

EINFC 2023

1.- NATURALEZA Y ALCANCE DEL INFORME

El presente Estado de Información No Financiera Complementaria (EINFC) del ejercicio correspondiente al año 2023 se publica en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 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 Julio, y la Ley 22/2015, de 20 Julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

AL AIR LIQUIDE ESPAÑA, S.A. es una sociedad dependiente de L'AIR LIQUIDE S.A. (en adelante el Grupo AIR LIQUIDE). El Grupo AIR LIQUIDE formula su información no financiera conforme al marco normativo nacional francés que le es de aplicación en transposición de la Directiva 2014/95/UE en relación con la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

Como consecuencia de la mayor exigencia en materia de desglose de información no financiera de la normativa española respecto a la francesa y acogiéndose a la dispensa recogida en el art.262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, los Administradores de AL AIR LIQUIDE ESPAÑA, S.A. formulan el presente EINFC, dando respuesta de este modo a los aspectos no cubiertos en el “2023 Universal Registration Document” del Grupo, según el análisis realizado en las tablas “ANEXO II: Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el 2023 Universal Registration Document de L'AIR LIQUIDE S.A.” y “ANEXO I: Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el EINFC de AL AIR LIQUIDE ESPAÑA S.A.”.

El presente EINFC correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023 forma parte de los Informes de Gestión de AL AIR LIQUIDE ESPAÑA S.A.”

En su elaboración se ha considerado lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (estándares GRI).

Análisis de materialidad

AL AIR LIQUIDE ESPAÑA S.A. se acoge a las directrices de Grupo que ha realizado la identificación de los asuntos materiales, teniendo en cuenta las características del sector en España y reconociendo la importancia de dar respuesta a las inquietudes de sus Grupos de interés, explicándose en detalle a continuación.

El compromiso con las partes interesadas es un área prioritaria en la estrategia de desarrollo sostenible del Grupo y se materializa en el nuevo Plan Estratégico ADVANCE, de implementación hasta el año 2025. Así mismo, se ha implementado el programa ACT, el cual define la hoja de ruta de sostenibilidad del grupo junto con el 2022 Sustainability Report. En 2023, el Grupo realizó una consulta a sus grupos de interés sobre temas de Desarrollo Sostenible, como lo había hecho anteriormente. El objetivo de esta matriz de materialidad es integrar en la estrategia del Grupo los principales riesgos y oportunidades en función de la importancia que les otorgan los distintos grupos de interés.

En consecuencia, se sometieron a consideración de los grupos de interés del Grupo, 21 temas que abarcan aspectos ambientales, sociales, societarios, económicos, de derechos humanos y de gobernanza.

La metodología fue que todas las partes interesadas del Grupo fueron entrevistadas durante esta consulta en la mayoría de las regiones geográficas en las que opera el Grupo: clientes, asociaciones de pacientes, proveedores, inversores, periodistas, ONG, representantes de los trabajadores, estudiantes y futuras generaciones, socios de innovación, grupos de discusión de empleados e individuos. accionistas.

Estos grupos de interés representaban dos categorías de perfiles:

- Las partes interesadas internas del Grupo con una visión estratégica de los temas,
- Las partes interesadas internas y externas con conocimiento operativo de estos temas.

El proyecto fue realizado por un equipo de proyecto compuesto por miembros del Departamento de Desarrollo Sostenible del Grupo y un Comité Directivo formado por representantes de los departamentos operativos y funcionales.

También se designó una firma especializada para apoyar a los equipos internos de este proyecto y realizar las distintas consultas.

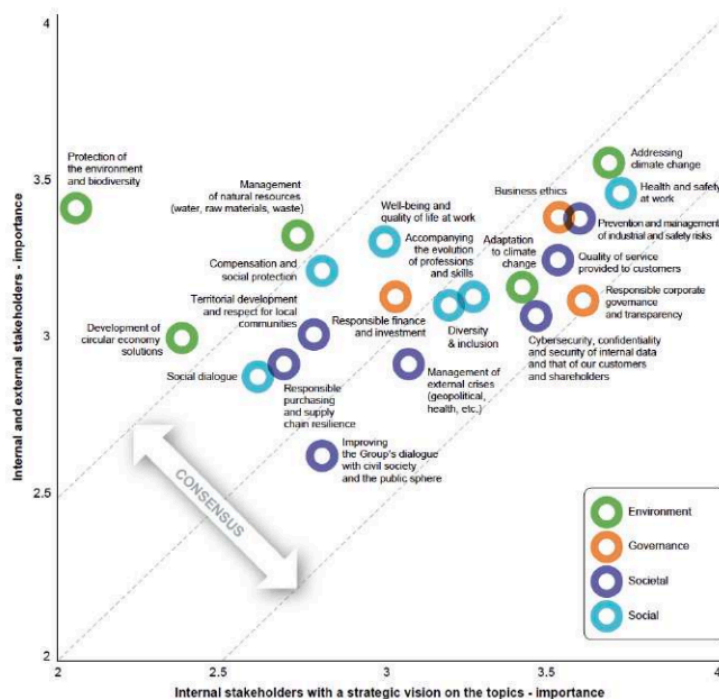
Las partes interesadas fueron entrevistadas utilizando dos métodos de consulta:

- Entrevistas cualitativas individuales que brindan una visión más detallada y comentarios sobre los diversos temas y la calificación asignada,
- Cuestionarios en línea para evaluar la importancia y la eficacia de cada tema, enviados a un público más amplio (por ejemplo, empleados).

Estas consultas se complementaron con análisis sobre agencias de calificación extrafinancieras, revistas de prensa, estudios de estándares de información como TCFD o SASB, y la aportación de un consultor prospectivo para mejorar la forma en que se presentaban y se presentaban los distintos temas y áreas de actuación del Grupo definido.

Luego, los resultados se consolidaron otorgando el mismo peso a las evaluaciones de cada parte interesada. La matriz que se muestra a continuación destaca los siguientes elementos:

- Los 21 temas de desarrollo sostenible que son considerados importantes por las partes interesadas.
- 14 temas fueron evaluados como principales, con un amplio consenso de apoyo. Los grupos de interés reconocen el compromiso del Grupo en estas áreas y su integración en la estrategia del Grupo.



Entre los temas cubiertos por la ley francesa "Grenelle 2", la contaminación del suelo y la consideración de la contaminación acústica no son relevantes para el Grupo, dado el tamaño de las instalaciones del Grupo y

los niveles de ruido generados. Por lo tanto, no se mencionan en “2023 Universal Registration Document”, ni serán mencionados en el EINFEC.

2.- ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

AL Air Liquide España S.A. se constituyó en 1909, estando inscrita en el Registro Mercantil desde el 21 enero de 2010.

Su domicilio fiscal y social está radicado en la calle Agustín de Foxá nº 4 – 4pl, 28036 de Madrid, y sus principales instalaciones industriales están ubicadas en el territorio nacional.

Tiene como objeto social y actividad principal la fabricación y venta, bajo todas sus formas, de gases industriales y medicinales, materiales y productos relacionados con los mismos.

Forma parte del Grupo francés Air Liquide, cuya sociedad dominante es L’Air Liquide S.A., residente en Quai d’Orsay 75, París.

La sociedad está presente en todo el territorio nacional a través de distintos Centros de Trabajo y su amplia oferta de gases y servicios asociados llega prácticamente a todos los sectores de la industria, desde los profesionales autónomos a los laboratorios, incluyendo entre sus múltiples clientes la industria agroalimentaria, el medioambiente, la aeronáutica, el tratamiento de aguas, el vidrio, la automoción, la industria siderúrgica o la química, entre otros.

3.- PRINCIPIOS DE ACCIÓN

AL Air Liquide España está comprometida con la creación de valor para sus clientes aportándoles productos, tecnologías y servicios innovadores relacionados con los gases industriales, así como con el favorecimiento del desarrollo de sus empleados, la preservación del medio ambiente y la salud, y la consecución de resultados sostenibles en el tiempo para sus accionistas.

La compañía cumple los más altos estándares en todas sus actividades en cuanto al respeto de los derechos humanos, los derechos sociales y el medio ambiente, y la función de auditoría interna permite verificar que estos principios de acción, así como las reglas y procesos que se derivan de ellos, son respetados y que los sistemas son pertinentes y eficaces.

4.- ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES

● Política Medioambiental

En AL Air Liquide España se considera la protección del medio ambiente como prioritaria y beneficiosa para el desarrollo de sus actividades, para las comunidades en las que están presentes y para los trabajadores.

Consecuentemente, como empresa responsable y comprometida con la preservación del medio ambiente, procura compartir esa preocupación con todas las partes interesadas. En ese sentido, regularmente la compañía lleva a cabo iniciativas de sensibilización dirigidas a sus colaboradores.

Por otro lado, la compañía está comprometida con la optimización de la huella ecológica de sus actividades, así como de sus socios y clientes, respetando e implementando los requisitos legales y los compromisos asumidos por el Grupo, tanto en lo referente al uso eficaz y la conservación de los recursos naturales como a la mejora continuada del rendimiento en términos de consumo de agua y energía, a la gestión de efluentes, emisiones y residuos, y al análisis de posibles incidentes.

En 2021 el Grupo Air Liquide anunció su hoja de ruta y objetivos medioambientales: 1) Reducir las propias emisiones de CO2 en un -33% a partir de 2035 —en comparación con 2020— con el objetivo de lograr la neutralidad de carbono para 2050 y 2) Acelerar el desarrollo del hidrógeno libre de carbono, invirtiendo aproximadamente 8 mil millones de euros en la cadena de suministro de hidrógeno bajo en carbono de aquí a 2035.

La gestión eficiente de los recursos es una preocupación permanente en AL Air Liquide España. Existe una búsqueda continua de acciones para seguir mejorando la eficiencia energética de las plantas, así como el ratio de agua consumida por m³ de gases de aire producido.

La cantidad de residuos producidos por nuestra actividad es muy reducida y es posible reciclar más del 90% de los mismos. No obstante, se han implementado procedimientos para conseguir una gestión responsable de los residuos, así como la evaluación de los riesgos inherentes a cada etapa productiva, al transporte y al almacenamiento de los productos.

La compañía desarrolla soluciones de alto valor añadido, fomentando la innovación con el objetivo de reducir la contaminación, disminuir el consumo de energía, maximizar el valor de los recursos naturales, el desarrollo de fuentes alternativas de energía y mejorar la calidad de vida en beneficio de los clientes y la sociedad.

- **Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.**

Las plantas de llenado de gases industriales y otras actividades asociadas a la compañía tienen un impacto muy limitado sobre el medio ambiente, dadas las características de la actividad. Principalmente estamos hablando del suministro de gases licuados criogénicos directamente a clientes que lo consumen a granel, o bien a sus centros de llenado donde posteriormente se realiza el envasado en botellas para finalmente suministrar a los diferentes clientes en este formato. Se trata de una actividad donde únicamente existen emisiones directas asociadas al transporte de mercancías, emisiones indirectas de CO₂ por consumo energético derivado del proceso de llenado de gases, así como emisiones difusas o pérdidas de CO₂ durante el propio proceso de llenado de botellas de este gas.

Con excepción de la planta de producción en Zaragoza donde se fabrica acetileno, en el resto de los centros de llenado las únicas materias primas son los propios gases licuados procedentes de las plantas de producción primaria, el consumo de agua y el consumo energético. La planta de acetileno sí que tiene un consumo de carburo cálcico como materia prima (482,08 Tn en 2023 y 508,12 en 2022), a partir del cual se genera el acetileno.

Por otro lado, y puesto que cada año se ponen en el mercado nuevas botellas de gases a presión y otros envases para el suministro de gases, existe una compra de diferentes formatos de envases a proveedores externos que emplean principalmente aluminio y acero en su fabricación, por lo que indirectamente hay un consumo de estos materiales (aproximadamente 443,71 Tn acero y 13,88 Tn aluminio en 2023, siendo para el año 2022 respectivamente de 491,33 Tn y 17,07 Tn).

El Grupo Air Liquide España cuenta con 18 centros de trabajo repartidos por todo el territorio, de los cuales 10 de ellos cuentan con la certificación ISO 14.001. Se trata principalmente de centros de producción donde se hace un seguimiento de los distintos aspectos ambientales. En el resto de los centros por tratarse únicamente de actividad comercial/oficinas con poco personal, no se considera relevante ni necesario dicha certificación. Actualmente la empresa cuenta con 14 personas dedicadas a tareas relacionadas con el sistema de gestión ambiental ISO 14.001, ya sea tiempo parcial en los centros productivos como a modo completo en oficinas centrales.

Por otro lado, aquellos centros sujetos a IPPC o a la normativa SEVESO han hecho el Análisis de Riesgos Medioambientales conforme a la Ley de Responsabilidad Ambiental, no siendo necesaria la contratación de una garantía financiera obligatoria para afrontar la responsabilidad ambiental por encontrarse la cuantía de reparación de posibles daños ambientales por debajo de los umbrales que establece la normativa. Dichos centros han presentado en las correspondientes Comunidades Autónomas una declaración responsable que así lo justifica.

No obstante, todos los centros adoptan medidas preventivas y correctivas con el fin de evitar posibles daños al medio ambiente. Todos los años se reportan y se hace un seguimiento de los incidentes ambientales que se

producen, si bien estos suelen ser escasos y poco significativos como pequeños derrames o vertidos de aceite o gasoil, que no llegan a alcanzar el medio receptor.

AL Air Liquide España cuenta con una Póliza de Responsabilidad Civil por daños al medio ambiente.

La empresa está adherida a la iniciativa voluntaria Responsible Care (RC) de FEIQUE (Federación Empresarial de la Industria Química) y está comprometida con la mejora continua de la seguridad, la salud y la protección del medio ambiente en todas sus operaciones de acuerdo con los Principios de Desarrollo Sostenible y la Responsabilidad Social Empresarial.

En 2023 se han invertido casi 382.209,31 euros (en 2022 aproximadamente 200.000 euros) en mejoras ambientales, en las que destacan:

- Instalación de placas solares en el complejo de Villaverde, con una potencia instalada de 340 kWp (inversión: 254.837,38 €)
- Instalación de puestos de carga de coches eléctricos en distintos centros: Valencia, Zamudio, Zaragoza, Tenerife y Domicilio social (inversión: 127.371,93 €)

Por otro lado, la empresa todos los años tiene una serie de gastos fijos medioambientales que abarcan la gestión de residuos peligrosos y no peligrosos, análisis de vertidos, estudios de suelos y aguas subterráneas, mediciones de ruidos y certificaciones, servicios de consultoría y auditorías medioambientales, entre otros.

Consumo de materiales

Con excepción de la planta de producción de acetileno de Zaragoza, en el resto de los centros de llenado las únicas materias primas son los propios gases licuados procedentes de las plantas de producción primaria, el consumo de agua y el consumo energético.

La planta de acetileno sí que tiene un consumo de carburo cálcico como materia prima ya que a partir de él se genera el acetileno.

CONSUMO DE MATERIAS		2022
PRIMAS (Ton) 2023		
<u>Gases del Aire (Oxígeno, Nitrógeno y Argón)</u>	431.486,51	461.910,01
<u>Hidrógeno y Dióxido de Carbono</u>	562.275,96	432.541,68*
<u>Carburo cálcico</u>	482,08	508,12
Consumo total (Tn)	994.244,55	894.959,82

Este año se ha producido una reducción generalizada en el consumo de materias primas de gases del aire, y aumento de hidrógeno y dióxido de carbono por razones de mercado, de consumo de los clientes, no atribuidas a ninguna causa extraordinaria.

Por otro lado, y puesto que cada año se ponen en el mercado nuevos envases para el suministro de gases comprados a proveedores externos que utilizan aluminio, acero y otros materiales en su fabricación, por lo que indirectamente se produce un consumo de estos materiales.

CONSUMO DE ENVASES (Ton)	2023	2022
Envases reutilizables		
<u>Acero</u>	376,81	472,58
<u>Aluminio</u>	18,2	17,07
Plásticos	5	5,29
Envases un solo uso		
Plásticos	3,5	3,70
Cestas transporte		
Acero	31,3	18,75
Consumo total (Tn)	434,81	517,39

Este año se ha producido una reducción en el consumo de botellas de gases a presión debido a disminución del consumo de los clientes y al esfuerzo realizado por la compañía para la optimización de la rotación de envases.

La gestión de envases de las botellas en las que la compañía suministra sus gases industriales a sus clientes son botellas a 200 ó 300 bares de presión recargables de acero o aluminio utilizados para diversos tipos de gases, y están sujetas al Reglamento de Equipos a Presión. El volumen, grosor y demás especificaciones y condiciones técnicas de las botellas están sujetas a una estricta legislación industrial, a la cual se van incorporando todas las novedades tecnológicas que se van produciendo para mejorar, dentro de los más estrictos criterios de seguridad, su eficiencia y rendimiento. Todo ello lleva implícito que los fabricantes de botellas estudien su fabricación considerando una reducción de las materias primas utilizadas (por ejemplo, mediante la posibilidad de reducir espesores o peso manteniendo su durabilidad) o que se trabaje a mayores presiones para reducir el número de envases puestos en el mercado.

Una vez adquiridas a los fabricantes, las botellas pasan a ser propiedad de la compañía a lo largo de toda su vida útil y, una vez seleccionadas y llenadas con diferentes gases industriales en los centros de llenado de la Península, son cedidas a los clientes en concepto de alquiler. A lo largo de toda la vida útil de las botellas se lleva un riguroso control del stock de las mismas, tanto en clientes como en los centros de llenado, gracias a un sistema de trazabilidad llamado SERVITRAX, con el fin de recuperar botellas vacías o fuera de uso tanto en clientes propios como ajenos e independientemente de su estado de conservación para poder ponerlas de nuevo en circulación, previo paso por los centros de clasificación y llenado. En caso de riesgo las botellas se transportan en vehículos especializados.

Residuos

A continuación, se indica la cantidad de residuos peligrosos y no peligrosos generados en el periodo 2023 comparado con 2022.

GENERACIÓN DE RESIDUOS	2023	2022
<u>Residuos no peligrosos (toneladas)</u>	236,94	218,01
<u>Residuos peligrosos (toneladas)</u>	3.137,13	2.516,83
<u>Total residuos generados (toneladas)</u>	3.374,07	2.725,51
<u>% de residuos peligrosos</u>	<u>92,98 %</u>	91,99 %

En cuanto a los residuos peligrosos, el aumento se debe al incremento en la generación de cal en 2023 frente a 2022, y un mayor número de botellas de acetileno gestionadas como residuo peligroso frente al año anterior.

La lechada de cal producida en la planta de acetileno de Zaragoza representa alrededor del 95% de los residuos peligrosos generados por la compañía. Desde el año 2011 se ha conseguido reducir la generación de este residuo en un 53%, pasando de generarse 5.600 ton en 2011 a 2.983 ton en 2023, gracias a una serie

de proyectos de mejora implantado en ese período. Actualmente la mayor parte de este residuo es retirado como subproducto por un gestor de residuos que lo emplea en su propio proceso para neutralización de efluentes ácidos.

Siempre que sea posible el destino final de los residuos será la recuperación, valorización o reciclaje. Algunos ejemplos de residuos que actualmente se están valorando son el papel y el cartón, la madera, la chatarra, los plásticos y los aceites usados.

En cuanto a la generación de aceites usados se estima reducirlos a medio plazo gracias a la sustitución de aceites lubricantes por aceites sintéticos que alarguen su vida útil.

La implantación cada vez mayor de LEDS en los centros implicará a corto y medio plazo una reducción gradual de la cantidad de tubos fluorescentes generados como residuos.

La utilización de vasos de café de papel reciclable ha supuesto una reducción sustancial del volumen de vasos de plástico generados, llegando incluso a eliminarse por completo en algunos centros.

Desde 2015 se lleva implementando una campaña de reducción de papel y digitalización de documentos con el fin de generar menos residuos.

Todos los trabajos se desarrollan respetando la premisa de minimización de la generación de envases y embalajes derivados de los productos suministrados (eliminación de envases innecesarios).

Todas las botellas son sometidas a estrictos controles de calidad periódicos y a una prueba hidráulica cada 10 años, en donde se determina si pueden volver a entrar de nuevo en circulación o si por el contrario dejan de ser envases y se convierten en residuos pasando a ser achatarradas o bien destruidas mediante incineración en aquellos casos donde por sus características de peligrosidad como envases deteriorados con gas residual peligroso o desconocido no sea posible su achatarramiento.

Toda esta gestión es siempre responsabilidad de Air Liquide y se realiza en los centros de llenado de Villaverde en Madrid y Zaragoza, y posteriormente a través de gestores de residuos autorizados.

Vertidos de agua

El caudal de aguas de vertido total ha sido en 2023 de aproximadamente 17.489 m³ (en el año 2022 fueron 14.421 m³). Este dato ha sido calculado por estimación en cada centro de producción teniendo en cuenta que al agua de consumo se le debe restar el agua de riego, la cual varía mucho de un centro a otro (entre un 10% y un 95% del agua total consumida) En el caso de la planta de acetileno de Zaragoza esta estimación tiene en cuenta que hay que restar, además del agua de riego, la utilizada en el propio proceso de fabricación. Este año se ha producido un aumento del vertido debido a una fuga de agua producida en la planta de Villaverde.

Emisiones atmosféricas

En los centros de acondicionamiento de Air Liquide España no existen de focos de emisiones industriales a la atmósfera.

El Grupo Air Liquide se ha comprometido a disminuir sus emisiones de CO₂ en un 30% para 2025 respecto a 2015, y para ello se han establecido 3 líneas de trabajo:

- 1.- Incremento de la compra de energía renovable
- 2.- Reducción del consumo energético por unidad de producción
- 3.- Reducción de la huella de carbono de los gases acondicionados y licuados

En este contexto el Grupo Air Liquide España firmó un acuerdo de compra a largo plazo de electricidad renovable (PPA), con efecto en 2022. Este contrato es el primero de energía renovable que firma el Grupo en Europa e ilustra el compromiso asumido por el Grupo para reducir su huella de carbono, en línea con los objetivos climáticos del Grupo.

La compañía ha optado también por la conversión a gas natural de su flota de transporte (actualmente diésel) por sus menores emisiones de CO₂ por unidad de energía (-22%) y prácticamente nulas emisiones de SO₂ y NO_x. En 2023 la flota de camiones recorrió 15.532.823 kms (en 2022 15.254.835 kms), de los cuales aproximadamente el 50% han sido recorridos utilizando gas natural. Teniendo en cuenta que el gas natural genera aproximadamente un 22% menos de emisiones de CO₂ que el diésel, esta conversión conlleva importantes beneficios en términos de emisiones de CO₂ evitadas y de eliminación de contaminantes nocivos para la salud.

En 2023 se estima que la compañía ha evitado la emisión de 1.263 ton de CO₂ (en 2022 1.288 Tn de CO₂) gracias a la utilización del gas natural licuado.

Por otro lado, en lo relativo a las carretillas elevadores existentes en los centros de llenado, un 50% del total ya son eléctricas.

Ruido

La organización realiza en todos sus centros mediciones periódicas que son llevadas a cabo por organismos de control autorizados con el fin de verificar el cumplimiento de la normativa vigente, así como con las ordenanzas municipales de aplicación.

Como norma general se cumple con los niveles de ruido legales salvo en algún centro donde, como consecuencia de la incertidumbre de las mediciones y la cercanía de los valores medidos con el límite legal, no se puede determinar el cumplimiento de dichos valores.

En esos casos se procede a repetir las mediciones y, si es necesario, se adoptan las medidas de atenuación de ruido necesarias. La optimización de rutas de suministro y el uso de vehículos más eficientes permite igualmente reducir los niveles de ruido asociados al transporte.

Cumplimiento normativo ambiental

En 2023 no se ha recibido ningún expediente sancionador de carácter medioambiental, al igual que en 2022.

5.- ASPECTOS SOCIALES Y DE PERSONAL

AL Air Liquide España está totalmente comprometida con la satisfacción de todos sus colaboradores mediante el desarrollo de su motivación por su profesión, garantizándoles unas condiciones de trabajo basadas en la seguridad, el respeto de las personas, el rechazo de cualquier tipo de discriminación, remuneraciones competitivas y conformes a los resultados, y en la cultura de la diversidad, la apertura y la transparencia.

A 31 de diciembre de 2023, la plantilla de la sociedad la componen 455 personas, de las cuales 333 son hombres (73%) y 122 mujeres (27%) mientras que, a 31 de diciembre de 2022, la plantilla de la sociedad la componían 451 personas, de las cuales, 329 eran hombres (73%) y 122 mujeres (27%).

A continuación, se detalla la distribución de los empleados a 31 de diciembre de 2023 y a 31 de diciembre de 2022 de forma comparativa:

- Plantilla por edad y sexo:

Rango de Edad	Hombre	Mujer	España
<30	10	6	16
30-50	172	72	244
>50	151	44	195
Total	333	122	455

Empleados a 31.12.2023 por sexo y rango de edad

<i>Rango de Edad</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>España</i>
<30	6	3	9
30-50	164	75	239
>50	159	44	203
<i>Total</i>	329	122	451

Empleados a 31.12.2022 por sexo y rango de edad

- Plantilla por categoría profesional:

	<i>2022</i>	<i>2023</i>
<i>Categoría profesional</i>	<i>N Empleados</i>	<i>N Empleados</i>
<i>GRUPO 0</i>	10	10
<i>GRUPO 3</i>	82	85
<i>GRUPO 4</i>	84	75
<i>GRUPO 5</i>	71	83
<i>GRUPO 6</i>	114	111
<i>GRUPO 7</i>	76	72
<i>GRUPO 8</i>	14	19
<i>Total general</i>	451	455

Empleados al 31.12.2022 y 31.12.2023 por categoría profesional

- Plantilla por modalidad de contrato:

	<i>2022</i>	<i>2023</i>
<i>Modalidad de contrato</i>	<i>N Empleados</i>	<i>N Empleados</i>
<i>Indefinido a tiempo completo</i>	449	455
<i>Indefinido a tiempo parcial</i>	2	-
<i>Total general</i>	451	455

Empleados al 31.12.2022 y 31.12.2023 por modalidad de contrato

Número de despidos rango de por edad y sexo:

	<i>2022</i>		<i>2023</i>	
<i>Modalidad de contrato</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<30	--	--	--	--
30-50	2	1	1	3
>50	3	1	5	--
<i>Total</i>	5	2	6	3

Despidos de los ejercicios 2022 y 2023 por rango de edad y sexo

Número de despidos por categoría profesional:

	2022	2023
<i>Categoría profesional</i>	<i>N Despidos</i>	<i>N Despidos</i>
GRUPO 0	1	--
GRUPO 3	--	2
GRUPO 4	1	--
GRUPO 5	2	3
GRUPO 6	1	3
GRUPO 7	2	--
GRUPO 8	--	1
<i>Total general</i>	7	9

Despidos de los ejercicios 2022 y 2023 por categoría profesional

E&W: Grupos Profesionales 1 a 4

M&P: Grupos Profesionales 5 a 8 / 0

A continuación, se detallan los contratos promedio de la sociedad durante los ejercicios 2022 y 2023:

- Promedio anual de contratos por tipo, sexo y edad:

Ejercicio 2022

	2022						<i>Total</i>
	<i>Hombre</i>			<i>Mujeres</i>			
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
<i>Indefinido a tiempo completo</i>	4,9	160,4	161,2	3,0	74,6	44,8	448,9
<i>Temporal a tiempo completo</i>	0,0	1,0	0,0	0,0	1,0	0,0	2,0
<i>Total general</i>	4,9	161,4	161,2	3,0	75,6	44,8	450,9

Promedio de contratos en el ejercicio 2022 por tipo de contrato, sexo y rango de edad.

Ejercicio 2023

	2023						<i>Total</i>
	<i>Hombre</i>			<i>Mujeres</i>			
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
<i>Indefinido a tiempo completo</i>	10,0	173,2	155,6	6,0	73,3	43,0	461,7
<i>Indefinido a tiempo parcial</i>	0,0	1,0	0,0	0,0	1,0	1,0	3,0
<i>Temporal a tiempo completo</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,5
<i>Total general</i>	10,0	174,2	155,6	6,0	75,4	44,0	465,2

Promedio de contratos en el ejercicio 2023 por tipo de contrato, sexo y rango de edad.

- Remuneraciones por edad/sexo y categoría profesional:

Con el objetivo de conseguir la satisfacción de sus empleados la compañía ofrece una remuneración atractiva y justa, que reconoce y premia la dedicación y contribución en el desempeño de las funciones.

Esta remuneración está en consonancia con el mercado, la preparación y experiencia de cada empleado, su rendimiento y su potencial de desarrollo, y no contempla ningún tipo de discriminación.

Por otro lado, la compañía tiene otras ventajas y complementos adicionales a la propia remuneración tales como un sistema de previsión social, un programa de compra de acciones del Grupo o vales de comida para todos los colectivos.

Remuneraciones de los ejercicios 2022 y 2023:

Ejercicio 2022:

Rango de edad	Remuneración media		Brecha salarial
	Hombre	Mujer	
<30	30.144	28.877	6%
30-50	37.729	38.706	
>50	53.445	50.145	

Remuneración media por sexo y rango de edad del ejercicio 2022. No se incluyen las remuneraciones de consejeros y directivos.

Ejercicio 2023:

Rango de edad	Remuneración media		Brecha salarial
	Hombre	Mujer	
<30	33.260	35.009	6%
30-50	41.250	42.059	
>50	56.406	51.798	

Remuneración media por sexo y rango de edad del ejercicio 2023. No se incluyen las remuneraciones de consejeros y directivos.

Cabe mencionar que, históricamente, la mayoría de los empleados de la sociedad eran hombres y por lo tanto en sus remuneraciones tienen más peso los complementos por antigüedad.

No obstante, la compañía está absolutamente comprometida con el fomento de la igualdad de género y durante los últimos años ha incorporado a su plantilla un número equivalente de hombres y mujeres.

Categoría profesional	2022	2023
	Remuneración Media	Remuneración Media
GRUPO 0	97.019	123.329
GRUPO 3	27.757	29.462
GRUPO 4	36.016	38.691
GRUPO 5	40.204	41.766
GRUPO 6	46.523	50.139
GRUPO 7	63.488	67.145
GRUPO 8	82.533	87.242

Remuneraciones medias de los empleados de la sociedad por categoría profesional durante los ejercicios 2022 y 2023.

- Nº empleados con discapacidad por categoría profesional:

Categoría profesional	2022	2023
	N Empleados	N Empleados
GRUPO 3	3	4
GRUPO 4	2	2
GRUPO 5	2	2
GRUPO 6	2	2
Total general	9	10

Número de empleados con discapacidad en los ejercicios 2022 y 2023.

- Política de desconexión laboral:

El derecho a la desconexión laboral está recogido en el Convenio Colectivo de AL Liquide España, que regula la relación laboral de los empleados y la empresa.

En él se especifica que los empleados tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo, teniendo derecho específicamente a no responder a ninguna comunicación, con independencia del medio utilizado, cuando ésta se haya realizado terminada la jornada laboral.

Lo anterior no será aplicable en los casos en los que concurran circunstancias extraordinarias que puedan suponer un perjuicio para la empresa o para el negocio, en los casos de personas trabajadoras que se encuentren en servicios específicos de disponibilidad recogida en el convenio colectivo mientras dure la misma y en los casos de personas trabajadoras que ocupen puestos estratégicos y de responsabilidad que conlleven una mayor disponibilidad.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias o prolongaciones de la jornada laboral, salvo que se cuente con autorización del manager.

En el caso de reuniones virtuales la convocatoria y la finalización efectiva de las mismas se llevarán a cabo dentro de los horarios de la jornada laboral.

- Jornada laboral:

Las horas de trabajo se repartirán de lunes a viernes, a razón de 39 horas semanales.

En invierno la jornada laboral será de 08:00h a 17:00h, con pausa de una hora para la comida. A título individual se podrá entrar entre las 08:00h y las 09:00h y salir entre las 17:00h y las 18:00h. También se podrá entrar entre las 07:30h y las 08:00h y salir entre las 16:30h y las 17:00h con autorización del manager y siempre que no afecte al servicio o a la producción.

Los viernes la jornada laboral será entre 07:30-08:00h y 14:30-15:00h.

En verano la jornada laboral será entre el 1 de julio y el 31 agosto, ambos inclusive, suponiendo 34 horas semanales a razón de 7 horas diarias de lunes a jueves y 6 horas el viernes, concretamente de 08:00h a 15:00h de lunes a jueves y de 08:00h a 14:00h los viernes, pudiendo adelantarse 30 minutos la hora de entrada y de salida.

La jornada laboral se desarrollará dentro del tiempo establecido para la misma, evitando las prolongaciones de jornada. La empresa podrá establecer los correspondientes medios de control de presencia. La información recogida en estos medios estará a disposición de la representación de los trabajadores cuando haya alguna reclamación por parte de algún trabajador.

Las horas trabajadas en 2023 han sido 762.698 y las horas de absentismo 52.114,98.

- Teletrabajo:

El 19 de junio de 2023, con la aprobación del nuevo Convenio laboral de Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica se alcanzó un preacuerdo de protocolo de trabajo a distancia con la comisión delegada de los representantes de los empleados, que fue confirmado en la resolución el 24 de noviembre de 2023 por la Dirección General de Trabajo.

El Acuerdo de Trabajo a Distancia entró en vigor el 19 junio de 2023 y consiste en la posibilidad de realizar trabajo a distancia en la modalidad de teletrabajo hasta un máximo de 96 días al año, en función de los puestos de trabajo, estableciéndose un importe como compensación por parte de la compañía de los posibles gastos que pudieran derivarse.

En dicho Acuerdo se recoge también el compromiso por parte de la compañía de proporcionar a los empleados los medios materiales necesarios para que puedan realizar el teletrabajo.

La concesión de la posibilidad de teletrabajar es igualitaria entre las personas solicitantes, siempre que los domicilios designados cuenten con las conexiones y suministros mínimos recogidos en el Acuerdo y siempre que el área destinada al teletrabajo en el domicilio sea aprobada en una evaluación de riesgos.

La distribución de los días de trabajo se realiza en base a las posibilidades de los puestos de trabajo y con el objetivo de mejorar la flexibilidad laboral, preservando también la interacción física entre los equipos. Por ello se distinguen las siguientes reglas de trabajo presencial dentro del propio centro de trabajo:

- Puestos «Sedentary»: dos días a la semana
- Puestos «Itinerary»: cuatro días al mes.

El Acuerdo recoge el derecho a la desconexión digital fuera del horario establecido en el Convenio. El desarrollo de este derecho establece que los trabajadores tienen derecho a no responder ninguna comunicación una vez finalizada su jornada laboral. Además, se recoge que se encuentra prohibido la realización de horas extraordinarias y/o prolongación de jornada, salvo que se encuentre autorizado por el manager: s

NoEn 2023 se recibieron un total de 40 solicitudes de adscripción al sistema de teletrabajo, siendo aprobadas todas ellas y formalizándose de forma individual el contrato que lo regula entre la compañía y los empleados.

- Representación social, comités de empresa:

El comité de empresa está formado por 29 trabajadores pertenecientes a los centros de Domicilio Social, Villaverde, Barcelona, Bilbao, Vigo, Gijón, Tenerife, Zaragoza y Málaga, con afiliación a los siguientes colectivos:

- UGT: 14 personas
- CCOO: 13 personas
- Intersindical Canaria: 1 persona
- Confederación Cuadros y Profesionales: 1 persona

El Convenio Colectivo de aplicación es el propio de AL Air Liquide España, firmado entre la empresa y los representantes de los trabajadores y cubre al 100% de los trabajadores.

- Seguridad y Salud Laboral

El Grupo Air Liquide España cuenta con 18 centros de trabajo repartidos por todo el territorio, de los cuales 12 de ellos cuentan con la certificación ISO 45.001. Se trata principalmente de centros de producción donde existen una mayor prevalencia de accidentes. En el resto de los centros por tratarse únicamente de actividad comercial/oficinas con poco personal, no se considera relevante ni necesario dicha certificación.

Air Liquide posee un servicio de prevención mancomunado para todas las empresas del grupo con un concierto de la parte de Salud Laboral con Cualtis.

Como apoyo a los Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales pertenecientes al servicio de prevención mancomunado, y para tareas específicas como apoyo en obras de mejora en los centros, grades mantenimientos o proyectos especiales, se contratan Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales externos que supervisan esas tareas, reportando directamente a la Dirección Industrial de Seguridad y Salud de Air Liquide. Del mismo modo, se contratan estudios, mediciones o formaciones específicas para apoyar a las necesidades del servicio de prevención.

• Accidentes de Trabajo, Frecuencia

Indicador	2023			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes con Baja	1	0	1	0	0	0
Accidentes sin Baja	0	0	0	2	0	2
Accidentes in Itinere	1	0	1	0	0	0
Total accidentes	2	0	2	2	0	2
Indice Frecuencia	2,16	0	2,16	0	0	0
Indice de Gravedad	0,015	0	0,015	0	0	0

El Índice de Frecuencia se ha calculado como (nº accidentes con baja / horas trabajadas) x 1.000.000
El Índice de Gravedad se ha calculado como (nº de días de baja laboral / nº de horas trabajadas) x 1.000

Los accidentes in itinere no se consideran para el cálculo de los Índices de Frecuencia y Gravedad

El accidente con baja se produjo en mayo 2023 en Tenerife como consecuencia de un tirón en la zona lumbar sufrido por un operario al manipular una botella B5 para introducirla en una cesta y tuvo como consecuencia una baja laboral de 7 días.

No ha habido accidentes sin baja en 2023, lo que demuestra el esfuerzo de la compañía en formar y concienciar a sus empleados a través de campañas, medios y recursos y el compromiso total por parte de toda la plantilla.

En el año 2023 al igual que en el año 2022, no ha existido ningún accidente que haya originado fallecimiento, ni se han dado casos de enfermedades profesionales ni en hombres ni en mujeres.

• Formación

En AL Air Liquide España la formación continua de sus empleados es absolutamente esencial y en este contexto existe un plan de formación anual consensuado para todas las áreas y departamentos de la compañía que tiene en cuenta aquellos aspectos que conviene reforzar en las capacidades de los empleados siempre en consonancia con las prioridades y estrategia de la compañía.

Incluye tanto formación interna como externa y engloba áreas tan variadas como Seguridad, Capacidades Técnicas, Cualificación, Habilidades, Conocimientos Financieros, Management o Gestión de Equipos.

El número de horas de formación en 2022 y 2023 ha sido similar:

Formación 2022 2023:

	2022	2023
Categoría Profesional	Nº horas	Nº horas
GRUPO 0	463	470
GRUPO 3	968	1.845
GRUPO 4	1.665	1.739
GRUPO 5	2.269	3.504
GRUPO 6	5.693	3.392
GRUPO 7	2.831	3.005
GRUPO 8	481	541
Total	14.371	14.497

Número de horas de formación recibidas por los empleados de la sociedad en los ejercicios 2023 y 2022 por categoría profesional

• Plan de Igualdad y contra el acoso

Tal como viene reflejado en el artículo 57 del Convenio Colectivo de AL Air Liquide España la empresa respetará en todo momento la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y adoptará las medidas tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Los objetivos del Plan de Igualdad de la compañía son:

1.- Tener un ratio equilibrado entre hombres y mujeres en cuanto a contratación, tanto a nivel general como en los diferentes tipos de contrato o grupos profesionales.

2.- Eliminar los factores discriminatorios en los procesos de selección, primando criterios objetivos por encima de los subjetivos.

3.- Mantener una política igualatoria en las extinciones de los contratos.

4.- Fomentar la formación equilibrada entre sexos, impartiendo formación específica en materia de igualdad de oportunidades.

5.- En el caso de promoción interna dar derecho preferente a ser promocionadas las personas del sexo con menos representación en las funciones o grupos de que se trate. Utilizar criterios de promoción objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de discapacidad, edad, género, origen, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

6.- Utilizar criterios objetivos para determinar los aumentos salariales, tales como performance, competitividad o equidad, evitando cualquier tipo de discriminación. Por la prestación de un mismo trabajo se pagará la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los conceptos incluidos en la misma.

7.- Establecer medidas de flexibilización y de adaptación del tiempo de trabajo.

8.- Conciliación de la vida laboral y familiar.

9.- Evaluación de riesgos laborales teniendo en cuenta el sexo de las personas trabajadoras.

10.- Prohibición del acoso a las personas que trabajan en la empresa.

11.- Involucración de los órganos de representación del personal en la igualdad de oportunidades y de trato y en la eliminación de cualquier tipo de acoso, así como la promoción de la participación femenina en dichos órganos de representación.

Este Plan de Igualdad se encuentra en proceso de negociación desde septiembre de 2023. Con la aprobación del Convenio laboral, publicado el 5 de diciembre de 2023 en el BOE, queda parcialmente aprobado una parte del Plan de Igualdad y el Protocolo para combatir el acoso y la discriminación del Grupo Air Liquide España se encuentra aprobado a la espera de ser firmado.

Desde septiembre de 2023 se encuentra en proceso de negociación el nuevo Plan de Igualdad de Air Liquide España. Del mismo modo, el protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo se encuentra aprobado a la espera de ser firmado.

6.- CÓDIGO DE CONDUCTA, POLÍTICAS ANTI-CORRUPCIÓN, SOBORNO Y FRAUDE

• Código de Conducta

Todos y cada uno de los empleados y colaboradores de la compañía conocen y han recibido formación sobre el Código de Conducta que se aplica en el desempeño de sus funciones y responsabilidades y es consciente también de que debe velar asimismo por su cumplimiento por parte de las personas de las que son responsables.

Este Código de Conducta se basa en los siguientes 10 pilares:

1) Cumplimiento de las leyes y la normativa

2) Respeto por las personas

3) Respeto al medioambiente

4) Cumplimiento de la normativa sobre el derecho de la competencia

5) Cumplimiento de las normas relativas al delito de uso de información privilegiada

6) Prevención de conflictos de interés

7) Protección de las actividades de Air Liquide

8) Transparencia e integridad de la información

9) Control interno y auditoría

10) Sanciones en caso de violación

• Prevención de conflictos de interés

La política de la compañía se basa en garantizar que sus actividades comerciales se realicen de acuerdo con los más altos estándares éticos y respetando todos los requisitos legales aplicables.

En este contexto los empleados de la compañía deben estar alerta ante circunstancias inusuales o señales de alarma que puedan suscitar inquietud o sospecha en cuanto al cumplimiento de la legislación en materia de anticorrupción y comunicarlas a su jefe inmediato, al director de su Departamento o al Departamento Jurídico o de Recursos Humanos.

Relaciones con la competencia, clientes o proveedores:

Los empleados de la compañía están obligados a evitar cualquier situación que implique conflictos entre sus intereses personales y los intereses de la compañía. Pueden constituir conflictos de interés el hecho de que un empleado trabaje simultáneamente para un cliente, un proveedor o la competencia y para el Grupo Air Liquide, o que tenga un interés personal, directo o indirecto, en alguno de los anteriores.

Cumplimiento de la normativa sobre corrupción:

La compañía prohíbe taxativamente a sus empleados compensar económicamente, ofrecer o consentir beneficios indebidos, cualquiera que sea su forma, directamente o a través de un intermediario, a una persona privada o a un representante de las autoridades públicas, que tengan el objetivo de obtener un trato de favor o de influenciar el resultado de una negociación en la que la compañía esté interesada.

Retribuciones, regalos y beneficios:

Ningún empleado de AL Air Liquide España debe aceptar retribuciones, regalos ni otros beneficios de clientes, proveedores o competidores ni ofrecérselos a ellos. Únicamente se podrán aceptar regalos o invitaciones de escaso valor, que no se abonen en metálico y que se ajusten a las prácticas comerciales en vigor y siempre conformes a la legislación o a la reglamentación.

• Prevención de riesgos penales

La compañía aplica en su operativa diaria un estricto compromiso ético profesional respetando de manera inquebrantable una serie de valores como honestidad, integridad o transparencia, con el objeto de promover una fuerte cultura de ética y responsabilidad social en la organización.

Este programa refleja la voluntad de la compañía de reforzar los valores que sustentan la cultura profesional y ética de todas las personas que forman parte del Grupo Air Liquide y que rige todos sus comportamientos y acciones.

Los ejes fundamentales en los que se sustenta el programa de prevención de riesgos laborales de la compañía son los siguientes:

A) Documento de prevención de riesgos penales y mapa de riesgos

En él se han identificado en todas las áreas de la compañía los delitos que potencialmente se pueden cometer en las mismas incluyendo los protocolos y procedimientos que aplican a cada una de ellas para mitigar o evitar posibles riesgos penales. De esta forma se ha definido el mapa de riesgos penales, revisándose regularmente los planes de acción que se derivan del mismo.

B) Canal de denuncias para clientes y proveedores

Gestionado por un tercero es el medio a través del cual los colaboradores externos pueden poner en conocimiento de la compañía aquellas conductas que puedan suponer la comisión de un delito.

C) Canal de denuncias para empleados (ETHICALL)

A disposición de todos los empleados para el reporte de las incidencias, advertencias o denuncias de comportamientos que supongan una puesta en peligro o un quebranto efectivo de las pautas de conducta y principios éticos de la compañía.

Estos dos canales de gestionan conforme a las garantías de independencia, confidencialidad, seguridad de los datos y resto de derechos y garantías vigentes

D) Órgano de Control

Es el Órgano colegiado responsable de vigilar, controlar y supervisar dentro de la compañía el cumplimiento del programa de prevención de riesgos penales con total independencia y autonomía en la toma de sus decisiones, y al que los empleados deben acudir, bien de forma directa o bien a través del canal Ethicall, en caso de existencia de cualquier hecho que suponga o pueda suponer la comisión de un delito.

Está formado por:

- Directora general

- Directora Financiera y Controlling

- Directora Relaciones Laborales

- Director Seguridad

- Director Jurídico

- Information Protection Coordinator

7.- DESEMPEÑO SOCIAL EXTERNO

Comunidad Local

En el ejercicio 2023 la compañía ha satisfecho 107.906 euros (en el año 2022 99.576 euros) en concepto de cuotas anuales a diferentes asociaciones que se detallan a continuación:

- Asociación Española del Hidrógeno (AEH2)

- Asociación de Fabricantes de Gases Industriales y Medicinales (AFGIM)

- Asociación de Grandes Industrias del Campo de Gibraltar (AGI)

- Asociación de Industrias Químicas, Básicas y Energéticas de Huelva (AIQBE)

- Asociación Ibérica de Gas Natural, Hidrógeno y Gases renovables (GASNAM)

- Basque Cluster Energía

- Asociación Española de Fabricantes de Máquina Herramienta (AFM)

- Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE)

- Asociación Nacional de Normalización de Bienes de Equipo y Seguridad Industrial (Bequinor)

- Cámara Franco-Española

- Círculo de Empresarios

- Diálogo Amistad Hispano-Francesa

- Quimacova - Asociación Empresas Químicas

- CNTA - Centro Nacional de Tecnología y Seguridad Alimentaria

- Club Financiero Génova

Donaciones

Durante 2023, Air Liquide España, ha realizado tres donaciones a fundaciones sin ánimo de lucro por importe global de 25.968,66 € (10.422,36 € en 2022):

- Fundación Adecco: Donación de 10.000 € para ayudar a la inserción o reinserción en el mercado laboral de personas pertenecientes a colectivos con dificultades para acceder al mismo.
- Fundación Adecco: Donación de 1.700 € para la alianza CEO por la Diversidad.
- Fundación Tomillo: Donación de 14.268,66 € para el programa Oportunidades de Trabajo en el Sector Logístico para Jóvenes.

Clientes

• Calidad / Satisfacción de los clientes

En AL Air Liquide España se llevan a cabo con carácter anual dos encuestas relacionales que miden la relación con los clientes:

- OS (Overall Satisfaction): mide el grado de satisfacción del cliente

- NPS (Net Promotor Score): diferencia entre el número de clientes "promotores" y "detractores" en su relación con Air Liquide, mide el grado de fidelidad de los clientes

Gracias a la puesta en marcha de diferentes planes de acción y el reforzamiento del programa Customer Experience en 2023 el indicador NPS ha tenido una evolución positiva respecto a 2022, sucediendo lo mismo con el indicador de Satisfacción Global OS., gracias a la consolidación de los Planes de Acción lanzados, el aumento de la sensibilización de los distintos colectivos y los planes de refuerzo de la cultura cliente en la compañía.

Estos Planes de Acción suponen el trabajo coordinado de un grupo de colaboradores encargados de animar, informar y actuar en la detección de los puntos de mejora.

En cuanto a los indicadores transaccionales que miden semanalmente aspectos concretos en la relación con los clientes, tales como logística, reclamaciones, disponibilidad, atención, ... durante 2023 se ha alcanzado un similar nivel alto de satisfacción que en 2022.

• Gestión de reclamaciones

La compañía dispone de un procedimiento operativo que define las pautas a seguir para gestionar las reclamaciones de los clientes.

Una vez recibida una reclamación es registrada en la aplicación informática específica y es clasificada según su tipología. Una vez analizada la reclamación se procede a resolverla directamente o a establecer acciones para su resolución. Todo este proceso y las evidencias necesarias se recogen en el sistema. Por último, se revisa y verifica el cierre de cada una de las acciones, se verifican las evidencias y se incluye toda la documentación que se considere necesaria para documentar y garantizar la trazabilidad de la reclamación.

El nº Reclamaciones recibidas en 2023 ha sido de 9.147* (vs 7.766 en 2022)

* Desde abril de 2023 se ha integrado en nuestro seguimiento de Reclamaciones las disputas origen "Side Trade" que vienen de Cobros, esa es la razón del gran incremento frente al año anterior. Si descontáramos del total las Reclamaciones de origen SideTrade, el volumen de recibidas en 2023 habría sido 7.653 es decir 113 menos que en 2022.

Respecto al Ratio de respuesta de 2023 el 80,4% se ha respondido en menos de 10 días. Si tenemos en cuenta que el perímetro cambió en el Q2 por la incorporación de las reclamaciones SideTrade si tomáramos los

datos del Q2+Q3+Q4 excluyendo el Q1 el promedio de cierre ascendería hasta el 84,5% de Reclamaciones cerradas en menos de 10 días. Superando en ambos casos nuestro Target del 80%

Las 9.147 reclamaciones recibidas engloban las siguientes tipologías:

- Datos de clientes y contratos

- Pedidos y entregas de acondicionado

- Pedidos y entregas de líquido

- Instalaciones y materiales

- Mantenimiento y servicios

- Facturación

- Cobros

- Seguridad y medioambiente

- Calidad del producto

- Acondicionamiento - llenado

- Sistemas informáticos

En el ejercicio 2023 la sociedad ha obtenido un resultado antes de impuestos de 14.406.793,78 euros mientras que, en 2022, el resultado antes de impuestos fue de 10.339.000 euros.

En lo relativo al Impuesto de Sociedades la sociedad ha efectuado durante 2023 unos pagos a cuenta de 3.620.402,16 euros mientras que, en 2022, de 10.993.000 euros.

En 2023 la compañía ha recibido Subvenciones de Explotación por importe de 67.254,11 euros mientras que, durante 2022, recibió Subvenciones de Explotación por importe de 25.000 euros.

**Anexo I - Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el EINFNC de AL AIR
LIQUIDE ESPAÑA S.A.**

<u>Información a reportar Ley 11/2018</u>		<u>Nº Indicador GRI</u>	<u>Denominación indicador GRI relacionado</u>	<u>Apartado de la Memoria</u>
<u>Elaboración del informe</u>	<u>Elaboración del informe con criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad</u>	<u>2-29 2-2 2-3 2-5 3-2</u>	<u>Enfoque para la participación de los grupos de interés Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto Verificación externa Lista de temas materiales</u>	<u>1. Naturaleza y alcance del informe</u>
<u>Enfoque de gestión</u>	<u>Información detallada sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental, recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales, aplicación del principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.</u>	<u>2-23</u>	<u>Compromisos y políticas</u>	<u>4. Aspectos medioambientales</u>
		<u>2-27</u>	<u>Cumplimientos de la legislación y normativas</u>	<u>4. Aspectos medioambientales</u>
<u>Contaminación</u>	<u>Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono, ruido y contaminación lumínica</u>	<u>3-3</u>	<u>El enfoque de gestión y sus componentes</u>	<u>4. Aspectos medioambientales</u>
<u>Economía circular y prevención y gestión de residuos</u>	<u>Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de deshechos.</u>	<u>306 - 3</u>	<u>Residuos generados</u>	<u>4. Aspectos medioambientales</u>
		<u>=</u>	<u>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos</u>	<u>No se llevan a cabo acciones relacionadas con esta materia al no ser de aplicación</u>
<u>Uso sostenible de los recursos</u>	<u>Consumo de materias primas y medidas</u>	<u>301 - 1</u>	<u>Materiales utilizados por peso o volumen</u>	<u>4. Aspectos medioambientales</u>

	<u>adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso</u>			
Empleo	<u>Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional</u>	<u>2-6</u> <u>2-7</u> <u>401-1</u> <u>405-1 b)</u> <u>202-2</u>	<u>Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</u> <u>Empleados</u> <u>Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal</u> <u>Diversidad de órganos de gobierno y empleados</u> <u>Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local</u>	<u>5. Aspectos sociales y de personal</u>
	<u>Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo</u>	<u>2-7</u> <u>401-1</u>	<u>Empleados</u> <u>Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal</u>	<u>5. Aspectos sociales y de personal</u>
	<u>Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial, por sexo, edad y clasificación profesional</u>	<u>2-7</u> <u>401-1</u>	<u>Empleados</u> <u>Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal</u>	<u>5. Aspectos sociales y de personal</u>

	<u>N.º despidos por sexo, edad y clasificación profesional</u>	<u>401-1 b)</u> <u>en lo relativo a despidos</u>	<u>Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal</u>	<u>5. Aspectos sociales y de personal</u>
	<u>Remuneraciones medias y evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional</u>	<u>2-19</u> <u>2-20</u> <u>405-2</u>	<u>Políticas de remuneración</u> <u>Proceso para determinar la remuneración</u> <u>Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres</u>	<u>5. Aspectos sociales y de personal</u> <u>5. Aspectos sociales y de personal</u>
	<u>Brecha salarial</u>	<u>405-2</u>	<u>Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres</u>	<u>5. Aspectos sociales y de personal</u>
	<u>Remuneración de puestos de trabajo iguales o media de la sociedad</u>	<u>2-19</u> <u>2-20</u> <u>405-2</u>	<u>Políticas de remuneración</u> <u>Proceso para determinar la remuneración</u>	<u>5. Aspectos sociales y de personal</u>

			<u>Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres</u>	
	<u>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</u>			<u>5. Aspectos sociales y de personal</u>
	<u>Políticas de desconexión laboral</u>			<u>5.2 Organización del trabajo</u>
	<u>Empleados con discapacidad</u>	<u>405-1</u>	<u>Diversidad de órganos de gobierno y empleados</u>	<u>5.1 Empleo</u>
<u>Organización del trabajo</u>	<u>Organización del tiempo de trabajo</u>	<u>2-7</u> <u>2-8</u> <u>401-2</u>	<u>Empleados Trabajadores que no son empleados Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales</u>	<u>5.2 Organización del trabajo</u> <u>5.5 Medidas de conciliación y beneficios sociales</u>
	<u>Número de horas de absentismo</u>	<u>403-9</u>	<u>Lesiones por accidente laboral</u>	<u>5.3 Absentismo</u>
	<u>Medidas de conciliación</u>	<u>401-2</u> <u>401-3</u> <u>201-3</u>	<u>Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal</u> <u>Permiso parental</u> <u>Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación</u>	<u>5.2 Organización del trabajo</u> <u>5.5 Medidas de conciliación y beneficios sociales</u>
<u>Salud y seguridad</u>	<u>Condiciones de salud y seguridad en el trabajo</u>	<u>403 - 1</u>	<u>Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo</u>	<u>5. Aspectos sociales y de personal</u>
		<u>403 - 2</u>	<u>Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes</u>	<u>5. Aspectos sociales y de personal</u>
		<u>403 - 4</u>	<u>Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre</u>	<u>5. Aspectos sociales y de personal</u>

			<u>salud y seguridad en el trabajo</u>	
		<u>403 - 5</u>	<u>Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo</u>	<u>5. Aspectos sociales y de personal</u>
		<u>403 - 6</u>	<u>Fomento de la salud de los trabajadores</u>	<u>5. Aspectos sociales y de personal</u>

		<u>403 - 7</u>	<u>Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales</u>	<u>5. Aspectos sociales y de personal</u>
		<u>403 - 8</u>	<u>Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo</u>	<u>5. Aspectos sociales y de personal</u>
	<u>Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad</u>	<u>403 - 9</u>	<u>Lesiones por accidente laboral</u>	<u>5. Aspectos sociales y de personal</u>
	<u>Enfermedades profesionales; desagregado por sexo</u>	<u>403 - 10</u>	<u>Dolencias y enfermedades laborales</u>	<u>5. Aspectos sociales y de personal</u>
<u>Relaciones sociales</u>	<u>Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar consultar al personal y negociar con ellos</u>	<u>2-30</u> <u>402-1</u> <u>403-1</u> <u>407-1</u>	<u>Convenios de negociación colectiva</u> <u>Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales</u> <u>Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo</u> <u>Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo</u>	<u>5.4 Relaciones sociales</u>
	<u>Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país</u>	<u>2-30</u> <u>407-1</u>	<u>Convenios de negociación colectivo</u> <u>Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo</u>	<u>5.4 Relaciones sociales</u>

	<u>Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo</u>	<u>2-30</u>	<u>Convenios de negociación colectivo</u>	<u>5.4 Relaciones sociales</u>
Formación	<u>Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales</u>	<u>404-1</u>	<u>Promedio de horas de formación al año por empleado</u>	<u>5.6 Formación y desarrollo</u>
Accesibilidad	<u>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</u>	<u>405-1</u>	<u>Diversidad de órganos de gobierno y empleados</u>	<u>5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades</u>
	<u>Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres</u>	<u>405-1</u>	<u>Diversidad de órganos de gobierno y empleados</u>	<u>5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades</u>
	<u>Planes de igualdad</u>	<u>405-1</u>	<u>Diversidad de órganos de gobierno y empleados</u>	<u>5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades</u>
	<u>Medidas adoptadas para promover el empleo</u>	<u>405-1</u>	<u>Diversidad de órganos de gobierno y empleados</u>	<u>5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades</u>
Igualdad	<u>Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo</u>	<u>405-1</u>	<u>Diversidad de órganos de gobierno y empleados</u>	<u>5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades</u>
	<u>Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad</u>	<u>405-1</u>	<u>Diversidad de órganos de gobierno y empleados</u>	<u>5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades</u>
	<u>Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad</u>	<u>405-1</u>	<u>Diversidad de órganos de gobierno y empleados</u>	<u>5.8 Diversidad e igualdad de oportunidades</u>
Corrupción y soborno	<u>Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno</u>	<u>2-23</u>	<u>Valores, principios, estándares y normas de conducta</u>	<u>6.- Código de conducta, políticas anti corrupción, soborno y fraude</u>
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	<u>Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local</u>	<u>203 - 2</u>	<u>Impactos económicos indirectos significativos</u>	<u>7. Desempeño social externo</u>
	<u>Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio</u>	<u>203 - 2</u>	<u>Impactos económicos indirectos significativos</u>	<u>7. Desempeño social externo</u>
	<u>Relaciones mantenidas con los actores de las</u>	<u>413 - 1</u>	<u>Operaciones con participación de la comunidad local,</u>	<u>7. Desempeño social externo</u>

	<u>comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos</u>		<u>evaluaciones del impacto y programas</u>	
	<u>Acciones de asociación o patrocinio</u>	<u>2 - 28</u>	<u>Afiliación a asociaciones</u>	<u>7. Desempeño social externo</u>
Consumidores	<u>Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores</u>	<u>416 - 1</u>	<u>Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios</u>	<u>7. Desempeño social externo</u>
	<u>Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas</u>	<u>416 - 2</u>	<u>Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de los productos y servicios</u>	<u>7. Desempeño social externo</u>
Información fiscal	<u>Beneficios obtenidos país por país</u>	<u>201-1</u>	<u>Valor económico directo generado y distribuido</u>	<u>6.3 Información fiscal</u>
	<u>Impuestos sobre beneficios pagados</u>	<u>201-1</u>	<u>Valor económico directo generado y distribuido</u>	<u>6.3 Información fiscal</u>
	<u>Subvenciones públicas recibidas</u>	<u>201-4</u>	<u>Asistencia financiera recibida del gobierno</u>	<u>6.3 Información fiscal</u>


Anexo II - Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el 2023 Universal Registration Document de L'AIR LIQUIDE S.A.

Información a reportar Ley 11/2018		Páginas
<u>Elaboración del informe</u>	<u>Elaboración del informe con criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad</u>	<u>6, 370</u>
<u>Descripción del modelo de negocio</u>	<u>Entorno empresarial</u>	<u>21 – 37</u>
	<u>Organización y estructura</u>	<u>128-130</u>
	<u>Mercados en los que opera</u>	<u>13</u>
	<u>Objetivos y estrategias</u>	<u>17 – 68</u>
	<u>Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución</u>	<u>72-83</u>
<u>Descripción de las políticas</u>	<u>Los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.</u>	<u>72-83</u>
<u>Resultados de las políticas</u>	<u>Indicadores clave de resultados no financieros (GRI) pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad</u>	<u>90-126</u>
<u>Principales riesgos vinculados a las actividades del grupo</u>	<u>Relaciones comerciales</u>	<u>72 – 83</u>
	<u>Productos o servicios que puedan tener efectos negativos</u>	<u>72 – 83</u>
	<u>Gestión de dichos riesgos</u>	<u>72 – 83</u>
	<u>Información sobre los impactos detectados, y horizonte temporal</u>	<u>72 – 83</u>
<u>Enfoque de gestión</u>	<u>Información detallada sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental, recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales, aplicación del principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales</u>	<u>38-43, 66-68, 324, 326, 356, 393, 89</u>
<u>Contaminación</u>	<u>Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono, ruido y contaminación lumínica</u>	<u>317, 323, 337, 339</u>
<u>Economía circular y prevención y gestión de residuos</u>	<u>Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de deshechos.</u>	<u>332, 338</u>
<u>Uso sostenible de recursos</u>	<u>Consumo de agua y suministro de agua</u>	<u>22, 94, 119, 120, 317, 335, 397, 408</u>
	<u>Consumo directo e indirecto de energía</u>	<u>397</u>

	<u>Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética</u>	<u>42, 58, 64, 65, 115, 118, 144, 242, 317, 324, 326</u>
	<u>Uso de energías renovables</u>	<u>397</u>
<u>Cambio climático</u>	<u>Elementos importantes de emisiones de GEIs</u>	<u>393-395</u>
	<u>Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático</u>	<u>317, 323, 337, 339</u>
	<u>Metas de reducción de GEIs a medio y largo plazo y medios</u>	<u>317, 323, 337, 339</u>
<u>Biodiversidad</u>	<u>Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad</u>	<u>317, 331, 335-339</u>
<u>Empleo</u>	<u>Nº total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional</u>	<u>Empleados por sexo – 399, 430-431</u>
	<u>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</u>	<u>Remuneración de Consejo del Grupo - 280</u>
	<u>Políticas de desconexión laboral</u>	<u>101, 372</u>
	<u>Empleados con discapacidad</u>	<u>Se indica el porcentaje – 431</u>
<u>Organización del trabajo</u>	<u>Organización del tiempo de trabajo</u>	<u>325, 399</u>
	<u>Número de horas de absentismo</u>	<u>Se indica el ratio - 400</u>
<u>Salud y seguridad</u>	<u>Condiciones de salud y seguridad en el trabajo</u>	<u>103-110-341-342</u>
	<u>Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad</u>	<u>343, 399</u>
	<u>Enfermedades profesionales: desagregado por sexo</u>	<u>343</u>
<u>Relaciones sociales</u>	<u>Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar consultar al personal y negociar con ellos</u>	<u>386-389</u>
	<u>Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país</u>	<u>346</u>
<u>Formación</u>	<u>Políticas implementadas en el campo de la formación</u>	<u>123, 400</u>
<u>Accesibilidad</u>	<u>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</u>	<u>248-349</u>
<u>Igualdad</u>	<u>Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres</u>	<u>100, 346-347</u>
	<u>Planes de igualdad</u>	<u>346-347</u>
	<u>Medidas adoptadas para promover el empleo</u>	<u>346-347</u>

	<u>Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo</u>	<u>95</u>
	<u>Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad</u>	<u>248-349</u>
	<u>Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad</u>	<u>82, 96-100 y 346</u>
<u>Derechos humanos</u>	<u>Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos</u>	<u>96-103</u>
	<u>Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos</u>	<u>252-353, 389-395</u>
	<u>Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva</u>	<u>252-353, 389-395</u>
	<u>Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación</u>	<u>252-353, 389-395</u>
	<u>Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio</u>	<u>252-353, 389-395</u>
	<u>Abolición efectiva del trabajo infantil</u>	<u>95</u>
<u>Corrupción y soborno</u>	<u>Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno</u>	<u>349-351</u>
	<u>Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales</u>	<u>349-351</u>
	<u>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro</u>	<u>349-351</u>
<u>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</u>	<u>Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local</u>	<u>144, 345, 372, 389</u>
	<u>Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio</u>	<u>144, 345, 372, 389</u>
<u>Subcontratación y proveedores</u>	<u>Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales</u>	<u>121-124, 384</u>
	<u>Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas</u>	<u>121-124, 384</u>

Madrid, 11 de Junio de 2024

DocuSigned by:

CEA20D0A6F2C4E9...

Teresa Rasero Guerrero
Presidenta

María Fábrega Larrucea
Directora Financiera

