

## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA 2024

### DACHSER Spain y sociedades dependientes

#### Índice

<b>1. Objeto y normativa aplicable</b>	<b>3</b>
<b>2. Descripción del modelo de negocio</b>	<b>5</b>
2.1 Entorno empresarial	5
2.2 Organización y estructura	6
2.3 Mercados en los que opera	7
2.4 Objetivos y Estrategias	8
2.5 Factores y Tendencias que inciden en su evolución	11
<b>3. Políticas y controles que aplica el grupo</b>	<b>12</b>
<b>4. Análisis de materialidad</b>	<b>14</b>
<b>5. Prioridades</b>	<b>15</b>
5.1 Nuestras personas	15
5.1.1 Gestión de personal	16
5.1.2 Distribución de plantilla	19
5.1.3 Organización del trabajo	22
5.1.4 Seguridad y Salud	26
5.1.5 Relaciones Sociales	29
5.1.6 Formación	30
5.2 Cuestiones Medioambientales	34
5.2.1 Gestión ambiental	34
5.2.2 Plan de sostenibilidad ambiental	36
5.2.3 Biodiversidad	37
5.3 Derechos Humanos	41
5.4 Lucha contra la corrupción y soborno	45

5.5	Compromiso Social.....	50
5.5.1	Contribución al bienestar comunitario .....	50
5.5.2	Compromisos y calidad en nuestros servicios.....	51
5.5.3	Gestión responsable de la cadena de suministros .....	53
5.5.4	Gestión de la relación con los clientes .....	54
5.5.5	Información fiscal y transparencia.....	55
<b>6.</b>	<b>Consideraciones finales .....</b>	<b>56</b>
<b>7.</b>	<b>Correspondencia de los contenidos de la Ley 11/2018 con los indicadores GRI.....</b>	<b>57</b>
<b>8.</b>	<b>Verificación del Informe por experto independiente.....</b>	<b>61</b>

## 1. Objeto y normativa aplicable

El presente Estado de Información no Financiera (en lo sucesivo EINF o informe, indistintamente) de DACHSER SPAIN, S.A. y sus sociedades dependientes ( en adelante, la Compañía o Grupo Dachser Iberia, indistintamente), corresponde al ejercicio 2024 y es el séptimo que se hace público por la Compañía, desde que entró en vigor la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, publicada en el Boletín Oficial del Estado el 29 de diciembre de 2018, y se redacta, de acuerdo con los requisitos y contenidos incluidos en la norma.

La citada norma se basa en la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, que modifica la Directiva 2013/34/UE en lo relativo a la divulgación de información no financiera y diversidad por parte de determinadas grandes empresas y grupos. Su principal objetivo es identificar y gestionar riesgos para mejorar la sostenibilidad, al tiempo que busca aumentar la confianza de inversores, consumidores y la sociedad en general. Para ello, refuerza la obligación de divulgar información no financiera, incluyendo aspectos tanto sociales como medioambientales.

La divulgación de este tipo de información, vinculada a la responsabilidad social corporativa, permite a las empresas medir, supervisar y gestionar su desempeño e impacto en la sociedad. Además resulta fundamental en la transición hacia una economía global sostenible, que combine rentabilidad a largo plazo con justicia social y protección del medioambiente.

Un mayor nivel de transparencia en materia de información no financiera fomenta una visión estratégica y de largo plazo en la gestión empresarial, aspecto clave para garantizar una gobernanza corporativa más sólida. En este contexto, con el fin de mejorar la coherencia y comparabilidad de los datos divulgados, la Directiva establece que determinadas empresas deben elaborar un estado de información no financiera, que incluya, al menos, información sobre cuestiones medioambientales y sociales, derechos laborales, respeto a los derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno.

De acuerdo con la Directiva 2014/95/UE, dicho informe debe contener una descripción de las políticas, resultados y riesgos asociados a estos aspectos y debe integrarse en el informe de gestión de la empresa o, en su caso, en un informe separado correspondiente al mismo ejercicio, siempre garantizando el cumplimiento de los requisitos exigidos.

En consecuencia, para la elaboración de este informe se ha tomado como estándar de reporting una selección de indicadores, o parte de su contenido, establecidos en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), estándar reconocido internacionalmente, siguiendo los principios y contenido definidos en dicha guía, tal y como se refiere al final del presente documento en la correspondiente tabla de correspondencias.

La divulgación de información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad. Es por ello que el presente informe trata de realizar una comparativa de los datos obtenidos con el ejercicio anterior, que permitan evaluar datos objetivos, medidas implementadas y sus resultados, así como la propia evolución de la compañía en todas aquellas cuestiones cuya información es requerida.

A la vez, su anuncio resulta esencial para la gestión de la transición hacia una economía mundial sostenible que combine la rentabilidad a largo plazo con la justicia social y la protección del medio ambiente.

Una mayor información no financiera por parte de las empresas constituye un factor importante a la hora de garantizar un enfoque más a largo plazo, que debe ser fomentado y tenido en cuenta. Por ello, el presente informe hace especial hincapié en todos aquellos datos novedosos respecto del ejercicio anterior, que permiten analizar el esfuerzo y la apuesta que está realizando la compañía por la minimización de riesgos y la mejora continua.

En este contexto, y tal y como se ha mencionado previamente, con el fin de mejorar la coherencia y la comparabilidad de la información no financiera divulgada, la legislación establece la obligación de preparar un EINF que contenga información relativa, por lo menos, a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno. Extremos todos ellos, a los que se refiere este Informe.

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados en 2015, representan el compromiso internacional para hacer frente a los retos a los que nos enfrentamos, sociales, económicos y medioambientales, poniendo en el centro a las personas, el planeta, la prosperidad y la paz.

DACHSER se encuentra comprometida con la consecución de dichos objetivos, por lo que trabaja activamente para alcanzar algunas de las metas fijadas. Por ello, en el presente EINF se hace referencia a la contribución de nuestra organización a la consecución de los ODS como resultado del trabajo de la compañía para impulsar objetivos como el fin de la pobreza, la energía asequible y no contaminante, el trabajo decente y el crecimiento económico o la acción por el clima entre otros. También desde DAHSER trabajamos de forma muy especial, para la creación de valor y la generación de impacto positivo en la sociedad, tal y como se refleja en las iniciativas y acciones que se contienen en el presente documento.

A lo largo del presente informe, se irán exponiendo y analizando las cuestiones requeridas por la citada ley, al objeto de dar cumplimiento al contenido de la norma, de manera que se contenga toda aquella información, relativa al Grupo, necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación de la Compañía, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra

la corrupción y el soborno, así como aquellas relacionadas con el personal, incluyendo las medidas adoptadas para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo entornos laborales equitativos y libres de discriminación. Además, se contemplan acciones específicas para fomentar la inclusión de personas con discapacidad, asegurando la accesibilidad universal en todos los ámbitos de la organización, con el fin de eliminar barreras y facilitar su plena participación en el ámbito laboral.

Asimismo, se refuerza el compromiso con el respeto a la diversidad y la no discriminación hacia las personas LGTBQ+, con la elaboración de políticas que promuevan su visibilidad, integración y protección en el entorno laboral. Estas iniciativas buscan garantizar un clima de respeto e igualdad, previniendo cualquier tipo de acoso o trato desigual por razón de identidad de género, orientación sexual o expresión de género, en línea con los principios de derechos humanos y responsabilidad social corporativa.

## **2. Descripción del modelo de negocio**

### **2.1 Entorno empresarial**

DACHSER Spain, S.A y sus Sociedades Dependientes configuran un grupo consolidado de empresas, siendo las sociedades que actualmente lo forman las siguientes:

- DACHSER Spain, S.A.
- DACHSER Canarias S.A.U.
- DACHSER Spain Logistics, S.A.U.
- Breogán Transporte, S.A.U.
- DACHSER Portugal, S.U., Lda.
- Transportes Martínez Albert, S.L.U.
- DACHSER Corporate IT HUB Portugal, LDA

Dachser Iberia se componía, hasta el mes de agosto de 2022, de 15 sociedades que se han reagrupado mediante distintas operaciones de fusión por absorción. En el mes de abril de 2024 se adquirió la sociedad Transportes Martínez Albert SL y a finales del 2024 se creó la sociedad DACHSER Corporate IT HUB Portugal, LDA.

El objeto social del Grupo es la explotación de los negocios de agencia de transportes y comisionistas del tránsito, el desarrollo de las actividades de transporte de mercancías por vías

terrestre, aérea, marítima y fluvial, tanto de ámbito nacional como internacional y de los servicios de logística y de los sistemas de información relacionados con las actividades anteriores y la gestión del Grupo empresarial.

Dachser Spain, S.A. está controlado por el Grupo DACHSER, cuya sociedad dominante está constituida en Alemania (DACHSER Group SE & Co.KG).

## 2.2 Organización y estructura

El Grupo Dachser Iberia es un operador global de transporte que se encuentra integrado en la red europea de transporte del Grupo DACHSER. Desarrolla sus actividades en la península ibérica, tanto en España como en Portugal.

Su actividad principal consiste en el transporte por carretera de paquetería y palettería industrial, a nivel nacional a través de su red de delegaciones en España y Portugal, y a nivel internacional a través de la red de delegaciones del Grupo DACHSER.

Dachser Iberia presenta una propuesta de servicios basada en la calidad y en el cumplimiento de sus compromisos con sus clientes, siendo uno de los principales operadores del sector en España y Portugal. Entre sus servicios se encuentran soluciones de almacenaje y distribución, una línea de paquetería B2B, LTL y FTL, a través de su línea Cargoplus, así como servicios de valor añadido. De esta forma, ofrece soluciones adaptadas a cada industria y se desarrollan servicios especializados orientados al sector del bricolaje, la decoración, la jardinería o al sector químico.

El Grupo, desarrolla su actividad a través de un modelo de delegaciones propias, en algunos casos apoyadas por colaboradores cuando así lo aconseja la situación económica de la zona.

### Misión y valores

¿Cuál es nuestra **Misión**? Nuestra misión es llevar a cabo todos los procesos necesarios de la manera más eficiente y orientada al servicio posible y así optimizar el balance logístico de clientes de la industria y el comercio.

¿Cuáles son nuestros **Valores**?

- Espíritu empresarial y valor para la innovación
- Responsabilidad.
- Sostenibilidad.
- Lealtad y compromiso.

- Integridad y honestidad.
- Cultura abierta y respeto.

## 2.3 Mercados en los que opera

La Compañía ejerce su actividad en los mercados de España y Portugal, con más de 60 centros, así como en múltiples mercados a nivel internacional a través de la red de delegaciones del grupo DACHSER.

Después de Gravelleau (Francia, 1999) y Azkar (España, 2013), el Grupo DACHSER ha llevado a cabo la compra mayoritaria de las actividades de grupaje y contract logistics de FERCAM en Italia para ampliar su red europea de transporte y logística. “Con esta adquisición, cerramos el círculo y completamos nuestra propia red de logística y grupaje en los principales mercados de Europa continental”.

A nivel europeo el Grupo DACHSER tiene una cobertura total, con presencia en 37 países que incluyen 223 delegaciones propias y 66 delegaciones partners. En lo que respecta a nivel mundial, cuenta con 379, teniendo presencia en 42 países.

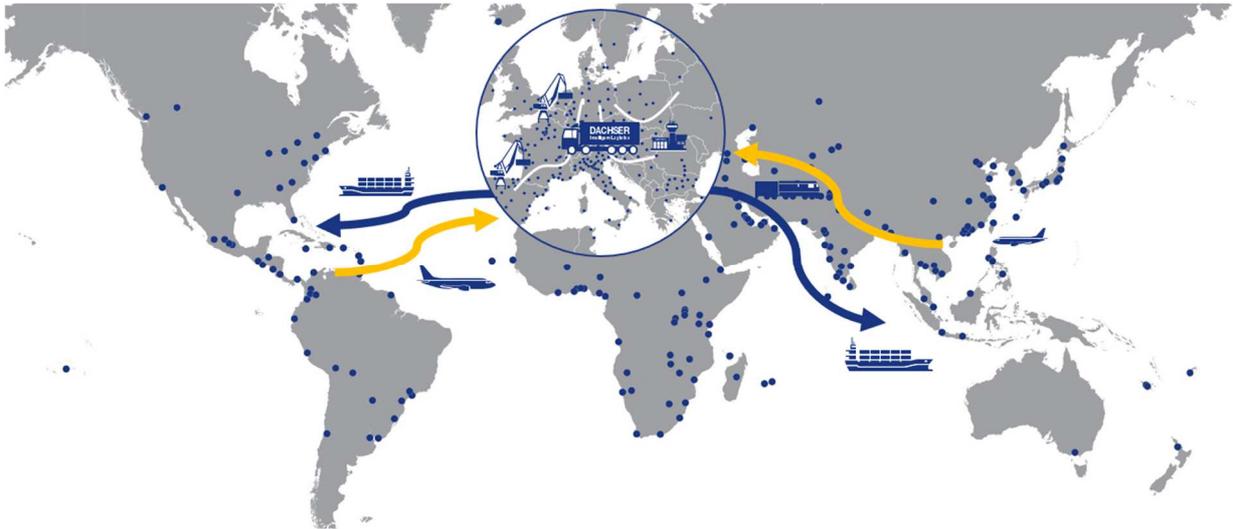
Durante el ejercicio 2024, para Dachser Iberia, no ha habido variaciones sustanciales en los mercados en que opera la compañía respecto de lo consignado en el EINF de 2023.

En los siguientes gráficos se muestran los puntos en los que la Compañía opera, tanto a nivel nacional como internacional.

### Ubicaciones en España y Portugal:



## Red internacional:



## 2.4 Objetivos y Estrategias

DACHSER continúa con su ambiciosa estrategia de expansión y de notables adquisiciones, consolidando su posición como líder en los sectores de logística y transporte a nivel mundial.

A nivel de Grupo, DACHSER adquirió a principios de 2023 la filial holandesa para logística alimentaria, Müller Fresh Food. Con la adquisición de Frigoscandia AB, completada en marzo de 2024, Dachser ha ampliado su red propia en el Norte de Europa de logística de alimentos a Suecia, Noruega y Finlandia.

También a principios de 2024, Dachser adquiere Brummer Logistik GmbH en Alemania y Brummer Logistic Solution GmbH & Co KG en Austria. Con ello se refuerza la red de transporte y almacenamiento de alimentos en el centro de Europa.

En Francia, durante el 2024 se amplió la superficie logística con nuevas instalaciones en el área de Leipzig-Halle. También en el área metropolitana de París (Roissy) y Nimes (Sur de Francia) entraron en funcionamiento otras dos nuevas instalaciones. En total, en los últimos tres años, la superficie de los almacenes de Francia se ha ampliado en unos 100.000 metros cuadrados.

En España, Dachser Iberia adquiere en Abril de 2024 la empresa Transportes Martínez Albert SL y consolida así su presencia en las provincias de Alicante y Valencia, lo que beneficia especialmente a las exportaciones textiles. Con la adquisición, se refuerza el compromiso con la excelencia y el crecimiento sostenible en la industria logística.

En Portugal, Dachser Iberia abrió a finales del 2024 un Corporate IT Hub en la ciudad de Oporto y se convertirá en la segunda ubicación de TI más grande de DACHSER a nivel mundial. Complementará las ubicaciones de TI corporativas de DACHSER existentes en Alemania, Francia, España, Hong Kong y EE. UU., donde alrededor de 750 especialistas desarrollan y optimizan los sistemas centrales integrados de DACHSER para la gestión de transporte y almacenes, garantizan la seguridad de TI e impulsan la implementación de la estrategia de digitalización de la compañía. Integrado en la estructura de TI de la empresa, el nuevo Corporate IT Hub desempeñará un papel importante en el desarrollo de soluciones digitales innovadoras para optimizar los servicios logísticos de DACHSER.

El Corporate IT Hub en Portugal nos permitirá fortalecer y ampliar aún más nuestras capacidades digitales y así respaldar el crecimiento futuro de DACHSER. Siguiendo nuestra misión a largo plazo de convertirnos en el proveedor de logística más integrado, también nos esforzamos constantemente por convertirnos en el proveedor de servicios de logística más digitalizado del mundo.

Dado el ritmo, cada vez más rápido, de la digitalización y la automatización, la empresa tiene como objetivo mejorar de manera sostenible la eficiencia, la transparencia y los tiempos de respuesta de todos los procesos a lo largo de las cadenas de suministro.

Otro de los objetivos –y que siempre ha sido una de las prioridades de DACHSER– seguirá siendo el compromiso con las personas. Al entender la logística como un sistema “ciber-socio-físico”, la empresa apuesta claramente por la plurinacionalidad, la diversidad y una cultura orientada a los empleados, con ciclos rápidos de aprendizaje y toma de decisiones. “Nuestra fuerza reside sobre todo en la red de personas, desde directivos hasta administrativos, operadores logísticos y conductores, que comparten la pasión por la logística. Es su experiencia colectiva y sus personalidades las que nos permiten desarrollar nuestro trabajo con éxito”.

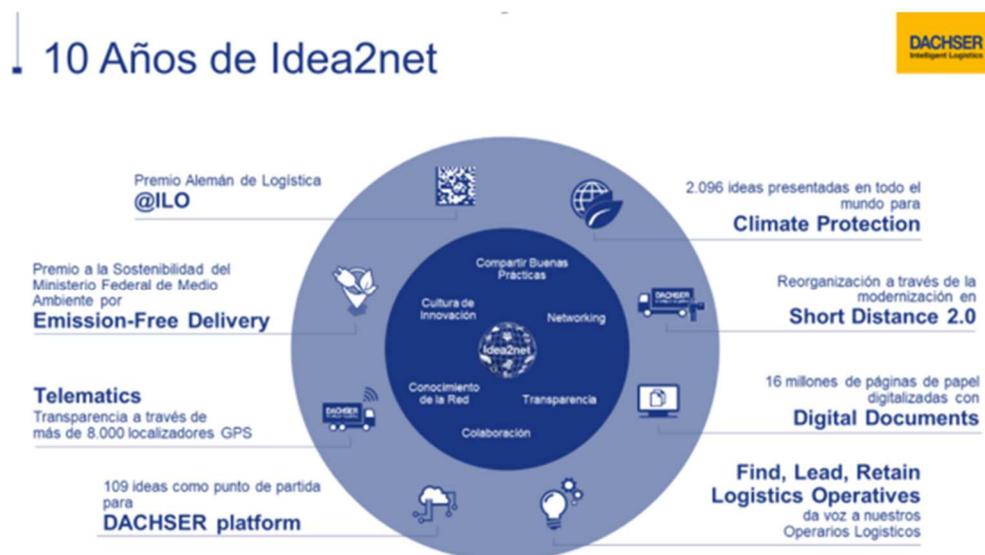
DACHSER ofrece a sus empleados la oportunidad de dar forma al futuro de la empresa. El programa estratégico Idea2net, específicamente alineado con las nuevas tecnologías tiene como objetivo promover una cultura de la innovación en línea con los valores de DACHSER. Mediante la creación de una comunidad Idea2net, el operador logístico pretende allanar el camino para un proceso de innovación colaborativo.

Este programa estratégico está alineado con las nuevas tecnologías y megatendencias, que forman la base para campos específicos de exploración. En Idea2net Space, la plataforma digital colaborativa, los empleados pueden enviar sugerencias y comentarios, desde pequeñas mejoras en los procesos locales hasta ideas innovadoras para el desarrollo de nuevos modelos de negocio. También les permite seguir el proceso de la idea en tiempo real y hacer que diferentes participantes contribuyan y se unan a la discusión e intercambio de ideas.

Entre los proyectos que se han gestionado en 2024 se encuentran:

- @ILO SmartKit
- DACHSER Large Language Models
- Packing Aid Management (PAM) 2.0
- @ILO Transit Terminal
- DACHSER Platform
- Climate Protection
- Telematics
- Find, Lead and Retain Logistics Operatives

En este ejercicio se ha celebrado el 10 aniversario del programa a nivel de Grupo Dachser. Este programa ha contribuido a una mayor transparencia y también ha permitido a todos los empleados participar en el proceso de la innovación en Dachser. Juntos, como empresa, hemos sido capaces de establecer una cultura de la innovación en Dachser que se centra en el poder innovador de todos los empleados de la red.



Idea2net ya ha ayudado a DACHSER a avanzar en numerosos temas de innovación. Por ejemplo, las nuevas soluciones telemáticas de la empresa se basan en una gran cantidad de ideas constructivas de los empleados. Esta contribución también fue fundamental para desarrollar y mejorar el concepto de distribución urbana, así como los sistemas de DACHSER para el transporte de corta distancia, las energías renovables o la iluminación de bajo consumo.

Actualmente, existe una comunidad internacional de Idea2net que incluye 149 contactos locales en al menos 23 países (incluida España), reuniendo a responsables operativos, de recursos humanos, especialistas en facturación, responsables comerciales, entre otros, cada uno con su propio conjunto de habilidades y experiencias.

Centrándose en la eficiencia, la innovación y la responsabilidad integradora, DACHSER persigue una estrategia de protección del clima a largo plazo e impulsa el cambio hacia una logística más sostenible junto con clientes y socios. La empresa utiliza vehículos eléctricos propulsados por baterías desde 2018, por ejemplo, en el marco del concepto de reparto urbano sostenible "DACHSER Emission-Free Delivery".

A finales del 2024, la Compañía estableció un nuevo Departamento Corporativo de Sostenibilidad en Dachser Iberia con sede en la oficina central Madrid. Su objetivo principal es liderar y coordinar todos los proyectos destinados a la reducción de emisiones, impulsando iniciativas innovadoras y alineadas con los compromisos medioambientales del grupo DACHSER.

## **2.5 Factores y Tendencias que inciden en su evolución**

La Unión Europea decretó hace unos años el final definitivo de los motores de combustión fósiles para los camiones y posteriormente se aprobó la actualización del Reglamento que obligará a los fabricantes de vehículos comerciales a reducir la media de emisiones de CO<sub>2</sub>.

En solo dos décadas, el sector de la logística tendrá que pasar por lo que será la mayor transformación de transportes de mercancías por carretera desde el paso de vehículos tirados por caballos al vehículo propulsado por motor.

En el marco de su estrategia de sostenibilidad y protección ambiental, DACHSER se prepara para una transición gradual hacia los vehículos de cero emisiones y energías renovables. En concreto esto significa que el número de camiones eléctricos de batería (BEV) y más tarde eléctricos de pila de hidrógeno (FCEV), tanto en el transporte de corta como de larga distancia aumentará dependiendo de su rendimiento, infraestructura de carga y rentabilidad.

Es igualmente importante, mediante una elevada eficiencia de procesos y energética seguir evitando kilómetros de transporte innecesarios que requieren mucha energía. Esto significa seguir utilizando camiones diésel Euro 6 modernos con ahorro de combustible en los próximos años, aprovechar aún más el transporte con personal bien capacitado y nuevos sistemas digitales de asistencia, además de planificar las rutas todavía mejor.

Lo que está claro es que la base para una logística inteligente del futuro son los vehículos de emisiones cero en combinación con una alta eficiencia.

Otro de los aspectos importantes para la compañía es la transformación digital. DACHSER recibió el premio "Citizen Development Empowerment Award" por su iniciativa de impulsar una comunidad mundial de empleados que generan sus propias aplicaciones sin conocimientos de

programación. En DACHSER, 1.250 empleados ya tienen la capacidad de crear aplicaciones por sí mismos como desarrolladores. La comunidad continúa creciendo y hace una contribución significativa a la digitalización de procesos analógicos de manera independiente, rápida y sencilla. Bajo el lema "lejos del portapapeles", DACHSER ya ha ahorrado el uso de 8.9 millones de hojas de papel en varios procesos, ya que en muchos casos se han podido sustituir gracias a la digitalización de procesos. El enfoque de "Ciudadano Global" no solo contribuye a la digitalización, sino que también ahorra recursos.

### **3. Políticas y controles que aplica el grupo**

Dachser Iberia dispone de un marco de control cuyo fin es disponer de una seguridad razonable para la consecución de los objetivos establecidos, aportando valor y un nivel de garantía adecuado a los principales grupos de interés. Este marco de control se articula a través de un sistema de Compliance, y de la normativa interna en políticas, procedimientos y manuales.

DACHSER cuenta con un Sistema de Gestión de Cumplimiento – Compliance (DACHSER CMS -Compliance Management System-) implantado desde hace ya más de diez años, por lo que la Compañía en sí se caracteriza por una ya tradicional y consolidada cultura de cumplimiento.

A nivel de Dachser Iberia, durante el año 2024 no ha habido, ningún cambio que afecte a la estructura o funciones de Compliance.

Así, el Compliance Committee de DACHSER en Iberia -compuesto por el Director General de DACHSER Spain, S.A. y por el Director Financiero (Head of Finance, Legal & Tax) de DACHSER en Iberia EL- continúa siendo el máximo órgano responsable reportando directamente tanto al DACHSER Chief Compliance Officer como al Consejo de Administración de DACHSER Spain, SA.

En la misma línea de compromiso de Compliance en su mejora continua, en 2024 se llevaron a cabo varias acciones fundamentales:

1. Mantenimiento de la formación en materia de Compliance.
2. Revisión anual del CMS Penal de DACHSER en Iberia EL 2024 general y específico en materia de anticorrupción y soborno.
3. Actualización del mapa de riesgos penales de Iberia EL y la matriz de controles para la mitigación de los mismos.
4. Proceso de mantenimiento de la política de embargo de DACHSER (que incluye todas las normas adoptadas por la organización para cumplir con los requerimientos y controles

establecidos por los organismos internacionales en aras de la protección y seguridad internacional).

5. Publicaciones mensuales, recordatorios, actualizaciones y emisión de políticas específicas.

Toda esta cultura de cumplimiento que pivota sobre la compañía, se ha venido materializando en la aprobación de numerosas directrices y políticas que regulan los procesos internos y normas de conducta que han de seguir empleados y directivos de DACHSER, siendo objeto de múltiples y regulares controles y mejoras.

La Compañía tiene sólidamente implantado un **Código de Conducta** de DACHSER que describe los principios de conducta vinculantes que deben ser respetados por todas las personas de la organización, con apercibimiento de sanción para todas aquellas conductas contrarias a dichos principios.

En 2022, no obstante, además, se lanzó el **Código de conducta Dachser: derechos humanos y protección del medio ambiente** donde se pone manifiesto el compromiso de DACHSER con los derechos humanos, la protección del medioambiente y la responsabilidad en la cadena de suministro.

Asimismo, contamos con un **Código de Conducta para Socios Comerciales**, documento que recoge las características que DACHSER demanda de sus socios comerciales, y que ha de ser acatado por quienes entablan relaciones con DACHSER.

También existen **políticas específicas** que regulan procedimientos internos e imparten directrices de actuación, en materia de competencia, compromisos económicos asumidos en nombre de DACHSER, relaciones comerciales, invitaciones a eventos, conflictos de interés, política de patrocinios o política de donaciones.

Para el cumplimiento de las directrices marcadas en las distintas políticas y documentos del DACHSER CMS, desde el área de Compliance, se articulan controles que son regularmente chequeados internamente.

Dentro del marco de control también se incluyen las políticas, procedimientos y manuales propios de cada área de la compañía: manual de operaciones, manual de procedimientos administrativos, manual de calidad, manual de compras, política de viajes, política ambiental, etc.

Dachser Iberia cuenta con varias líneas de defensa en materia de control y gestión de riesgos: la primera, los propios profesionales en el ejercicio de sus funciones conforme a las políticas que se comprometen a cumplir, la segunda a través de las funciones de control interno (con departamentos como Controlling, Compliance y con la obtención de acreditaciones externas de cumplimiento) y la tercera a través de la función de auditoría (tanto interna, como externa y la propia del Grupo).

## 4. Análisis de materialidad

Nuestros clientes, nuestros profesionales, nuestros proveedores y el entorno forman nuestros principales grupos de interés.

La satisfacción de estos colectivos ocupa un lugar fundamental en nuestra estrategia corporativa. El conocer los intereses de todos los integrantes sociales y sus repercusiones para la compañía es clave para establecer una relación óptima con ellos, nos permite coordinar las necesidades de los grupos de interés con el desarrollo del negocio y la generación de valor.

Consideramos que los canales establecidos con cada grupo de interés son una herramienta clave para identificar y entender sus necesidades y poder, de este modo, responder de forma adecuada a sus demandas. Dichos canales son los siguientes:

Canales con terceros:

- Página web corporativa.
- Redes sociales.
- Canal de denuncias
- Comunicación directa con los clientes.
- Organización y participación en distintos foros, reuniones, conferencias, jornadas, etc.
- Revista corporativa.

Canales con nuestros profesionales:

- Intranet corporativa.
- Página web corporativa.
- Redes sociales.
- Canal de denuncias
- Foros de profesionales, convenciones.
- Buzón de sugerencias.
- Comunicados electrónicos.
- Reuniones internas.
- Revista corporativa.

La información obtenida a través de estos canales de comunicación resulta clave para conocer mejor el entorno en el que DACHSER desarrolla su actividad y es un importante activo que nos permite anticiparnos a las necesidades de nuestros grupos de interés, detectar caminos de mejora, identificar oportunidades, evaluar nuevas ideas e iniciativas y poner en marcha nuevos proyectos.

La Compañía, alineada con los temas materiales de su Grupo DACHSER, evalúa y da prioridad a los temas relacionados con el desempeño de su actividad que representan los impactos reales y potenciales más significativos en el ámbito: 1) social (captación y retención del talento, formación y desarrollo profesional, salud y seguridad de trabajadores, compras y prácticas sociales sostenibles), 2) de gobierno (prácticas responsables y anticorrupción, innovación y desarrollo de productos sostenibles), 3) ambiental (cambio climático, uso eficiente de recursos y economía circular), sobre los que se centran las estrategias ESG de DACHSER.

## 5. Prioridades

### 5.1 Nuestras personas

La logística es una interacción compleja de flujos de mercancías e información en redes inteligentes. Lo fundamental para su éxito y fiabilidad han sido y siguen siendo las personas. «**Logistics is People Business**» es una frase que tiene muchas caras tanto en la estrategia como en el día a día de la empresa familiar Dachser.

La fuerza de nuestra organización radica sobre todo en nuestra red de personas que comparten la pasión por la logística a todos los niveles, desde la dirección hasta los aprendices, pasando por el personal administrativo a los operarios logísticos hasta los conductores, que a fin de cuentas son el rostro amable y profesional de nuestro servicio cada día.

En la logística nada funciona sin las personas. Nuestro personal es y seguirá siendo, hoy y mañana, la clave del éxito. Esto es lo que representa el programa estratégico prioritario de Dachser «Logistics is People Business» impulsado desde nuestra sociedad matriz. Este proyecto se centra en cuatro campos de acción estratégicos:

- Employee Experience
- Collaboration
- Corporate Culture
- Learning & Development

Actuar con valores y de forma sostenible, además de asumir la responsabilidad hacia las generaciones futuras, ya forma parte fundamental de nuestra política de empresa, algo que se aplica a la empresa familiar DACHSER y a muchos de sus clientes. «Hablamos de valores vividos, de una brújula que guíe a la empresa, sobre todo en momentos de crisis y confrontación». Por ello verificamos con mucho cuidado cada vez si una entrada en un mercado es compatible con nuestros valores corporativos fundamentales y con nuestras estrictas normas de cumplimiento. Los derechos humanos, las condiciones de trabajo saludables y justas, y el cumplimiento de las normas no son negociables. Cumplir con las normas vinculantes que se exigen también legalmente a las cadenas de suministro es para Dachser hoy en día un factor decisivo, que se vuelve también cada vez más crucial para los clientes y para su lucha por la sostenibilidad. «Así como nuestro personal en todo el mundo está comprometido con Dachser y los valores de Dachser, la empresa está comprometida con su responsabilidad para con el personal de los respectivos países».

## 5.1.1 Gestión de personal

La misión de Recursos Humanos Corporativos (CHR) es garantizar una gestión sostenible de los recursos humanos en toda la empresa, basada en los principios de DACHSER: espíritu emprendedor, innovación, respeto y cosmopolitismo.

El tema central es el establecimiento y el desarrollo continuo de una cultura de liderazgo orientada al futuro que respalde la estrategia de la empresa y los requisitos de una organización descentralizada. Además, la misión de CHR se centra en la contratación orientada al futuro, el liderazgo creador de valor, el desarrollo continuo de la personalidad y el aprendizaje orientado a objetivos. La gestión proactiva del talento en todas las unidades permite la dotación interna de personal para los puestos de alta dirección.

CHR desarrolla estructuras, procesos, modelos de compensación y sistemas de Recursos Humanos específicos de DACHSER y adaptables a todo el mundo para todas las áreas fundamentales de gestión de RRHH. Las políticas vinculantes sirven de marco para su aplicación personalizada y orientada a los beneficios en los países y las sucursales.

Las acciones basadas en valores y sostenibles son el núcleo magnético de nuestra empresa familiar que mantiene unido a todas las personas y a todas las cosas en todo el mundo. La experiencia de cohesión y de espíritu de equipo, de confianza, esperanza y responsabilidad en la convivencia diaria son un potencial diferenciador en el mercado que mantenemos y debemos de seguir impulsando.

Como compañía entendemos que la gestión de las personas es clave para el desarrollo de los equipos y del talento, apostando por el empoderamiento de posiciones con responsabilidad directa en la gestión de personas y potenciando los principios de liderazgo de la Compañía, basados en el respeto de los principios de la RED DACHSER, el refuerzo de la relación con

nuestros Service Partners, un buen plan de comunicación para que los mensajes lleguen de forma correcta, y un adecuado desarrollo de nuestros profesionales para que sean competentes y estén motivados, lo que sin duda ayudará a superar las barreras culturales.

Para acompañar dicho desarrollo de gestión, así como, para velar por el cumplimiento de las bases legales y garantizar espacios seguros de trabajo, el equipo de HR, de Dachser Iberia, desde cada uno de sus departamentos, realiza una labor de facilitador, uniendo el desarrollo de nuestro negocio con el valor de las personas de la compañía:

**1.- Talent Development:** Tiene como objetivo la atracción, desarrollo, retención y empoderamiento del talento a través de distintas iniciativas. Desde esta área se ofrece asesoramiento especializado en materia de gestión del talento, metodología para mejorar el posicionamiento de la empresa como empleador de referencia y asegurar la satisfacción y motivación del trabajador desde su incorporación.

**2.- Relaciones Laborales y Compensación y Beneficios:** Los proyectos del área van encaminados a asegurar la correcta aplicación de la legislación laboral, la comunicación y negociación con los representantes sociales, la coordinación de las actuaciones de la empresa junto con asesores externos, frente a instituciones administrativas y procedimientos judiciales, así como la adecuación de la política actual de compensación y beneficios.

**3.- Prevención de Riesgos Laborales.** El departamento de Prevención de Riesgos Laborales, conforma el Servicio de Prevención Mancomunado de Dachser Iberia (SPM), constituido en 2003, actualmente asume las siguientes disciplinas:

- Seguridad en el trabajo,
- Higiene industrial
- Ergonomía y psicología aplicada

La seguridad y salud en el trabajo son componentes esenciales para nuestra organización, permitiéndonos potenciar el bienestar de las personas trabajadoras en DACHSER. A través, del Servicio de Prevención Mancomunado de DACHSER Iberia (SPM), trabajamos en la mejora continua que nos permita promover la generación de un entorno de trabajo seguro. Todo ello en consonancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), promoviendo un entorno de trabajo seguro y sin riesgos.

Nuestro compromiso se refleja en la implementación de acciones estratégicas para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable. Algunas de estas acciones incluyen la revisión de las evaluaciones de riesgos, formación y concienciación al personal, inspecciones de control operacional, la vigilancia de la salud y su promoción a través de las campañas como la de la gripe.

En DACHSER buscamos la integración de la seguridad y salud en los diferentes puestos y procesos productivos. Este objetivo es una prioridad permanente en nuestra estructura organizativa al proyectar o implantar mejoras en nuestros procesos.

Generar un entorno de trabajo seguro no solo mejora la calidad de vida de nuestros empleados, sino que también contribuye positivamente a la sociedad. Generando un aumento de los ingresos fiscales, permitiendo a los gobiernos financiar medidas sociales dirigidas a proteger a quienes no encuentran un empleo o no pueden trabajar. Por todo ello, promover el empleo y las empresas, garantizar los derechos en el trabajo, extender la protección social y fomentar el diálogo social son aspectos fundamentales para contribuir a la consecución de este objetivo

**El ODS nº8:** Trabajo decente y crecimiento económico, es una prioridad para la compañía. Para conseguir este objetivo, se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- **Formación al departamento de recursos humanos en el derecho a la no discriminación, para que las contrataciones en la empresa se produzcan sin tener en cuenta el género, la edad o cualquier otro tipo de característica personal.** Todo el equipo de Recursos Humanos ha sido formado en *Sensibilización sobre sesgos inconscientes*, de manera que se ha trabajado la prevención no discriminatoria en relación al género, edad o cualquier otro tipo de característica personal. Además, de forma proactiva y a raíz de esta formación, RRHH ha elaborado un e-learning con contenidos similares y accesible a toda la plantilla y de obligatorio cumplimiento también para las nuevas incorporaciones, con el objetivo de promover la autoconsciencia y detección previa de posibles sesgos que se pueden presentar en el día a día.

En 2024, se ha seguido realizando una actualización formativa en materia de igualdad. Tras la firma del II Plan de Igualdad, se ha formado en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo a todas las personas que componen el equipo de RRHH y, a finales de año se ha realizado el lanzamiento de un e-learning de conocimientos básicos sobre la temática y difusión del protocolo elaborado para tal efecto, que continuará a lo largo del 2025.

- **Implementación de medidas de diversidad en la empresa, proporcionando a las mujeres, jóvenes y grupos desfavorables la oportunidad de desarrollarse laboralmente de forma igualitaria.** Todas las posiciones y vacantes que se generan dentro de la empresa son publicadas a nivel interno para que cualquier persona trabajadora, independientemente de si es mujer, joven o cualquier otro grupo desfavorable, tenga acceso y oportunidad de desarrollarse laboralmente de forma igualitaria a cualquier otro colectivo identificado como no desfavorecido.

Además, se posee un procedimiento de selección interna y externa que posibilita un trato igualitario dada la estandarización del proceso de selección y gestión de candidaturas.

- **Campañas, iniciativas o medidas de fomento del empleo joven en la empresa a través de contrataciones y programas de prácticas, especialmente con jóvenes procedentes de entornos desfavorecidos, para promover el desarrollo social.** Desde 2019, DACHSER trabaja activamente con la Alianza FP Dual que promueve la formación de personas que cursan Ciclos Formativos de Grado Medio o Superior, con el objetivo de facilitar su inserción laboral y formación dentro del Sector del Transporte y Logística.

Actualmente, este proyecto se encuentra en periodo de expansión y acogiendo cada vez más a estudiantes de toda España. Junto con el Centro de Estudios, se elabora un programa de seguimiento y ejecución por parte de un tutor designado dentro del propio Centro de Trabajo donde la persona estudiante realiza sus prácticas.

- **Incremento de contratos indefinidos y oportunidades de promoción y desarrollo profesional a los empleados, especialmente a jóvenes o personas con discapacidad.** En 2022, debido al Real

Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre que promueve la contratación indefinida de las personas trabajadoras, todo el personal de RRHH de DACHSER fue formado en todas las nuevas medidas a tener en cuenta dentro de este cambio a nivel legislativo, promoviendo así la adecuación a la nueva gestión que implícitamente genera un incremento de contratos indefinidos.

Respecto a las oportunidades de promoción y desarrollo profesional de las personas trabajadoras, tal y como se ha explicado en el punto “*Implementación de medidas de diversidad en la empresa...*”, DACHSER publica todas las vacantes de forma interna para que cualquier persona trabajadora pueda tener acceso a la promoción horizontal o vertical dentro de la compañía.

En la misma medida, desde el área de RRHH promovemos e impulsamos el crecimiento de nuestros empleados con alto nivel de potencial a través del Programa Superior Leadership DACHSER, enfocándonos en dotar a todos los participantes de las habilidades y herramientas necesarias para asumir roles de liderazgo, obteniendo así un ambiente laboral más cohesionado y productivo. Esperamos de estos líderes que contribuyan positivamente al crecimiento de nuestra organización, aumentando así la satisfacción general del equipo.

## 5.1.2 Distribución de plantilla

La compañía, al cierre del ejercicio 2024 cuenta con un **total de 3.116 empleados, frente a los 2.907 del ejercicio 2023**, que, en cifras desagregadas por sexo, edad, país, y categoría profesional se distribuyen en la forma que se expresa en las siguientes tablas:

Plantilla por edad y sexo	ESPAÑA			PORTUGAL			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
menos de 25 años	79	17	96	7	2	9	86	19	105
de 25 a 35 años	385	146	531	32	16	48	411	161	572
de 36 a 45 años	519	235	754	51	22	73	569	256	825
de 46 a 55 años	811	270	1.081	48	19	67	859	289	1148
Mas de 55 años	367	78	445	11	1	12	378	79	457
<b>Total</b>	<b>2.161</b>	<b>746</b>	<b>2.907</b>	<b>149</b>	<b>60</b>	<b>209</b>	<b>2.310</b>	<b>806</b>	<b>3.116</b>

Plantilla por país y sexo	Hombres	Mujeres	Total
<b>España</b>	2.161	746	2.907
<b>Portugal</b>	149	60	209
<b>Total</b>	<b>2.310</b>	<b>806</b>	<b>3.116</b>

Grupo profesional y sexo	ESPAÑA			PORTUGAL			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>DIRECTORES</b>	50	2	52	6	-	6	56	2	58
<b>MANDO INTERMEDIO OFICINA</b>	190	85	275	20	11	31	210	96	306
<b>PERSONAL DE OFICINA</b>	338	497	835	59	47	106	397	544	941
<b>MANDO INTERMEDIO ALMACEN</b>	270	29	299	13	1	14	283	30	313
<b>PERSONAL DE ALMACEN</b>	1.134	131	1.265	51	1	52	1.185	132	1.317
<b>CONDUCTORES</b>	179	2	181	-	-	-	179	2	181
<b>Total</b>	<b>2.161</b>	<b>746</b>	<b>2.907</b>	<b>149</b>	<b>60</b>	<b>209</b>	<b>2.310</b>	<b>806</b>	<b>3.116</b>

## Distribución de empleados por modalidad de contrato de trabajo y sexo:

Plantilla por tipo de contrato y sexo	ESPAÑA			PORTUGAL			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>Fijos</b>	2.123	734	2.857	129	43	172	2.252	777	3.029
<b>Temporales</b>	38	12	50	20	17	37	58	29	87
<b>Total</b>	<b>2.161</b>	<b>746</b>	<b>2.907</b>	<b>149</b>	<b>60</b>	<b>209</b>	<b>2.310</b>	<b>806</b>	<b>3.116</b>

Los datos revelan una apuesta de la compañía por el empleo estable y de calidad, apostando en mayor medida por contratos indefinidos.

## Número de despidos por sexo y edad

Despidos por edad y sexo	ESPAÑA			PORTUGAL			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>menos de 25 años</b>	3	1	4	-	-	-	3	1	4
<b>de 25 a 35 años</b>	21	4	25	-	-	-	21	4	25
<b>de 36 a 45 años</b>	12	6	18	-	1	1	12	7	19
<b>de 46 a 55 años</b>	15	2	17	1	1	2	16	3	19
<b>Mas de 55 años</b>	7	2	9	-	-	-	7	2	9
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>15</b>	<b>73</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>59</b>	<b>17</b>	<b>76</b>

## Remuneraciones medias por sexo y clasificación profesional:

Remuneraciones medias por grupo profesional y sexo	ESPAÑA			PORTUGAL		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
<b>DIRECTORES</b>	92.930	78.895	92.390	78.187	----	78.187
<b>MANDO INTERMEDIO OFICINA</b>	38.146	35.563	37.348	33.975	31.088	32.951
<b>PERSONAL DE OFICINA</b>	29.311	26.472	27.621	21.207	18.371	19.950
<b>MANDO INTERMEDIO ALMACEN</b>	30.115	27.858	29.896	21.986	15.386	21.515
<b>PERSONAL DE ALMACEN</b>	24.834	23.173	24.662	14.581	15.215	14.593
<b>CONDUCTORES</b>	24.832	25.719	24.841	----	----	----
<b>Total</b>	<b>28.940</b>	<b>27.121</b>	<b>28.473</b>	<b>23.015</b>	<b>20.600</b>	<b>21.649</b>

## Brecha salarial:

Este indicador se refiere a la distribución salarial por posición/categoría profesional y sexo, según los datos del ejercicio 2024.

La mesa de negociación del Plan de Igualdad cada año realiza un análisis de la auditoría retributiva en una de sus reuniones semestrales. En dicha convocatoria se analiza entre otros aspectos, la retribución anual con la diferencia salarial media y mediana entre hombres y mujeres.

En las reuniones anuales se analizan y proponen diversas medidas de reclutamiento y captación, orientadas a un aumento en proporción por categoría y posición del sexo menos representado. En dicha mesa negociadora, se establecen de forma anual comisiones de seguimiento y análisis.

Se incluye, en todo caso, tabla confeccionada con los porcentajes relativos a la brecha salarial de la Compañía:

Brecha salarial 2022	España	Portugal
<b>DIRECTORES</b>	85%	---
<b>MANDO INTERMEDIO OFICINA</b>	93%	92%
<b>PERSONAL DE OFICINA</b>	90%	87%
<b>MANDO INTERMEDIO ALMACEN</b>	93%	70%
<b>PERSONAL DE ALMACEN</b>	93%	104%
<b>CONDUCTORES</b>	104%	---
<b>Total</b>	<b>94%</b>	<b>90%</b>

\* Calculada como la proporción de la remuneración media de mujeres por grupo sobre la remuneración media de hombres del mismo grupo.

## Remuneración media de consejeros y directivos.

La remuneración media de los Administradores de la Sociedad Dominante durante el ejercicio 2024 en concepto de sueldos, dietas y prestación de servicios ha sido de 870 miles de euros aproximadamente.

La remuneración media de los miembros del Comité de Dirección - excluidos quienes, simultáneamente, tienen la condición de miembro del Consejo de Administración- ha sido de 249 miles de euros.

## Implantación de políticas de desconexión laboral.

Desde julio 2024, Dachser Iberia ha implantado una nueva política de desconexión digital, la cual ha sido firmada por la mesa negociadora de plan de Igualdad y en el que se acuerdan medidas como configuración del correo electrónico, pudiendo programar los mensajes y evitando llamadas telefónicas fuera del horario laboral o en períodos vacacionales.

## Porcentaje de empleados con discapacidad:

El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, con discapacidad mayor o igual al 33%, por categoría, es el siguiente:

Personas con discapacidad por Grupo profesional y sexo	ESPAÑA			PORTUGAL			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total general
DIRECTOR	0	0	0	1	0	1	1	0	1
MANDO INTERMEDIO OFICINA	0	2	2	0	0	0	0	2	2
PERSONAL DE OFICINA	4	5	9	4	3	7	8	8	16
MANDO INTERMEDIO ALMACEN	4	0	4	0	0	0	4	0	4
PERSONAL DE ALMACEN	21	2	23	2	0	2	23	2	25
CONDUCTOR	1	0	1	0	0	0	1	0	1
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>39</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>37</b>	<b>12</b>	<b>49</b>

El Departamento de Recursos Humanos ha intensificado sus esfuerzos para promover la inclusión laboral, implementando diversas medidas que fomentan tanto la contratación como la permanencia de personas con discapacidad en la empresa. Gracias a estas acciones, se ha registrado un ligero incremento en el número de empleados con discapacidad en comparación con el año 2023. Con el objetivo de seguir fortaleciendo la igualdad de oportunidades, desde RRHH se continuará desarrollando e impulsando nuevas iniciativas que favorezcan un entorno de trabajo más accesible, inclusivo y equitativo para todos.

## 5.1.3 Organización del trabajo

### Organización del tiempo de trabajo:

La compañía cuenta con una organización de trabajo referenciada a los parámetros propios de los convenios colectivos de aplicación provincial.

En posiciones de operarios logísticos, se establecen trabajos a turnos dependiendo de la organización del centro. Dichos turnos pueden ser de mañana, tarde y noche, con jornadas de trabajo continuadas, siempre sin superar los máximos establecidos en convenio colectivo como jornada de referencia. Si por cualquier circunstancia excepcional, son superados los máximos de jornada laboral por la propia actividad, la Compañía cuenta con medidas de compensación orientadas a la conciliación o con carácter retributivo, en función de los acuerdos realizados con la representación legal de los trabajadores y dentro de los parámetros legales, así como las medidas de conciliación recogidas en los planes de igualdad.

En términos generales, en posiciones de administración, se establecen jornadas con descansos intermedios de una hora, y compaginados con medidas de flexibilidad laboral, que establecen diferentes parámetros de entrada y margen de salida en función de la organización del empleado/a.

Es contemplado en posiciones, que por su propia naturaleza puedan realizarse con dispositivos electrónicos, fuera del lugar habitual de trabajo, puedan realizar sus funciones con la opción de trabajo a distancia.

En este sentido, DACHSER se encuentra plenamente alineada con la protección de los derechos laborales, como una de las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible n 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

### **Absentismo.**

En datos brutos, durante el 2024, el absentismo ha aumentado en comparación con el año 2023, tanto en España como en Portugal.

Como resultado del análisis de los datos presentados, estamos en continuo seguimiento y estudio de la información para implementar de acciones que ayuden a reducir este índice. Una muestra de ello es la implantación del Programa de Ayuda al Empleado, ofreciendo asistencia psicológica, legal y financiera a todas las personas trabajadoras en DACHSER Iberia.

A continuación, se hacen constar los datos de absentismo laboral en el Grupo durante el ejercicio 2024:

EMPRESA	Casos			Días absentismo acumulado			Horas laborales perdidas			% horas laborables perdidas			Horas laborables perdidas por trabajador		
	2023	2024	% var.	2023	2024	% var.	2023	2024	% var.	2023	2024	% var.	2023	2024	% var.
ESPAÑA	1.641	1.771	7,92	48.403	60.558	25,11	276.589	346.046	25,11	6,16	6,66	8,04	109,43	94,50	-13,65
PORTUGAL	46	45	-2,17	1.194	1.487	24,54	6.823	8.497	24,54	2,22	2,50	12,59	39,51	35,72	-9,59
<b>TOTAL</b>	<b>1.687</b>	<b>1.816</b>	<b>7,65</b>	<b>49.597</b>	<b>62.045</b>	<b>25,10</b>	<b>283.412</b>	<b>354.543</b>	<b>25,10</b>	<b>8,39</b>	<b>9,16</b>	<b>9,25</b>	<b>148,94</b>	<b>130,22</b>	<b>-12,57</b>

## Medidas para facilitar la conciliación.

El compromiso de DACHSER con la igualdad y la conciliación, y la implicación de la plantilla en esta tarea sigue siendo, además de una obligación legal, una responsabilidad asumida por la Dirección, para conseguir que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades de toda la plantilla y, con ello, el aumento de la productividad y la mejora en su calidad de vida.

Los objetivos del Plan de Igualdad de DACHSER en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son los siguientes:

- 1.- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- 2.- Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

En 2024, se ha firmado y publicado el **II Plan de Igualdad de Dachser Spain S.A. y Dachser Spain Logistics S.A.U.**

## Retribución flexible.

En 2023, se lanzó en Dacher Iberia el sistema de retribución flexible, con el fin de mejorar el bienestar económico de las personas trabajadoras de la compañía, dado el tratamiento fiscal ventajoso que tiene este tipo de retribución. El lanzamiento de dicho tipo de retribución se ha hizo con tres productos:

**\*Guardería:** Con el fin de mejorar económicamente la conciliación laboral y familiar de las personas trabajadoras de la compañía.

**\*Transporte:** Se fomenta que las personas trabajadoras se trasladen a sus centros de trabajo en transporte público con una ventaja económica, consiguiéndose con esta medida mejorar el medio ambiente.

**\*Comida:** Las personas trabajadoras tendrán mejores condiciones económicas en el pago de sus comidas, lo que hará que puedan tener una buena alimentación con el consiguiente beneficio para su salud.

En 2024, las personas trabajadoras han ido conociendo los productos del sistema de retribución flexible implantado por el grupo Dachser Spain y dicho sistema de retribución se va consolidando en la Compañía. En 2024, también se ha estado trabajando para incorporar nuevos productos a este sistema de retribución de cara a su implantación en el 2025.

## **Programa de Apoyo y Bienestar Stimulus.**

La salud mental es tan importante como la salud física. Por ello, en octubre de 2024, se puso en marcha el Programa de Apoyo y Bienestar Stimulus, con el objetivo de brindar apoyo a las personas trabajadoras en este ámbito.

Este programa ofrece asistencia psicológica, legal y financiera de manera confidencial y anónima a través de un servicio telefónico gratuito, disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Además, las personas trabajadoras pueden acceder a un máximo de cinco sesiones psicológicas presenciales por núcleo familiar al año.

El programa está disponible para todas las personas trabajadoras de Dachser Iberia, así como para sus familiares directos (cónyuges e hijos/as convivientes o económicamente dependientes).

Asimismo, el programa ofrece acceso a la web del proveedor, donde las personas trabajadoras pueden encontrar recursos informativos sobre salud mental, bienestar y conciliación entre la vida laboral y familiar, entre otros temas.

## **Política de desconexión laboral.**

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, sobre protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, se reconoce el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras en el entorno digital, así como su derecho a la desconexión digital.

Por ello, en julio de 2024, se aprobó la Política de Desconexión Digital para Dachser Spain S.A. y Dachser Spain Logistics S.A., con el objetivo de garantizar una separación clara entre el tiempo de trabajo y el descanso personal de su plantilla. Esta política establece medidas específicas para evitar la hiperconectividad y fomentar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

Entre las principales acciones de esta política, se incluyen directrices sobre el uso de dispositivos electrónicos (correos electrónicos y llamadas telefónicas) y herramientas digitales fuera del horario laboral, promoviendo un entorno de trabajo que respete el derecho al descanso y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Con esta iniciativa, se refuerza su compromiso con el bienestar de su equipo, promoviendo una cultura organizativa basada en la eficiencia, la salud laboral y el respeto a la desconexión digital.

## **Protocolo preventivo y procedimental de actuación en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.**

En 2024, DACHSER Spain S.A. y DACHSER Spain Logistics S.A. reafirmaron su compromiso con la igualdad, la seguridad y el respeto en el entorno laboral mediante la aprobación de un Protocolo Preventivo y Procedimental de Actuación en Situaciones de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y otras Conductas contra la Libertad Sexual.

Este protocolo tiene como objetivo prevenir, detectar y actuar de manera efectiva ante cualquier situación de acoso o conducta que vulnere la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Para ello, establece medidas preventivas, mecanismos de denuncia y procedimientos de actuación que garantizan una respuesta rápida, eficaz y confidencial ante cualquier caso que pudiera producirse.

Entre sus principales medidas, se incluyen campañas de sensibilización y formación dirigidas a toda la plantilla, con el fin de promover un entorno de trabajo seguro, basado en el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades. Asimismo, el protocolo detalla el procedimiento de comunicación y gestión de denuncias, asegurando un tratamiento imparcial y confidencial, así como la protección de la persona denunciante y la aplicación de medidas correctivas cuando sea necesario.

Con esta iniciativa, DACHSER refuerza su compromiso con la creación de un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso, garantizando el bienestar y la seguridad de todas las personas trabajadoras dentro de la organización.

### **5.1.4 Seguridad y Salud**

La Seguridad y la salud en el trabajo es una de nuestras principales preocupaciones. La compañía cuenta con una Política de Prevención que ha sido desplegada a lo largo de toda la organización siendo sus principios fundamentales los siguientes:

- a) Velar por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos:
  - Evaluando periódicamente los riesgos derivados de la actividad laboral.

- Proporcionando a los trabajadores una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Informando y formando a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y en las medidas de prevención a adoptar y ejecutar.
- Promoviendo la vigilancia y promoción de la salud de los trabajadores.
- Realizando la gestión de posibles situaciones de emergencias que pudieran producirse en nuestros centros de trabajo.
- Previendo comportamientos que atenten contra la dignidad de las personas, así como las conductas de acoso.
- Asignando los medios humanos y materiales necesarios para llevar a cabo la prevención de riesgos laborales.

b) Integrar la prevención de riesgos laborales en la actividad general de la organización:

- Dando a conocer y perfeccionando nuestro Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, revisándolo cuando sea preciso.
- Haciendo partícipes a los trabajadores de las funciones y responsabilidades que tienen en materia de seguridad y salud.
- Facilitando formación como técnicos de prevención de nivel básico, intermedio o superior en prevención de riesgos laborales a aquellos trabajadores que lo precisen para el desempeño de sus funciones.
- Promoviendo la consulta y participación de los trabajadores y a través de los delegados de prevención en la mejora continua de las condiciones de trabajo.
- Colaborando con contratistas y proveedores, para el cumplimiento de la normativa de aplicación en prevención de riesgos laborales.

c) Asegurar el cumplimiento de todos los requisitos preventivos y legales en nuestra actividad.

Las actuaciones del Servicio de Prevención llevadas a cabo en el 2024 han sido las siguientes:

Actuaciones de PRL realizadas en 2024	N.º actuaciones
Formaciones en materias referentes a PRL	5.865
Gestión reconocimientos médicos y vacunación contra la gripe	2.505
Elaboración de informes, memorias, actualizaciones de documentos	12
Investigación de los accidentes de trabajo	393
Visitas, actas y controles de centros de trabajo	106
Evaluaciones de riesgos de lugares, puestos de trabajo, trabajadores sensibles y condiciones ambientales	111
Participaciones en Comités de Seguridad y Salud / requerimientos PRL	54
Elaboración de planes de circulación / emergencia / gestión de simulacros	91
<b>Total actuaciones</b>	<b>9.137</b>

En el 2024 se realizaron un total de 9.137 actuaciones, comparadas con las 8.992 del 2023, lo que representa un incremento del 1,61% en la ejecución de actuaciones. Este aumento está asociado al objetivo de estabilizar el equipo del SPM y reestructurar zonas, permitiéndonos consolidar la cobertura en materia de prevención en las empresas y centros de trabajo que forman parte de DACHSER Iberia.

A continuación, se extractan en la siguiente tabla los Indicadores de siniestralidad del ejercicio 2024:

## Resumen Accidentes de trabajo 2024 (todos leves)

2024	Índices				Nº Accidentes			Jornadas perdidas		
	Índice incidencia	Índice frecuencia	Índice gravedad	Duración media	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
ESPAÑA	4.510	25,39	1,07	42	118	14	132	5.085	463	5.548
PORTUGAL	1.571	8,84	0,35	39,7	3	0	3	119	0	119
<b>TOTAL</b>	4.330	24,38	1,02	42,00	121	14	135	5.204	463	5.667

## Enfermedades profesionales.

Se entiende por enfermedad profesional, conforme a la Ley General de la Seguridad Social la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esta proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”.

Teniendo en cuenta esto, para que una enfermedad sea considerada como profesional deben darse los siguientes elementos:

1. Que sea a consecuencia de las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales. Es un cuadro limitado, con un listado cerrado de enfermedades profesionales.
2. Que proceda de la acción de sustancias o elementos que en el cuadro de enfermedades profesionales se indiquen para cada enfermedad.

Respecto de enfermedades profesionales de los empleados de la Compañía, debe indicarse que son determinadas, en su caso, por nuestra Mutua de Accidentes de Trabajo, previo estudio e investigación de los posibles casos.

En este ámbito, durante el ejercicio del año 2024, la mutua no ha confirmado ninguna enfermedad profesional que haya resultado en días de baja laboral.

## **5.1.5 Relaciones Sociales**

La compañía desarrolla una política de respeto a los derechos globales. Siendo de referencia la protección de los derechos fundamentales, así como su compromiso en el cumplimiento de los requisitos establecidos por los convenios colectivos de aplicación, en especial en lo relacionado con las jornadas laborales, condiciones mínimas necesarias para desarrollar el trabajo y normas de seguridad en el desempeño del trabajo.

Igualmente se trabaja de forma constante en cualquier actualización en materia laboral con afectación a las personas de la compañía o con afectación a cualquier otra materia recogida como un derecho fundamental.

### **Organización del diálogo social:**

Dachser Iberia en este ámbito está delimitada por la negociación provincial con convenios de aplicación provincial y suscritos a nuestra actividad. Por tanto, la organización del diálogo social está establecida por centro de trabajo y compuesta, según los parámetros legales, en función del número de trabajadores del centro, desde representantes legales, hasta Comités de empresa.

La organización y el establecimiento de los calendarios de reuniones con la parte social son coordinados con carácter anual entre la dirección del centro y la representación legal de los trabajadores.

Los sindicatos con mayor número de representación son UGT y CCOO, pudiendo concurrir otros sindicatos de representación autonómica o local.

### **Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país.**

La totalidad de los empleados/as de España, según el propio ordenamiento jurídico español, están cubiertos y/o referenciados en su relación laboral en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de referencia.

En el caso de Portugal, su propio ordenamiento jurídico no contempla la aplicación de convenios colectivos, remitiéndose en su regulación al encuadramiento legal/jurídico de aplicación en dicho país de referencia.

## **Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud.**

El Grupo cumple estrictamente con las normas legales y convencionales de seguridad y salud en el trabajo.

### **5.1.6 Formación**

A nivel del Grupo matriz, DACHSER sigue apostando por la formación interna para poder cubrir más adelante puestos exigentes con su cantera. En el último inicio de curso un total de 616 nuevos estudiantes han comenzado su formación logística en 13 profesiones de planta y administración en las delegaciones alemanas y 22 jóvenes han iniciado un estudio dual. En todo el mundo 2.400 jóvenes están formándose o estudiando con Dachser. Esto implica una cuota de formación internacional del siete por ciento.

## **Políticas implementadas en el campo de la formación.**

El Plan de Formación de Dachser Iberia constituye un marco de referencia de acciones formativas dirigidas a sus personas trabajadoras con el fin de alcanzar una mayor especialización y posicionamiento más competitivo.

Con el objetivo de establecer mejoras continuas en el desarrollo de las competencias y habilidades de los empleados/as de la compañía, se promueve anualmente la preparación de este Plan y coordina la recogida de necesidades formativas que sustenta este Plan de Formación. Los principales pasos que se siguen en la preparación del Plan se pueden resumir en los tres siguientes:

- Identificar los factores críticos que afectan al sector del transporte.
- Definir las principales fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que afectan a la empresa.
- En función de los dos puntos anteriores, determinar las necesidades formativas que se concretan en el Plan de Formación.

En cuanto a las nuevas políticas implantadas en el campo de formación, durante el ejercicio 2024, destacan la continuación de las siguientes:

- Potenciación de la modalidad Aula virtual y e-learning como herramienta para poner a disposición la formación a diferentes colectivos.
- Apoyo y soporte del equipo Talent en la adaptación pedagógica de contenidos en las formaciones.
- Elaboración de contenido e-learning por parte del departamento Talent.
- Potenciación del e-learning a través de herramientas de aprendizaje corporativas.

- Formación en sensibilización en reforma laboral para todas las personas que gestionan personal.
- Formación en Sesgos inconscientes para todo el personal interno de DACHSER, cumpliendo con el Plan de Igualdad de la compañía.
- Desarrollo e implementación de formaciones pertenecientes a proyectos estratégicos para la compañía.
- Lanzamiento de cursos de inglés adecuados a las necesidades del puesto de trabajo.

A continuación, se incluyen tablas con las cifras totales de formación del 2024, que asciende a un total de horas de 28.335. (25.745 en España y 2.590 en Portugal).

	España	Portugal	Total Iberia
<b>Participantes</b>	15.970	1.034	17.004
<b>Nº de Acciones formativas</b>	190	36	226
<b>Total horas</b>	25.745	2.590	28.335

Las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio 2024, han sido principalmente en las siguientes materias:

FORMACIÓN	PARTICIPANTES	HORAS TOTALES
<b>PRL</b>	5.830	7.070
<b>Idiomas</b>	902	3.108
<b>Formaciones proyecto Drive</b>	934	2.347
<b>Proyecto Customer Service</b>	1.142	1.290
<b>Compliance 2024</b>	1.042	224
<b>Programas de Liderazgo</b>	111	964

En el ámbito del e-learning, en 2024 se instaló en la delegación de Oporto una "Blue Box". Un equipo innovador que permite a las personas que trabajan día a día en el almacén acceder a formación personalizada en su puesto de trabajo. Esta "cabina" de aprendizaje es la primera en la Península Ibérica y la sexta en Europa, y supone un importante avance en la formación y desarrollo de las personas que trabajan en los almacenes y terminales de tránsito de la compañía. Este concepto innovador ha sido reconocido con el eLearning Award 2024 en Alemania, destacándose como una herramienta imprescindible para la formación continua en el sector logístico.

La Blue Box ofrece acceso fácil e inmediato al amplio mundo de e-learning de la empresa, brinda acceso a los más variados contenidos, desarrollados específicamente para cada rol y disponibles en 26 idiomas. Estas sesiones complementan la formación y preparación tradicional en el aula, brindando una comprensión más profunda y detallada de temas logísticos críticos. Para satisfacer las necesidades de una operación en constante cambio, la Blue Box ha sido diseñada con un enfoque "plug and play". Su movilidad se ve facilitada por un sistema de guías para

carretillas elevadoras y ruedas para su manipulación manual, permitiendo su traslado y reinstalación en pocos minutos. Además, la cabina está equipada con protección contra impactos y un sistema de cancelación de ruido, creando un ambiente de aprendizaje ideal.

## **Accesibilidad universal personas con discapacidad.**

Dachser Spain colabora con el Programa de Formación para la inclusión Laboral de Jóvenes con algún tipo de discapacidad puesto en marcha por la Fundación Prodis, incorporando a la compañía profesionales provenientes de dicha Fundación. Fundación Prodis busca proporcionar los apoyos necesarios a las personas con discapacidad para mejorar su calidad de vida y la de sus profesionales.

También en una de sus operativas de Zaragoza colabora con Style Pack. Esta sociedad es un centro especial de empleo cuyo objetivo principal es proporcionar empleo de calidad a personas con capacidades diferenciadas. Para conseguir su objetivo, ofrece servicios de externalización y subcontratación, especializados en operaciones industriales y logísticas, así como servicios de manipulados y de Packaging.

En 2024, Dachser Spain ha iniciado colaboraciones con la Fundación Juan XXIII, contratando sus servicios de catering para cursos y eventos realizados en nuestras instalaciones.

En este sentido, si bien las instalaciones cuentan con estructuras basadas en supresión de barreras arquitectónicas, la Compañía aboga y trabaja por un entorno plenamente accesible en todas sus vertientes, esto es, telecomunicaciones y sociedad de la información, espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación, transportes, bienes y servicios a disposición del público.

## **Igualdad.**

El compromiso de DACHSER con la igualdad y la conciliación, y la implicación de la plantilla en esta tarea sigue siendo, una responsabilidad asumida por la Dirección para conseguir que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades de toda la plantilla y, con ello, el aumento de la productividad y la mejora en su calidad de vida.

Cronológicamente, en el año 2019 la compañía aprobó el plan de Igualdad para sus sociedades DACHSER Spain y DACHSER Spain Logistics SAU. En el ejercicio 2022 se firmó el I Plan de Igualdad para la sociedad Breogán Transportes SA.

En 2023, tras formarse las mesas negociadoras del II Plan de Igualdad de Dachser Spain S.A. y Dachser Spain Logistics S.A.U., se realizó un diagnóstico de los datos existentes, para ver las debilidades y las mejoras a realizar con el objetivo de alcanzar nuevos acuerdos en materia de Igualdad y firmar los mencionados Planes de Igualdad iniciados. En este año también, nuestra compañía estuvo trabajando en la realización de un **Protocolo Preventivo Procedimental de Actuación en Situaciones de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y Otras Conductas Contra la Libertad Sexual** y asimismo, se empezó a confeccionar el **Protocolo de Acoso LGTBIQ+**.

En 2024, se ha firmado, actualizado y publicado el **II Plan de Igualdad** de Dachser Spain S.A. y Dachser Spain Logistics S.A.U.

En este año también, se ha firmado y publicado el **Protocolo Preventivo Procedimental de Actuación en Situaciones de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y Otras Conductas Contra la Libertad Sexual**. Este protocolo tiene como finalidad prevenir, detectar y gestionar cualquier situación de acoso sexual o discriminación por razón de sexo dentro de la empresa, estableciendo un marco de actuación claro y eficaz.

Su implementación refuerza el compromiso de la organización con la creación y mantenimiento de un entorno laboral seguro y respetuoso, contemplando medidas de sensibilización, prevención y respuesta, garantizando la confidencialidad, el respeto a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y la aplicación de sanciones adecuadas en caso de conductas inapropiadas relacionadas con las mismas.

La compañía, a lo largo del 2024, ha trabajado en la elaboración de un **Protocolo de Acoso LGTBIQ+**, con el objetivo de proteger y apoyar a las personas del colectivo, asegurando que este colectivo cuente con un espacio libre de discriminación, hostigamiento o cualquier otra conducta que vulnere su dignidad. Este nuevo protocolo reafirma la voluntad de DACHSER de construir una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la no discriminación, promoviendo la sensibilización y estableciendo mecanismos efectivos para la prevención y actuación ante cualquier tipo de acoso. Este Protocolo se espera que sea aprobado para el año 2025.

Asimismo se ha confeccionado un “**Curso de concienciación en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo**”, que se realizará durante el 2025, con el fin de sensibilizar a todas las personas trabajadoras en esta materia.

## 5.2 Cuestiones Medioambientales

### 5.2.1 Gestión ambiental

La protección ambiental en todas sus dimensiones se ha convertido en una parte integral de nuestra estrategia y gestión empresarial. DACHSER entiende la sostenibilidad y la protección ambiental como una tarea elemental de nuestra responsabilidad integral como empresa hacia la sociedad y hacia el medioambiente. Por ello, apoyamos con profunda convicción los objetivos del clima de la comunidad internacional mediante una estrategia integral de protección medioambiental.

La estrategia de protección del clima a largo plazo de DACHSER se basa en la eficiencia, la innovación y la responsabilidad inclusiva. Las iniciativas tienen como objetivo la eficiencia de los procesos logísticos, el ahorro de energía y la innovación tecnológica. DACHSER cree que esta es la mejor manera de limitar los GEI. Para alcanzar estos objetivos, en primer lugar se puso en marcha el proyecto Idea2net «Protección del clima DACHSER». A finales de 2024, el proyecto Idea2net se ha finalizado con éxito. En el futuro, el proyecto se actualizará y el equipo y el contenido se transferirán al departamento «Sostenibilidad Corporativa», que depende directamente del Director de Desarrollo. Este departamento también se encargará de gestionar el programa de enfoque estratégico.

Además de Sostenibilidad Corporativa, las tareas del proyecto se transferirán a otros departamentos, como Investigación y Desarrollo Corporativo, Gestión de la Producción, Logística Vial o Construcción e Inmobiliaria.

El objetivo del programa estratégico **Dachser Climate Protection** es, a corto plazo, elaborar y aplicar diferentes medidas en cuatro campos de acción definidos: eficiencia energética y de procesos, investigación e innovación, así como un el compromiso social fuera del modelo de negocio Dachser (Ciudadano Corporativo+). Al mismo tiempo, adaptamos nuestro modelo de negocio a las nuevas exigencias del mercado de nuestros clientes y a las condiciones marco legales.

Dentro de los valores del Grupo, se encuentra como una de sus prioridades, la sostenibilidad, definiéndose en el documento de Gestión de Valores de DACHSER como una empresa familiar que aplica políticas comerciales sostenibles. Las condiciones económicas previstas para ello se garantizan a través de la gestión profesional de las finanzas y a una estrategia alineada con un crecimiento continuo e integrador. Los accionistas y la dirección comparten un compromiso con un comportamiento social y ecológico.

Tal y como se establece en el propio Código de Conducta de la organización, DACHSER se considera comprometida con el manejo cuidadoso de los recursos naturales lo que se reafirma

en el Código de conducta: Derechos Humanos y Protección del Medio Ambiente. Y no solo esto, ya que la compañía se encuentra fuertemente alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible en materia ambiental. DACHSER trabaja activamente por la consecución de metas vinculadas a los ODS nº 7 Energía Asequible y No contaminante y el nº 13 Acción por el Clima, como veremos a lo largo de todo el capítulo de cuestiones medioambientales.

En esta línea, ya desde el año 2016 la compañía definió la Política Ambiental aplicable al grupo de empresas de DACHSER. En dicha política la Dirección de la compañía asume su compromiso con el medio ambiente expresado en los siguientes términos:

- Cumplir las reglamentaciones vigentes aplicables en materia de medio ambiente, en el marco normativo comunitario, nacional, autonómico y local, así como otros requisitos voluntarios que puedan suscribirse.
- Avanzar en la mejora continua del Sistema de Gestión Ambiental para la mejora del desempeño ambiental.
- Tener en consideración la protección del medio ambiente, dirigida a la prevención de la contaminación, a la óptima gestión de los aspectos ambientales y al tratamiento de los riesgos y oportunidades.
- Establecer y revisar regularmente objetivos y metas ambientales acordes con los compromisos asumidos en esta declaración.
- Fomentar la formación y sensibilización a todo su personal para garantizar que se cumplen los principios recogidos en la Política Ambiental.

La Dirección de Dachser Iberia, con el apoyo del Colaborador de Medio Ambiente, lleva a cabo la revisión del Sistema de Gestión Ambiental en las delegaciones certificadas por lo menos una vez al año, con el objetivo de asegurar su conveniencia, adecuación y eficacia continuas.

Para facilitar la aplicación práctica del concepto de protección del Medio Ambiente, DACHSER cuenta con el Manual de Gestión Ambiental y otros documentos complementarios para cumplir con los requisitos establecidos en la **Norma ISO 14001:2015 “Sistemas de Gestión Ambiental – Requisitos con orientación para su uso”**, como una Política en materia Ambiental, un Plan de Sostenibilidad Ambiental, un Manual de Buenas Prácticas Ambientales, o la realización de auditorías energéticas cada 4 años, al amparo de lo establecido en el Real Decreto 56/2016 de transposición de la Directiva Comunitaria 2012/27/UE.

Todos los citados documentos se encuentran a disposición del personal de la Compañía y constituyen normas de obligado cumplimiento, dentro de la cultura de cumplimiento que rige en la Compañía.

Adicionalmente, todas las delegaciones cuentan con las debidas medidas de protección y actuación ante emergencias para derrames y accidentes ambientales.

Dachser Iberia tiene contratadas pólizas de seguros para sus empresas en España y Portugal para cubrir los riesgos medioambientales.

## 5.2.2 Plan de sostenibilidad ambiental

En la línea con lo expuesto, DACHSER cuenta con un plan de sostenibilidad ambiental cuyo objetivo es planificar y orientar a toda la organización hacia la mejora del comportamiento ambiental y la prevención de la contaminación y los riesgos ambientales.

El sistema de gestión ambiental implantado es mantenido anualmente, siendo auditado de forma interna por DACHSER y de forma externa por la entidad certificadora. Alineada con la consecución del ODS “Acción por el Clima” DACHSER apuesta por la excelencia en la sostenibilidad ambiental, habiendo renovado en el ejercicio 2024 los certificados de gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001 en las distintas vertientes de su rama de actividad, en las delegaciones españolas que disponían de él.

Así pues, la organización cuenta con los siguientes certificados expedidos por AENOR:

- Certificación expedida a DACHSER Spain, SA (en 7 de sus delegaciones) conforme dicha empresa dispone de un sistema de gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015 para las actividades de gestión de la distribución de carga fraccionada.
- Certificación expedida a DACHSER Spain Logistics, SAU, (en una de sus delegaciones) conforme dicha empresa dispone de un sistema de gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015, para el servicio de almacenamiento y preparación de pedidos de marcación general en instalaciones de clientes.
- Certificación expedida a DACHSER Portugal SU Lda, (en todas sus delegaciones) conforme dicha empresa dispone de un sistema de gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015, para la gestión de la distribución de carga fraccionada y almacenamiento de carga fraccionada.

En este sentido se han adoptado por la organización múltiples medidas encaminadas a minimizar el impacto ambiental, realizando una identificación y evaluación de riesgos ambientales, así como análisis DAFO y PEST. Asimismo, en todas las delegaciones (tanto las que están certificadas como las que no) se realiza una importante inversión en materiales y contenedores para realizar una correcta segregación de los residuos peligrosos y no peligrosos, además de contar con gestores homologados para la recogida de residuos.

La compañía, en sus delegaciones certificadas, cuenta con un “Manual de Buenas Prácticas Ambientales”, orientado a un consumo responsable del agua y del papel, a una reutilización de

residuos y al reciclaje, con indicaciones para la plantilla acerca de cómo optimizar los recursos y reducir los consumos, con la finalidad de minimizar el impacto ambiental. Cada año se realizan cambios y mejoras tendentes a reducir las emisiones, como sustitución de luminarias por iluminación led, sistemas de encendido automático para reducción de consumo o subcontratación de flota más eficiente, optimización de rutas y carga (mega camión, swap bodies), todo con el objetivo de alcanzar una mayor eficiencia energética.

Los últimos datos actualizados de consumo del 2024 realizados por DACHSER que afectan al Medio Ambiente son los que se indican a continuación:

- Palets: 669.543 unidades.
- Papel: 4.656 cajas.
- Film: 469.096,81 kg.
- Cartón: 538.632 unidades.
- Consumo total de electricidad: 15.206.211 kwh en las Delegaciones en España y 944.892 kwh en nuestras Delegaciones en Portugal.
- Combustible: 3.286.381 litros.

### 5.2.3 Biodiversidad

DACHSER es una compañía comprometida con el medio ambiente y la sostenibilidad y es consciente de los impactos ambientales derivados de su actividad, como se refleja en el apartado anterior.

La optimización de sus procesos y del uso de sus recursos son objetivos estratégicos. En esta línea de compromiso, DACHSER comenzó en 2012 a cuantificar y verificar sus Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), incorporando el análisis y el cálculo de la emisión de dióxido de carbono a la atmósfera a través de una herramienta de desarrollo propio, basada en las directrices de la Norma UNE EN ISO 14064, que permite contabilizar las emisiones de las delegaciones y de las derivadas del transporte y que se realiza regularmente para adecuar los niveles de emisiones a la normativa aplicable.

DACHSER Iberia, solicita anualmente a AENOR la verificación del cálculo de sus emisiones de Gases Efecto Invernadero, desde el ejercicio 2022 este cálculo se realiza conforme a las directrices de la norma GHG Protocol.

En dicho informe, se procede a la verificación de las emisiones de gases de efecto invernadero de DACHSER Iberia, producidas como consecuencia de la actividad de transporte y logística para las Delegaciones situadas en España y Portugal.

Las actividades objeto de verificación se establecen en tres alcances:

- Alcance 1: Emisiones directas de GEI: emisiones asociadas al consumo de combustibles en la flota de vehículos propios destinados al transporte en ruta por carretera y vehículos de reparto y recogida.
- Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI por energía: Las emisiones indirectas corresponden al consumo de electricidad en las instalaciones controladas por la organización. Todos los centros fijos de España y Portugal.
- Alcance 3: Otras emisiones indirectas de GEI: Otras emisiones indirectas de GEI: se incluyen en esta categoría:
  - Emisiones asociadas al consumo de combustible en la flota de vehículos subcontratados destinados al transporte en ruta por carretera y vehículos de reparto y recogida.
  - Las emisiones procedentes de: consumo de combustible de transporte entre islas o entre la península e islas que requieren del apoyo de colaboradores que realizan los envíos por vía marítima y para el caso de las Islas Canarias, también por vía aérea.

Siendo los últimos datos verificados según informe de fecha 26-03-2024 emitido por AENOR correspondiente a los ejercicios 2023, los siguientes:

- Alcance 1: Emisiones directas de GEI: 921,24 tCO<sub>2</sub>e.
- Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI: 4.341,91 tCO<sub>2</sub>e.
- Alcance 3: Otras emisiones indirectas de GEI: 68.274,71 tCO<sub>2</sub>e.

Lo que arroja una cifra de emisiones totales de 73.537,86 tCO<sub>2</sub>e. En 2023, DACHSER ha disminuido un 13% sus emisiones totales (Alcance 1, 2 y 3) con respecto al año anterior, lo que ha supuesto un 10% menos de expediciones, y recorrido casi un 7% menos de kilómetros, para transportar un 5% más de kilos.

Hemos adaptado el cálculo verificado por AENOR a nuestra herramienta de medición para poder dar a nuestros clientes el dato particularizado de emisiones de CO<sub>2</sub> en los servicios prestados en Iberia. El principal cambio ha sido en el cálculo de los vehículos bajo “control operacional” ha pasado a “control financiero”, para homogeneizarlo al modelo de nuestra matriz alemana. De esta forma, los vehículos propios se incluyen en el alcance 1 y los subcontratados en el alcance 3. No tiene impacto en la huella de carbono total.

Está previsto que en abril de 2025 se lleve a cabo la verificación de la huella de carbono correspondiente al ejercicio 2024, un proceso que será realizado por la entidad certificadora AENOR.

Contamos con manuales e instrucciones de actuación ante emergencias, derrames y/o accidentes en nave. Además, disponemos de **Medidas Preventivas** de salvamento y EPI'S en

las zonas de residuos para el supuesto de que se produzca algún accidente con repercusión medioambiental. También, y dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales se cuenta con instrucciones, así como con acciones preventivas y simulacros recurrentes.

La compañía **se encuentra comprometida en este campo con Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en materia ambiental**, habiendo realizado actuaciones en el ejercicio 2024 tendentes al logro de los dos siguientes ODS relacionados con cuestiones ambientales:

- Nº 7 – ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



- Nº 13 ACCIÓN POR EL CLIMA.



DACHSER puso en marcha el programa denominado “Climate Protection” centrado en la eficiencia e innovación bajo una perspectiva de responsabilidad en ayudar a lograr el objetivo a largo plazo de cero emisiones netas. El citado programa está basado en cuatro líneas principales:

- “Proceso eficiencia”: Evitar las emisiones de gases de efecto invernadero a través de procesos de logística inteligente.
- “Energía eficiente”: Reducir los gases de efecto invernadero a través del uso de tecnologías punta para el ahorro de energía.
- “Investigación e Innovación”: Apoyo al desarrollo de nuevas tecnologías y conceptos para una logística libre de emisiones.
- “Ciudadano Corporativo+”: actividades sociales y comunitarias más allá de los intereses de negocio de la compañía.

DACHSER sigue una **estrategia de protección medioambiental a largo plazo** e impulsa el cambio hacia una logística más sostenible centrándose en la eficiencia, innovación y la responsabilidad junto con los clientes y socios de negocio. Desde 2015 la empresa utiliza vehículos de batería eléctrica como uno de los elementos de su plan de reparto urbano sostenible denominado “DACHSER Emission-Free Delivery”. La flota con motor alternativo se sigue ampliando, sobre todo en el transporte de larga distancia. DACHSER fue reconocida con el **Premio alemán de Logística Urbana Sostenible** por dicho plan de reparto urbano sostenible.

En 2018, se inició la primera área de entrega de cero emisiones locales y actualmente son 24 las áreas metropolitanas europeas (entre ellas Madrid y Oporto) en las que funciona el reparto libre de emisiones en zonas concretas del centro urbano, las última incorporaciones han sido

Colonia, Viena y Estocolmo. Para finales de 2025, Dachser habrá implantado 25 zonas Dachser de entrega sin emisiones.

En Madrid la zona de cero emisiones comenzó su andadura en abril 2022 con un e-truck. En 2024 se han alcanzado las 6 unidades, 5 de ellas con 227 km de autonomía y capacidad de carga de 2.900 kg. Estas nuevas unidades de emisiones cero se recargan en las nuevas estaciones de carga eléctrica en sus instalaciones de Madrid. Las nuevas unidades podrán recargarse con energía renovable 100% en tan solo 4 horas, lo que les permitirá circular durante todo el día realizando varias cargas tanto de reparto como de recogida.

En Málaga, la entrega en el centro de la ciudad se realiza con un pequeño vehículo eléctrico al 100% ya desde el 2015, como parte del proyecto "Distribución Ecológica en el Centro de la Ciudad" promovido por el Ayuntamiento de Málaga. Este vehículo eléctrico, realiza diariamente el reparto de paquetes en el casco antiguo de la ciudad, una zona principalmente peatonal con restricciones de acceso y franjas horarias fijas de circulación. Estos vehículos reducen no solo las emisiones de gases efecto invernadero, también mejoran la congestión, los atascos y la falta de plazas de aparcamiento. En definitiva, una de las alternativas que DACHSER contempla dentro del proyecto "City Distribution".

Desde 2019, la delegación de San Sebastián participa en un proyecto para la distribución de envíos mediante triciclos eléctricos de carga. La ciclo-logística es parte de la solución al problema que existe en todas las ciudades con la contaminación, el ruido y la ocupación del espacio público. El proceso comienza con el envío de la mercancía al microhub desde la delegación y desde ese punto se realiza la entrega final al cliente. En total se realizarían una media de 10-12 tours por día, con unos 2.5-3 kilómetros por recorrido. Con estos vehículos se puede llegar prácticamente a la puerta del destinatario y también podemos circular por zonas donde las furgonetas no pueden, lo cual mejora las opciones de entrega.

A nivel de transporte de larga distancia la sociedad Breogán ha desarrollado una línea combinada de transporte rodado + ferrocarril para ciertas operaciones de internacional. El uso de este tramo en ferrocarril para diferentes clientes ha permitido reducir nuestra huella de carbono en -139.615 kg en el ejercicio 2023.

En España, en el 2021 se inició el proyecto de los vehículos dúo. Estos vehículos optimizan el consumo de combustible, reduciendo hasta un 30% las emisiones de gases de efecto invernadero comparado con los remolques estándar. También disminuyen el número de viajes y la cantidad de conductores necesarios. Este enfoque eficiente es crucial para la estrategia climática de DACHSER, ya que contribuye a una logística más respetuosa con el medio ambiente. El proyecto se inició con la ruta Madrid-Barcelona Norte-Barcelona Sur, se han añadido las rutas Madrid-Valencia-Castellón en 2022 y Madrid-Alicante-Murcia en 2023. En Junio de 2024 DACHSER Madrid ha incorporado su cuarto vehículo dúo en la ruta Madrid-Bilbao-San Sebastián.

## 5.3 Derechos Humanos

### Enfoque de gestión

El desarrollo de los valores y la misión de la Compañía son definidos dentro del marco de las personas, y con un enfoque al respeto y protección de los derechos humanos.

Las Políticas de desarrollo en la gestión de los recursos humanos de la compañía ponen de manifiesto la orientación de la Compañía al respeto de los derechos humanos, y de los derechos constitucionales a través de las disposiciones legales y la transposición al país de referencia de las normas de la OIT.

Políticas orientadas a la conciliación, Planes de Igualdad y no discriminación, Igualdad en promociones y criterios de transparencia en la comunicación y la gestión, entre otras medidas, ponen de manifiesto el desarrollo de dicha gestión de una manera transparente y respetuosa con los Derechos Humanos.

Además, se establecen herramientas al alcance de cualquier empleado/a que considere que algún derecho fundamental pueda ser cuestionado o infringido; como son los protocolos de violencia en el trabajo, acoso laboral o sexual; instrumentos de pública difusión para todos los empleados/as de la compañía. A través de estas herramientas se garantiza que dichas denuncias y los incumplimientos a que se refieren sean tratados con la representación sindical de referencia y se proceda a su estudio y seguimiento dentro de la Comisión de Igualdad.

También, dentro de la propia Comisión de Igualdad, se definen Planes de Formación para toda la plantilla orientados a la concienciación en la vulneración de derechos humanos fundamentales, tales como, estilos de liderazgo, qué es la igualdad por sexo, edad, protocolos de protección a los empleados/as.

### Aplicación de procedimientos de debida diligencia.

Dentro de las medidas previstas por la Compañía para identificar, prevenir y mitigar posibles impactos en materia de derechos humanos, y como ya hemos señalado anteriormente, el grupo DACHSER establece herramientas para que cualquier empleado/a pueda poner de manifiesto incumplimientos de derechos fundamentales.

Dachser lanzó en el 2022 conjuntamente con el **Código de conducta Dachser: derechos humanos y protección del medio ambiente**, su declaración general sobre “La debida diligencia” en la cadena de suministro, la organización expresamente subrayó que, como empresa familiar activa en todo el mundo, Dachser entiende los aspectos ecológicos, económicos y sociales de la coexistencia como condiciones marco en evolución que son esenciales para garantizar que el día de mañana podamos seguir conviviendo pacíficamente en un entorno saludable.

Los derechos humanos y la protección del medio ambiente son elementos importantes en los valores de gobierno corporativo de Dachser. Dentro de la empresa, y en las relaciones con sus socios comerciales, Dachser da gran importancia al respeto mutuo, la confianza, la tolerancia y la equidad. Se respeta la dignidad, la intimidad y los derechos de cada persona.

Dachser rechaza toda forma de tráfico de personas, trabajo infantil y trabajo forzado; no tolera ningún tipo de discriminación; respeta el derecho de todos los empleados a formar grupos de representantes de los trabajadores y a participar en negociaciones colectivas para regular las condiciones de trabajo; y considera que la remuneración competitiva y basada en el rendimiento, así como el cumplimiento de la normativa sobre el tiempo de trabajo, es una obligación evidente.

La organización se esfuerza continuamente por minimizar el impacto ambiental causado por sus actividades comerciales a través de un enfoque proactivo y una gestión responsable. Con procesos logísticos inteligentes y eficientes y el uso de tecnologías de vanguardia que ahorran energía, Dachser contribuye a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. La empresa también apoya la ciencia y la práctica en el desarrollo de nuevas tecnologías y conceptos para una logística libre de emisiones.

Así, con el Código de Conducta DACHSER y el DACHSER Código de Conducta: Derechos Humanos y Protección del Medio Ambiente, que se aplican a nivel mundial a todos los empleados y las unidades organizativas de la familia DACHSER y que describen los principios de conducta vinculantes que deben ser respetados por todas las personas relacionadas con nuestra organización, se afianza su compromiso.

Los requisitos generales de diligencia debida relativos a los derechos humanos y la protección del medio ambiente forman parte del sistema de gestión del cumplimiento de la empresa (CMS) y se encuentran fácilmente accesible tanto en nuestra Intranet:

ES: Código de Conducta DACHSER y Código de Conducta Dachser: Derechos Humanos y Protección del Medioambiente

PT: Código de Conduta DACHSER y Código de Conduta do DACHSER: Direitos Humanos e Proteção Ambiental

Como también libremente, a través de las Web públicas:

ES: <https://www.dachser.es/es/compliance-1058>

PT: <https://www.dachser.pt/pt/compliance-1062>

## **Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos.**

Nos remitimos en este apartado a lo indicado en los dos puntos anteriores.

La Compañía pone en funcionamiento dentro de su Plan de Igualdad, medidas preventivas en el campo de la formación para la concienciación de empleados y directivos sobre la no vulneración de derechos humanos.

Asimismo, se prevé la posibilidad de denuncia de posibles abusos, mediante herramientas como los protocolos de violencia en el trabajo, acoso laboral o sexual, que permiten que los abusos

lleguen a conocimiento de la presentación sindical y sean tramitados los correspondientes procedimientos por la Comisión de Igualdad.

También se encuentran a disposición de cualquier empleado o tercero los canales propios del área de Compliance de la compañía, igualmente válidos para la denuncia de cualquier tipo de abuso, irregularidad o incumplimiento normativo.

### **Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos.**

En el ejercicio 2024 no se ha producido ninguna denuncia por abusos de derechos fundamentales o incumplimientos en esta materia.

### **Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.**

La Compañía se encuentra fuertemente comprometida con el cumplimiento de las disposiciones y los principios de la OIT.

Asimismo, y, en base a la no discriminación, se defiende la igualdad de oportunidades y de trato de todas las personas y la no discriminación en materia retributiva cuando se realiza trabajo de igual valor, lo que nos alinea con las metas del ODS nº 8 (trabajo decente y crecimiento económico).

DACHSER adquiere el compromiso de cumplir con la legislación y/o convenios nacionales que resulten de aplicación, en cumplimiento de los Convenios de la OIT 1 y 147 y de la Recomendación de la OIT 116.

La Compañía está comprometida con el cumplimiento de los requisitos establecidos por las legislaciones y los convenios colectivos nacionales en materias como la jornada de trabajo, la protección del ambiente de trabajo seguro, saludable y sostenible, así como en la promoción de las mejores prácticas para la salud y seguridad en el trabajo con los equipos y la formación adecuada.

En esta línea de compromiso, el Código de Conducta de DACHSER, que se aplica a todos los empleados y Directivos del Grupo, recoge estos compromisos y señala:

*“DACHSER se hace responsable de sus empleados y se esfuerza por crear y mantener un ambiente laboral atractivo para ellos. DACHSER garantiza la remuneración equitativa y jornadas laborales razonables para sus empleados en cada país, y condena toda forma de trabajo forzoso o infantil.*

*DACHSER desea preservar y promover la salud de sus empleados. Por este motivo, uno de los objetivos de la empresa es garantizar un alto nivel de seguridad en todas sus plantas de producción. DACHSER espera que todos sus empleados, en especial el personal administrativo, asuman el compromiso de mantener la seguridad en el trabajo en todo momento”.*

*“DACHSER sigue criterios objetivos y coherentes en su trato con los empleados y sus socios comerciales. DACHSER garantiza a sus empleados un ambiente laboral en el cual no se tolera la discriminación ni ningún tipo de circunstancia agravante o desventaja en función de la raza, el origen étnico, el sexo, la religión, la visión del mundo, la discapacidad, la edad o la identidad sexual”.*

*“DACHSER espera que sus empleados respeten los distintos puntos de vista sobre la vida, así como las diferencias culturales y nacionales en su trato con los demás empleados, entre ellos, los empleados temporales, las personas empleadas para fines de capacitación, los candidatos, los exempleados y, también, los socios comerciales”.*

*DACHSER y los sindicatos que representan a sus empleados (mayoritariamente CCOO y UGT) participan en un diálogo continuo, abierto y constructivo, que propicie el respeto a los principios fundamentales y normas de la OIT.*

En la misma línea, pero de forma más detallada, se pronuncia el Código de conducta: Derechos Humanos y Protección del Medio Ambiente.

## **Estrategia de Derechos Humanos del grupo DACHSER.**

DACHSER tiene como una de sus prioridades más importantes la protección de los Derechos Humanos en todas sus áreas de la compañía. De la misma manera, la estrategia sostenible desarrollada por DACHSER ha facilitado el establecimiento de un robusto compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. Por este motivo, la estrategia de DACHSER en materia de Derechos Humanos incide de manera directa en la toma de decisiones y en la creación de valor de la Compañía.

La aplicación de la debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente es un proceso continuo que Dachser revisa periódicamente para detectar cambios en las condiciones.

Esta declaración de política, así como los análisis de riesgo y las medidas llevadas a cabo por Dachser, se revisan continuamente y se actualizan cuando es necesario.

El Consejo de Administración de Dachser es responsable de la aplicación y el cumplimiento de esta "Declaración general sobre la diligencia debida en la cadena de suministro". Cuenta con el apoyo de la Oficina de Cumplimiento Corporativo, que colabora estrechamente con los responsables de otras áreas relevantes.

## 5.4 Lucha contra la corrupción y soborno

El Código de Conducta de DACHSER, común para todo el grupo multinacional DACHSER Group, describe los principios sobre los que se asienta la organización, y es la base de las directrices que se proporcionan a empleados y colaboradores para orientarles en sus tareas y responsabilidades cotidianas y de las políticas y procedimientos establecidos por la organización en pos de la continua mejora de su propia seguridad y de la generada al mercado.

Las Directrices de Conducta DACHSER publicadas desde el área de Compliance (Cumplimiento), junto con el resto de políticas, procedimientos y manuales generados desde las distintas áreas especializadas de la organización, ofrecen las guías concretas de actuación para dar seguridad a los procesos y a los equipos en su toma de decisiones diarias.

La lucha contra la corrupción, en concreto, se recoge en el punto 3. del Código de Conducta DACHSER donde se indica expresamente:

### *“3. Lucha contra la corrupción*

*Dachser confía en la calidad de sus productos y servicios, así como en el buen hacer de sus empleados. Dachser prohíbe el soborno de los socios comerciales a través de pagos con dinero, objetos de valor o equivalentes.*

*Los empleados tienen prohibido solicitar, aceptar o realizar promesas de dinero u objetos de valor, a cambio de productos u otros servicios.*

*Se prohíbe estrictamente dar o recibir donaciones de cualquier tipo si esto pudiera dar la impresión de tener influencia o, incluso, de suscitar la suposición de una obligación.*

*Esto también se aplica a las hospitalidades: entretenimiento, comidas, bebidas, e invitaciones a eventos más allá de lo que es costumbre o legalmente aceptable.*

*Las donaciones no autorizadas tampoco pueden realizarse ni recibirse indirectamente a través de terceros.*

*Está permitido dar y/o recibir atenciones comerciales comunes y obsequios promocionales de escaso valor, así como ofrecer y/o aceptar comidas de negocios e invitaciones a eventos directamente relacionados con la empresa, en la medida adecuada a la situación comercial y al puesto de las personas implicadas.*

*No obstante, cabe destacar que las donaciones y las invitaciones a funcionarios públicos, representantes de autoridades u otras personas con cargos oficiales están prohibidas por ley en muchos países, aún si el valor es ínfimo.*

*Dachser prohíbe la realización de “pagos para la facilitación de trámites” y, en este sentido, sigue las recomendaciones de la Cámara de Comercio Internacional (Chamber of Commerce, ICC). Los pagos de facilitación de trámites son importes pequeños que se pagan a los representantes de las autoridades, a fin de acelerar los procedimientos oficiales a los que se tiene derecho (por ejemplo, despacho de aduana). Estos pagos sólo se permiten si es absolutamente necesario hacerlos (por ejemplo, en situaciones de emergencia) y únicamente en los países donde se permiten los mismos. Por consiguiente, constituyen una excepción que requieren la aprobación de los responsables de la persona, y deben documentarse.*

El Código de Conducta, también recoge y regula las situaciones de conflictos de interés, muy estrechamente vinculados con la lucha contra la corrupción y al soborno, estableciendo en su apartado 4: *“Dachser espera que sus empleados, y los miembros de las unidades organizativas, no participen en actividades o tareas que contravengan los intereses de la empresa. Las actividades secundarias para los competidores, clientes, socios o proveedores, así como la participación financiera en dichas empresas (que exceda el uno por ciento), sólo se permiten con la expresa autorización por escrito de Dirección. Se debe mantener informada a Dirección sobre la participación financiera (superior al uno por ciento) por parte de los familiares directos. Está prohibido conceder un trato preferencial a los socios comerciales por motivos de intereses privados, en especial, a los familiares. Incluso debe evitarse la apariencia de trato preferencial por intereses privados”.*

Asimismo, el Código de Conducta para socios comerciales, que desarrolla los requisitos mínimos vinculantes para mantener una conducta éticamente correcta y que debe ser acatado y respetado por nuestros clientes y proveedores, señala como uno de los pilares básicos: la lucha contra la corrupción, estableciéndose la obligación de cumplimiento de la legislación vigente en materia anticorrupción, la no participación en ninguna forma de soborno o corrupción, el control de las ayudas recibidas en el marco de la relación de negocio, la limitación de regalos de cortesía o invitaciones a eventos y la prohibición de ofrecimiento de ventajas desleales a tanto particulares como a funcionarios públicos.

Sobre estas bases, la compañía, absolutamente comprometida con el cumplimiento de sus obligaciones y de las normas jurídicamente vinculantes a nivel nacional e internacional, ha dedicado en los últimos años, recursos y esfuerzo en diseñar un sistema de gestión robusto que genere seguridad frente a estas dos grandes lacras de la sociedad actual.

### **Medidas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales y llevar a efecto la gestión de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro:**

La organización, con la referencia de su Código de Conducta, tiene instaurado un sistema de medidas de prevención de la corrupción y el soborno, contribuyendo así a la lucha contra el blanqueo de capitales. Estas medidas comprenden no sólo aspectos estructurales (como la existencia del área de Compliance) sino operativos y funcionales.

A través de la siguiente definición se muestra lo que significa para DACHSER “Compliance”, cumplimiento normativo:

“Compliance es la implementación de todas las precauciones organizativas que aseguren el cumplimiento de unas directrices legales y éticas en todos los procesos operativos.”

Compliance en nuestra organización está estructurada de la siguiente forma:

La máxima responsabilidad recae en el *Compliance Committee* de DACHSER en Iberia (CC), compuesto por el Director General de DACHSER Spain, S.A. y por el Director Financiero (Head of Finance, Legal & Tax) de DACHSER en Iberia EL, quienes reportan tanto al DACHSER Chief Compliance Officer como al Consejo de Administración de DACHSER Spain, SA.

El Compliance Committee vela por la vigencia del sistema de Compliance en la organización, supervisando su cumplimiento, actualizándolo cuando resulta conveniente, promoviendo las acciones necesarias para la difusión de sus principios y proponiendo la aplicación de las medidas disciplinarias oportunas en caso de incumplimiento.

Para ello, cuenta tanto con la *Regional Compliance Officer* en Iberia (RCO) como con los *Area Compliance Agents* (ACA).

Compliance no sólo tiene sin embargo una función meramente preventiva y de protección y seguridad, también su objetivo es concienciar a todos los empleados de que sus acciones siempre tienen un impacto, directo o indirecto, en el destino de la empresa. Para ello, desde el área de Compliance se han publicado diversos documentos (“Directrices de Conducta”) de cumplimiento obligatorio por todos los miembros de la organización, que describen la actuación que se espera del empleado en cada uno de los asuntos tratados. Directrices e instrucciones que son recordadas cíclicamente a todos los empleados y directivos desde el área de Compliance.

Con las Directrices de Conducta: Beneficios y sus anexos, se establecen y explican claramente las reglas a aplicar en el contexto de las relaciones comerciales de la compañía, tanto las ya existentes como las potenciales. Las Directrices de Conducta: Beneficios, están compuestas por un documento principal y 4 anexos complementarios e igualmente vinculantes:

- Directrices de conducta de DACHSER: Beneficios
- Anexo I: Invitaciones a eventos
- Anexo II: Guía rápida - DACHSER
- Anexo III Política de Patrocinios
- Anexo IV Política de Donaciones

En ellas, se indica expresamente que el “soborno y la corrupción están estrictamente prohibidos” y se definen y concretan términos y situaciones para facilitar la comprensión y evitar posibles interpretaciones erróneas de los miembros de la organización.

Así, a lo largo del documento y sus anexos, se especifican qué regalos están permitidos y cuáles no lo están, las normas para aceptar o proporcionar hospitalidades o invitaciones a eventos (los que requieren autorización específica y los prohibidos).

Asimismo, explícitamente se recogen y regulan otros aspectos fundamentales para luchar contra la corrupción y el soborno como son:

- Las “Relaciones con los titulares de cargos públicos” definiéndose éstos y señalándose expresamente: “Está prohibido ofrecer beneficios de cualquier índole a titulares de cargos públicos. Ni debe existir ni se puede aparentar una influencia sobre un titular de un cargo público.”
- Los “Pagos de facilitación” definiéndose igualmente éstos e informado: “Tanto en Alemania como en España, dichos pagos son ilegales y punibles por la ley penal”.
- Las políticas de “Donaciones y Patrocinios” que requieren no sólo el cumplimiento de unos requisitos objetivos sino un proceso específico de aprobación de las mismas.

Esto incluiría, lógicamente también, cualquier aportación a fundaciones y/o cualquier otro tipo de entidad sin ánimo de lucro.

Junto al área de Compliance, actúa como medida estructural de prevención del soborno, la corrupción y el blanqueo de capitales, el área de Auditoría Interna, tanto local (España) como corporativa (nivel Grupo DACHSER SE).

Junto a las medidas estructurales, se encuentran las medidas operativas específicas de lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales, que se concretan en el conjunto de procedimientos emanados de los departamentos y equipos especializados, entre los que se encuentran:

- El Manual de procedimientos administrativos,
- El Plan contable Corporativo,
- Los procedimientos normalizados para los procesos de cierre mensual de Cuentas Explotación y del Balance, o para aquellas operaciones que suponen una inversión o desinversión para la compañía, entre otros.

La unidad de Auditoría Interna mantiene una permanente supervisión, evaluación y mejora de los sistemas de control interno existentes a efecto de controlar el riesgo de incumplimiento.

DACHSER tiene la convicción de que una empresa orientada al futuro ha de basarse en el comportamiento íntegro de cada una de las personas involucradas.

Con el canal [supportDACHSER](#) (plenamente alineado con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de

lucha contra la corrupción) la organización ofrece, a todo aquel que quiera contribuir a la integridad de la empresa, una herramienta técnica disponible en distintos idiomas, para hacerse oír. DACHSER anima, no sólo a sus empleados sino también a sus socios comerciales y al público en general, a compartir cualquier preocupación que puedan tener acerca de actividades críticas o malas prácticas en el seno de la organización.

Dichas alertas ante posibles incumplimientos a través de este canal público, anónimo y confidencial, nunca tendrán consecuencias negativas para los alertadores de buena fe que de manera responsable adviertan sobre posibles violaciones normativas.

Además, se ha facilitado el acceso al área de Compliance en las webs públicas, haciendo más intuitiva su localización y el acceso a supportDACHSER directamente desde la Intranet de Dachser en Iberia EL.

Con estas acciones, DACHSER no sólo cumple con la legalidad vigente (Directiva UE 2019/1937, 23 octubre, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión y Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción) y afianza su CMS, sino que participa activamente en pos de la seguridad en el mercado.

Asimismo, el área de Compliance ha mantenido y reorganizado en 2024 sus canales en Mantis como vía directa de comunicación interna con dicha área. Así, a través de Mantis para Compliance, cualquier usuario puede solicitar la autorización necesaria para aceptar / realizar una invitación (hospitalidad, evento...), la participación en un patrocinio, la realización de una donación, o de una aportación a fundaciones y/o cualquier otro tipo de entidad sin ánimo de lucro, o registrar e informar los casos señalados en las "Directrices de Conducta" o el incumplimiento o riesgo de incumplimiento de los procedimientos y normas establecidas.

Conforme a la Memoria de Compliance correspondiente al ejercicio 2024, se han registrado estadísticamente **91 incidencias** (entendidas como consultas, dudas, etc.) en las siguientes materias: sistema de gestión de cumplimiento, Competencia, conflictos de interés, regalos, hospitalidades eventos, relaciones con cargos públicos, donaciones y patrocinios... (108 incidencias en 2023, 104 incidencias en 2022, 135 incidencias en 2021 y 121 en 2020).

## **Directrices para la utilización responsable de aplicaciones de IA GENERATIVA.**

Desde septiembre de 2023, están en vigor las Directrices para la Utilización de Aplicaciones de IA Generativa, un marco normativo de cumplimiento obligatorio y plenamente vinculante para todos los miembros de la organización, al igual que el resto de los documentos de Compliance.

El propósito de estas directrices es establecer medidas que permitan a DACHSER minimizar los riesgos asociados al uso de la inteligencia artificial generativa, garantizando la seguridad, la confidencialidad y el cumplimiento normativo en el manejo de datos. Para ello, se han definido

pautas claras que protegen la información sensible, como los datos personales y los secretos empresariales, asegurando además la calidad y veracidad de la información utilizada.

Asimismo, este marco normativo refuerza la protección de los derechos de autor y marcas comerciales, previniendo el uso indebido de contenidos generados por IA. En un contexto de constante evolución tecnológica, donde la regulación y los recursos técnicos aún no han avanzado al mismo ritmo que estas herramientas, DACHSER apuesta por una implementación responsable de la inteligencia artificial, reduciendo los riesgos operativos, legales y éticos que su uso conlleva.

## **5.5 Compromiso Social**

### **5.5.1 Contribución al bienestar comunitario**

La compañía sigue trabajando en su colaboración con los entornos sociales en los que está establecida y sigue sintiendo la necesidad de ayudar a la sociedad a través de la realización de actividades voluntarias que permitan el desarrollo de las comunidades sociales en las que se encuentra. Para ello la compañía invierte cantidades de dinero en estos programas sociales entendiendo que es su responsabilidad de cara a participar en la creación de un mundo mejor. Todas las inversiones están dentro de un marco que intenta ser lo más neutro posible y casi siempre destinado a la ayuda humanitaria.

Con este tipo de contribuciones, DACHSER postula por alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 1 “Fin de la pobreza”.

Dachser, la organización ambiental Myclimate y la organización de protección de la infancia Terre des hommes han llegado a un acuerdo de colaboración a largo plazo en diciembre 2023. La colaboración de 6 años inicialmente prevista incluye dos campos de actuación relacionados: el desarrollo de proyectos de protección climática Myclimate certificados según estándares reconocidos en Sudáfrica, África, Asia y Europa, así como proyectos de protección ambiental en colaboración con Terre des hommes que se centran en el apoyo a la infancia y a la juventud en países emergentes o en vías de desarrollo. La selección de proyectos y gestión de programas cuentan con el apoyo de un Steering Committee formado por representantes de Dachser, myclimate y terre des hommes.

La organización de protección de la infancia terre des hommes, que es socia de Dachser desde el 2005, acumula con sus contrapartes locales un exitoso trabajo de años con la infancia y la juventud que se moviliza por su derecho a un medioambiente saludable. La organización Myclimate promueve con sus proyectos la protección climática y el desarrollo sostenible en todo el mundo. Los requisitos básicos de todos los proyectos son su sostenibilidad y visión a largo

plazo, un compromiso claro con los ODS de las Naciones Unidas, así como indicadores medibles que se certifiquen por estándares reconocidos.

El foco de la colaboración son los llamados proyectos comunitarios. Esto incluye, entre otras cosas, el acceso a fuentes de energía general y para cocinar locales y limpias, mejorar el acceso al agua potable, mejorar la agricultura, la seguridad alimentaria y la gestión de residuos, así como la movilidad eléctrica. También se consideran las medidas técnicas de reducción de CO<sub>2</sub>.

Uno de los ejemplos de proyectos de colaboración se localiza en el sur de Perú. Su objetivo es empoderar a la juventud quechua parlante de 20 comunidades para defender su tierra y sus derechos ambientales, además de desarrollar sus propias perspectivas de vida. Para enfrentarse a la falta de agua derivada del cambio climático, el proyecto apoya la construcción de lagunas para recoger agua de lluvia.

Hace cinco años durante un intercambio de jóvenes entre Alemania y Zambia, surgió la idea de una interesante startup en el sur de África: Trash4Cash, para la gestión de residuos reciclables. En poco tiempo y con el apoyo activo de Dachser, terre de hommes y de su contraparte “Enviroment Africa”, este grupo de jóvenes emprendedores ya ha conseguido crear una cadena de valor local para los residuos reciclables, desde la recogida y el transporte de la basura a la transformación y el procesamiento posterior de los materiales que pueden rescatarse.

## **5.5.2 Compromisos y calidad en nuestros servicios**

Dentro de la cultura de la compañía se encuentra como pilar fundamental la calidad de servicio. Los planes estratégicos del Grupo se sustentan en la definición de la propuesta de calidad de servicio que espera el mercado y el precio que el mercado está dispuesto a pagar por ella.

El Sistema de Gestión de Calidad de DACHSER Iberia se desarrolla de acuerdo con el modelo establecido en la Norma UNE EN ISO 9001: 2015 “Sistema de Gestión de Calidad. Requisitos.” El propósito fundamental del Sistema de Gestión de Calidad es asegurar que las necesidades y expectativas de los clientes se satisfacen, incluyendo las obligaciones relativas a la prestación del servicio y los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

Para ello, DACHSER determina y cumple con los requisitos del cliente y las características requeridas para cada servicio solicitado, y determina y considera los riesgos y oportunidades que puedan afectar a la conformidad de sus servicios y a la capacidad de aumentar la satisfacción de los clientes.

La Dirección General de la compañía ha definido una política de Calidad donde se detalla el campo de aplicación del Sistema de Calidad de DACHSER, siendo sus directrices:

- Su adecuación al propósito y al contexto de la organización.

- Contiene el compromiso de cumplir con los requisitos legales y reglamentarios, así como del cliente o cualesquiera otros que la organización suscriba de manera voluntaria.
- Es el marco de referencia para establecer los Objetivos de la compañía.
- Contiene una vocación de mejora continua.

De acuerdo con la filosofía de mejora continua, DACHSER a través del comité de Dirección, establece anualmente los objetivos para aquellos servicios, actividades o indicadores sobre los que se detecta un potencial de mejora, teniendo en cuenta entre otros aspectos los requisitos aplicables, los riesgos y las oportunidades detectadas.

Los Objetivos de Calidad, marcados por la dirección, son coherentes con la Política de Calidad definida, son medibles y se someten a un seguimiento periódico con el fin de evaluar su consecución. El seguimiento de estos objetivos se realiza a distintos niveles:

- a. Mediante el análisis permanente que desde cada gerencia se realiza con los responsables de área.
- b. A través de los informes semanales enviados desde Dirección.
- c. Informes parciales de evolución (por delegación/zona/organización) publicados en el portal de intranet o a través de otras comunicaciones.
- d. A través de los seguimientos trimestrales que realiza cada una de las delegaciones.
- e. Mediante las auditorías internas que se llevan a cabo por central (Regional Head Office Madrid).

En 2024, DACHSER ha renovado la certificación de Buenas Prácticas de Distribución (BPD), otorgada por una entidad externa que ha avalado el cumplimiento de estrictos criterios de calidad y el desempeño en el campo de la logística de las ciencias de la vida y el cuidado de la salud. Este certificado ha sido otorgado por su sistema global de gestión de calidad y sus ubicaciones estratégicas en Alemania (Frankfurt), España (Madrid y Barcelona) e India (Mumbai). Esta acreditación verifica que los envíos realizados en la red de Life Science and Healthcare de DACHSER se gestionan de acuerdo con las regulaciones de la UE. De esta manera, contribuimos a la seguridad de las cadenas de suministro para nuestros clientes de la industria de las biociencias y la salud.

El Manual de Calidad de la Compañía incluye una descripción sobre los procedimientos de reclamación de clientes, el proceso de compras y evaluación de proveedores

La gestión con proveedores dentro del Grupo está definida por varios procedimientos y documentos: Manual de calidad, Manual de uso del portal de proveedores y Manual de procedimientos administrativos. En ellos se establecen una serie de pautas y directrices para que el proceso de adquisición de productos y contratación de servicios cumplan con los estándares asumidos por la Compañía. En este campo, se realiza anualmente a los responsables establecidos en las respectivas delegaciones, una encuesta para evaluar la calidad del servicio de los proveedores centralizados, con el objetivo de controlar la calidad y evaluar resultados. Estos resultados se comunican a los proveedores y se solicita, cuando es necesario, un plan de acción individualizado.

En 2024 DACHSER ha obtenido el estatuto de Operador Económico Autorizado en materia de simplificaciones aduaneras (OEA de tipo “C”) en su delegación de Las Palmas, una autorización otorgada por las autoridades aduaneras a aquellas empresas que cumplen con los más altos estándares de fiabilidad y buenas prácticas en sus operaciones aduaneras de forma sistemática. Este logro significativo, refuerza el compromiso de DACHSER con la excelencia en el servicio y la estabilidad de la cadena de suministro.

### 5.5.3 Gestión responsable de la cadena de suministros

DACHSER Iberia cuenta ya desde el 2020 con una consolidada “Política Embargo de DACHSER” - *Dachser Embargo Policy*-, en la que se compendia un conjunto de normas adoptadas por la organización para cumplir con los requerimientos y controles establecidos por los organismos internacionales en aras de la protección y seguridad internacional y que están basadas en 3 pilares: (i) prohibición general de manejo de armas y munición, (ii) gestión de envíos de/hacia países embargados, y (iii) gestión de las “*sanction lists*” internacionales -envíos de/hacia personas bloqueadas-.

Con esta medida DACHSER aporta seguridad, en general, a la cadena de suministro en la que se encuentra involucrada como operador logístico internacional y en particular, a la propia organización y sus socios comerciales quienes, comparten con nosotros el compromiso con el Cumplimiento y la legalidad vigente. De esta forma, frente al principio general de libertad de circulación (mercancías, servicios, capitales, pagos ...) que impera en el mercado y en las relaciones internacionales, la comunidad internacional (Naciones unidas, UE, gobiernos...) hay establecidos determinados controles para luchar contra el terrorismo y mantener la seguridad internacional.

Así, como se recoge en el "Código de Conducta DACHSER para socios comerciales", DACHSER espera que sus socios comerciales cumplan sin restricciones, como ella, los siguientes principios:

- Salvaguardia de la competencia leal.
- Lucha contra la corrupción.
- Prevención de conflictos de intereses.
- Cumplimiento de los principios del comercio nacional e internacional.
- Creación y mantenimiento de condiciones de trabajo seguras y justas.
- Protección de datos y seguridad de la información.
- Protección del medio ambiente.

Precisamente, en esta última materia de protección del medio ambiente, el Código de Conducta para socios comerciales obliga a utilizar los recursos de la naturaleza de manera que se fomente su preservación, a evitar cualquier peligro para las personas y el medio ambiente y a cumplir con todas las regulaciones legales aplicables para la protección del medio ambiente.

## 5.5.4 Gestión de la relación con los clientes

Nuestra misión, como empresa de servicios, es conseguir la excelencia en la atención a nuestros clientes internos y externos, siempre dentro de los estándares de la Red y teniendo como referente la misión y valores de DACHSER.

Para conseguirlo, desde nuestro Regional Head Office trabajamos definiendo el modelo de atención al cliente de acuerdo con los estándares corporativos, controlando que la atención se lleva a cabo según esos estándares y mejorando e innovando las herramientas de control del servicio a nuestros clientes, coordinando a los departamentos de Customer Service compartiendo información, imprimiendo motivación y promoviendo las formaciones necesarias para el área.

Las herramientas que nos permiten la comunicación entre clientes externos e internos son Bidea, Domino, Active Report, eLogistics y eView. Estos sistemas permiten:

- La grabación de recogidas y seguimiento de las mismas
- La gestión proactiva de los envíos desde su recogida hasta la entrega de acuerdo con los requerimientos del cliente
- La gestión de las incidencias y comunicación a clientes de acuerdo con lo acordado con los mismos
- La gestión de la queja recibida por el cliente por cualquier vía.

En este sentido participamos en los proyectos de implantación de las herramientas corporativas en coordinación con nuestra oficina central en Kempten.

Preocupados por la homogeneidad en el conocimiento de nuestra área trabajamos en la formación en competencias y habilidades de forma continua. Para empleados de nueva incorporación se establece un “onboarding” formativo de partida que incluye:

- Dachser Products
- Data Protection
- 2024 Dachser Corporate Compliance
- Dachser Mission and Values
- IT-Security
- La gestión de la queja recibida por el cliente por cualquier vía
- DACHSER Company Information
- Conceptos básicos de Customer Service
- Loss & Damage prevention
- Video formativo en AR
- Experiencias de clientes: Arquetipos de clientes
- Técnicas de Gestión de Reclamaciones
- Llegar a acuerdos y gestión de objeciones
- Sesgos Inconscientes
- Conceptos básicos de ADR

En DACHSER Spain distinguimos las reclamaciones de las quejas, las primeras son atendidas por el departamento de Faltas y Averías. Las segundas son atendidas por cada una de las delegaciones a través de distintos canales, como el telefónico y o el correo electrónico que son controlados por el responsable del área en cada delegación.

Por lo que a datos se refiere, podemos indicar que durante el ejercicio 2024 se registraron un total de 24.225 reclamaciones (frente a las 23.580 de 2023) de las cuales, se ha dado repuesta a 23.418 (96,67%). De estas reclamaciones, 19.686 han sido aceptadas y cerradas, 807 se encuentran en trámite y 3.732 han resultado rechazadas, lo que implica un porcentaje de aceptación de las reclamaciones del cliente al 81,26%, a falta de computar las reclamaciones que se encuentran en trámite, y por tanto, todavía abiertas a la fecha de elaboración de este informe.

## 5.5.5 Información fiscal y transparencia

### Beneficios e impuestos consolidados por país.

Cuenta Pérdidas y Ganancias Consolidada 2024 (miles de euros)	España	Portugal	Ajustes de consolidación	Total
Resultado consolidado antes de impuestos (beneficio)	39.786	3.955	-196	43.545
Impuesto de sociedades (gasto)	7.937	973		8.910
<b>Resultado del ejercicio (beneficio)</b>	<b>31.849</b>	<b>2.982</b>	<b>-196</b>	<b>34.635</b>

### Subvenciones públicas recibidas en 2024

Las principales subvenciones públicas recibidas e imputadas a resultados en el 2024 han sido las siguientes:

- Subvenciones recibidas de FUNDAE (Fundación Estatal para la Formación en el empleo).
- Devolución del gasóleo profesional.
- Ayuda a empresas afectadas por la DANA.

## 6. Consideraciones finales

Para la elaboración de este informe, la organización se ha basado en los principios e indicaciones contenidos en los estándares de Global Reporting Initiative (GRI).

En la presente memoria figuran algunos de los contenidos básicos de la Guía para la elaboración de memorias GRI. Uno de estos principios es la materialidad, que DACHSER ha puesto en práctica evidenciando un análisis de materialidad que ha tenido como resultado los temas y ámbitos en los que pone el foco.

De este modo, y atendiendo a los principios de GRI, este informe presenta los asuntos que reflejan los impactos económicos, ambientales y sociales significativos del Grupo y que pueden influir de un modo sustancial en las evaluaciones y decisiones de las partes interesadas.

El presente informe, se ha sometido a revisión independiente por parte de la firma CREMADES & CALVO-SOTELO.

El alcance y resultados de la revisión independiente se describen en el Informe de Revisión que se adjunta en este Estado de Información no Financiera.

## 7. Correspondencia de los contenidos de la Ley 11/2018 con los indicadores GRI

ÁMBITO	CONTENIDO	PÁGINA	ESTÁNDARES GRI
<b>MODELO DE NEGOCIO</b>	Entorno empresarial	5	<b>GRI 102</b>
	Organización y estructura	6	GRI 102-1 (nombre)
	Mercados en los que opera	7	GRI 102-2 (actividades, marcas, productos y servicios)
	Objetivos y estrategias	8	GRI 102-3 (ubicación sede principal)
	Principales factores y tendencias	11	GRI 102-4 (número de países en los que opera)  GRI 102-15 (principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución)
<b>POLÍTICAS Y CONTROLES</b>	Procedimientos para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos.	12	<b>GRI 103</b>
<b>EMPLEO, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO E IGUALDAD</b>	Gestión de personal	16	<b>GRI 102, GRI 401, GRI 405, GRI 403, GRI 407, GRI 404, GRI 412, GRI 414.</b>
	Distribución de la plantilla	19	
	Organización del Trabajo	23	
	Seguridad y Salud	26	
			GRI 102 -8, 405-1, 401-1 (Cuestiones sociales y relativas al personal, número de empleados)

	Relaciones Sociales	29	y distribución de la plantilla, modalidades de contratos y distribución de la contratación, porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos).
	Formación	30	GRI 403-2 (organización del trabajo)  GRI 405-2 (Remuneración de Consejeros, directivos y empleados)  GRI 414-1 (Políticas de Seguridad y Salud)  GRI 403-2 (Tipo y Tasa de lesiones, enfermedades profesionales, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo)  GRI 404-412 (Políticas implantadas en el campo de la formación, cantidad total de horas de formación)
<b>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>	Gestión medioambiental	34	<b>GRI 102, GRI 103, GRI 307, GRI 302, GRI 305, GRI 306</b>

	<p>Plan de Sostenibilidad Ambiental</p> <p>Biodiversidad</p>	<p>36</p> <p>37</p>	<p>GRI 103-2 (Política Ambiental)</p> <p>GRI 102-15 (Gestión Ambiental)</p> <p>GRI 307-1 (Proceso de evaluación o certificación ambiental).</p> <p>GRI 302-1, 302-2, 302-3 (Consumo).</p> <p>GRI 306-2 (Economía circular, prevención y gestión de residuos).</p> <p>GRI 305 (Emisiones de gases efecto invernadero).</p>
<p><b>DERECHOS HUMANOS Y POLÍTICAS ANTICORRUPCIÓN</b></p>	<p>Derechos Humanos</p> <p>Lucha contra la corrupción y el soborno.</p>	<p>41</p> <p>45</p>	<p><b>GRI 102, GRI 103, GRI 205, GRI 408, GRI 409, GRI 410</b></p> <p>GRI 103-1, 103-2 (Política de Derechos Humanos)</p> <p>GRI 102-16 y 102-17 (Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales)</p> <p>GRI 205-2 (Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción).</p>

			GRI 406, 408, 409 Y 410 (Prevención de Riesgos de vulneración de DDHH)
<b>COMPROMISO SOCIAL</b>	Contribución al bienestar comunitario	50	<b>GRI 102, GRI 103, GRI 201, GRI 204, GRI 306 GRI 413</b>
	Compromisos y calidad en nuestros servicios	51	GRI 103-416 (medidas de protección de consumidores en materias de seguridad y salud)
	Gestión responsable de la cadena de suministros	53	GRI 418 (reclamaciones, quejas y resolución)
	Gestión de la relación con los clientes	54	GRI 306 (Economía circular, prevención y gestión de residuos; prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de deshechos)
	Información fiscal y transparencia	55	GRI 413 (Contribución a la sociedad) GRI 201 (Desempeño económico)

## **8. Verificación del Informe por experto independiente**

El presente informe, se ha sometido a revisión independiente por parte de la firma CREMADES & CALVO-SOTELO, adjuntándose certificación de revisión como Anexo a este Informe.