornados a los primillares y la formación de parejas.
- Colocación de las estaciones de seguimiento de los ejemplares marcados con emisores *data logger* los años anteriores.
- Seguimiento reproductor de los primillares: puestas y nacimiento de pollos.
- Marcaje experimental con emisores satelitales de nueva generación.
- Refuerzo con 20-25 pollos nacidos en cautividad.
- Anillamiento de pollos nacidos y seguimiento de pollos volantones.

3

Cuentas anuales resumidas

Exolum Corporation, S.A.
y sus sociedades dependientes
(Grupo Exolum)

Balance de situación consolidado

al 31 de diciembre de 2023 (expresado en miles de euros)

| ACTIVO | 2023 | 2022 |
|--|------------------|------------------|
| Inmovilizado material | 1.577.487 | 1.545.274 |
| Inversiones inmobiliarias | 7.277 | 15.172 |
| Activos intangibles | 310.858 | 262.317 |
| Inversiones contabilizadas por el método de la participación | 22.261 | 20.778 |
| Créditos a empresas asociadas | 117 | – |
| Instrumentos financieros derivados | 11.373 | 33.219 |
| Inversiones financieras a largo plazo | 1.954 | 2.812 |
| Activos por impuestos diferidos | 62.960 | 64.947 |
| ACTIVOS NO CORRIENTES | 1.994.287 | 1.944.519 |
| Activos no corrientes mantenidos para la venta | 7.890 | – |
| Existencias | 75.006 | 55.248 |
| Deudores comerciales y otras cuentas a cobrar | 837.914 | 1.007.273 |
| Inversiones financieras a corto plazo | 5.345 | 13.881 |
| Periodificaciones a corto plazo | 7.799 | 12.667 |
| Otros créditos con las Administraciones Públicas | 17.897 | 11.904 |
| Efectivo y equivalentes al efectivo | 149.202 | 137.498 |
| ACTIVOS CORRIENTES | 1.101.053 | 1.238.471 |
| TOTAL ACTIVO | 3.095.340 | 3.182.990 |

| PATRIMONIO NETO Y PASIVO | 2023 | 2022 |
|---|------------------|------------------|
| Capital | 84.629 | 84.629 |
| Ganancias acumuladas | 461.000 | 404.250 |
| Beneficio del ejercicio | 314.261 | 279.905 |
| Prima de emisión y reservas | 146.739 | 124.345 |
| Reservas por Ajustes por cambios de valor | (290) | 25.261 |
| Diferencias de conversión | (4.440) | (4.059) |
| Otros ajustes por cambios de valor | 4.150 | 29.320 |
| Dividendos a cuenta | (243.222) | (159.954) |
| PATRIMONIO NETO | 302.117 | 354.186 |
| Pasivos financieros no corrientes | 1.200.294 | 1.274.510 |
| Deudas con entidades de crédito | 1.064.002 | 1.141.715 |
| Pasivos por arrendamientos | 136.292 | 132.795 |
| Provisiones | 118.738 | 116.277 |
| Otros pasivos financieros | 401 | 121 |
| Otros pasivos no corrientes | 12.883 | 10.903 |
| Instrumentos financieros derivados | 3.202 | 1.028 |
| Pasivos por impuestos diferidos | 120.579 | 122.818 |
| PASIVOS NO CORRIENTES | 1.456.097 | 1.525.657 |
| Pasivos financieros corrientes | 143.225 | 91.330 |
| Deudas con entidades de crédito | 115.052 | 67.171 |
| Pasivos por arrendamientos | 28.173 | 24.159 |
| Instrumentos financieros derivados de pasivo cp | 28 | – |
| Acreedores comerciales y otras cuentas a pagar | 1.173.607 | 1.200.583 |
| Pasivos por impuesto corriente | 6.518 | 5.389 |
| Periodificaciones corto plazo | 13.746 | 5.845 |
| PASIVOS CORRIENTES | 1.337.124 | 1.303.147 |
| TOTAL PASIVO | 2.793.222 | 2.828.804 |
| TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO | 3.095.340 | 3.182.990 |

Cuenta de pérdidas y ganancias consolidada del ejercicio 2023

(Expresada en miles de euros)

| CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS | 2023 | 2022 |
|---|-----------------|-----------------|
| Importe neto de la cifra de negocios | 1.027.705 | 932.578 |
| Variación de existencias de productos terminados | 14.639 | 3.776 |
| Trabajos realizados por la empresa para su activo | 7.301 | 7.217 |
| Aprovisionamientos | (35.127) | (29.304) |
| Otros ingresos de explotación | 49.562 | 45.697 |
| Gastos de personal | (182.228) | (167.928) |
| Otros gastos de explotación | (294.423) | (274.517) |
| Amortización de inmovilizado | (124.409) | (123.296) |
| Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero | 175 | 296 |
| Exceso de provisiones | 408 | 3.053 |
| Deterioro y resultado por enajenaciones de inmovilizado | (3.878) | (1.094) |
| BENEFICIO DE EXPLOTACIÓN | 459.725 | 396.478 |
| Ingresos financieros | 10.710 | 1.355 |
| Gastos financieros | (51.829) | (58.848) |
| Variación de valor razonable en instrumentos financieros | (15) | (44) |
| Diferencias de cambio | 497 | (425) |
| Por actualización de provisiones | (1.377) | (1.879) |
| Deterioro y resultado por enajenaciones de instrumentos financieros | (63) | 25.103 |
| RESULTADO FINANCIERO | (42.077) | (34.738) |
| Resultado de entidades valoradas por el método de la participación | 2.422 | 6.867 |
| BENEFICIO ANTES DE IMPUESTOS | 420.070 | 368.607 |
| Gasto por Impuesto sobre Sociedades | (105.809) | (88.702) |
| BENEFICIO DEL EJERCICIO | 314.261 | 279.905 |
| Atribuible Sociedad dominante | 314.261 | 279.905 |
| Atribuibles participaciones no dominantes | — | — |
| BENEFICIO BÁSICO Y DILUIDO POR ACCIÓN (euros) | 4,46 | 3,97 |

4

Tabla índice de contenidos e indicadores del estado de información no financiera 2023

| Contenido del estado de información no financiera | Estándar de reporting | Localización en el informe |
|--|------------------------------------|----------------------------|
| MODELO DE NEGOCIO | | |
| Descripción del modelo de negocio | | |
| Modelo de negocio del grupo. | GRI 2-6 GRI 2-6 | P. 4-5 |
| Entorno empresarial. | GRI 2-1 | P. 18-23 |
| Organización y estructura. | GRI 2-9 | P. 27-32 |
| Mercados en los que opera. | GRI 2-6 | P. 18-23 |
| Objetivos y estrategias. | GRI 102-15 | P. 34-35 |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. | GRI 102-15 | P. 24-26 |
| INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES | | |
| Políticas | | |
| Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. | GRI 3-3 GRI 3-3 | P. 27-32, 108-116 |
| Principales riesgos | | |
| Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | GRI 2-23 GRI 102-15 GRI 2-12 | P. 34-35 |
| Gestión ambiental | | |
| Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad. | GRI 2-23 GRI 2-12 GRI 2-12 | P. 113-120 |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental. | GRI 102-15 GRI 2-12 GRI 2-12 | P. 90-120 |

| Contenido del estado de información no financiera | Estándar de reporting | Localización en el informe |
|---|--|--|
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. | GRI 2-12 | P. 113-116. Nota 29. Información sobre Medio Ambiente de las Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio 2023. |
| Aplicación del principio de precaución. | GRI 2-23 | P. 113 |
| Provisiones y garantías para riesgos ambientales. | GRI 2-27 | Nota 16. Provisiones y Contingencias de las Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio 2023. |
| Contaminación | | |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica. | GRI 3-3 GRI 302-4 GRI 305-5 GRI 305-7 | P. 125-130 |
| Economía Circular y prevención y gestión de residuos | | |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos. | GRI 3-3 GRI 306-2 GRI 306-3 | P. 131-132 |
| Uso sostenible de los recursos | | |
| El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales. | GRI 303-1 GRI 303-2 | P. 131 |
| Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso. | GRI 301-1 | P. 125-126. En el apartado de Compromiso con el medioambiente y consumo de agua se detallan los impactos derivados de la gestión del agua. |
| Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables. | GRI 2-1 GRI 302-1 GRI 302-4 | P. 121-124 |
| Cambio climático | | |
| Emisiones de Gases de Efecto Invernadero. | GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 | P. 125-127 |
| Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático. | GRI 102-15 GRI 3-3 GRI 305-5 | P. 116-120 |

| Contenido del estado de información no financiera | Estándar de reporting | Localización en el informe |
|--|-----------------------------------|--|
| Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin. | GRI 305-5 | P. 117-118 |
| Protección de la biodiversidad | | |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. | GRI 3-3 GRI 304-3 | P. 133-136 |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas. | GRI 304-1 GRI 304-2 | P. 133-136 |
| INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL | | |
| Políticas | | |
| Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. | GRI 3-3 GRI 3-3 | P. 24-26, 32-35 |
| Principales riesgos | | |
| Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | GRI 102-15 GRI 2-12 | P. 34-35 |
| Empleo | | |
| Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. | GRI 2-6 GRI 2-7 GRI 405-1.b | P. 39-44 |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo. | GRI 2-7 | P. 39-41 |
| Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional. | GRI 2-7 | P. 39-44 |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional. | GRI 401-1 | P. 61-64 |
| Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor. | GRI 405-2 | P. 53-55 |
| Brecha Salarial. | GRI 405-2 | P. 56 |
| Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad. | GRI 202-1 | P. 53-54 |
| La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo. | GRI 405-2 | Nota 25. Retribución al Consejo de Administración y Alta Dirección de las Cuentas Anuales Consolidadas del Ejercicio 2023. |

| Contenido del estado de información no financiera | Estándar de reporting | Localización en el informe |
|--|------------------------------------|----------------------------|
| Implantación de medidas de desconexión laboral. | GRI 3-3 | P. 65-66 |
| Empleados con discapacidad. | GRI 405-1. b | P. 63 |
| Organización del trabajo | | |
| Organización del tiempo de trabajo. | GRI 3-3 | P. 27-32, 65-66 |
| Número de horas de absentismo. | GRI 403-2 | P.45-49 |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. | GRI 3-3 GRI 403-2 | P. 65-68 |
| Salud y seguridad | | |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo. | GRI 3-3 | P. 81 |
| Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo. | GRI 403-2 | P. 82-86 |
| Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo. | GRI 403-2 | P. 63-64 |
| Relaciones sociales | | |
| Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos. | GRI 2-29 GRI 402-1 GRI 403-1 | P. 80 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país. | GRI 2-30 | P. 60 |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo. | GRI 403-1 | P. 80 |
| Formación | | |
| Políticas implementadas en el campo de la formación. | GRI 3-3 GRI 404-2 | P. 77-78 |
| Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales. | GRI 404-1 | P. 79 |
| Accesibilidad | | |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad. | GRI 3-3 | P. 50-52 |
| Igualdad | | |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. | GRI 3-3 | P. 34-39, 50-52 |
| Planes de igualdad. | GRI 3-3 | P. 34-39, 50-52 |
| Medidas adoptadas para promover el empleo. | GRI 3-3 GRI 404-2 | P. 65-68, 72-73 |
| Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. | GRI 3-3 | P. 32-33 |
| La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. | GRI 3-3 | P. 50-52 |

| Contenido del estado de información no financiera | Estándar de reporting | Localización en el informe |
|--|---|----------------------------|
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad. | GRI 3-3 GRI 406-1 | P. 32-33, 50 |
| INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS | | |
| Políticas | | |
| Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. | GRI 3-3 GRI 3-3 | P. 4-6, 27-33 |
| Principales riesgos | | |
| Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | GRI 102-15 GRI 2-12 | P. 35 |
| Respeto de los derechos humanos | | |
| Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos. | GRI 2-1 GRI 414-2 | P. 33, 50-52 |
| Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos. | GRI 3-3 GRI 412-1 | P. 6, 33, 50-52 |
| Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos. | GRI 2-26 GRI 3-3 GRI 2-27 | P. 33 |
| Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil. | GRI 3-3 GRI 406-1 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1 | P. 80 |
| INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO | | |
| Políticas | | |
| Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. | GRI 3-3 GRI 3-3 | P. 6, 35 |

| Contenido del estado de información no financiera | Estándar de reporting | Localización en el informe |
|--|-------------------------------------|----------------------------|
| Principales riesgos | | |
| Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | GRI 102-15 GRI 2-12 GRI 205-1 | P. 35 |
| Lucha contra la corrupción y el soborno | | |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno. | GRI 3-3 | P. 6, 32-33 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales. | GRI 3-3 | P. 6, 32-33 |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. | GRI 3-3 GRI 201-1 GRI 203-2 | P. 17, 110-112 |
| INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD | | |
| Políticas | | |
| Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. | GRI 3-3 GRI 3-3 | P. 27-35, 103-107 |
| Principales riesgos | | |
| Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | GRI 102-15 GRI 2-12 | P. 35 |
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | | |
| Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local. | GRI 203-1 GRI 413-1 | P. 59, 97-100, 103-107 |
| Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio. | GRI 203-1 GRI 413-1 | P. 59, 97-100, 103-107 |
| Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos. | GRI 2-29 GRI 413-1 | P. 110-112 |

| Contenido del estado de información no financiera | Estándar de reporting | Localización en el informe |
|---|---|--|
| Acciones de asociación o patrocinio. | GRI 2-28 GRI 201-1 | P. 17, 110-112 |
| Subcontratación y proveedores | | |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. | GRI 3-3 | P. 102-109 |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental. | GRI 2-6 GRI 3-3 GRI 308-1 GRI 308-2 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1 GRI 414-1 GRI 414-2 | P. 102-109 |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas. | GRI 308-1 GRI 308-2 | P. 81, 108-109, 116 |
| Consumidores | | |
| Medidas para la salud y seguridad de los consumidores. | GRI 3-3 GRI 416-2 | P. 87-89, 113-116 |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas. | GRI 2-26 GRI 3-3 GRI 418-1 | P. 101 |
| Información fiscal | | |
| Beneficios obtenidos por país. | GRI 201-1 | Nota 21. Ingresos y Gastos de las Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio 2023 |
| Impuestos sobre beneficios pagados. | GRI 201-1 | Nota 20. Activos y pasivos por impuestos de las Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio 2023. |
| Subvenciones públicas recibidas. | GRI 204-1 | Nota 18. Otros pasivos no corrientes de las Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio 2023. |

5

Informe de revisión
independiente
del estado de información
no financiera



Deloitte.

Deloitte, S.L.
Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1
Torre Picasso
28020 Madrid
España
Tel: +34 915 14 50 00
www.deloitte.es

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE EXOLUM CORPORATION, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2023

A los accionistas de Exolum Corporation, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de Exolum Corporation, S.A. y sociedades dependientes (en adelante "Exolum"), que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de Exolum.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado 3 "Tabla índice de contenidos de indicadores del Estado de Información No Financiera 2023" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Consejo de Administración de Exolum. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 3 "Tabla índice de contenidos de indicadores del Estado de Información No Financiera 2023" del citado Estado.

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

Los Administradores de Exolum son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

Deloitte, S.L. Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 13.650, sección 8ª, folio 188, hoja M-54414, inscripción 96ª. C.I.F.: B-79104469. Domicilio social: Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1, Torre Picasso, 28020, Madrid.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal de Exolum para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF 2023 en función del análisis de materialidad realizado por Exolum y descrito en el apartado "1.6 Dónde ponemos el foco", considerando los contenidos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales descritos en el apartado "1.6 Dónde ponemos el foco" del EINF.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra de la información no financiera relativa a los contenidos incluidos en EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Exolum.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

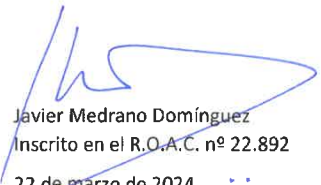
Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Exolum correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 3 "Tabla índice de contenidos de indicadores del Estado de Información No Financiera 2023" del citado Estado.

Uso y distribución

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

DELOITTE, S.L.
Inscrita en el R.O.A.C. nº S0692


Javier Medrano Domínguez
Inscrito en el R.O.A.C. nº 22.892
22 de marzo de 2024

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2024 Núm. 01/24/05878
SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones



exolum

Titán, 13. 28045 Madrid (España)

+34 91 774 60 00

www.exolum.com

info@exolum.com