

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (EINF) CONSOLIDADO E INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD

Ejercicio 2024

JUAN LUIS PANTOJA E HIJOS, S.L.U.

CIF: B41237207

**Centro de trabajo: Encina s/n, Santiponce,
Sevilla.**



1.	Información general	3
2.	Introducción	4
3.	Perfil de la empresa	7
4.	Estrategia de Sostenibilidad.....	8
4.1.	Alineación con los ODS.....	9
4.2.	Estrategia de sostenibilidad y transición energética.....	10
4.3.	Acciones sociales y laborales	11
4.4.	Proyectos y evolución futura	12
5.	Desempeño Ambiental.....	13
5.1.	Consumo eléctrico mensual (kWh)	15
5.2.	Distribución de acciones ambientales por ODS	16
5.3.	Medidas ambientales implantadas – Estado de avance.....	18
6.	Desempeño Social.....	20
6.1.	Estructura de la plantilla: composición, edad y contratos	20
6.2.	Plan de Igualdad y compromiso con la equidad	21
6.3.	Seguridad y salud laboral	21
6.4.	Formación y desarrollo del personal.....	22
6.5.	Gráficos representativos del desempeño social	23
7.	Gobernanza y Ética.....	26
7.1.	Marco normativo de referencia.....	27
7.2.	Compromiso con la ética: estructura y herramientas.....	28
7.3.	Responsabilidad y funciones claras en la gobernanza.....	28
7.4.	Cultura de cumplimiento y rendición de cuentas	29
8.	Indicadores de desempeño.....	30
8.1.	Indicadores sociales	31
8.2.	Indicadores ambientales.....	31
8.3.	Indicadores de gobernanza y cumplimiento	32
8.4.	Indicadores económicos (relevantes a sostenibilidad)	33
9.	Conclusiones y retos futuros.....	34
10.	Anexos.....	36

1. Información general

El presente Estado de Información No Financiera e Información de Sostenibilidad (EINF-IS) ha sido elaborado de conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad, correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2024. Este documento se presenta como un informe independiente, con el objetivo de dar cumplimiento a los requisitos legales de transparencia en materia medioambiental, social, de gestión de personas, respeto a los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno, así como la divulgación de políticas, riesgos y resultados vinculados a estas cuestiones.

El contenido del informe incluye información adicional a la requerida por la legislación vigente, en particular la relativa a la sostenibilidad conforme a lo establecido en la Directiva (UE) 2022/2464, sobre Información Corporativa en Materia de Sostenibilidad (CSRD, por sus siglas en inglés), aun cuando esta no haya sido transpuesta al ordenamiento jurídico español al cierre del ejercicio 2024. En consecuencia, se han aplicado las Normas Europeas de Información de Sostenibilidad (NEIS).

Adicionalmente, el informe cumple con las obligaciones de información establecidas por el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles (Reglamento de Taxonomía), así como con sus normas técnicas de desarrollo.

La organización también ha considerado en este informe los estándares del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) aplicables a su sector de actividad, junto con las NEIS, alineándose así con los requisitos establecidos por el International Sustainability Standards Board (ISSB) de la Fundación IFRS.

Finalmente, el presente informe detalla el modo en que la entidad implementa los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas, basados en el marco “proteger, respetar y remediar”, así como los principios establecidos en la norma AA1000 AccountAbility Principles 2018 (AA1000AP, 2018), y en sus cuatro principios de inclusividad, relevancia, capacidad de respuesta e impacto.

2. Introducción

En un contexto global donde la sostenibilidad se ha consolidado como un eje transversal para el desarrollo de las empresas responsables y resilientes, Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. reafirma su compromiso con un modelo de gestión que integra la responsabilidad ambiental, social y económica como pilares esenciales para garantizar la continuidad del negocio, aportar valor a sus grupos de interés y contribuir positivamente al entorno.

Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U., con CIF B41237207, es una empresa especializada en el transporte de mercancías por carretera, operando tanto a nivel nacional como internacional. Con una trayectoria consolidada dentro del sector logístico, la organización ha orientado sus esfuerzos hacia la prestación de soluciones integrales de transporte, destacando por su especialización en el movimiento seguro y eficiente de carburantes, pulverulentos y mercancías generales. Esta especialización no solo garantiza una gestión precisa y adaptada a cada tipo de carga, sino que también posiciona a la empresa como un aliado estratégico para clientes que requieren servicios altamente especializados y bajo estrictos estándares de calidad y seguridad.

A lo largo del año 2024, Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. ha continuado profundizando en un modelo operativo basado en la excelencia y la mejora continua, con una atención permanente al cliente como centro de su estrategia. Este enfoque ha permitido consolidar su papel como referente en el sector,

siendo reconocida por su capacidad de adaptación, su agilidad logística y su apuesta decidida por la innovación. Así, la empresa ha invertido esfuerzos en la incorporación de tecnologías emergentes, así como en la optimización de sus procesos internos, buscando con ello no solo maximizar la eficiencia operativa, sino también reducir su huella ambiental y fomentar una logística más responsable.

Compromiso y propósito:

El presente informe documenta y analiza el desempeño en sostenibilidad durante el año 2024 de la empresa Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U., tomando como referencia su centro de trabajo principal ubicado en Camino de la Encinilla s/n, Santiponce (Sevilla). A lo largo de este ejercicio, la compañía ha mantenido una plantilla estable compuesta por 64 empleados, cifra que no solo refleja su compromiso con el empleo local y especializado, sino que también evidencia la consolidación de un equipo humano clave para garantizar un servicio eficiente, seguro y respetuoso con el medio ambiente.

Este informe se articula como una herramienta de transparencia y rendición de cuentas, que ofrece a los grupos de interés una visión clara del desempeño de la empresa en materia social, ambiental y económica. A través de este ejercicio, Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. pretende no solo informar sobre los avances logrados, sino también identificar oportunidades de mejora que permitan reforzar su enfoque hacia una sostenibilidad más proactiva, transversal y estratégica.

Misión y visión sostenibles:

La Misión de PANTOJA Grupo Logístico es clara y ambiciosa: ofrecer soluciones de transporte a nivel nacional e internacional, de carburantes y pulverulentos, así como servicios de logística y distribución de mercancías, manteniendo como eje principal la satisfacción del cliente, la mejora continua y el desarrollo de tecnologías emergentes. Esta misión se alinea con la visión de sostenibilidad de

la empresa, orientada a construir relaciones duraderas con sus clientes mediante el cumplimiento riguroso de los compromisos asumidos, el respeto por el entorno y la innovación como motor de transformación.

La Visión de la organización, por su parte, pone de relieve la intención de seguir trabajando en la línea de crecimiento establecida, reforzando la apuesta por un enfoque centrado en la generación de valor al cliente y adaptándose de manera continua a las necesidades del mercado. Esta voluntad de evolución se apoya en la convicción de que el desarrollo económico no puede desligarse del respeto por el entorno natural ni de la mejora del bienestar social.

Hacia un modelo logístico responsable:

Durante 2024, la empresa ha desarrollado múltiples iniciativas alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), apostando por una logística más eficiente y menos contaminante, promoviendo la formación continua de su personal, y mejorando las condiciones laborales y de seguridad en sus operaciones. Asimismo, ha reforzado sus mecanismos de control y evaluación de riesgos, incrementado la digitalización de sus procesos y buscado sinergias con otros actores del sector para compartir buenas prácticas y avanzar de forma colectiva hacia una cadena de suministro más sostenible.

Este Informe de Sostenibilidad 2024 es reflejo de ese camino recorrido. En él se recogen datos, acciones, compromisos y reflexiones que permiten evaluar el impacto de la empresa en las distintas dimensiones de la sostenibilidad, al mismo tiempo que se proyecta una hoja de ruta para el futuro. Con este ejercicio, Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. no solo cumple con sus obligaciones informativas, sino que demuestra que su responsabilidad va más allá de lo legal y se convierte en una parte integral de su identidad empresarial.

3. Perfil de la empresa

Razón social	Juan Luis Pantoja e Hijos SLU
Sector de actividad	Transporte de mercancías por carretera a nivel nacional e internacional; sector logístico y de distribución
Ubicación	Camino de la Encinilla s/n, Santiponce, Sevilla
Número de empleados	64
Principales líneas de negocio	Transporte especializado de carburantes, pulverulentos y mercancías generales; servicios de logística y distribución con altos estándares de calidad

Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. es una empresa especializada en el transporte de mercancías por carretera, operando tanto a nivel nacional como internacional. Con sede en Camino de la Encinilla s/n, en la localidad sevillana de Santiponce, la compañía se ha consolidado como un referente dentro del sector logístico gracias a su enfoque en la calidad del servicio, la mejora continua y la atención personalizada a las necesidades del cliente.

El núcleo de su actividad se centra en el transporte especializado de carburantes, pulverulentos y mercancías generales, así como en la prestación de servicios de logística integral y distribución, siempre bajo estrictos criterios de seguridad y cumplimiento normativo. Esta capacidad de adaptación y especialización ha permitido a la organización posicionarse como un socio estratégico de alto valor añadido para sus clientes.

La empresa cuenta con una plantilla estable de 65 empleados, lo que refleja su compromiso con la generación de empleo especializado y el desarrollo del talento dentro de su área de influencia. El equipo humano que compone Juan

Luis Pantoja e Hijos S.L.U. destaca por su experiencia, su conocimiento técnico y su orientación a resultados, conformando una estructura ágil y eficiente que permite responder con solvencia a las exigencias del mercado.

A nivel organizativo, la empresa dispone de una estructura sólida y bien definida, articulada a través de distintos Servicios Centrales (SSCC), que garantizan una gestión eficaz de todas sus áreas funcionales. Entre estos departamentos destacan:

El área de Recursos Humanos, encargada de la administración de personal, la formación y desarrollo, así como de la seguridad y salud laboral y la comunicación interna.

La Dirección Financiera, que gestiona la contabilidad, los pagos, el control de gestión, la facturación y la gestión de cobros e impagos.

El departamento de Organización y Servicios, que centraliza la gestión de flota, taller, siniestros, seguros, mantenimiento e instalaciones, así como los procesos de mejora continua, auditorías y procedimientos internos.

Esta organización funcional permite mantener una operativa sólida, ágil y adaptable, clave para una empresa que gestiona mercancías de alta responsabilidad y opera en entornos exigentes y regulados.

En suma, Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. presenta un perfil empresarial alineado con los principios de sostenibilidad, eficiencia operativa y compromiso social, lo que la posiciona favorablemente para enfrentar los retos del sector logístico actual y futuro.

4. Estrategia de Sostenibilidad

La sostenibilidad se ha convertido en uno de los grandes ejes estratégicos del desarrollo empresarial responsable del siglo XXI. En este contexto, los Objetivos

de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Agenda 2030 de las Naciones Unidas representan una hoja de ruta global para alcanzar un modelo económico, social y ambiental más equilibrado. Estos 17 objetivos no solo son un marco de referencia para los Estados, sino también para las empresas que aspiran a tener un impacto positivo en su entorno, mejorar su competitividad y contribuir activamente al bienestar colectivo.

Desde esta perspectiva, Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U., como actor relevante en el sector del transporte y la logística en España, ha comenzado a orientar sus esfuerzos hacia prácticas empresariales que no solo respondan a las exigencias del mercado, sino que estén alineadas con estos grandes compromisos globales. La empresa ha demostrado un enfoque activo en la transición hacia modelos más sostenibles, incorporando acciones concretas vinculadas a varios de los ODS, especialmente aquellos relacionados con la energía, la innovación, la salud laboral, la igualdad y la producción y consumo responsables.

4.1. Alineación con los ODS

A lo largo del ejercicio 2024, las principales iniciativas de la empresa pueden vincularse con los siguientes ODS prioritarios:

ODS 7: Energía asequible y no contaminante

Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. ha llevado a cabo la instalación de placas solares para generar energía limpia y renovable, orientada a abastecer las oficinas de la empresa. Esta acción tiene como objetivo reducir la dependencia de fuentes de energía convencionales y contribuir activamente a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

ODS 13: Acción por el clima

La participación de la empresa en el programa LEAN&GREEN refuerza su compromiso con la reducción del impacto ambiental de sus operaciones

logísticas. Esta iniciativa está diseñada para disminuir los gases de efecto invernadero en las actividades de transporte, alineando las operaciones de la empresa con políticas climáticas tanto locales como globales.

ODS 12: Producción y consumo responsables

La empresa declara no generar residuos peligrosos y gestiona los residuos ordinarios mediante un gestor externo autorizado. Esta gestión responsable contribuye a minimizar el impacto ambiental de sus procesos, en línea con los principios del ODS 12.

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

La empresa mantiene una plantilla estable de 64 empleados, a quienes proporciona formación continua en áreas clave como uso de tacógrafos, prevención de incendios y herramientas digitales. Además, se ha desarrollado un plan de igualdad, lo cual promueve entornos laborales inclusivos y equitativos.

ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. ha implementado mecanismos internos de cumplimiento normativo, como el Código de Conducta y un Canal Ético para la denuncia de irregularidades. La empresa también ha impartido formación en cumplimiento penal y buenas prácticas éticas, promoviendo la transparencia y la integridad en su gestión.

4.2. Estrategia de sostenibilidad y transición energética

El enfoque estratégico adoptado por la empresa no responde a una acción aislada, sino a una integración gradual de la sostenibilidad dentro de su modelo de negocio. Bajo el marco del programa LEAN&GREEN, se ha desarrollado un plan de acción específico para reducir emisiones de CO₂ en España,

posicionando a la compañía entre las entidades logísticas comprometidas con la descarbonización del transporte.

De forma paralela, se observa una clara voluntad de mantener los estándares exigidos por normativas internacionales, como las certificaciones ISO 9001 e ISO 14001, lo cual garantiza una gestión de calidad y medioambiente robusta y alineada con los requisitos legales y expectativas del mercado.

En el ámbito de la eficiencia energética, se ha realizado un seguimiento detallado del consumo eléctrico mensual, con un total de 271.425 kWh consumidos durante 2024 y una media mensual de 22.619 kWh. Esta trazabilidad no solo permite conocer el comportamiento energético de la empresa, sino que también sienta las bases para establecer futuras metas de reducción y eficiencia.

4.3. Acciones sociales y laborales

El compromiso social de la empresa se evidencia también en su política de formación interna, que busca capacitar a su personal en áreas técnicas, normativas y de seguridad. Además, el desarrollo de un Plan de Igualdad confirma su alineación con el ODS 5: Igualdad de género, promoviendo la inclusión y la equidad de oportunidades dentro del entorno laboral.

En materia de salud y seguridad en el trabajo, se ha facilitado formación especializada, y aunque no se dispone de un informe de salud laboral, sí se ha presentado información sobre la siniestralidad laboral, lo cual refleja el esfuerzo por mantener entornos laborales seguros y saludables.

4.4. Proyectos y evolución futura

Aunque Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. no ha participado directamente en proyectos de sostenibilidad promovidos por otras marcas o administraciones, ha desarrollado iniciativas propias que refuerzan su perfil como empresa comprometida con el desarrollo sostenible. Entre ellas destaca la apuesta por energías renovables, la optimización de sus procesos logísticos y la promoción de una cultura corporativa basada en valores éticos y responsabilidad ambiental.

De cara al futuro, la empresa tiene el potencial de profundizar en su alineación con los ODS mediante acciones como la digitalización de procesos logísticos para reducir el consumo de papel y recursos, la renovación de flota hacia vehículos menos contaminantes, la implantación de indicadores de sostenibilidad y la colaboración con instituciones y asociaciones sectoriales.

A continuación, se muestra un cuadro resumen que relaciona de forma clara los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con las acciones concretas de sostenibilidad implementadas por Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. durante el año 2024:

ODS	Nombre del ODS	Acciones implementadas por la empresa
ODS 7	Energía asequible y no contaminante	Instalación de placas solares para abastecer las oficinas con energía renovable y limpia.
ODS 8	Trabajo decente y crecimiento económico	Mantenimiento de una plantilla estable (64 empleados), formación continua (Excel, tacógrafo, PRL), y desarrollo de un plan de igualdad.
ODS 12	Producción y consumo	Gestión de residuos no peligrosos a través de un gestor externo autorizado, evitando impactos

	responsables	ambientales innecesarios.
ODS 13	Acción por el clima	Adhesión al programa LEAN&GREEN para reducción de gases de efecto invernadero en las operaciones logísticas. Plan de acción específico en España para disminuir la huella de carbono.
ODS 16	Paz, justicia e instituciones sólidas	Implantación de un Código de Conducta y un Canal Ético. Formación en cumplimiento penal y normativo. Cultura corporativa basada en la integridad y la transparencia.
ODS 5	Igualdad de género	Implementación de un Plan de Igualdad para garantizar condiciones equitativas dentro de la empresa.

5. Desempeño Ambiental

El compromiso ambiental de Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. se traduce en la implantación efectiva de sistemas de gestión que permiten controlar, reducir y prevenir los impactos ambientales derivados de su actividad logística y de transporte. Esta firme apuesta por la mejora continua se ha materializado en la implantación y certificación de las normas internacionales ISO 14001 e ISO 9001, lo que garantiza un enfoque sistemático para la gestión de los aspectos ambientales y de la calidad en todas sus operaciones.

En el marco del sistema de gestión ambiental, la empresa ha llevado a cabo la identificación y evaluación detallada de sus aspectos ambientales significativos, centrándose especialmente en el consumo de combustible y la emisión de gases de efecto invernadero (GEI). Esta evaluación ha sido documentada de forma específica en el informe F-13-01 Aspectos MA 2024, con fecha de enero de

2024, el cual permite tener una trazabilidad clara de los impactos asociados a la actividad principal de transporte por carretera.

Como resultado de este análisis, se han establecido medidas de control y seguimiento destinadas a reducir la huella ambiental de la flota. Estas medidas permiten no solo cumplir con la legislación vigente, sino también avanzar hacia una logística más sostenible, en coherencia con el ODS 13: Acción por el clima. La participación activa de la empresa en el programa LEAN&GREEN refuerza esta estrategia, evidenciando su implicación en la descarbonización del transporte.

En paralelo, se han impulsado acciones orientadas a fomentar el consumo responsable de recursos y la reducción de residuos, en línea con el ODS 12: Producción y consumo responsables. En este sentido, destaca la reciente elaboración de un Manual de Buenas Prácticas Ambientales, que recopila medidas preventivas y de mejora aplicables a las operaciones diarias. Este manual se encuentra actualmente en proceso de difusión interna entre los empleados, con el objetivo de sensibilizar y capacitar al personal en la minimización de residuos, la segregación adecuada y el uso racional de materiales.

Otro hito importante ha sido la instalación de placas solares en las oficinas principales, con el propósito de abastecer parcialmente el consumo eléctrico con energía de origen renovable. Esta acción responde al ODS 7: Energía asequible y no contaminante, y forma parte del proceso de transición hacia un modelo energético más limpio y eficiente dentro de las instalaciones de la empresa.

La infraestructura ambiental de Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. se completa con la monitorización periódica de indicadores de consumo energético, residuos y emisiones, lo que permite tomar decisiones informadas, evaluar la eficacia de las

medidas implantadas y establecer nuevos objetivos de mejora a medio y largo plazo.

En suma, el desempeño ambiental alcanzado en el año 2024 refleja un compromiso sólido, estructurado y documentado por parte de la empresa hacia la sostenibilidad ambiental. A través de políticas activas, certificaciones reconocidas, acciones de eficiencia y participación del personal, Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. consolida una cultura de respeto al medioambiente como pilar estratégico de su desarrollo empresarial.

5.1. Consumo eléctrico mensual (kWh)

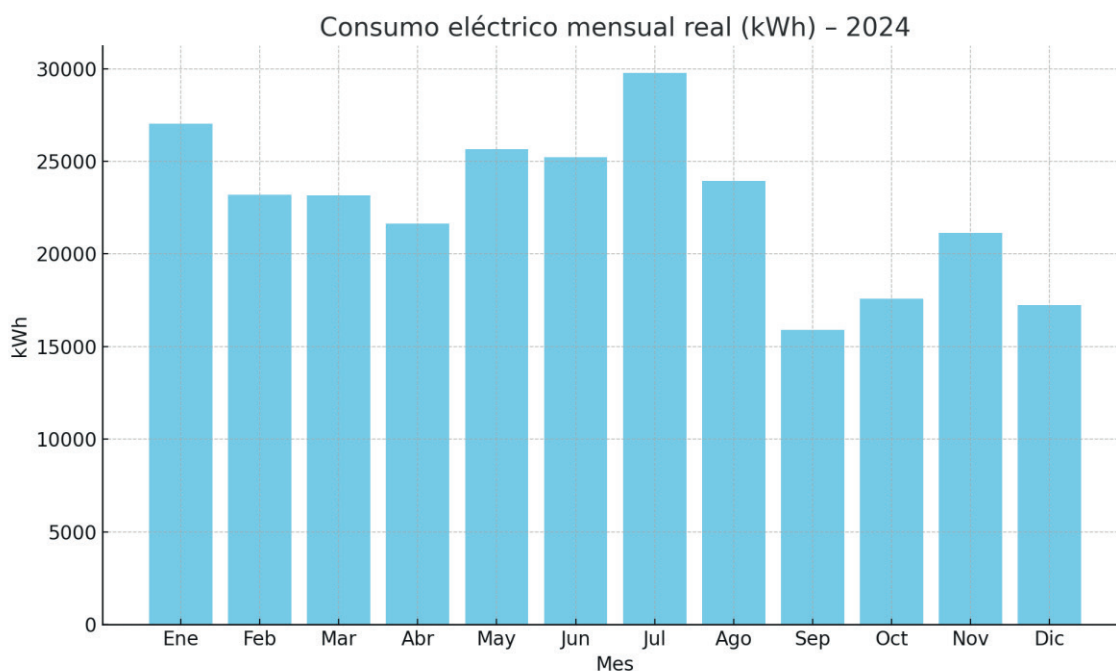
Durante el año 2024, Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. ha registrado un consumo eléctrico total de 271.425 kWh, de acuerdo con los datos recopilados a partir de las facturas emitidas por las compañías suministradoras y los sistemas de lectura energética de las instalaciones. Este seguimiento preciso ha permitido calcular un consumo medio mensual de 22.619 kWh, valor que sirve como referencia para analizar la evolución del gasto energético a lo largo del año.

El análisis mensual refleja variaciones significativas entre los distintos periodos del año. Los meses de mayor consumo fueron julio (29.754 kWh), seguido de enero (27.039 kWh) y mayo (25.664 kWh). Estas cifras pueden asociarse a la mayor demanda energética provocada por el uso intensivo de sistemas de climatización en meses extremos (invierno y verano), así como a picos operativos vinculados a la actividad logística estacional.

Por otro lado, los niveles más bajos de consumo se observaron en septiembre (15.906 kWh), diciembre (17.245 kWh) y octubre (17.584 kWh), lo que puede deberse a una menor actividad en esos periodos, a condiciones climáticas más templadas o a medidas de eficiencia energética aplicadas en las instalaciones.

Este patrón de consumo pone de relieve la necesidad de establecer estrategias de optimización energética estacionales, con el fin de mejorar la eficiencia durante los meses de mayor demanda. Asimismo, refuerza la importancia de iniciativas como la instalación de placas solares, que permiten cubrir parte del consumo con energía renovable y reducir la dependencia de fuentes externas.

En resumen, el seguimiento continuo y desglosado del consumo eléctrico durante 2024 ha permitido a la empresa tomar conciencia de sus hábitos energéticos, establecer líneas base de referencia y sentar las bases para la mejora de su desempeño ambiental en ejercicios futuros.



5.2. Distribución de acciones ambientales por ODS

La alineación de las acciones medioambientales de Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) permite comprender con claridad las áreas estratégicas en las que se está centrando el esfuerzo ambiental de la empresa. El gráfico circular incluido en este informe muestra

cómo se distribuyen las acciones clave implementadas a lo largo de 2024 en relación con los ODS más relevantes.

El ODS 13 (Acción por el clima) representa la mayor proporción de medidas implantadas, con iniciativas como la participación en el programa LEAN&GREEN, la evaluación de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y el establecimiento de controles para reducir el impacto de la flota. Esto demuestra una clara orientación hacia la mitigación del cambio climático como prioridad operativa.

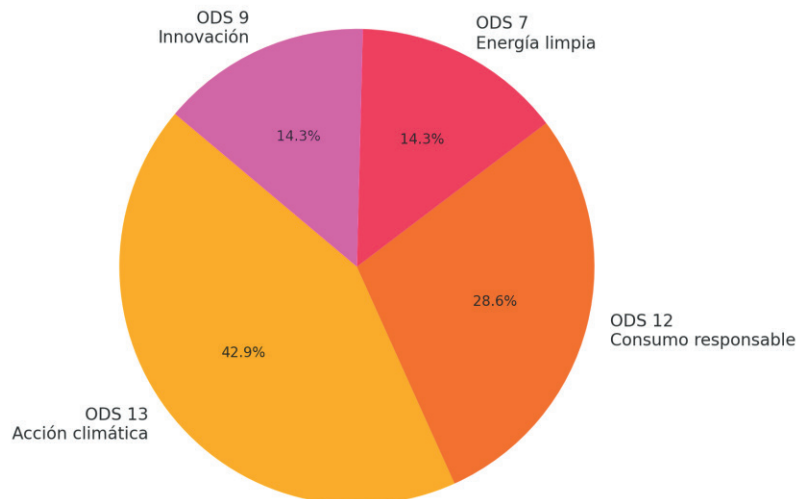
El ODS 12 (Producción y consumo responsables) también destaca, gracias a iniciativas como la gestión responsable de residuos mediante gestores autorizados y la elaboración de un manual de buenas prácticas ambientales enfocado en la minimización de desechos y la mejora del comportamiento ambiental en el día a día.

Asimismo, se identifican acciones concretas en línea con el ODS 7 (Energía asequible y no contaminante), especialmente la instalación de placas solares que permiten reducir el consumo de energía convencional. Finalmente, el ODS 9 (Industria, innovación e infraestructura) se ve representado por la integración de la sostenibilidad en la infraestructura operativa de la empresa y en los procesos de mejora continua.

Esta distribución refuerza el compromiso transversal de la empresa con los ODS y pone de relieve que la estrategia ambiental se estructura alrededor de prioridades claras y con impacto real sobre el entorno.

Este gráfico de sectores muestra cómo las principales acciones de sostenibilidad de la empresa se distribuyen en relación con los ODS relevantes:

Distribución de acciones ambientales por ODS



5.3. Medidas ambientales implantadas – Estado de avance

El seguimiento del grado de avance de las principales medidas ambientales implementadas en 2024 permite valorar no solo el compromiso de Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U., sino también su capacidad para transformar objetivos en acciones concretas.

Tal como refleja el gráfico de barras, las medidas con mayor nivel de implementación (100%) han sido:

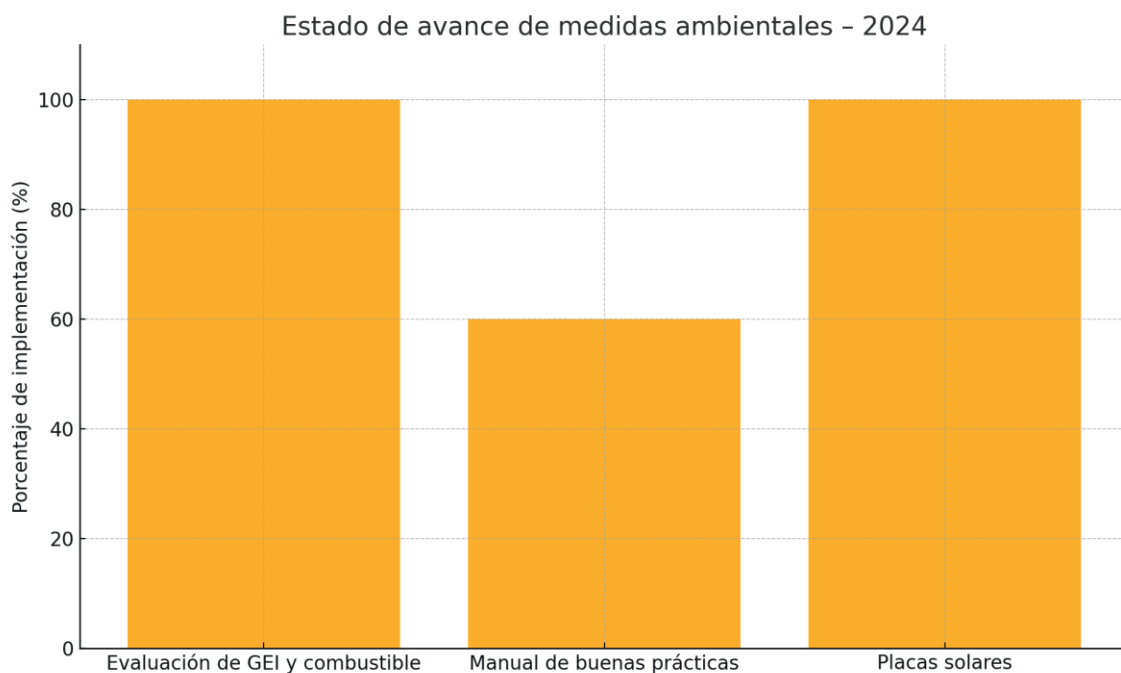
La evaluación y control del consumo de combustible y de las emisiones GEI, registrada oficialmente en el documento F-13-01 Aspectos MA 2024, como parte del sistema de gestión ambiental certificado bajo ISO 14001.

La instalación de placas solares en oficinas, ya operativas y destinadas a cubrir parte del consumo energético mediante fuentes limpias.

Por otro lado, se destaca el avance del manual de buenas prácticas ambientales, que se encuentra en una fase intermedia de implementación (60% de avance), ya redactado y en proceso de difusión interna al personal. Su objetivo es fomentar hábitos más sostenibles en el lugar de trabajo, reducir residuos y optimizar el uso de recursos.

Este análisis visual permite identificar rápidamente las áreas en las que se ha alcanzado un cumplimiento total, así como aquellas que requieren acciones complementarias para su consolidación. También ofrece una base útil para la planificación ambiental del próximo ejercicio, promoviendo la continuidad y la mejora progresiva de los logros ambientales.

Este gráfico de barras representa las tres medidas destacadas e indica el avance de estas:



6. Desempeño Social

El desempeño social constituye uno de los ejes fundamentales de la sostenibilidad empresarial, ya que refleja el compromiso de la organización con el bienestar de las personas trabajadoras, la igualdad de oportunidades, la salud laboral y el respeto por los derechos humanos. En este sentido, Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. ha desarrollado durante el año 2024 una serie de acciones estructuradas para fortalecer su cultura interna, fomentar la equidad y promover entornos laborales seguros, diversos y saludables.

6.1. Estructura de la plantilla: composición, edad y contratos

La plantilla de la empresa a cierre del ejercicio 2024 estaba compuesta por 64 empleados, distribuidos en diferentes categorías profesionales. Según los datos analizados, la plantilla se compone en su mayoría de personal con contrato indefinido, reflejando una política laboral estable y comprometida con la continuidad del empleo.

Desde el punto de vista de la diversidad etaria, la distribución por grupos de edad muestra una plantilla con un peso importante en los tramos de 31 a 50 años, lo cual refleja un equilibrio entre experiencia y madurez profesional. La franja de jóvenes entre 18 y 30 años también está representada, lo cual garantiza la incorporación progresiva de nuevos talentos y la posibilidad de desarrollar políticas de relevo generacional.

En cuanto a la composición por sexo, el reparto entre hombres y mujeres es razonablemente equilibrado, aunque ligeramente superior en representación femenina. Este dato debe considerarse en conjunto con las acciones de igualdad implementadas, como se detalla a continuación.

6.2. Plan de Igualdad y compromiso con la equidad

La empresa dispone de un Plan de Igualdad vigente y registrado conforme al Real Decreto 901/2020, elaborado en colaboración con la comisión negociadora y con participación de la representación legal de los trabajadores. Este documento establece de forma clara el compromiso de Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. con la eliminación de toda forma de discriminación por razón de sexo, así como la promoción activa de la igualdad de oportunidades en los ámbitos de selección, promoción profesional, formación, conciliación y retribución.

Entre las medidas destacadas incluidas en el plan se encuentran:

- Revisión de todos los documentos y procesos de selección para garantizar lenguaje neutro y criterios objetivos.
- Promoción profesional con criterios claros y no discriminatorios.
- Auditoría retributiva que confirma la ausencia de brechas salariales por sexo.
- Políticas de conciliación para garantizar el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, incluyendo medidas como flexibilidad horaria y equiparación de derechos entre parejas de hecho y matrimonios.
- Compromiso con la prevención del acoso y la promoción del respeto a la diversidad, incluyendo colectivos LGTBIQ+.

El plan establece una vigencia hasta octubre de 2025, con medidas calendarizadas y mecanismos de seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad, lo que garantiza su implantación progresiva y evaluable.

6.3. Seguridad y salud laboral

En el ámbito de la salud y la prevención de riesgos laborales, durante el año 2024 la empresa ha registrado un incremento en las bajas médicas por contingencias comunes, pasando de 400 días en 2023 a 679 días en 2024 (+69,8%). También se produjo un aumento del 66,7% en el número de

empleados afectados, y un incremento del 114,7% en el coste económico asociado a las prestaciones por incapacidad temporal, alcanzando los 14.368,63 €.

Este repunte ha llevado a la empresa a replantear sus estrategias de salud ocupacional, proponiendo medidas como:

- Revisión de condiciones laborales y análisis de causas frecuentes de baja.
- Implementación de campañas de promoción del bienestar físico y mental.
- Protocolos de gestión proactiva de ausencias, con atención temprana a casos de riesgo.
- Evaluación de seguros complementarios de salud.

En cuanto a la siniestralidad, en 2024 se registró un accidente laboral con baja, relacionado con un golpe contra objeto, lo que representa una mejora frente al año anterior, en el que no hubo siniestralidad con baja. No obstante, se han activado medidas para mejorar la señalización y la organización de espacios de trabajo, con el fin de minimizar riesgos y prevenir accidentes similares en el futuro.

6.4. Formación y desarrollo del personal

Durante el ejercicio 2024 se han llevado a cabo varias acciones formativas orientadas a mejorar las competencias profesionales, así como a fomentar la cultura de prevención y cumplimiento normativo. Entre las más destacadas:

- Formación en el uso del tacógrafo y herramientas de gestión logística.
- Formación básica en Prevención de Incendios y Riesgos Laborales.
- Talleres sobre uso de herramientas digitales (Excel).

- Formación en cumplimiento ético y normativo, como parte del Modelo de Prevención de Riesgos Penales.

Estas acciones refuerzan el compromiso de la empresa con el desarrollo del talento y la capacitación continua del equipo humano.

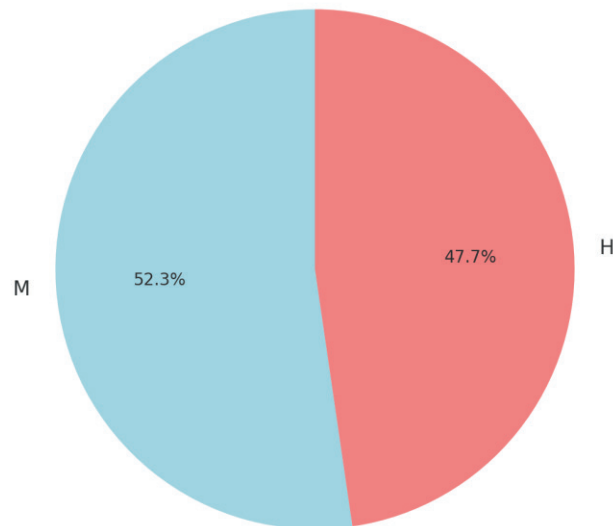
6.5. Gráficos representativos del desempeño social

Para ilustrar los datos anteriores, se presenta a continuación un resumen visual del análisis social 2024:

I. Distribución por sexo:

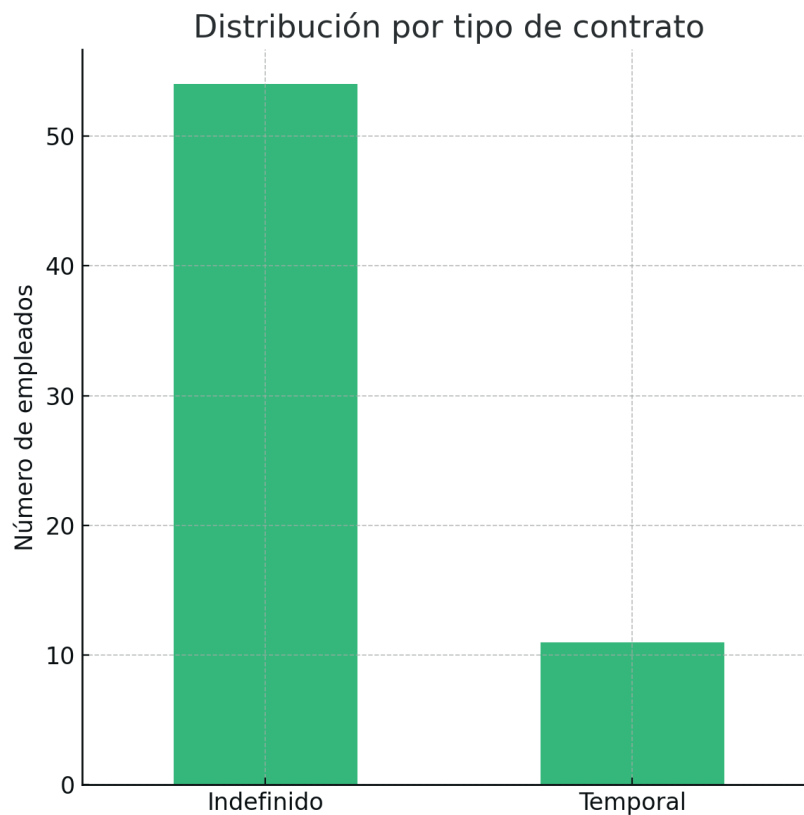
La plantilla de Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. presenta una distribución equilibrada por sexo, con una **ligera mayoría femenina**. Este dato refuerza el compromiso de la empresa con la diversidad y la igualdad de oportunidades, especialmente teniendo en cuenta que se han implementado políticas activas como el Plan de Igualdad y la revisión del lenguaje no sexista en los procesos de selección y promoción profesional.

Distribución por sexo



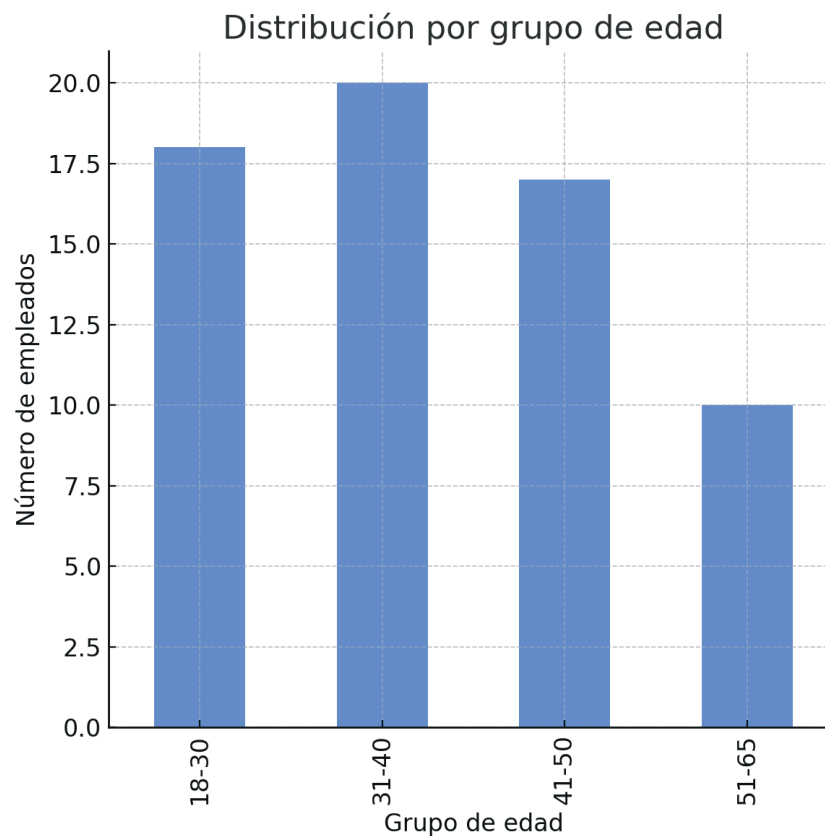
II. Distribución por tipo de contrato:

El gráfico muestra que la mayoría del personal cuenta con contrato indefinido, lo que refleja una política empresarial orientada a la estabilidad y consolidación del empleo. Esta tendencia se alinea con los valores sociales de la empresa, que apuesta por relaciones laborales duraderas y una baja rotación, favoreciendo el desarrollo profesional y el sentido de pertenencia del equipo humano.



III. Distribución por grupo de edad:

El análisis por grupo de edad evidencia una mayor concentración en las franjas de edad entre 31 y 50 años, lo que garantiza una plantilla con experiencia operativa sólida. La presencia de trabajadores jóvenes (18–30 años) también es relevante, lo que permite a la empresa incorporar nuevas perspectivas y avanzar en la renovación generacional, asegurando sostenibilidad a largo plazo en términos de capital humano.



En conclusión, Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. ha consolidado durante 2024 una política social integral, en la que destacan la equidad, la seguridad, la formación y el desarrollo profesional como pilares de su compromiso con las personas. El fortalecimiento del Plan de Igualdad, las medidas preventivas ante la siniestralidad y el esfuerzo por generar entornos inclusivos reflejan una cultura organizativa moderna, coherente con los principios de la sostenibilidad social y los ODS.

7. Gobernanza y Ética

En el contexto empresarial actual, la **gobernanza corporativa** y la **ética empresarial** se han convertido en pilares esenciales para garantizar una gestión transparente, eficiente y responsable. Las organizaciones que aspiran a una

sostenibilidad real y duradera deben incorporar estructuras, normativas y comportamientos que refuercen su compromiso con la legalidad, la integridad, la rendición de cuentas y la participación.

La gobernanza hace referencia al conjunto de **normas, procesos y estructuras** que dirigen y controlan una empresa. Entre sus elementos clave se encuentran: la definición clara de responsabilidades, la gestión de riesgos, la protección de los intereses de las partes interesadas, la ética en la toma de decisiones y la supervisión independiente de la actividad directiva. En paralelo, la ética empresarial implica actuar conforme a principios de **honestidad, equidad y responsabilidad**, tanto en el trato con clientes, como con empleados, proveedores y la sociedad en general.

7.1. Marco normativo de referencia

La gobernanza empresarial en España se regula principalmente por:

- **Ley de Sociedades de Capital** (Real Decreto Legislativo 1/2010), que establece las normas sobre la administración y representación de las sociedades mercantiles.
- **Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas** (CNMV), como guía de referencia también para entidades no cotizadas.
- **Ley 11/2018** sobre información no financiera y diversidad, que obliga a informar sobre políticas de gobernanza y medidas éticas.
- Normativas complementarias como la **Ley Orgánica de Protección de Datos, Ley de Igualdad y normas de prevención penal corporativa** (como el artículo 31 bis del Código Penal).

En coherencia con estas directrices, **Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U.** ha desarrollado un modelo de gobernanza que integra los principios de

transparencia, cumplimiento normativo y cultura ética en todas sus áreas funcionales.

7.2. Compromiso con la ética: estructura y herramientas

Durante 2024, el Grupo Pantoja ha reforzado su compromiso con la ética empresarial, implementando mecanismos formales que garantizan una conducta profesional alineada con los valores del grupo. Entre ellos destacan:

- **Código de Conducta:** establece los principios y normas de comportamiento que deben regir en todas las relaciones internas y externas de la empresa.
- **Canal Ético o de Denuncias:** herramienta confidencial para comunicar cualquier irregularidad, infracción o comportamiento no ético. Su existencia garantiza la protección de los denunciantes y el tratamiento responsable de las alertas.
- **Formación en Cumplimiento Penal:** el personal ha recibido sesiones específicas sobre el marco penal corporativo, prevención de delitos y buenas prácticas, reforzando la cultura de integridad en la organización.

Estas acciones están orientadas a mitigar riesgos legales y reputacionales, además de fomentar un clima de confianza y seguridad jurídica en la empresa.

7.3. Responsabilidad y funciones claras en la gobernanza

Los documentos de perfil de puestos (DPT) que forman parte del sistema interno de gestión reflejan un enfoque bien estructurado de gobernanza basado en la definición clara de funciones, responsabilidades y niveles de decisión. Algunas evidencias destacadas son:

- El Responsable Financiero tiene funciones explícitas en control presupuestario, supervisión de tesorería, planificación económica y coordinación con contabilidad .
- La Responsable de Contabilidad gestiona cierres contables, conciliaciones, libros oficiales y apoyo a auditorías, con responsabilidad directa sobre la fiabilidad de los datos financieros .
- El área de Prevención de Riesgos Laborales establece políticas de seguridad, evaluación de riesgos y control documental conforme a la normativa vigente, asegurando cumplimiento en entornos operativos y administrativos .
- La Responsable del Área Laboral vela por el cumplimiento del marco normativo en materia de contratación, convenios, nóminas y gestión documental, garantizando legalidad en la relación con los empleados.
- Áreas como Cobros, Organización y Servicios, y Selección y Desarrollo poseen atribuciones claras que integran principios de mejora continua, eficiencia, trato justo y legalidad .

Esta estructura refuerza la eficiencia organizativa, reduce solapamientos y asegura que cada decisión está avalada por profesionales competentes y responsables.

7.4. Cultura de cumplimiento y rendición de cuentas

Además del marco estructural, Grupo Pantoja ha promovido una cultura de cumplimiento transversal, donde cada área funcional está alineada con las políticas corporativas de ética y gobernanza. El seguimiento de estas prácticas es sistemático y se evalúa mediante:

- Auditorías internas y externas.

- Control documental actualizado de procedimientos, funciones y niveles de autorización.
- Canales de comunicación con trabajadores para reportar dudas o inquietudes éticas.
- Alineación con los principios de la ISO 9001 y ISO 14001, normas que refuerzan la trazabilidad, gestión de riesgos y transparencia organizacional.

Estas prácticas no solo responden a obligaciones legales, sino que reflejan un compromiso auténtico con una gestión responsable y sostenible.

Por tanto, la gobernanza y la ética empresarial en Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. no son conceptos abstractos, sino realidades operativas concretas que impregnan la estructura, los procedimientos y el comportamiento diario. La existencia de herramientas como el Código de Conducta, los canales de denuncia, las funciones claramente delimitadas por puesto y la formación en cumplimiento penal consolidan una cultura corporativa sólida, transparente y orientada al futuro.

Este modelo de gobernanza ética permite a la empresa minimizar riesgos, aumentar la confianza de sus grupos de interés y fortalecer su posición como referente en el sector del transporte y la logística responsable

8. Indicadores de desempeño

Los indicadores de desempeño permiten medir y evaluar de forma objetiva el grado de avance de la organización en cada una de las dimensiones de la sostenibilidad. En el caso de Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U., se ha trabajado durante el año 2024 en consolidar un sistema de seguimiento y control que

permita no solo valorar los resultados obtenidos, sino también establecer planes de mejora continua basados en evidencia cuantitativa.

A continuación, se presenta un desglose de los principales indicadores agrupados en los ámbitos económico, social, ambiental y de gobernanza:

8.1. Indicadores sociales

Indicador	Resultado 2024
Número de empleados	64 personas (a 31 de diciembre 2024)
Formación interna impartida	Excel, tacógrafo y prevención de incendios
Plan de Igualdad	En vigor hasta 2025, con auditoría retributiva positiva (sin brechas de género)
Accidentes laborales con baja	1 caso registrado (golpe contra objeto)
Bajas por incapacidad temporal (IT)	679 días acumulados / 10 empleados afectados
Coste asociado a bajas médicas	14.368,63 € (incremento del 114,7% respecto a 2023)
Denuncias gestionadas en canal ético	0 denuncias registradas

Estos indicadores reflejan una plantilla estable, con acciones claras en materia de prevención, igualdad y formación. A pesar del aumento en las bajas médicas, la empresa ha respondido con medidas correctivas centradas en salud preventiva, gestión proactiva de ausencias y evaluación de condiciones de trabajo.,

8.2. Indicadores ambientales

Indicador	Resultado 2024
-----------	----------------

Consumo energético total	271.425 kWh
Media de consumo mensual	22.619 kWh
Instalación de placas solares	En funcionamiento, para autoconsumo
Evaluación de emisiones de GEI	Realizada en el documento F-13-01 Aspectos MA 2024
Programa LEAN&GREEN	Plan de reducción de emisiones activado
Manual de buenas prácticas ambientales	Redactado y en fase de difusión interna
Generación de residuos peligrosos	Ninguna. Gestión externa autorizada para residuos ordinarios

La empresa ha demostrado una orientación activa hacia la eficiencia energética y la reducción de impactos ambientales, con acciones concretas que incluyen control de emisiones, producción de energía renovable y educación ambiental del personal.

8.3. Indicadores de gobernanza y cumplimiento

Indicador	Resultado 2024
Código de Conducta	Implantado y vigente
Canal Ético	Activo. Sin incidencias reportadas
Formación en cumplimiento normativo	Formación en cumplimiento penal y ética empresarial impartida
Subvenciones públicas recibidas	Ninguna
Documentos de perfiles de puesto (DPT)	Implantados en todas las áreas operativas
Responsabilidades formalizadas	Sí. Incluidas en documentos de gestión

En materia de gobernanza, Grupo Pantoja cuenta con un modelo sólido basado en la **claridad organizativa**, la **transparencia** y la **ética preventiva**, incluyendo medidas de control interno y políticas de cumplimiento normativo aplicadas a todos los niveles de la organización.

8.4. Indicadores económicos (relevantes a sostenibilidad)

Indicador	Resultado 2024
Subvenciones y ayudas públicas	0 € (no se han recibido fondos públicos)
Coste asociado a siniestralidad	2.117,30 € (accidente con baja)

Aunque no se dispone de datos sobre volumen de negocio, facturación u otras métricas financieras en este informe, los indicadores asociados a costes por siniestralidad o bajas médicas reflejan la necesidad de invertir en estrategias preventivas para minimizar el impacto económico derivado de incidentes laborales.

La consolidación de estos indicadores durante 2024 permite Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. disponer de una base objetiva para el análisis de su desempeño global en sostenibilidad. La empresa ha demostrado avances importantes en responsabilidad ambiental, prevención de riesgos, formación y cultura ética, sentando las bases para una gestión más madura y alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El reto a futuro consiste en integrar estos indicadores en un sistema de reporte más amplio y dinámico, que facilite la toma de decisiones y el diálogo con sus grupos de interés.

9. Conclusiones y retos futuros

El año 2024 ha representado un punto de consolidación para el modelo de sostenibilidad de Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U., en el que se han alineado los principios de responsabilidad ambiental, compromiso social, ética empresarial y gobernanza sólida dentro de una estrategia coherente y transversal.

En el ámbito ambiental, la empresa ha avanzado de forma significativa en el control y reducción de su huella ecológica. La instalación de placas solares, la evaluación y control de emisiones de gases de efecto invernadero, y el desarrollo de un manual de buenas prácticas ambientales en proceso de implantación, reflejan una voluntad clara de transitar hacia modelos energéticos más sostenibles. La certificación en ISO 14001 ha respaldado estos esfuerzos con una base técnica sólida, que permite integrar la sostenibilidad ambiental en la operativa diaria del negocio.

Desde una perspectiva social, la compañía ha mantenido una plantilla estable, con acciones orientadas a la igualdad, la formación continua y la seguridad en el trabajo. El Plan de Igualdad vigente, sin brechas retributivas detectadas, demuestra una cultura empresarial comprometida con la equidad y la inclusión. Pese al aumento registrado en bajas médicas y costes asociados, la organización ha respondido con un enfoque proactivo, desarrollando medidas de prevención, programas de bienestar y análisis causales. El clima laboral, reforzado por acciones formativas y de comunicación, ha sido uno de los puntos fuertes del ejercicio.

En lo relativo a ética y gobernanza, Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. ha formalizado y reforzado sus mecanismos de cumplimiento normativo, como el Código de Conducta y el Canal Ético. La existencia de una estructura organizativa basada en descripciones de puesto (DPT) y la formación en cumplimiento penal refuerzan la cultura interna de integridad y legalidad. La empresa no ha recibido denuncias internas ni subvenciones públicas, lo que

refleja una gestión autónoma, transparente y sin incidencias relevantes en el periodo evaluado.

Por último, el seguimiento mediante indicadores de desempeño en materia de energía, salud laboral, formación, equidad, denuncias o cumplimiento ha permitido disponer de una radiografía objetiva de los logros alcanzados y los aspectos a reforzar. Esta sistematización constituye una base clave para avanzar en la mejora continua y rendición de cuentas ante los grupos de interés.

A pesar de los avances logrados, la empresa enfrenta varios retos clave que condicionarán su evolución sostenible en los próximos años:

- Consolidar una estrategia energética más ambiciosa, integrando el seguimiento de indicadores de eficiencia, optimización de consumos operativos, e incorporación progresiva de vehículos o equipos menos contaminantes, en línea con el programa LEAN&GREEN.
- Reducir las bajas médicas y la siniestralidad laboral, reforzando el análisis ergonómico, la atención a la salud mental, el diseño de espacios seguros y el acompañamiento preventivo al personal en situaciones de riesgo.
- Desplegar de forma integral el Manual de Buenas Prácticas Ambientales, garantizando su comprensión e integración por parte de toda la plantilla, e impulsando una cultura participativa de sostenibilidad.
- Ampliar el sistema de indicadores y establecer objetivos cuantificables anuales, no solo en consumo energético, sino también en bienestar, formación, diversidad o satisfacción de los empleados y clientes.
- Integrar la sostenibilidad en la toma de decisiones estratégicas, desde la planificación de rutas logísticas hasta las decisiones de inversión, contrataciones o relación con proveedores.
- Fortalecer el compromiso con los ODS y dar un paso más hacia la alineación con marcos internacionales de reporte no financiero, como los estándares GRI o el futuro ESRS (Estándares Europeos de

Sostenibilidad), especialmente ante posibles nuevas exigencias regulatorias.

- Desarrollar una política de compras sostenibles y relación responsable con proveedores, fomentando prácticas éticas, locales y respetuosas con el medioambiente.
- Explorar alianzas con administraciones y redes sectoriales, participando en proyectos colaborativos de innovación, formación o responsabilidad social.

Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. ha demostrado durante 2024 que es posible integrar la sostenibilidad en una empresa del sector logístico sin renunciar a la eficiencia operativa ni a la vocación de servicio. El camino recorrido hasta ahora sienta las bases para un crecimiento más consciente, resiliente y alineado con los desafíos globales del presente y del futuro. La empresa tiene ante sí la oportunidad de consolidarse no solo como líder en transporte, sino como referente en sostenibilidad aplicada al sector logístico.

10. Anexos

- I. Plan de Igualdad de Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. (vigente hasta octubre de 2025).
- II. Código de Conducta empresarial.
- III. Descripciones de Puestos de Trabajo (DPT) de:
 - Responsable Financiero
 - Responsable de Contabilidad
 - Responsable de Cobros
 - Responsable de Prevención
 - Responsable del Área Laboral
 - Responsable de Organización y Servicios
 - Responsable de Selección y Desarrollo

- Chief Information Officer (CIO)
- IV. Datos completos de consumo energético (271.425 kWh) desglosado por mes.
- V. Informe de siniestralidad y bajas médicas 2024.
- VI. Plantilla desglosada 2024 (sexo, edad, tipo de contrato).
- VII. Documento F-13-01 Aspectos MA 2024 (evaluación de GEI y consumo de combustible).
- VIII. Manual de Buenas Prácticas Ambientales.

Aprobación de la Alta Dirección

La Alta Dirección de Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U., en cumplimiento con su compromiso con la transparencia, la mejora continua y el desarrollo sostenible, aprueba formalmente el presente Informe de Sostenibilidad correspondiente al ejercicio 2024, tras haber revisado y validado su contenido, alcance, indicadores y conclusiones.

Este informe refleja de forma fiel y objetiva el desempeño de la organización en las dimensiones ambiental, social, ética, económica y de gobernanza, y está alineado con los principios de responsabilidad corporativa y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) promovidos por la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

La Dirección reconoce y valora el trabajo desarrollado por todas las áreas de la organización para integrar la sostenibilidad en la cultura empresarial, así como los avances alcanzados en la mejora de la eficiencia energética, la igualdad de oportunidades, la gestión ética y la seguridad de las personas trabajadoras.

Asimismo, reitera su compromiso de seguir liderando con responsabilidad, adoptando decisiones estratégicas que impulsen el progreso de la empresa y generen valor para sus grupos de interés, el entorno social y el medio ambiente.

Por tanto, se aprueba este documento como representación oficial del compromiso de Juan Luis Pantoja e Hijos S.L.U. con la sostenibilidad y el desarrollo responsable.

En Santiponce, a 1 de agosto de 2025

Firmas:



Documento controlado

