

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA 2025

DACHSER Spain S.A.

Índice

1. Objeto y normativa aplicable	3
2. Descripción del modelo de negocio.....	5
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	12
3. Políticas y controles que aplica el grupo.....	13
4. Análisis de materialidad.....	15
5. Prioridades.....	17
5.1 Nuestras personas.....	17
5.1.1 Gestión de personal.....	18
5.1.2 Distribución de plantilla	22
5.1.3 Organización del trabajo	25
5.1.4 Seguridad y Salud.....	29
5.1.5 Relaciones Sociales.....	31
5.1.6 Formación.....	32
5.2 Cuestiones Medioambientales	36
5.2.1 Gestión ambiental.	36
5.2.2 Plan de sostenibilidad ambiental.....	38
5.2.3 Cambio climático, huella de carbono y Plan de Reducción de Emisiones.	40
5.3 Derechos Humanos	45
5.4 Lucha contra la corrupción y soborno	49

5.5	Compromiso Social	55
5.5.1	Contribución al bienestar comunitario	55
5.5.2	Compromisos y calidad en nuestros servicios.....	57
5.5.3	Gestión responsable de la cadena de suministros	58
5.5.4	Gestión de la relación con los clientes	59
5.5.5	Información fiscal y transparencia.....	60
6.	Consideraciones finales	61
7.	Correspondencia de los contenidos de la Ley 11/2018 con los indicadores GRI.....	62
8.	Verificación del Informe por experto independiente.....	66

1. Objeto y normativa aplicable

El presente Estado de Información no Financiera (en lo sucesivo EINF o informe, indistintamente) de DACHSER Spain S.A., corresponde al ejercicio 2025 y es el primero que se presenta de esta 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. Anteriormente la información sobre esta sociedad se incluía en el informe consolidado de DACHSER Spain y sus sociedades dependientes.

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 por lo 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 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 DACHSER 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 forma parte del siguiente grupo de empresas:

- 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

Denominamos DACHSER Iberia al grupo DACHSER en España y Portugal y cuya matriz es DACHSER Spain SA. 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 Martinez 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

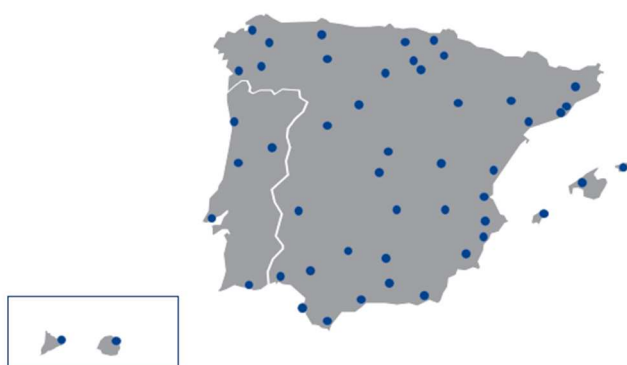
La Compañía ejerce su actividad en los mercados de España y Portugal, con más de 60 centros, así como en múltiples mercados a nivel internacional a través de la red de delegaciones del grupo DACHSER.

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.

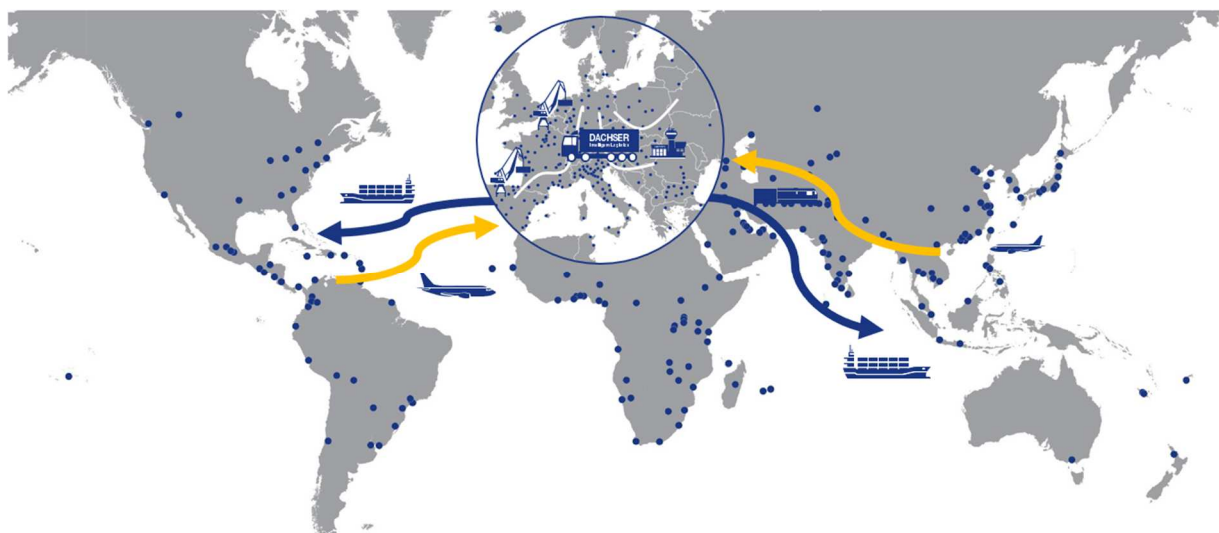
Durante el ejercicio 2025, para DACHSER Iberia, no ha habido variaciones sustanciales en los mercados en que opera la compañía respecto de lo consignado en el EINF de 2024.

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 en 2023 la filial holandesa para logística alimentaria, Müller Fresh Food. En marzo de 2024, adquirió Frigoscandia AB, ampliando así 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 Nîmes (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 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.

DACHSER sigue invirtiendo en el crecimiento de la red de transporte de exportación fortaleciendo el papel de España como un hub logístico clave dentro de Europa. En este sentido, DACHSER Iberia continúa consolidando su posición como referente logístico en Europa con la potenciación de nuevas líneas de transporte de exportación desde las delegaciones del Área Norte (Asturias, Cantabria, Castilla León, Galicia y País Vasco). Esta expansión permite mejorar la conectividad de las empresas de la región con los principales mercados europeos, ofreciendo soluciones logísticas eficientes y seguras.

Las nuevas líneas de exportación incluyen salidas que conectan a diario el Norte de España con ocho destinos claves de Alemania, Bélgica y Holanda, veinte importantes localizaciones repartidas por toda Francia, un par de hubs en el norte de Italia, conexiones directas tanto con Polonia como con Eslovaquia que nos acercan a los países del Este de Europa, mientras que para Reino Unido e Irlanda habrá diez salidas semanales hacia tres destinos diferentes.

En Julio de 2025, DACHSER reforzó su papel como operador internacional con el lanzamiento de un nuevo servicio de transporte terrestre diario entre la península ibérica y Marruecos. Con salidas regulares desde su plataforma en Cádiz, esta conexión permite el envío de mercancías en las modalidades de grupaje, cargas parciales (LTL) y completas (FTL), ofreciendo una solución flexible y adaptada a las necesidades logísticas de las empresas que operan entre Europa y el norte de África.

También en 2025 se inauguró un nuevo centro logístico en la Plataforma Logística de Zaragoza. Esta infraestructura de última generación, representa una inversión de 14 millones de euros y potenciará la conectividad entre Europa y el norte de África.

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”.

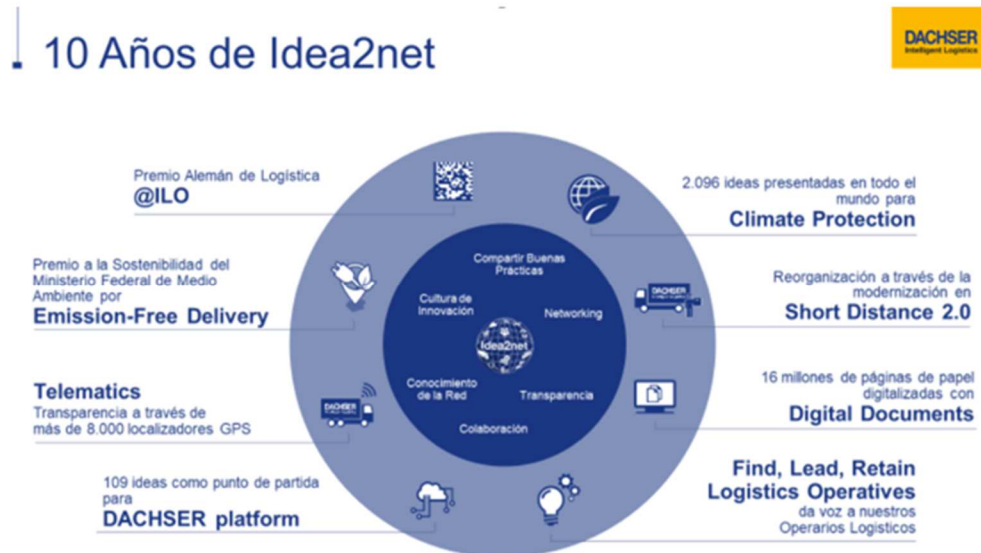
DACHSER ofrece a sus empleados la oportunidad de dar forma al futuro de la empresa. El programa estratégico Idea2net, específicamente alineado con las nuevas tecnologías tiene como objetivo promover una cultura de la innovación en línea con los valores de DACHSER. Mediante la creación de una comunidad 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 2025 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

Ya se han cumplido más de 10 años 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 un gran número de 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 impulsa el cambio hacia una logística más sostenible junto con clientes y socios. La empresa utiliza vehículos eléctricos, por ejemplo, en el marco del concepto de reparto urbano sostenible "DACHSER Emission-Free Delivery".

A finales del 2024, se 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

Nuestro entorno empresarial es cada vez más exigente. Las tensiones geopolíticas, junto con el proteccionismo, están remodelando el comercio global. El escenario mundial se está volviendo cada vez más volátil.

¿Cómo afrontamos los altos costes de la digitalización, la transformación y la acción climática? El alcance de estos desafíos no es nuevo. Lo que sí es nuevo es que su intensidad y complejidad han alcanzado un nivel sin precedentes. Esto incluye la transformación digital, los requisitos de sostenibilidad y las cambiantes condiciones del mercado global. En este entorno, es más importante que nunca navegar con seguridad y estabilidad.

La **digitalización** es un proceso ambivalente. Por un lado, ofrece un enorme potencial y grandes oportunidades para nosotros como empresa logística, y debemos aprovecharlo al máximo. Pero, por otro lado, genera una gran presión sobre los costes. Aquí también debemos encontrar el equilibrio adecuado para conciliar ambos aspectos de manera coherente.

La **acción climática** no es un fin en sí mismo para nosotros, porque no puede haber crecimiento sin sostenibilidad. Para nosotros, la acción climática es una motivación intrínseca. Queremos seguir siendo una fuerza impulsora en la industria logística en lo que respecta a la sostenibilidad. Pero para lograrlo, también debemos invertir en este ámbito si queremos obtener una ventaja competitiva. Se trata de adoptar un enfoque equilibrado, sin adelantarnos demasiado ni quedarnos atrás. Nuestro espíritu innovador siempre ha sido el motor de nuestro éxito. Idea2net es nuestro programa precursor de las innovaciones desde la red, para la red. Sin embargo, también debemos aprovechar todo el potencial de Idea2net dentro de nuestra organización en su conjunto.

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 gases de efecto invernadero.

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, DACHSER se prepara para una transición gradual hacia los vehículos de cero emisiones y energías renovables. 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. Mas de 1.000 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 Spain 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 Spain 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.

Durante el año 2025 no ha habido, ningún cambio que afecte a la estructura o funciones de Compliance.

Así, el Compliance Committee de DACHSER Spain -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 2025 se llevaron a cabo varias acciones fundamentales:

1. Mantenimiento de la formación en materia de Compliance.
2. Revisión anual del CMS Penal de DACHSER Spain 2025 general y específico en materia de anticorrupción y soborno. Adicionalmente, el departamento de Auditoría Interna ha llevado a cabo revisiones específicas sobre la implantación de los controles asociados a los delitos de

corrupción y soborno. Asimismo, el sistema de Compliance fue auditado por expertos externos (EY) a principios de año.

3. Actualización del mapa de riesgos penales de Iberia EL y la matriz de controles para la mitigación de estos.

4. Proceso de mantenimiento de la política de embargo marcada por DACHSER a nivel de grupo (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. Actualización del diseño de los Códigos de conducta DACHSER Spain para personas trabajadoras y para socios comerciales. Aunque los principios fundamentales lógicamente se han mantenido —basados en los valores que definen a la compañía—, los documentos se han actualizado en 2025 y presentan ahora una imagen renovada: más visual, moderna y cercana.

6. Actualización del canal de denuncias: DACHSER Integrity Line (antes supportDachser) para hacerlo más intuitivo y accesible, reforzando su papel como herramienta clave para comunicar irregularidades de forma confidencial y anónima, si así se desea.

7. 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** 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.

En octubre de 2025 hubo una actualización de la imagen de los Códigos de Conducta de DACHSER para personas trabajadoras y para socios comerciales.

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.

La compañía 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 auditoria (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: DACHSER Integrity Line
- Comunicación directa con los clientes.

- Organización y participación en distintos foros, reuniones, conferencias, jornadas, etc.
- Revista corporativa.
- Canales y equipos Teams.

Canales con nuestros profesionales:

- Intranet corporativa.
- Página web corporativa.
- Redes sociales.
- Canal de denuncias: DACHSER Integrity Line
- Foros de profesionales, convenciones.
- Buzón de sugerencias.
- Comunicados electrónicos.
- Reuniones internas.
- Revista corporativa.
- Canales y equipos Teams.
- Canal Idea2net.

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.

DACHSER Spain 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 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 vivos, 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 valores de DACHSER: espíritu empresarial e innovación, responsabilidad, sostenibilidad, lealtad y compromiso, integridad y honestidad, cultura abierta y respeto.

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, integrado en el Servicio de Prevención Mancomunado de DACHSER Iberia (SPM que da servicio a todas las sociedades dependientes de DACHSER Spain), constituido en 2003 y que 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. Entre dichas acciones se encuentran la revisión periódica de las evaluaciones de riesgos, documentos preventivos, formación y sensibilización del personal, la realización de inspecciones de control operacional, así como la vigilancia de la salud y su promoción mediante la puesta en marcha de campañas específicas a lo largo del año. Entre estas se destacan la campaña sobre los factores psicosociales, prevención frente el golpe de calor, salud visual y vacunación antigripal.

En DACHSER buscamos la integración efectiva de la seguridad y salud en los diferentes puestos y procesos productivos. Este objetivo constituye una prioridad permanente en nuestra estructura organizativa, especialmente en el diseño e implantación de mejoras en los procesos, así como en el impulso de la formación en materia de prevención en todos los niveles jerárquicos de la organización.

La generación de un entorno de trabajo seguro no solo repercute positivamente en la calidad de vida de las personas trabajadoras, sino que también contribuye al desarrollo social y económico. En este sentido, el fomento del empleo y de la actividad empresarial, la garantía de los derechos laborales, la extensión de la protección social y la promoción del diálogo social se consideran

aspectos fundamentales para avanzar hacia un modelo de trabajo seguro, sostenible y socialmente responsable.

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 la orientación sexual, expresión de género así como las diferentes identidades de género existentes.** Todo el equipo de Recursos Humanos y Representación Legal de los Trabajadores ha sido formado en Formación sobre Sensibilización y concienciación en materia de igualdad de personas LGTBI+, de manera que se ha trabajado la prevención no discriminatoria en relación con la orientación sexual, expresión de género, así como las diferentes identidades de género existentes. Además, de forma proactiva y a raíz de esta formación, RRHH está elaborando 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 2025, se ha seguido realizando una actualización formativa en materia de igualdad. Tras la firma del II Plan de Igualdad en 2024, se ha formado en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo a todos los mandos y se ha puesto a disposición a través de la plataforma on-line esta formación a toda la plantilla y nuevas incorporaciones para su ejecución.

- **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.

En DACHSER Iberia desarrollamos un programa de Talento Junior denominado **Bootcamp**, cuyo objetivo es ofrecer oportunidades profesionales a personas con perfil junior en el sector, independientemente de su edad y sin necesidad de contar con experiencia previa. A través de esta

iniciativa, contribuimos activamente a la promoción del empleo y a la inserción laboral de personas con una limitada trayectoria profesional.

Otra iniciativa desarrollada en 2025 ha sido la alianza con la escuela formativa **EWA/FEDA**, que tiene como objetivo el desarrollo de un programa formativo DUAL de carácter internacional, orientado a la formación práctica y académica de estudiantes de grado profesional y grado universitario.

A través de este programa, acogemos alumnos y alumnas de últimos cursos de grado y máster universitario bilingüe alemán, que siguen un modelo de formación dual, combinando estudios teóricos con prácticas profesionales en empresa. Este enfoque permite a los estudiantes adquirir competencias técnicas, profesionales e interculturales en un entorno real de trabajo.

El programa culmina con la posibilidad de la realización del **último curso académico en una delegación de DACHSER SE en Alemania**, donde los estudiantes desarrollan prácticas avanzadas, integrándose plenamente en la actividad de la empresa y reforzando su proyección internacional y empleabilidad.

- **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.

Actualmente, estamos inmersos en un proyecto de implementación de un sistema operativo en DACHSER Iberia denominado DRIVE. Para la implementación de esta herramienta tecnológica corporativa definida por Head Office de nuestra central en Alemania, se ha llevado a cabo un proceso de identificación y movilización de talento interno de la compañía. Una estrategia que ha permitido aprovechar el conocimiento y la experiencia de los profesionales de la organización, al tiempo que ha favorecido su desarrollo, especialización y crecimiento profesional, reforzando así el compromiso de la compañía con la promoción del talento interno y la mejora continua de sus capacidades.

5.1.2 Distribución de plantilla

La compañía DACHSER Spain, al cierre del ejercicio 2025 cuenta con un **total de 2.074 empleados, frente a los 2.070 del ejercicio 2024**, 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	Hombres	Mujeres	Total
Menos de 25 años	53	15	68
de 25 a 35 años	285	106	391
de 36 a 45 años	338	147	485
de 46 a 55 años	540	212	752
Mas de 55 años	310	68	378
Total	1.526	548	2.074

Grupo profesional y sexo	Hombres	Mujeres	Total
DIRECTORES	35	2	37
MANDO INTERMEDIO OFICINA	140	85	225
PERSONAL DE OFICINA	305	392	697
MANDO INTERMEDIO ALMACEN	175	17	192
PERSONAL DE ALMACEN	846	52	898
CONDUCTORES	25	0	25
Total	1.526	548	2.074

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

Plantilla por tipo de contrato y sexo	Hombres	Mujeres	Total
Fijos	1.483	533	2.016
Temporales	43	15	58
Total	1.526	548	2.074

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

Número de despidos por sexo y edad

Despidos por edad y sexo	Hombres	Mujeres	Total
Menos de 25 años	4	2	6
de 25 a 35 años	18	1	19
de 36 a 45 años	11	2	13
de 46 a 55 años	20	5	25
Mas de 55 años	5	0	5
Total	58	10	68

Remuneraciones medias por sexo y clasificación profesional:

Remuneraciones medias por grupo profesional y sexo	Hombre	Mujer	Total
DIRECTORES	95.039	79.362	94.191
MANDO INTERMEDIO OFICINA	40.349	37.591	39.307
PERSONAL DE OFICINA	30.924	27.733	29.129
MANDO INTERMEDIO ALMACEN	30.316	27.642	30.079
PERSONAL DE ALMACEN	25.661	22.924	25.502
CONDUCTORES	23.793	0	23.793
Total	30.155	28.991	29.847

Brecha salarial:

Este indicador se refiere a la distribución salarial por posición/categoría profesional y sexo, según los datos del ejercicio 2025.

La mesa de negociación del Plan de Igualdad cada año realiza un análisis de la auditoria 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 2025	España
DIRECTORES	84%
MANDO INTERMEDIO OFICINA	93%
PERSONAL DE OFICINA	90%
MANDO INTERMEDIO ALMACEN	91%
PERSONAL DE ALMACEN	89%
CONDUCTORES	-
Total	96%

* 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 2025 en concepto de sueldos, dietas y prestación de servicios ha sido de 752 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 244 miles de euros.

Implantación de políticas de desconexión laboral.

Desde julio 2024, DACHSER Spain SA tiene implantada una 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	Hombres	Mujeres	Total
DIRECTOR	0	0	0
MANDO INTERMEDIO OFICINA	1	1	2
PERSONAL DE OFICINA	1	3	4
MANDO INTERMEDIO ALMACEN	1	0	1
PERSONAL DE ALMACEN	15	0	15
CONDUCTOR	0	0	0
Total	18	4	22

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. 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 términos de datos brutos, los datos del 2025 respecto al número de casos de absentismo son similares en comparación con 2024. No obstante, al analizar el detalle, se observa un ligero incremento en el resto de datos. El aumento registrado se debe principalmente a bajas iniciadas en ejercicios anteriores o a procesos de larga duración.

Como resultado del análisis de los datos presentados, se ha reforzado la realización de un seguimiento periódico y detallado, lo que nos permite implementar acciones específicas en función de la necesidad de cada una de nuestras operativas. Asimismo, se ha intensificado la campaña de comunicación para fomentar el uso del Programa de Apoyo y Bienestar ofreciendo asistencia psicológica, legal y financiera a todas las personas trabajadoras en DACHSER.

A continuación, se hacen constar los datos de absentismo laboral en el DACHSER Spain durante el ejercicio 2025:

Casos			Días absentismo acumulado			Horas laborales perdidas			% horas laborables perdidas			Horas laborables perdidas por trabajador		
2024	2025	% var.	2024	2025	% var.	2024	2025	% var.	2024	2025	% var.	2024	2025	% var.
1.234	1.236	0,16	40.469	45.992	13,65	231.251	262.811	13,65	6,14	6,65	8,41	117,93	130,33	10,51

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 firmó y publicó el **II Plan de Igualdad de DACHSER Spain S.A.** que actualmente sigue vigente.

Retribución flexible.

En 2023, se lanzó en DACHSER 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 hecho 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.

Con el fin de seguir mejorando el bienestar de las personas trabajadoras, en 2025 se ha incorporado un nuevo producto a este sistema de retribución, se trata del **Seguro de Salud**.

Programa de Apoyo y Bienestar Stimulus.

En DACHSER, se entiende que la salud mental es tan importante como la salud física, por lo que, desde octubre de 2024, con el fin de ayudar en este aspecto a las personas trabajadoras se inició el **“Programa de Apoyo y Bienestar Stimulus”**.

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., 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. reafirmó 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) Garantizar el mantenimiento de un entorno laboral seguro y saludable, exento de riesgos mediante:

- La evaluación periódicamente los riesgos derivados de la actividad laboral.
- Proporcionando a los trabajadores una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- La información y formación continua a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, así como en las medidas de preventivas a adoptar y ejecutar.
- La promoción de la vigilancia y promoción de la salud de los trabajadores.
- La adecuada gestión de posibles situaciones de emergencias que pudieran producirse en nuestros centros de trabajo.
- La prevención de comportamientos que vulneren la dignidad de las personas, incluyendo cualquier tipo de conductas de acoso.
- La asignación de los recursos humanos y materiales necesarios para el correcto desarrollo de la prevención de riesgos laborales.

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

- La difusión, mantenimiento y mejora de nuestro Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, revisándolo cuando sea preciso.
- La implicación activa de las personas trabajadoras en las funciones y responsabilidades relacionadas con la seguridad y salud laboral.
- La facilitación de 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.
- El fomento de la consulta y participación de los trabajadores y a través de los delegados de prevención en la mejora continua de las condiciones de trabajo.

- La colaboración con contratistas y proveedores, para garantizar 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 2025 en DACHSER Spain han sido las siguientes:

Actuaciones de PRL realizadas en 2025	N.º actuaciones
Formaciones en materias referentes a PRL	4.476
Gestión reconocimientos médicos y vacunación contra la gripe	1.965
Elaboración de informes, memorias, actualizaciones de documentos	18
Investigación de los accidentes de trabajo	254
Visitas, actas y controles de centros de trabajo	78
Evaluaciones de riesgos de lugares, puestos de trabajo, trabajadores sensibles y condiciones ambientales	151
Participaciones en Comités de Seguridad y Salud / requerimientos PRL	46
Elaboración de planes de circulación / emergencia / gestión de simulacros	28
Total actuaciones	7.016

En el 2025 se realizaron un total de 7.016 actuaciones, esto ha supuesto un incremento en la ejecución de actuaciones respecto al año anterior. El incremento registrado está relacionado con el objetivo de mantener la estructura del SPM, reorganizar los equipos por zonas y establecer líneas de trabajo comunes que nos permita optimizar los recursos. Todo ello nos ha permitido 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 2025:

Resumen Accidentes de trabajo 2025 (todos leves)

2025	Índices				Nº Accidentes			Jornadas perdidas		
	Índice incidencia	Índice frecuencia	Índice gravedad	Duración media	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
D. Spain	3.335	18,78	1,00	53,31	67	3	70	3.569	163	3.732

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 2025, se ha registrado un caso de enfermedad profesional en DACHSER Spain con 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

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 2025, 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.
- Gestión de bonificaciones asociadas a la formación.
- Lanzamiento en octubre de 2025 de la nueva plataforma centralizada de formación HR Suite de Success Factors, la cual sustituye en gran medida a la anterior plataforma (ILIAS).

A continuación, se incluyen tablas con las cifras totales de formación del 2025, que asciende a un total de horas de 25.792.

	DACHSER Spain
Participaciones formativas	17.666
Nº de Acciones formativas	366
Total horas	25.792

Las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio 2025, han sido principalmente en las siguientes materias:

FORMACIÓN	PARTICIPANTES	HORAS TOTALES
PRL	4.461	6.129
Idiomas	906	3.728
Formaciones proyecto Drive	264	4.711
Compliance 2025	1.217	195
Plan de Igualdad	2.012	1.609
DACHSER Platform	316	1.387

En 2025 se ha llevado a cabo la implementación del proyecto Drive en 9 delegaciones de España y en este ámbito se han impartido formaciones presenciales a colectivos específicos para la mejora de sus habilidades y tareas con respecto al nuevo sistema. Estos colectivos han sido:

- Operaciones
- Sales
- Customer Service
- Transit Terminal
- Finance

Para la impartición de dichas formaciones se ha formado a 55 personas, especializadas en cada una de las áreas con el fin de implementar formaciones de calidad a los nuevos usuarios de cada delegación. Estas formaciones continuarán durante el 2026.

En el ámbito de Cumplimiento Normativo (Compliance), en agosto de 2025 se lanzó el e-Learning obligatorio '2025 Corporate Compliance Refresher V', centrado específicamente en el uso del canal de denuncias DACHSER Integrity Line, para aprender y recordar qué hacer ante determinadas situaciones, conforme a la política de Cumplimiento de DACHSER, con el fin de reducir riesgos y generar valor para la organización y para el mercado. El objetivo de esta acción fue reforzar el conocimiento de esta herramienta para comunicar irregularidades de forma confidencial y anónima, logrando un grado de finalización del 79% en la plantilla de DACHSER Spain S.A.

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 2025, DACHSER Spain ha empezado a colaborar con la Fundación ALAPAR en el suministro de recursos para eventos y formaciones. Así mismo DACHSER Spain continúa colaborando 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 DACHSER Spain S.A.

En 2023, tras formarse las mesas negociadoras del II Plan de Igualdad de DACHSER Spain S.A., 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 2024, se firmó y publicó el **II Plan de Igualdad** de DACHSER Spain S.A. que actualmente sigue vigente.

En este año también, se firmó y publicó 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, 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. El **Protocolo de Acoso LGTBIQ+**, está aprobado por la RLPT (representantes legales de las personas trabajadoras) junto con la dirección de la empresa solo pendiente de publicarse en 2026.

Se ha impartido a la RLPT y a las personas del Dpto. de RRHH el curso, “**Formación sobre Sensibilización y concienciación en materia de igualdad de personas LGTBI+**”, estando previsto impartirlo al resto de las personas trabajadoras en 2026, con el fin de sensibilizar a todas las personas trabajadoras en esta materia.

5.2 Cuestiones Medioambientales

5.2.1 Gestión ambiental.

La protección climática se ha convertido en una parte integral de nuestra estrategia y gestión empresarial. DACHSER entiende la protección climática 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.

La estrategia de protección del clima 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 «DACHSER Climate Protection». A finales de 2024, el proyecto Idea2net se había finalizado con éxito. Desde enero 2025, el contenido y el equipo se ha transferido al departamento «Sostenibilidad Corporativa», que depende directamente del Director de Desarrollo. Este departamento también se encargará de gestionar el programa estratégico “Climate Protection”.

Además de Sostenibilidad Corporativa, las tareas del proyecto han sido parcialmente transferidas a otros departamentos, como Investigación y Desarrollo Corporativo, Gestión de la Producción, Logística o Real State.

Dentro del programa estratégico **Climate Protection** diferentes medidas han sido implementadas 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. Accionistas y Consejo de Administración 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 2025 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 12 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.

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 2025 realizados por DACHSER Spain SA que afectan al Medio Ambiente son los que se indican a continuación:

- Palets: 314.284 unidades.
- Papel: 3.435 cajas.
- Film: 197.000 kg.
- Cartón: 19.531 unidades.
- Consumo total de electricidad: 11.584,51 MWh
- Combustible: 437.112 litros.

Adicionalmente, y como una de las principales fortalezas de nuestra gestión ambiental, DACHSER ha implantado el Programa OCS (Operation Clean Sweep) en todas sus delegaciones de Iberia. Se trata de una iniciativa mundial y voluntaria de la industria de los plásticos que tiene como objetivo principal evitar la emisión al medio ambiente de partículas de este material (granza, pellets, escamas, polvo), evitando así que terminen contaminando los ecosistemas acuáticos y los océanos. A través de este programa, la compañía asume y hace partícipe a toda su cadena de valor del objetivo de “cero pérdidas de granza”. Para garantizarlo, DACHSER ha estandarizado un estricto protocolo de actuación que incluye la mejora de los entornos de trabajo y contención física, la formación y sensibilización continua de empleados y proveedores de transporte, protocolos de actuación inmediata ante derrames, y la realización de auditorías de seguimiento periódicas.

En el ejercicio 2025, las operaciones enmarcadas en indicadores **CAPEX** que se han realizado como inversiones en activos con impacto ambiental o social ascienden a unos 133.000 euros. Estas inversiones se han llevado a cabo para la instalación de cargadores eléctricos y compra de camiones eléctricos.

5.2.3 Cambio climático, huella de carbono y Plan de Reducción de Emisiones.

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.

En cumplimiento del Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo, DACHSER Spain, S.A. ha aprobado un Plan de Reducción de Emisiones de GEI con año base 2025 y horizonte 2025–2030, alineado con la estrategia corporativa de descarbonización de DACHSER Iberia. El plan fija un objetivo cuantificado de reducción absoluta del 42% de las emisiones de Alcances 1 y 2 a 2030 respecto al año base, y articula su consecución mediante palancas y medidas centradas en electrificación progresiva del transporte y de la movilidad corporativa, uso transitorio de combustibles alternativos, mejoras de eficiencia operativa, eficiencia energética en edificios e instalaciones y refuerzo de la gobernanza, calidad del dato y seguimiento anual y poniéndose a disposición del público, de forma gratuita y accesible, a través del portal de internet corporativo.”

Los límites operativos del presente Plan de Reducción de Emisiones se estructuran conforme a la siguiente clasificación:

- **Alcance 1:** incluye las emisiones directas derivadas del consumo de combustibles en flota propia, equipos e instalaciones térmicas, así como las emisiones fugitivas asociadas a sistemas de refrigeración y climatización. Asimismo, bajo el criterio de control operativo, se incluyen las emisiones derivadas del consumo de combustible de los coches de empresa en renting utilizados por DACHSER Iberia, en la medida en que su uso, seguimiento y gestión del repostaje se encuentran bajo control de la organización.
- **Alcance 2:** comprende las emisiones indirectas asociadas al consumo de electricidad adquirida para el funcionamiento de edificios, naves, almacenes, oficinas y demás instalaciones incluidas en el perímetro del plan, así como, en su caso, la electricidad destinada a la recarga de la futura flota eléctrica. DACHSER Iberia reflejará estas emisiones conforme al enfoque metodológico aplicable, distinguiendo, cuando proceda, entre criterio basado en mercado y criterio basado en ubicación, en línea con la guía de Alcance 2 del GHG Protocol. En este contexto, DACHSER Iberia mantendrá para este alcance la contratación de electricidad respaldada por Garantías de Origen Renovable, de forma que las emisiones puedan reflejarse en el enfoque market-based, siempre que la evidencia contractual correspondiente sea válida, trazable y esté disponible.

- **Alcance 3:** aunque DACHSER Iberia continúa avanzando en el análisis de emisiones indirectas vinculadas a la cadena de valor, el presente plan no desarrolla en esta fase un reporte detallado de dicho alcance. Esta aproximación responde a que, conforme al marco establecido por el RD 214/2025, la inclusión de los Alcances 1 y 2 resulta obligatoria, mientras que el Alcance 3 mantiene carácter voluntario. El objetivo del alcance 3 se encuentra actualmente en desarrollo. Se está siguiendo un enfoque combinado top-down (partiendo de los objetivos estratégicos globales) y bottom-up (basado en las capacidades y realidades operativas de cada delegación). Las trayectorias de los objetivos estratégicos se están alineando con el potencial local de electrificación e implementación en las delegaciones. Al mismo tiempo, existen desafíos específicos del sector que requieren una planificación prudente y realista. En particular, la limitada solvencia de los socios de servicio en la industria del transporte, caracterizada por márgenes reducidos, genera barreras de financiación para las flotas de vehículos eléctricos de batería (BEV).

Objetivos de reducción.

Los objetivos de reducción cuantificados para el periodo 2025-2030 se han definido mediante una modelización interna que incorpora tanto el marco metodológico de la iniciativa internacional SBTi (Science Based Targets initiative), versión 1.3, como las principales palancas de descarbonización disponibles para DACHSER Iberia.

Aunque DACHSER Iberia, DACHSER Spain y DACHSER Spain Logistics han adoptado formalmente un objetivo aprobado de reducción absoluta del 42% en las emisiones de Alcance 1 y Alcance 2 para el periodo 2025-2030 —alineado con una trayectoria de 1,5°C—, los resultados de nuestro ejercicio de modelización permiten identificar escenarios aspiracionales adicionales que, bajo determinadas hipótesis, podrían conducir a reducciones significativamente superiores.

En este marco, DACHSER Spain registra en 2025 un total de 2.259,31 tCO₂e en Alcances 1 y 2, con un objetivo formal aprobado para 2030 de 1.310,40 tCO₂e, lo que equivale a una reducción estimada de 948,91 tCO₂e, es decir, un 42 % respecto al año base. El Alcance 2 se mantiene en 0 tCO₂e bajo enfoque market-based, al mantenerse la contratación de electricidad con Garantías de Origen Renovable.

Medidas de Mitigación y Palancas de Descarbonización.

1.- Introducción de vehículos eléctricos con batería

Esta palanca contempla la sustitución progresiva de operaciones basadas en combustibles fósiles por soluciones eléctricas allí donde la infraestructura disponible y las condiciones operativas lo permitan. Incluye, entre otras medidas, la incorporación de camiones eléctricos para larga y corta distancia, la electrificación de los coches de empresa, el despliegue de remolques frigoríficos eléctricos y la introducción de tractoras terminales eléctricas.

2.- Mejora de la eficiencia operativa

La mejora de la eficiencia operativa y logística constituye una de las principales vías de reducción de emisiones, al permitir evitar transportes innecesarios y reducir consumos energéticos evitables desde el diseño y la planificación de la operación. Este enfoque se apoya en la optimización de rutas, la reducción de kilómetros en vacío, el incremento del aprovechamiento de volumen y peso por transporte y la incorporación progresiva de vehículos y configuraciones más eficientes.

Dentro de esta palanca se incluyen, en particular, el uso de **mega trailers** o semirremolques de mayor capacidad volumétrica, la implantación de **duotrailers** y la renovación progresiva de camiones diésel por modelos más eficientes. Asimismo, DACHSER continuará impulsando soluciones de planificación avanzada, aprovechamiento de la capacidad y optimización de la carga, apoyadas en herramientas digitales y en la experiencia operativa de su red logística.

Adicionalmente, DACHSER seguirá desarrollando alternativas multimodales allí donde resulten operativa y económicamente viables, especialmente en flujos vinculados a puertos y al transporte interior de contenedores. La combinación de modos de transporte y la consolidación eficiente de cargas contribuyen a reducir emisiones por tonelada transportada y a mejorar la eficiencia energética global de la cadena logística.

3.- Uso de combustibles alternativos

Como medida de transición para la descarbonización del transporte en aquellos segmentos donde la electrificación aún no puede desplegarse a gran escala, DACHSER impulsará el uso de combustibles alternativos, con especial prioridad al HVO100 (Hydrotreated Vegetable Oil). Su utilización permite reducir de forma significativa las emisiones respecto al gasóleo convencional y constituye una herramienta útil para acelerar reducciones inmediatas y verificables en el transporte por carretera.

En este sentido, el HVO100 se configura como una solución puente dentro de la estrategia climática de la compañía, mientras avanzan la electrificación, la infraestructura y la disponibilidad de tecnologías de cero emisiones a mayor escala.

4.- Eficiencia energética y energías renovables

La eficiencia energética en edificios e instalaciones constituye otra de las palancas clave del plan. DACHSER Iberia dispone de un Software de Gestión de la Energía conectado a los contadores de sus centros, que permite monitorizar consumos, establecer líneas base y evaluar anualmente el rendimiento energético y los ahorros obtenidos. Este sistema servirá de soporte para la implantación y seguimiento de medidas de ahorro y mejora continua en toda la red.

Entre las actuaciones previstas destacan la extensión de la iluminación LED, los sistemas de control inteligente de alumbrado, la sustitución progresiva de carretillas con baterías de plomo por modelos con baterías de ion-litio, la realización de auditorías energéticas y la implantación de soluciones de recuperación de calor y de mejora de la climatización.

En paralelo, DACHSER impulsará la generación renovable in situ mediante instalaciones fotovoltaicas propias, eventualmente combinadas con almacenamiento, así como el mantenimiento del suministro eléctrico respaldado por Garantías de Origen Renovable. Esta combinación permite reforzar la autosuficiencia energética, reducir la dependencia de fuentes no renovables y sostener emisiones nulas de Alcance 2 bajo enfoque market-based.

5.- Digitalización

Las nuevas tecnologías digitales contribuirán a la reducción de emisiones mediante una mejor planificación, mayor eficiencia operativa y mayor transparencia a lo largo de la cadena de suministro. Entre las medidas incluidas figuran la reducción del consumo de papel mediante la digitalización documental, el análisis predictivo basado en inteligencia artificial para mejorar la planificación de capacidades y la implantación de tecnologías telemáticas 5G/LPWAN para aumentar la visibilidad operativa y optimizar rutas y procesos.

6.- Plan de movilidad sostenible al trabajo

DACHSER Iberia desarrollará un Plan de Movilidad Sostenible orientado a mejorar los desplazamientos de los empleados y reducir las emisiones asociadas a los trayectos laborales, allí donde el número de trabajadores y el marco normativo aplicable así lo requieran. El plan promoverá alternativas de transporte más eficientes y menos contaminantes, incluyendo transporte público, movilidad activa y soluciones compartidas.

7.- Cadena de valor y transporte subcontratado

DACHSER impulsará la colaboración con subcontratistas para promover reducciones en Alcance 3 mediante electrificación, combustibles alternativos, eficiencia operativa y adopción progresiva de soluciones de transporte más sostenibles. Esta línea de trabajo será esencial para ampliar el impacto climático del plan más allá del perímetro obligatorio de reporte.

8.- Investigación e innovación

La compañía continuará apoyando la investigación y la innovación en tecnologías de cero emisiones, incluyendo vehículos eléctricos de batería y vehículos de pila de combustible de hidrógeno, así como soluciones energéticas y logísticas emergentes. La implantación de estas medidas estará condicionada por la disponibilidad tecnológica, los marcos regulatorios, la infraestructura y las condiciones de mercado.

En conjunto, estas palancas conforman un enfoque integral de descarbonización que combina electrificación, eficiencia, energía renovable, innovación y mejora continua. Las medidas serán objeto de seguimiento anual y podrán actualizarse en función de la evolución del negocio, de las condiciones del mercado y de los avances tecnológicos y regulatorios.

Así pues, y como ejemplos de proyectos puestos ya en marcha, DACHSER lleva utilizando vehículos de batería eléctrica como uno de los elementos de su plan de reparto urbano sostenible denominado “DACHSER Emission-Free Delivery” durante muchos años. La flota de vehículos “cero emisiones” se sigue ampliando. DACHSER fue reconocida con el **Premio alemán de Logística Urbana Sostenible** por dicho plan de reparto urbano sostenible.

Desde el inicio de la primera área de entrega de cero emisiones locales muchas más se han ido añadiendo. A partir de 2026, en un total de 25 zonas metropolitanas de ciudades europeas (entre ellas Madrid y Oporto) será posible el reparto libre de emisiones, siendo las últimas incorporaciones Colonia, Viena y Estocolmo.

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.

Asimismo, DACHSER amplía de forma constante su flota de vehículos eléctricos en Europa. Además DACHSER ha incorporado a la flota su primer camión de hidrógeno con remolque en Magdeburgo, Alemania.

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 y los canales internos adicionales habilitados:

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

Como también libremente, a través de las Web públicas:

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

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.

La sociedad DACHSER Spain ha recibido, en el ejercicio 2025, 11 denuncias por presuntas vulneraciones 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 su personal y se esfuerza por crear y mantener un ambiente laboral atractivo. DACHSER respeta el derecho de cada miembro de la plantilla a formar órganos de representación y a participar en negociaciones colectivas para regular las condiciones laborales. DACHSER ofrece una remuneración competitiva, basada en el rendimiento y conforme a la normativa aplicable en materia laboral.

DACHSER rechaza de manera rotunda toda forma de tráfico de seres humanos, trabajo infantil y trabajo forzoso.

Promover y mantener la salud de nuestro personal es una prioridad para DACHSER. Nuestro objetivo es garantizar un alto nivel de seguridad laboral en todos nuestros centros de trabajo. Además, esperamos que nuestro personal, en especial los directivos, estén comprometidos con la seguridad en el trabajo.”

Asimismo, indica bajo su sección 3:

3.8 Lucha contra la discriminación

*En DACHSER, no se admite ningún tipo de discriminación.
Como parte de DACHSER:*

- *Me comprometo de manera activa a fomentar un entorno de trabajo inclusivo que valore la diversidad.*
- *Respeto en todo momento la dignidad, la intimidad y los derechos personales de mis compañeros y compañeras.*
- *Me guío por criterios objetivos y transparentes en mis decisiones y en mi trato hacia los demás.*
- *Evito la discriminación, el acoso o el trato desigual por motivos de raza u origen étnico, género, religión o ideología, discapacidad, edad o identidad sexual.*

En la misma línea, pero de forma más detallada, se pronuncia el Código de conducta de DACHSER: 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 las 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:

3.2 Lucha contra la corrupción

Como parte de DACHSER:

- *Sostengo la eficacia y calidad de nuestros servicios.*

- *Rechazo cualquier intento de influir en nuestros socios comerciales mediante dinero, objetos de valor u otros beneficios.*
- *No obtengo pagos ni beneficios a cambio de un trato preferente en la compra de productos o servicios.*
- *No acepto beneficios que puedan interpretarse como una influencia indebida.*
- *No acepto invitaciones a eventos u hospitalidades que superen lo comúnmente aceptado.*
- *Solo acepto invitaciones a eventos u hospitalidades de carácter empresarial.*
- *Rechazo los «pagos de facilitación» y sigo las recomendaciones de la Cámara de Comercio Internacional al respecto.*
- *No acepto regalos ni otros beneficios cuyo valor exceda los 35 euros o 300 euros (para más información, consulte las Directrices de conducta de DACHSER sobre beneficios), incluso si provienen de terceros. Cumpló con las mismas normas al ofrecer beneficios a socios comerciales.*
- *Soy consciente de que puedo aceptar y entregar regalos de cortesía y promocionales de módico valor. Lo mismo se aplica a las invitaciones a eventos vinculados de forma directa a mi puesto de trabajo.*

El Código de Conducta de DACHSER, 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 3.4:

3.4 Evitar los conflictos de interés

Como parte de DACHSER:

- *Evito cualquier conflicto de interés y no acepto actividades ni responsabilidades que puedan entrar en conflicto con los intereses de DACHSER.*
- *No tengo empleos secundarios en empresas de competidores, clientes, socios o proveedores de la compañía que entren en conflicto con los intereses de DACHSER.*
- *Soy consciente de que cualquier participación superior al 1 % en empresas de competidores, clientes, socios o proveedores solo está permitido con el consentimiento previo por escrito de Dirección. En todo caso, las participaciones deben declararse. También se deben comunicar a Dirección las participaciones de familiares cercanos.*
- *Me aseguro de que mis intereses privados no afecten a mis decisiones profesionales.*

Asimismo, el Código de Conducta de DACHSER 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, está absolutamente comprometida con el cumplimiento de sus obligaciones y de las normas jurídicamente vinculantes a nivel nacional e internacional, y así se pone de manifiesto igualmente en el Código de Conducta de DACHSER. En este contexto, destaca lo siguiente en las Secciones 2 y 3 del Código de Conducta de DACHSER:

2. Integrity in Logistics - Integridad en la logística

En DACHSER, cumplimos de manera estricta con toda la legislación y la normativa vigentes, tanto a nivel nacional como internacional.

Toda nuestra plantilla debe conocer y cumplir la normativa aplicable a su área de responsabilidad. En caso de duda, animamos siempre a buscar información adicional y solicitar asesoramiento. La primera persona de contacto debe ser su responsable.

El presente Código de conducta de DACHSER es aplicable a nivel mundial a todo el personal y a la propia empresa.

El cumplimiento de los requisitos descritos en este Código es clave para el éxito a largo plazo de la empresa.

No se tolerarán infracciones del Código; de ser así, se sancionarán con medidas disciplinarias. Además, el incumplimiento de las normas aplicables puede conllevar responsabilidades legales y consecuencias penales.

3.5 Cumplimiento de los principios del comercio nacional e internacional

Para DACHSER es fundamental el cumplimiento de la legislación tanto nacional como internacional. No es sólo una obligación, sino también una parte esencial de nuestra estrategia corporativa, en la que destaca la integridad.

Como parte de DACHSER:

- Cumpro con las prohibiciones de exportación e importación, los requisitos de aprobación oficial y la normativa aduanera y fiscal aplicable.*
- Conozco y cumpro la normativa sobre embargos y sanciones internacionales relevante para mi trabajo en DACHSER.*
- Presto atención a la normativa antiterrorista y la legislación de prevención del blanqueo de capitales.*
- No facilito servicios que puedan considerarse sospechosos de contribuir a actividades ilegales.*

Derivado de ello, 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.

En 2025 el canal de denuncias se ha actualizado, para hacerlo más intuitivo y accesible, reforzando su papel como herramienta clave para comunicar irregularidades de forma confidencial y anónima (si así se deseara) modificándose su denominación de supportDACHSER a DACHSER Integrity Line.

La organización anima, no sólo a las personas trabajadoras sino también a nuestros socios comerciales y al público en general a compartir cualquier preocupación que puedan tener acerca de actividades críticas o malas prácticas en DACHSER.

Dicho canal, disponible en distintos idiomas, está totalmente alineado con la ley española 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 se encuentra accesible tanto a través de las distintas Web públicas, como de los canales internos.

La organización garantiza que, las alertas realizadas por posibles incumplimientos a través de este canal nunca tendrán consecuencias negativas para los alertadores de buena fe que, de manera responsable, adviertan sobre posibles violaciones de Cumplimiento.

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 (Compliance Management System), sino que participa activamente en pos de la seguridad en el mercado.

Igualmente, el área de Compliance sigue manteniendo a disposición 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".

Conforme a la Memoria de Compliance correspondiente al ejercicio 2025, se han registrado estadísticamente **84 incidencias** (entendidas como consultas, dudas, etc.) en las siguientes materias: sistema de gestión de cumplimiento (DACHSER CMS), Competencia, conflictos de interés, regalos, hospitalidades eventos, relaciones con cargos públicos, donaciones y patrocinios. Se muestra a continuación un resumen de las gestionadas en DACHSER Spain SA:

Area de cumplimiento	Nº incidencias gestionadas
DACHSER CMS	20
Competencia	6
Conflicto de interés	2
Regalos, hospitalidades, eventos	17
Relación con autoridades	3
Donaciones y patrocinios	2
Otros riesgos	10
Total	60

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 de DACHSER, 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

Con el programa Corporate Citizen+ de DACHSER, la compañía desarrolla, implementa y apoya proyectos relacionados con la acción social y climática que trascienden sus intereses comerciales.

En el marco de estos proyectos, DACHSER trabaja para alcanzar diversos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como el ODS 1, ODS 3, ODS 4, ODS 5, ODS 6, ODS 7, ODS 8, ODS 11, ODS 13 y ODS 17.

DACHSER, la organización de protección ambiental myclimate y la organización de protección de derechos de la infancia Terre des Hommes firmaron un acuerdo de colaboración a largo plazo en diciembre de 2023. La colaboración, inicialmente prevista para seis años, abarca dos áreas de actuación relacionadas: el desarrollo de proyectos de protección ambiental de myclimate específicos de DACHSER, centrados en la mitigación y la adaptación al cambio climático, así como proyectos de acción climática en colaboración con Terre des Hommes, que además se centran en el apoyo a la infancia y la juventud en países emergentes o en desarrollo. Todos los proyectos, excepto uno, contarán con la certificación Gold Standard. La selección de proyectos y la gestión del programa están a cargo de un Comité Directivo integrado 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 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 emisiones de gases de efecto invernadero.

Uno de los ejemplos de proyectos de colaboración se localiza en el sur de Perú. Su objetivo fue 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. Este proyecto finalizó a mediados del 2025.

Hace cinco años durante un intercambio de jóvenes entre Alemania y Zambia, surgió la idea de una interesante startup: Trash4Cash, para la gestión de residuos reciclables. En poco tiempo y con el apoyo activo de DACHSER, Terre des 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. Además, se han llevado a cabo varios programas de intercambio entre Alemania y Zambia para crear sinergias y potenciar la cultura de sostenibilidad de DACHSER.

Conceptualmente, todas nuestras actividades ESG encajan a la perfección como un gran rompecabezas y completan la imagen que queremos presentar al celebrar nuestros 20 años de colaboración con Terre des Hommes.

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 obtuvo el estatuto de Operador Económico Autorizado en materia de simplificaciones aduaneras (OEA de tipo “C”) en su delegación de Las Palmas, y la ha mantenido en 2025; 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.

En el área de proveedores, la gestión 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.

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-.

Durante 2025, la Política de Embargo de DACHSER ha sufrido dos actualizaciones importantes motivadas por el cambio de la herramienta de tráfico de la organización de BIDEA a DOMINO (y su periodo de coexistencia hasta la finalización del proyecto previsto para 2026) y por el cambio de herramienta de gestión de la propia política AEB Compliance screening software en septiembre 2025.

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*
- *Evitar los conflictos de interés*
- *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*
- *Subcontratistas y terceros*
- *Diligencia debida en la cadena de suministro*

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 en DACHSER Spain que nos permiten la comunicación entre clientes externos e internos son Bidea, Domino, Active Report, eLogistics y de reciente incorporación, DACHSER Platform y Customer Area. Estos sistemas permiten:

- Gestión del almacén del cliente
- La creación y expedición de pedidos
- El seguimiento integral del envío del cliente
- El control de stock, lotes y pedidos
- La gestión de reclamaciones del cliente

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 para Dacher Spain que incluye:

- Onboarding para Customer Service
- DACHSER Products
- Data Protection
- 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 2025 se registraron un total de 23.842 reclamaciones, de las cuales el 82% han sido aprobadas, el 16% han sido rechazadas y el 1,83% se encuentran en trámite 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 2025 (euros)	DACHSER Spain SA
Resultado antes de impuestos (beneficio)	25.849.724
Impuesto de sociedades (gasto)	3.678.339
Resultado del ejercicio (beneficio)	22.171.385

Subvenciones públicas recibidas en 2025

Las principales subvenciones públicas recibidas e imputadas a resultados en el 2025 han sido las siguientes:

- Subvenciones recibidas de FUNDAE (Fundación Estatal para la Formación en el empleo).

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
MODELO DE NEGOCIO	Entorno empresarial	5	GRI 102
	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	12	GRI 102-4 (número de países en los que opera) GRI 102-15 (principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución)
POLÍTICAS Y CONTROLES	Procedimientos para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos.	13	GRI 103
EMPLEO, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO E IGUALDAD	Gestión de personal	18	GRI 102, GRI 401, GRI 405, GRI 403, GRI 407, GRI 404, GRI 412, GRI 414. GRI 102 -8, 405-1, 401-1 (Cuestiones sociales y relativas al personal, número de empleados)
	Distribución de la plantilla	22	
	Organización del Trabajo	25	
	Seguridad y Salud	29	

	Relaciones Sociales	31	y distribución de la plantilla, modalidades de contratos y distribución de la contratación, porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos).
	Formación	32	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)
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	Gestión medioambiental	36	GRI 102, GRI 103, GRI 307, GRI 302, GRI 305, GRI 306

	Plan de Sostenibilidad Ambiental Cambio climático, huella de carbono y Plan de Reducción de Emisiones	38 40	GRI 103-2 (Política Ambiental) GRI 102-15 (Gestión Ambiental) GRI 307-1 (Proceso de evaluación o certificación ambiental). GRI 302-1, 302-2, 302-3 (Consumo). GRI 306-2 (Economía circular, prevención y gestión de residuos). GRI 305 (Emisiones de gases efecto invernadero).
DERECHOS HUMANOS Y POLÍTICAS ANTICORRUPCIÓN	Derechos Humanos Lucha contra la corrupción y el soborno.	45 49	GRI 102, GRI 103, GRI 205, GRI 408, GRI 409, GRI 410 GRI 103-1, 103-2 (Política de Derechos Humanos) GRI 102-16 y 102-17 (Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales) GRI 205-2 (Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción).

			GRI 406, 408, 409 Y 410 (Prevención de Riesgos de vulneración de DDHH)
COMPROMISO SOCIAL	Contribución al bienestar comunitario	55	GRI 102, GRI 103, GRI 201, GRI 204, GRI 306 GRI 413
	Compromisos y calidad en nuestros servicios	57	GRI 103-416 (medidas de protección de consumidores en materias de seguridad y salud)
	Gestión responsable de la cadena de suministros	58	GRI 418 (reclamaciones, quejas y resolución)
	Gestión de la relación con los clientes	59	GRI 306 (Economía circular, prevención y gestión de residuos; prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de deshechos)
	Información fiscal y transparencia	60	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.