

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA 2020

DACHSER Spain y sociedades dependientes

Indice

1. Objeto y normativa aplicable.....	3
2. Descripción del modelo de negocio.....	4
2.1 Entorno empresarial.....	4
2.2 Organización y estructura	5
2.3 Mercados en los que opera.....	6
2.4 Objetivos y Estrategias.	7
2.5 Factores y Tendencias que inciden en su evolución.	8
3. Políticas y controles que aplica el grupo.....	9
4. Análisis de materialidad.....	10
5. Prioridades.....	11
5.1 Nuestras personas.....	11
5.1.1 Gestión de personal.....	12
5.1.2 Distribución de plantilla.	13
5.1.3 Expedientes de Regulación de Temporal de Empleo motivados por la crisis mundial sanitaria ocasionada por la COVID-19.....	17
5.1.4 Organización del trabajo.	19
5.1.5 Seguridad y Salud.....	22
5.1.6 Relaciones Sociales.....	25
5.1.7 Formación.....	25
5.2 Cuestiones Medioambientales.	29
5.2.1 Gestión ambiental.	29
5.2.2 Plan de sostenibilidad ambiental.....	30
5.2.3 Biodiversidad.	32

5.3	Derechos Humanos.	33
5.4	Lucha contra la corrupción y soborno.	36
5.5	Compromiso Social.	40
5.5.1	Contribución al bienestar comunitario.	40
5.5.2	Compromisos y calidad en nuestros servicios.	42
5.5.3	Gestión responsable de la cadena de suministros.	43
5.5.4	Gestión de la relación con los clientes.	44
5.5.5	Información fiscal y transparencia.	45
6.	Consideraciones finales.	46
7.	Correspondencia de los contenidos de la Ley 11/2018 con los indicadores GRI.	47
8.	Verificación del Informe por experto independiente.	51

1. Objeto y normativa aplicable.

El presente Estado de Información no Financiera de DACHSER Spain, S.A. y sus sociedades dependientes, es el tercero que se hace público por la Compañía, desde que entró en vigor la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, publicada en el Boletín Oficial del Estado el 29 de diciembre de 2018, y se redacta, de acuerdo con los requisitos y contenidos incluidos en la norma.

Tal y como ya se mencionó en los anteriores Informes, la citada norma tiene su origen en la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos, que tiene como objetivo identificar riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general y para ello incrementa la divulgación de información no financiera, como pueden ser los factores sociales y medioambientales.

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

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

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

En este contexto, con el fin de mejorar la coherencia y la comparabilidad de la información no financiera divulgada, la legislación establece la obligación de preparar un estado de información no financiera 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.

De acuerdo con la Directiva 2014/95/UE ese estado debe incluir una descripción de las políticas de resultados y riesgos vinculados a esas cuestiones y debe incorporarse en el informe de gestión de la empresa obligada o, en su caso, en un informe separado correspondiente al mismo ejercicio que incluya el mismo contenido y cumpla los requisitos exigidos.

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 del grupo, 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 relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

Como hemos dicho, y con el fin de hacer públicos no sólo los datos de la Compañía en el meritado ejercicio, sino su verdadera evolución, el presente documento contiene la correspondiente comparativa con los datos del ejercicio anterior, que permitan a cualquier tercero considerar todos los parámetros y valorar la trayectoria, evolución y objetivos de la organización.

2. Descripción del modelo de negocio.

2.1 Entorno empresarial.

Desde el área de Compliance se pone a disposición de la organización el proyecto COMPLIANCE en la aplicación Mantis (accesible directamente desde la Intranet) como canal directo de comunicación con nuestra área.

DACHSER Spain, S.A y sus Sociedades Dependientes (en adelante, e indistintamente, el Grupo, la Compañía, o DACHSER) configuran un grupo consolidado de empresas. Las sociedades que lo forman son las siguientes:

- DACHSER Spain, S.A.
- Unidad de Servicios de Carga Completa, S.A.U.
- Breogán Transporte, S.A.U.
- DACHSER Spain Logistics, S.A.U.
- Aerospace Cargo Logistics, S.L.U.
- DACHSER Portugal, S.U., Lda.
- DACHSER Logística Álava, S.L.U.
- Unidad de Servicios Logísticos Integrales, S.L.U.
- Soluciones Integrales y Estructurales, S.L.U.
- DACHSER Canarias S.A.U.
- Azkar Overland S.A.U.
- Azkar Textil, S.A.U.
- DACHSER Logística Vizcaya, S.L.U.
- Only Servicios Logísticos, S.A.U.
- Servicios Corporativos y Apoyo a Gestión, S.A.U.
- Azkarnet Logística, S.A.U.

No ha habido en el ejercicio 2020, variación alguna, respecto de las sociedades que forman en grupo, y que se hicieron constar en el EINF de 2019.

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. Ninguna variación podemos apreciar tampoco en lo que al objeto social del grupo se refiere, respecto de la información contenida en los EINF 2018 y 2019.

DACHSER Spain, S.A. está controlado por el Grupo DACHSER, cuya sociedad dominante está constituida en Alemania (DACHER GROUP SE & CO.KG).

El Grupo es un operador global de transporte que se encuentra integrado en la red europea de transporte de 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 presenta una propuesta de servicios basada en la calidad y en el cumplimiento de sus compromisos con sus clientes, siendo unos 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 han desarrollado servicios especializados orientados al sector del bricolaje, la decoración, la jardinería o al sector químico.

2.2 Organización y estructura.

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

No existen variaciones destacables en cuanto a la organización y estructura del Grupo, que sigue siendo la misma que la reflejada en el EINF de 2019.

Nuestra gestión se caracteriza por un marcado espíritu emprendedor. Nuestros directivos se consideran a sí mismo emprendedores, que actúan en representación de la compañía, contribuyendo a su rentabilidad económica y viabilidad a largo plazo. La responsabilidad económica, medioambiental y social está presente en todos los ámbitos organizativos.

Las delegaciones propias están construidas respetando los estándares de calidad necesarios para poder prestar un servicio eficiente y de calidad a nuestros clientes.

La estructura y configuración de las delegaciones del Grupo es similar entre todas ellas, variando únicamente el tamaño, que viene determinado, fundamentalmente, por su área económica de influencia.

La infraestructura que posee la compañía, unida a la organización de la red de transportes, nos permite ser el mejor operador de transporte para España y Portugal, cubriendo un amplio espacio geográfico en tiempos de entrega de 24 horas.

Esta actividad principal se ve complementada por tres actividades accesorias, necesarias para cumplir con nuestro compromiso de servicio al cliente a través de un porfolio de productos completo. Estas tres actividades complementarias son los servicios logísticos, los servicios de carga completa y los servicios de handling aéreo.

Como proveedores de servicios logísticos, nuestra meta es combinar todas las funciones de logística relacionadas a lo largo de la cadena de suministro de nuestros clientes de manera eficaz y rentable.

2.3 Mercados en los que opera.

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

DACHSER cuenta 396 ubicaciones en todo el mundo, teniendo presencia en 44 países.

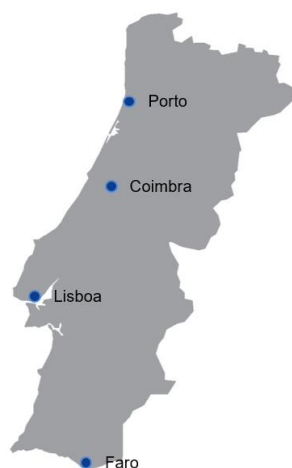
Durante el ejercicio 2020, no ha habido variaciones sustanciales en los mercados en que opera la compañía respecto de lo consignado en el EINF de 2019.

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

Ubicaciones en España:



Ubicaciones en Portugal:



Red internacional:



2.4 Objetivos y Estrategias.

La historia de DACHSER ilustra a la perfección de qué forma una empresa dinámica es capaz de evolucionar y adaptarse en consonancia con los avances tecnológicos y con la influencia de la globalización en el sector logístico. DACHSER supo ver con antelación las crecientes oportunidades y las aprovechó plenamente, con lo que se transformó de agente de embarque local a empresa líder en logística.

En la actualidad, nuestro nombre es sinónimo de soluciones de logística vanguardistas, eficaces e impulsadas por la tecnología. Estas dependen de la estrecha integración de nuestras redes

globales de transporte y almacenes, la forja de alianzas a largo plazo y unas redes digitales sistemáticas en todo el mundo. La adopción de un enfoque multicanal y la vinculación fructífera de todos los canales de distribución nos permiten ofrecer a nuestros clientes un sistema seguro y confiable concebido para satisfacer sus requisitos más exigentes en materia de logística.

Desde el principio, la estrategia de DACHSER ha ido orientada hacia el crecimiento sostenible de sus redes. La apertura de regiones y mercados nuevos siempre se ha logrado creando sucursales y organizaciones en el país pertinente o adquiriendo empresas que puedan integrarse a la perfección en la red existente. Nuestra prioridad fundamental es respaldar de forma sistemática la estrategia y los valores corporativos.

*¿Cuál es nuestra **Misión**? “Creamos la combinación e integración de la red de servicios logísticos más inteligente del mundo. Optimizamos el balance logístico de nuestros clientes.”*

*¿Cuáles son nuestros **Valores**?*

- **Espíritu empresarial y valor para la innovación.** DACHSER exige y promueve la responsabilidad corporativa entre sus equipos. Gracias a ellos, a quienes consideramos emprendedores aprovechamos las oportunidades para mejorar y diseñar unos servicios logísticos inteligentes.
- **Responsabilidad.** Nuestra visión del negocio es panorámica, excediendo nuestro propio ámbito de actividad. Pensamos globalte y aplicamos un enfoque interdisciplinar.
- **Sostenibilidad.** Somos conscientes de nuestra responsabilidad en los ámbitos económico, medioambiental y social y, por ello, reflejamos nuestro compromiso a través de una política corporativa sostenible.
- **Lealtad y compromiso.** El “espíritu DACHSER” es la fuerza que conecta accionistas, dirección, equipo interno y clientes.
- **Integridad y honestidad.** Nuestros valores se reflejan en nuestros actos, todos los días. Aplicamos con orgullo estos valores en todas nuestras actividades.
- **Cultura abierta y respeto.** Tenemos curiosidad por aduinar nuevos conocimientos, vivir nuevas experiencias y conocer otras culturas. El respeto mutuo por las opiniones distintas es la base para establecer un diálogo abierto y lograr la cohesión intercultural.

2.5 Factores y Tendencias que inciden en su evolución.

Tal y como ya hicimos constar en el EINF de 2019, El pasado 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud elevó la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el brote del coronavirus (COVID-19) a pandemia internacional. La rápida evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, supone una crisis sanitaria sin precedentes, que impactará en el entorno macroeconómico y en la evolución de los negocios. Para hacer frente a esta situación, entre otras medidas, el Gobierno de España ha procedido a la declaración del estado de alarma, mediante la publicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y a la aprobación de una serie de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, mediante el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

La Sociedad ha implementado una serie de medidas para mitigar el impacto de la mencionada crisis, entre las que destacan la realización, a mediados de abril del 2020, de un ERTE que ha reducido al 50% la jornada laboral de la mayoría de la plantilla, y la renegociación de un gran número de contratos de servicios que afectaban a este periodo.

Esta situación ha propiciado también la realización de teletrabajo en aquellos puestos en los que, por sus características, se hace posible y las necesidades así lo exigían.

Las tendencias que se esperan en el sector, muy marcadas por el COVID-19 y las restricciones de movilidad tiene mucho que ver con un mayor uso del comercio electrónico y la logística. Hay que tener en cuenta que el transporte de mercancías y la logística ha sido y sigue siendo un sector esencial en esta pandemia, sirviendo a los sectores estratégicos, y siendo hilo de conexión entre multitud de empresas y sus clientes.

Consideramos como grandes aspectos que marcarán las tendencias para el 2021 en este sector, la digitalización y la automatización, aplicar tecnologías como el Big Data y la Inteligencia Artificial.

La sostenibilidad medioambiental junto con la reducción de las emisiones es otro de los retos a los que se enfrenta el transporte, un tema que preocupa al sector y que se está abordando desde diferentes ámbitos. La necesidad de apostar por una logística más verde, algo de vital importancia y que requerirá el aumento de la flota de vehículos ecológicos y el uso de la tecnología para optimizar sus rutas. Las regulaciones sobre el sector por un lado y sobre el medioambiente por otro, cada vez más rigurosas suponen un esfuerzo continuo de adaptación y dedicación de recursos.

La normativa Post Brexit, los cambios en la normativa de la Unión Europea o la recesión económica derivada de la pandemia mundial COVID-19, son otros de los factores que pueden afectar a la evolución de la compañía.

3. Políticas y controles que aplica el grupo.

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

A este respecto, y toda vez que el área de Compliance está comprometida con su mejora continua, en agosto de 2020 se lanzó una encuesta a la organización, voluntaria y anónima, para conocer su opinión sobre el área. El resultado de dicha encuesta, puso de manifiesto no sólo que en DACHSER existe una cultura de cumplimiento, sino la implicación de sus miembros en querer saber más y seguir avanzando en su desarrollo, lo que supone no sólo una gran satisfacción para el área de Compliance y la Compañía en general, sino el reto de seguir mejorando y tratar de satisfacer los intereses que se nos demandan.

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.

En este sentido, y como ya se informó en el EINF de 2019, la Compañía tiene un Código de Conducta de DACHSER que describe los principios de conducta vinculantes que deben ser respetados por todas las personas de la organización, con apercibimiento de sanción para todas aquellas conductas contrarias a dichos principios.

Como igualmente ya se informó en el anterior EINF, durante el ejercicio 2019 se aprobó el 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.

Asimismo, 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.

En este sentido, en los meses de noviembre y diciembre de 2020 se ha implantado en DACHSER IBERIA EL, la Política de embargo de DACHSER, que incluye todas las normas adoptadas por la organización para cumplir con los requerimientos y controles establecidos por los organismos internacionales en aras de la protección y seguridad internacional. Con la implementación de esta política, DACHSER se asegura el cumplimiento de todos los requisitos legales establecidos en relación a los embargos – entendidos éstos como restricciones al libre comercio en pos de la seguridad – aportando seguridad a la cadena logística.

4. Análisis de materialidad.

La compañía persigue como objetivo fundamental el de ser el operador de transporte integral líder en el mercado, dentro de un marco de estricta observancia de la legalidad y de la normativa interna, y ofreciendo un servicio de máxima calidad compatible con el respeto al medio ambiente y a la gestión sostenible de los recursos.

Para integrar todos los objetivos la sociedad utiliza el análisis de materialidad. Este análisis permite conocer los intereses de todos los integrantes sociales y sus repercusiones para la compañía, coordinando las necesidades de los grupos de interés con el desarrollo del negocio y la generación de valor.

Para realizar el proceso de identificación de los asuntos prioritarios, así como su alcance, habrán de seguirse las recomendaciones de los estándares de Global Reporting Initiative, conforme a los cuales, la organización debe abordar y posteriormente informar aquellos aspectos que reflejen los efectos económicos, ambientales y sociales significativos de la organización o que influyan de un modo sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.

Las grandes áreas que la compañía tiene previsto analizar como posibles aspectos que reflejan impactos económicos, de gobierno corporativo, ambientales y sociales, significativos de la organización son los siguientes:

- En el ámbito laboral y personas, la atracción y retención del talento y el desarrollo del Capital Humano.
- En el ámbito de la cadena de suministro, la práctica de compras responsables y la relación con clientes y proveedores.
- En el ámbito de cumplimiento y control interno, los sistemas de gestión, control de riesgos y protección de datos.
- En el área de medioambiente, el uso eficiente de recursos.

5. Prioridades.

5.1. Nuestras personas.

Como prioridad principal dentro del marco de nuestra Organización están las personas, donde el aporte de valor que generan constituye los pilares de la Compañía sobre el que se asienta toda la gestión del servicio ofertada al cliente.

Por ello, nuestro Código de Conducta contiene distintas menciones a los derechos de las personas que trabajan en la compañía, a las condiciones de trabajo y a la igualdad de oportunidades.

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

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

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

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

5.1.1 Gestión de personal.

En lo relativo a la gestión de personas dentro de la organización, el objetivo principal es garantizar el impulso de los valores de la compañía, los cuales son:

- *Espíritu empresarial y valor para la innovación.*
- *Responsabilidad.*
- *Sostenibilidad.*
- *Lealtad y compromiso.*
- *Integridad y honestidad.*
- *Cultura abierta y respeto.*

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 desde cada uno de sus departamentos, realiza una labor de facilitador, uniendo el desarrollo de nuestro negocio con el valor de las personas de la compañía:

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

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

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

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

El objetivo del SPM es la mejora continua de las condiciones de trabajo de los trabajadores y de los colaboradores de DACHSER Iberia.

5.1.2 Distribución de plantilla.

La compañía, al cierre del ejercicio 2020 cuenta con un **total de 2.951 empleados, frente a los 2.877 del ejercicio 2019**, que, en cifras desagregadas por sexo, edad, país, y categoría profesional se distribuyen en la forma que se expresa en las siguientes tablas:

Plantilla por edad y sexo	España			Portugal			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total general
menos de 25 años	45	9	54	4	1	5	49	10	59
de 25 a 35 años	330	121	451	36	11	47	366	132	498
de 36 a 45 años	723	285	1.008	71	32	103	794	317	1.111
de 46 a 55 años	668	219	887	28	7	35	696	226	922
Mas de 55 años	307	50	357	4	-	4	311	50	361
Total	2.073	684	2.757	143	51	194	2.216	735	2.951

Plantilla por país y sexo	Hombres	Mujeres	Total
España	2.073	684	2.757
Portugal	143	51	194
Total general	2.216	735	2.951

Distribución de empleados por género y categoría profesional:

Grupo profesional y categoría por sexo	España			Portugal			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total general
AUX. ADMON	62	120	182	0	1	1	62	121	183
AUX. ALMACEN / FACTOR	73	5	78	64	4	68	137	9	146
CONDUCTOR	220	6	226	2	0	2	222	6	228
DIRECTORES	50	4	54	5	2	7	55	6	61
ENCARGADO / CAPATAZ	343	49	392	0	0	0	343	49	392
JEFE ADMON / TITULADO	131	80	211	12	4	16	143	84	227
JEFE OPERACIONES	37	4	41	5	0	5	42	4	46
OF ADMINISTRATIVO	165	324	489	54	40	94	219	364	583
PEON	232	16	248	1	0	1	233	16	249
PEON ESP.	760	76	836	0	0	0	760	76	836
Total general	2.073	684	2.757	143	51	194	2.216	735	2.951

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

Plantilla por tipo de contrato y sexo	España			Portugal			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Fijos	1.871	625	2.496	117	36	153	1.988	661	2.649
Temporales	202	59	261	26	15	41	228	74	302
Total general	2.073	684	2.757	143	51	194	2.216	735	2.951

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

Número de despidos por sexo y edad:

Despidos por edad y sexo	España			Portugal			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total general
hasta 25 años	3	-	3	1	-	1	4	-	4
de 26 a 35 años	7	5	12	2	2	4	9	7	16
de 36 a 45 años	17	7	24	-	5	5	17	12	29
de 46 a 55 años	14	9	23	2	-	2	16	9	25
Mas de 55 años	4	1	5	-	-	-	4	1	5
Total general	45	22	67	5	7	12	50	29	79

Remuneraciones medias por sexo y clasificación profesional:

Remuneraciones medias por grupo profesional y sexo	ESPAÑA			PORTUGAL		
	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	Total general
AUX. ADMON	19.735	19.213	19.391	-	9.128	9.128
AUX. ALMACEN / FACTOR	24.078	21.409	23.907	10.931	9.174	10.828
CONDUCTOR	21.666	19.163	21.600	12.824	-	12.824
DIRECTORES	84.752	67.713	83.490	63.828	43.352	57.977
ENCARGADO / CAPATAZ	26.905	23.738	26.509	-	-	-
JEFE ADMON / TITULADO	37.775	31.412	35.363	39.197	38.597	39.047
JEFE OPERACIONES	38.120	34.375	37.755	19.781	-	19.781
OF ADMINISTRATIVO	26.614	23.056	24.257	15.948	13.047	14.714
PEON	19.296	18.258	19.229	5.511	-	5.511
PEON ESP.	22.140	19.825	21.929	-	-	-
Total general	25.696	23.218	25.081	17.345	15.859	16.954

Brecha salarial:

Este indicador se refiere a la distribución salarial por posición/categoría profesional y sexo, según los datos del 2020.

En la reunión con la comisión de Igualdad se trató el tema de la brecha salarial entre diferentes posiciones y/o sexo, si bien es cierto, que el sector de referencia es un sector con un histórico donde el sexo masculino está más representado.

En la mencionada reunión de la comisión fueron analizadas y propuestas 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	España	Portugal
AUX. ADMON	97%	---
AUX. ALMACEN / FACTOR	89%	84%
CONDUCTOR	88%	---
DIRECTORES	80%	68%
ENCARGADO / CAPATAZ	88%	---
JEFE ADMON / TITULADO	83%	98%
JEFE OPERACIONES	90%	---
OF ADMINISTRATIVO	87%	82%
PEON	95%	---
PEON ESP.	90%	---
Total general	90%	91%

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

DACHSER ha reducido su brecha salarial del 2019 al 2020 en un 3% en Portugal, asumiendo el compromiso de reducir las diferencias salariales en este ámbito.

Remuneración media de consejeros y directivos.

La remuneración media de los Administradores de la Sociedad Dominante durante el ejercicio 2020 en concepto de sueldos, dietas y prestación de servicios ha sido de 412 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 169 miles de euros.

Implantación de políticas de desconexión laboral.

DACHSER trabaja en la adopción de medidas e implantación de una política en materia de desconexión laboral que permita evitar interrupciones a los empleados fuera de sus horarios laborales o en períodos vacacionales o de baja. En la actualidad se están promocionando y arrancando medidas orientadas a dicha desconexión laboral.

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:

Discapacitados Grupo profesional y categoría por sexo	ESPAÑA			PORTUGAL			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total general
AUX. ADMON	5	2	7	0	0	0	5	2	7
AUX. ALMACEN / FACTOR	1	1	2	2	0	2	3	1	4
CONDUCTOR	2	0	2	0	0	0	2	0	2
DIRECTORES	0	0	0	1	0	1	1	0	1
ENCARGADO / CAPATAZ	6	0	6	0	0	0	6	0	6
JEFE ADMON / TITULADO	0	1	1	0	0	0	0	1	1
JEFE OPERACIONES	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OF ADMINISTRATIVO	2	4	6	2	1	3	4	5	9
PEON	3	0	3	0	0	0	3	0	3
PEON ESP.	12	1	13	0	0	0	12	1	13
Total general	31	9	40	5	1	6	36	10	46

Si bien los datos a este respecto no han variado respecto del ejercicio 2019, desde el Departamento de Recursos Humanos se impulsan diferentes medidas dirigidas a fomentar la contratación y permanencia en la empresa de personas con discapacidad a fin de fomentar la igualdad de oportunidades.

5.1.3 Expedientes de Regulación de Temporal de Empleo motivados por la crisis mundial sanitaria ocasionada por la COVID-19.

Con origen en la Declaración de Estado de Alarma proclamado a través del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, motivado por la crisis sanitaria internacional provocada por la pandemia de la COVID-19, se aprobaron por el Gobierno una serie de medidas destinadas a

paliar los efectos de la crisis y de la citada declaración de estado de alarma y sus implicaciones; algunas en forma de medidas laborales, que han tenido su máxima expresión en los ERTES.

Los ERTES, en líneas generales, permiten a todas aquellas empresas afectadas por la declaración de estado de alarma, que se han visto obligadas a dejar de prestar sus servicios y cerrar sus puertas temporalmente, o aquellas otras que se vean directamente afectadas y deban suspender su actividad o reducir las jornadas de sus trabajadores, acogerse a esta medida en que la empresa se beneficia de la exención de pago del salario y en ciertos casos también de las cotizaciones a la seguridad social, mientras dure la situación provocada.

En el caso de DACHSER, y dada la afectación que la mencionada crisis sanitaria le ha supuesto, la compañía se ha visto obligada a acogerse a esta medida, en las circunstancias y con los datos que se expresan en las siguientes tablas.

ERTE por país y sexo	ERTE Total			ERTE Parcial			Total Plantilla en ERTE		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
España	246	75	321	1.143	410	1.553	1.389	485	1.874
Portugal	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total general	246	75	321	1.143	410	1.553	1.389	485	1.874

ERTE por Grupo profesional, categoría y por sexo	ERTE Total			ERTE Parcial			Total Plantilla en ERTE		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
AUX. ADMON	7	11	18	23	80	103	30	91	121
AUX. ALMACEN / FACTOR	4	-	4	63	2	65	67	2	69
CONDUCTOR	69	2	71	73	-	73	142	2	144
DIRECTORES	1	-	1	36	2	38	37	2	39
ENCARGADO / CAPATAZ	21	12	33	222	13	235	243	25	268
JEFE ADMON / TITULADO	6	3	9	105	70	175	111	73	184
JEFE OPERACIONES	-	-	-	27	1	28	27	1	28
OF ADMINISTRATIVO	1	12	13	125	234	359	126	246	372
PEON	17	12	29	72	1	73	89	13	102
PEON ESP.	120	23	143	397	7	404	517	30	547
Total general	246	75	321	1.143	410	1.553	1.389	485	1.874

A continuación se incluye información sobre la duración media de los ERTE y trabajadores afectados en datos desagregados por Sociedad:

Sociedad	Día inicial	Día final	Total días período	Empleados afectados	Total días ERTE	Días de media de afectación
DACHSER SPAIN, SA	13/04/2020	03/06/2020	52	1.587	53.531	33,731
DACHSER SPAIN LOGISTICS, SAU	13/04/2020	30/06/2020	79	173	4.812	27,815
UNIDAD DE SERVICIOS DE CARGA COMPLETA, SAU	20/04/2020	07/06/2020	49	18	805	44,722
SERVICIOS CORPORATIVOS Y APOYO A LA GESTIÓN, SAU	14/04/2020	31/05/2020	48	44	1.869	42,477
UNIDAD DE SERVICIOS LOGÍSTICOS INTEGRALES, SLU	17/04/2020	31/05/2020	45	15	675	45,000
BREOGÁN TRANSPORTES, SAU	23/03/2020	14/06/2020	84	110	6.239	56,718

5.1.4 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 el plan de Igualdad aprobado.

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 teletrabajo.

Absentismo.

Durante el 2020 los datos de absentismo se ven incrementos en referencia al 2019, principalmente por la COVID19. Como acciones especiales durante la gestión de la pandemia en el área de Prevención, se elaboró un Protocolo interno donde se recogen todas las medidas adoptadas por la compañía, entre ellas, toma de temperatura al inicio de la jornada laboral, mantenimiento de distancias de seguridad, reducción de aforos en zonas comunes, escalonado de entradas y salidas a los almacenes para evitar concentraciones, uso de mascarillas, instalación de mamparas de separación. Así mismo, como medida preventiva se optaron por medidas de trabajo a distancia en aquellas posiciones donde era compatible al menos en un 70% con el ejercicio de sus funciones. Dicha medida, fue alterna activándose en momentos de mayor punta de contagios a nivel Iberia.

Con el objetivo de fomentar la interlocución con los agentes sociales, La compañía decidió constituir una Comisión integrada por la Dirección de RRHH y los sindicatos más representativos de la compañía, esto es, CCOO y UGT, para revisar y consensuar las medidas de prevención y su seguimiento ante la COVID19.

A continuación, se hacen constar los datos de absentismo laboral en el Grupo durante el ejercicio 2020 en la tabla que se incluye a continuación:

Empresa	Casos			Días absentismo acumulado			Horas laborales perdidas			% horas laborables perdidas			Horas laborables perdidas por trabajador			
	2020	2019	% var.	2020	2019	% var.	2020	2019	% var.	2020	2019	% var.	2020	2019	% var.	Ref CNAE /19
ESPAÑA	1.514	1.192	27,0	47.169	35.226	33,9	269.537	201.291	33,9	6,35	4,32	47,0	112,7	76,8	46,8	76,80
PORTUGAL	74	78	-5,1	2.120	1.839	15,3	12.114	10.509	15,3	3,58	3,03	18,1	68,7	58,1	18,2	
TOTAL	1.588	1.270	25,0	49.289	37.065	33,0	281.651	211.800	33,0	6,14	4,23	45,2	109,0	75,6	44,2	

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 (para las sociedades DACHSER Spain SA y DACHSER Spain Logistics SAU), una responsabilidad asumida por la Dirección, para conseguir que el Plan de Igualdad aprobado en estas sociedades sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades de toda la plantilla y, con ello, de toda la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Previa a la elaboración del Plan de Igualdad que está ahora mismo vigente en estas sociedades de la Compañía se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y

desigualdades que, en caso de existir requiriesen de la adopción de una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Una vez realizado el anterior análisis y los pasos previos necesarios, DACHSER ha elaborado y aprobado un Plan de Igualdad, en el que se recogen los objetivos y las medidas concretas adoptadas por la Compañía en esta materia.

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.

Objetivos que se concretan en las siguientes medidas que se contemplan en el Plan de Igualdad de DACHSER aprobado en el ejercicio 2019 y que la empresa se ha comprometido a adoptar a través de la suscripción del mismo, habiendo sido puestas ya en práctica las siguientes medidas en el ejercicio 2019, que se han mantenido en el ejercicio 2020:

- 1.- Difundir y actualizar puntualmente a través de la intranet y en cada centro, a través de los tablones de anuncios o los medios oportunos, los permisos y licencias que garantiza la Ley 3/2007, RDL 6/2019, los Convenios y el Plan de Igualdad, y las modificaciones legislativas que se vayan produciendo.
- 2.- Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho debidamente registradas como tal.
- 3.- Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.
- 4.- Poner un buzón de sugerencias electrónico a disposición de la plantilla para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así valorar mejoras que se ajusten a las necesidades reales.
- 5.- Facilitar, siempre que sea posible, la adaptación de la jornada para quienes tengan personas a su cargo (menores de 12 años y familiares directos dependientes).
- 6.- Se pacta una bolsa anual para trabajadores/as de hasta 18 horas de permiso retribuido para la atención a su cónyuge, pareja de hecho debidamente reconocida como tal, familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, y hermanas/os de consanguinidad, que se podrán destinar al acompañamiento a consultas, pruebas médicas o a urgencias sin hospitalización, o para la atención de situaciones imprevistas que requieran la presencia del trabajador/a.
- 7.- El permiso retribuido de hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrá disfrutarse en días no consecutivos siempre que se mantenga la hospitalización.

8.- Dar preferencia a la movilidad geográfica voluntaria, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidado de personas dependientes (menores y familiares a su cargo con enfermedades graves). El empleado o empleada se deberá adaptar a las condiciones laborales y salariales del centro de destino.

9.- Cuando el período de vacaciones, fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, una incapacidad derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión, tal y como marca la ley, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses y se disfruten inmediatamente a continuación.

10.- Facilitar, siempre que sea posible y sin perjuicios para la organización del trabajo el cambio de turno y la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, para padres/madres separados/as, divorciados/as. Se estudiará cada caso para encontrar la mejor manera de conciliar. El empleado/a se deberá adaptar a las condiciones laborales y salariales del centro de destino.

11.- Facilitar la tramitación, a través de la Mutua, de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada, así como de las cotizaciones de la Seguridad Social a jornada, a quienes por enfermedad grave de hijo/a, soliciten reducción de jornada.

12.- El permiso para el cuidado del lactante podrá acumularse en 16 días naturales, que se deberán disfrutar tras la suspensión por nacimiento, y que aumentarán en dos días más por cada hija/o a partir del segundo en caso de parto múltiple. Para el caso de que el trabajador/a utilice el permiso de atención al cuidado del lactante de forma acumulada, y se produzca una suspensión o baja del trabajador/a con anterioridad a la fecha en que hubiera finalizado el permiso de atención al cuidado del lactante no acumulado, se descontará la parte proporcional del tiempo que el trabajador/a no haya permanecido en alta en ese período. Es un derecho de hombres y mujeres.

Además de lo indicado, durante el 2020, y dentro del seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se acordaron medidas para facilitar la conciliación durante la pandemia, principalmente en la segunda ola, ante posibles confinamientos escolares, los trabajadores/as que por su actividad no pudieran realizar trabajo a distancia, podrían optar por disfrutar de las Bolsa Hora del Plan de 18 horas de forma acumulada, así como optar a desplazamientos horarios en la entrada o la salida o modificaciones de turnos que facilitarían la conciliación en estos momentos.

5.1.5 Seguridad y Salud.

La Seguridad y la salud en el trabajo es una de nuestras principales preocupaciones. Desde el 2016 la compañía cuenta con una Política de Prevención que ha sido desplegada a lo largo de toda la organización siendo sus principios fundamentales los siguientes:

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

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

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

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

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

Las actuaciones del Servicio de Prevención llevadas a cabo en el 2020 han sido las siguientes:

Actuaciones de PRL realizadas en 2020	N.º actuaciones
Evaluaciones de riesgos de lugares, puestos de trabajo y condiciones ambientales	194
Elaboración de planes de circulación / emergencia / gestión de simulacros	40
Visitas, actas y controles de centros de trabajo	168
Formaciones en materias referentes a PRL y Covid	8.959
Gestión reconocimientos médicos y vacunación contra la gripe	2.085
Investigación de los accidentes de trabajo	251
Elaboración de informes, memorias, actualizaciones de documentos	406
Participaciones en Comités de Seguridad y Salud / requerimientos PRL	58
Total actuaciones	12.161

Se refleja un total de 12.161 actuaciones frente a las 6.509 del ejercicio 2019, lo que revela un notable incremento, producto de la preocupación de la compañía por este aspecto.

A continuación, se extractan en la siguiente tabla los Indicadores de siniestralidad del ejercicio 2020, con unos datos ligeramente inferiores a los del ejercicio 2019, habiendo descendido el índice de incidencia de los 5.284 de 2019, a los 4.829 de 2020, y el índice de frecuencia, del 29,60 de 2019 al 27,51 de 2020:

Resumen Accidentes de trabajo 2020 (todos leves)

	Índice incidencia	Índice frecuencia	Índice gravedad	Duración media	Nº h trabajadas	Nº Accidentes			Jornadas perdidas		
	2.020	2.020	2.020	2.020	2.020	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
ESPAÑA	4.851	27,31	1,22	44,5	4.247.181	108	8	116	4670	495	5.165
PORTUGAL	4.536	30,82	1,63	53,0	259.578	8	0	8	424	0	424
TOTAL	4.829	27,51	1,24	45,1	4.506.759	116	8	124	5.094	495	5.589

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.

A este respecto, y durante el ejercicio 2020, al igual que ocurrió en el 2019, ha de señalarse que no ha habido ningún caso que se haya considerado como enfermedad profesional.

5.1.6 Relaciones Sociales.

La compañía desarrolla una política de respeto a los derechos globales. Siendo de referencia la protección de los derechos fundamentales, DACHSER se compromete a cumplir 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.

Organización del diálogo social:

La compañía 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.

Tal y como se indica en el apartado de absentismo la compañía durante el 2020, centraliza la comunicación con los agentes sociales mediante la COMISIÓN COVID19 con los sindicatos más representativos en orden de actuar conjuntamente en dicha crisis sanitaria.

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.

5.1.7 Formación.

Políticas implementadas en el campo de la formación.

El Plan de Formación de DACHSER constituye un marco de referencia de acciones formativas dirigidas a sus empleados 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 siguen los agentes 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.

Durante el 2020, y debido a la gestión de la COVID19 el departamento de formación debe realizar un giro en las herramientas formativas, por ello durante el mes de marzo el equipo de HR se certifica en formación en remoto, con el objetivo de trasladar las formaciones planificadas en presencial a remoto y apoyar como facilitadores de este cambio a otros departamentos. El número de horas formativas en el 2020 es ligeramente inferior ya que no todas las formaciones planificadas pueden traspasarse al formato e-learning. Si bien es cierto que durante el 2020 se invierte en plataformas de e-learning y se incorporan nuevos cursos en dicha plataforma, entre ellos los cursos de Mision & Values y Company Information. Estos dos cursos se incorporan en los procesos de Onboarding de la compañía con el objetivo que los nuevos empleados/as conozcan nuestra cultura corporativa desde el inicio de su prestación de servicios.

En cuanto a las nuevas políticas implantadas en el campo de formación, durante el ejercicio 2020, destacan las siguientes:

- Formación del equipo de HR: Certificación en herramientas en reuniones y formaciones en remoto.
- Cambio de modalidad de presencial a remoto.
- Seguimiento y asesoramiento de Talent en formaciones en remoto para mejorar la eficacia de la formación.
- Incorporación de formación del Covid 19 desde PRL.

A continuación, se incluyen tablas con las cifras totales de formación del 2020:

	España	Portugal	Total
PARTICIPANTES	3.281	629	3.910
GRUPOS	174	45	219
Horas totales	6.754	420	7.174

Las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio 2020, han sido principalmente en las siguientes materias:

- Company Information.
- Compliance.
- Network Manual.
- Inglés.
- Formación de PRL.

Accesibilidad universal personas con discapacidad.

En la actualidad se sigue trabajando en el Grupo para adoptar más y mejores medidas en materia de accesibilidad universal al objeto de dar cumplimiento a la normativa existente y mejorar la accesibilidad de personas con discapacidad.

En este sentido, si bien las instalaciones cuentan con estructuras basadas en supresión de barreras arquitectónicas, la Compañía aboga y trabaja ya activamente 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, para lo cual prevé la aprobación de políticas específicas al respecto dentro del sistema de Compliance que preside la actividad de DACHSER.

Igualdad.

Actualmente, la compañía está inmersa en una serie de planes orientados al cuidado de nuestras personas.

Como ya hemos explicado en el EINF de 2019, la Compañía ha aprobado en el ejercicio 2019 el plan de igualdad para sus sociedades DACHSER Spain SA y DACHSER Spain Logistics SAU, cuyos aspectos primordiales son:

- 1.- Acceso al empleo, selección y contratación.
- 2.- Promoción.
- 3.- Formación (para la igualdad y para la promoción).
- 4.- Retribución.
- 5.- Comunicación.
- 6.- Salud laboral.
- 7.- Acoso Sexual y/o por razón de sexo.
- 8.- Conciliación y corresponsabilidad.
- 9.- Violencia de género.

Los objetivos del Plan de Igualdad aprobado son los que se expresan a continuación:

- Establecer las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además posibilite favorecer en términos de

igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la prevención de casos de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la empresa, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan, realizando cuantas acciones sean necesarias para asegurar la igualdad efectiva de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

La consecución de dichos objetivos pasa por la realización de las siguientes acciones, de acuerdo con lo previsto en el Plan:

- Crear o nombrar la figura de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.
- Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Garantizar que la formación en la empresa en igualdad de oportunidades, sabiendo distinguir un acoso sexual o por razón de sexo y saber qué procedimiento se debe seguir en cada caso.
- Favorecer la promoción de mujeres y hombres en posiciones menos representadas y contribuir a su desarrollo en la compañía.
- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.
- Garantía de que los medios de comunicación de la empresa y los contenidos son accesibles a toda la plantilla.
- Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.
- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres y hombres víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.

Además, en esta materia se están preparando planes sobre la gestión del talento y planes de Compensación.

A través de los planes de gestión del talento, se pretenden definir una serie de políticas y estrategias para el desarrollo y crecimiento profesional de la plantilla, con el fin de atraer y comprometer el talento, utilizando técnicas de promoción interna, formación o comunicación y compromiso con los empleados, entre otras.

Por su parte, con los planes de Compensación que se están diseñando, pretendemos fijar las líneas para un sistema de retribución acorde con las responsabilidades y dificultad del trabajo realizado, que al mismo tiempo estimule la consecución de mejores resultados para la Compañía.

5.2 Cuestiones Medioambientales.

5.2.1 Gestión ambiental.

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

Tal y como se establece en el propio Código de Conducta de la organización, DACHSER se considera comprometida con el manejo cuidadoso de los recursos naturales. Por consiguiente, es normal que DACHSER respete las normas legales que se aplican a la protección del medio ambiente.

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, 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, durante el primer trimestre, 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.

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

5.2.2 Plan de sostenibilidad ambiental.

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.

En el presente apartado vamos a reseñar los pasos ambientales que realiza DACHSER, dentro del Plan de Sostenibilidad ambiental que tiene implantado:

Paso 1:

1. Cumplimos con la legislación vigente medioambiental.
2. Aplicamos el código de conducta de las tres R's: Reciclamos, Reducimos consumos (electricidad, agua, etc.) y Reutilizamos.
3. Calculamos y verificamos de forma anual nuestra huella de carbono.

Paso 2:

1. Segregamos de forma responsable los residuos que generamos.
2. Gestionamos los residuos de forma que se facilite su recuperación, almacenándolos por separado y bien identificados. Tenemos Proveedores homologados de recogida de residuos.

Paso 3:

1. Asesoramos a nuestros subcontratistas de transporte en la compra de vehículos eficientes energéticamente para la reducción de consumo y de emisiones de CO₂.
2. Mantenimiento del Sistema de Gestión Medioambiental de las delegaciones certificadas.
3. Planificamos proyectos a futuro de sostenibilidad.

El sistema de gestión ambiental implantado es mantenido anualmente, siendo auditado de forma interna por DACHSER y de forma externa por la entidad certificadora. Así pues, la organización cuenta con los siguientes certificados expedidos por AENOR:

- Certificación expedida a DACHSER Spain, SA (en 6 de sus delegaciones) conforme dicha empresa dispone de un sistema de gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015 para las actividades de gestión de la distribución de carga fraccionada.
- Certificación expedida a DACHSER Spain Logistics, SAU, (en una de sus delegaciones) conforme dicha empresa dispone de un sistema de gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015, para el servicio de almacenamiento y preparación de pedidos de marcación general en instalaciones de clientes.
- Certificación expedida a DACHSER Portugal SU Lda, (en todas sus delegaciones) conforme dicha empresa dispone de un sistema de gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015, para la gestión de la distribución de carga fraccionada y almacenamiento de carga fraccionada.

En este sentido se han adoptado por la organización múltiples medidas encaminadas a minimizar el impacto ambiental.

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 toda la plantilla acerca de cómo optimizar los recursos y reducir los consumos, con la finalidad de minimizar el impacto ambiental.

Los últimos datos actualizados de consumos¹ del 2020 realizados por DACHSER que afectan al Medio Ambiente son los siguientes:

- Palets: 375.935 unidades.
- Papel: 6.210 cajas.
- Film: 993.660 kg.
- Cartón: 507.198 unidades.
- Consumo total de electricidad: 15.819.797 KW.
- Combustible: 1.326.328 litros.

En comparativa con los datos correspondientes al ejercicio 2019, podemos afirmar que han descendido los consumos de electricidad (16.681.958,43 KW en 2019) y combustible (1.456.590 litros en 2019), lo que va en consonancia con las políticas de optimización de recursos y reducción de consumos dirigidos a minimizar el impacto ambiental.

DACHSER trabaja para la minimización de la contaminación ambiental, y, entre sus objetivos se encuentra la futura incorporación de camiones eléctricos en nuestra flota como parte del proyecto de innovación “City Distribution”, en el que la compañía ha seguido trabajando durante 2020. Este proyecto está dirigido a expandir el concepto innovador y sostenible de entregas sin

¹ Se hace constar que los datos correctos cerrados a 31 de diciembre de 2019 sobre consumos de cartón y film fueron los siguientes: cartón: 958.268 unidades y film: 668.064 kg.

emisiones – DACHSER Emission-Free Delivery – a áreas metropolitanas seleccionadas en la Península Ibérica.

5.2.3 Biodiversidad.

DACHSER es una compañía comprometida con el medio ambiente y la sostenibilidad y es consciente de los impactos ambientales derivados de su actividad.

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

DACHSER Iberia, solicita anualmente un informe de verificación del inventario de emisiones de Gases Efecto Invernadero conforme a las directrices de la norma UNE-EN-ISO14064-1, expedido por la entidad AENOR.

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

Las actividades objeto de verificación se establecen en tres alcances:

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

Siendo los últimos datos verificados, los siguientes:

- Alcance 1: Emisiones directas de GEI: 76.220,50 tCO₂e.
- Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI: 4.247,11 tCO₂e.
- Alcance 3: Otras emisiones indirectas de GEI: 3.785,53 tCO₂e.

Lo que arroja una cifra de emisiones totales de 84.253,14 tCO₂e.

Contamos con manuales e instrucciones de actuación ante emergencias, derrames y/o accidentes en nave. Además, disponemos de materiales de salvamento y EPI'S en las zonas de residuos para el supuesto de que se produzca algún accidente con repercusión medioambiental. También, y dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales se cuenta con instrucciones, así como con acciones preventivas y simulacros recurrentes.

Actualmente se están desarrollando en la compañía dos proyectos a largo plazo que tienen como uno de los objetivos principales la reducción de las emisiones de CO2.

El Plan de Calidad de Aire que tendrán que definir las grandes ciudades nos sugiere un cambio estratégico en la distribución de la última milla. La compañía ya tiene en marcha varios proyectos para evaluar y llevar a cabo los cambios necesarios y así conseguir adaptarnos a dichos planes.

Aunque el futuro está encaminado a la utilización del vehículo eléctrico, debido a la limitada oferta en este tipo de vehículos, no es factible de forma inmediata, por lo que, a corto plazo se prevé ir dando pasos progresivos con alternativas de diferentes energías en función del tipo de vehículo.

Intentamos reducir el uso del papel, con aplicaciones en línea, que proporciona a nuestros clientes información integral acerca de sus envíos.

Los folletos de nuestra empresa, por ejemplo, se imprimen en papel con certificación FSC. El premio Green IT Best Practice Award 2010 para la categoría "Sistemas eficaces de energía" confirma nuestro compromiso.

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 tolerancia 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.

Entre estas herramientas se establecen protocolos de violencia en el trabajo, acoso laboral o sexual; instrumentos de pública difusión para todos los empleados/as de la Compañía. Y a través de ellas, 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, posibilitando que se adopten nuevas medidas que permitan evitar posteriores infracciones y sancionar, en su caso, al sujeto infractor.

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.

Las medidas descritas contribuyen a prevenir y detectar posibles vulneraciones de derechos fundamentales.

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 representación sindical y sean tramitados los correspondientes procedimientos por la Comisión de Igualdad.

Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos.

En el ejercicio 2020 no se ha producido ninguna denuncia por abusos de derechos fundamentales o incumplimientos en esta materia.

Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.

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

Asimismo, y, en base a la no discriminación, se defiende la igualdad de oportunidades y de trato de todas las personas y la no discriminación en materia retributiva cuando se realiza trabajo de igual valor.

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

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

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

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

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

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

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

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

Estrategia de Derechos Humanos del grupo DACHSER.

DACHSER tiene dentro de 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 compañía está en constante análisis de la normativa de derechos humanos vigente de cara a definir una serie de reglas determinadas y/o redefinir las ya existentes, a tener en consideración a la hora de la toma de decisiones dentro de la compañía.

5.4 Lucha contra la corrupción y soborno.

El Código de Conducta de DACHSER (de fácil acceso a través de la Web pública: https://www.dachser.com/es/es/Compliance_46.htm y común para todo el grupo multinacional DACHSER Group SE & Co. KG) describe los principios sobre los que se asienta la organización, y es la base de las directrices que se proporcionan a empleados y colaboradores para orientarles en sus tareas y responsabilidades cotidianas y de las políticas y procedimientos establecidos por la organización en pos de la continua mejora de su propia seguridad y de la generada al mercado.

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

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

“3. Lucha contra la corrupción

DACHSER confía en la calidad de sus productos y servicios, así como en el desempeño de sus empleados. DACHSER prohíbe el soborno de los socios comerciales a través de pagos con dinero, objetos de valor u otros servicios equivalentes en dinero.

Los empleados tienen prohibido demandar, aceptar o aceptar promesas de dinero u objetos de valor a cambio para la compra de productos u otros servicios.

Se prohíbe estrictamente dar o recibir donaciones de cualquier tipo si esto pudiera dar la impresión de tener influencia no autorizada o, incluso, de suscitar la suposición de una obligación.

Esto también se aplica al entretenimiento, a alimentos y bebidas, y a invitaciones a eventos, además de lo habitual y legalmente aceptable.

Las donaciones no autorizadas tampoco pueden realizarse ni recibirse de manera indirecta a través de terceros.

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

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

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

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

Sobre estas bases, la compañía, absolutamente comprometida con el cumplimiento de sus obligaciones y de las normas jurídicamente vinculantes a nivel nacional e internacional, ha dedicado en los últimos años, recursos y esfuerzo en diseñar un sistema de gestión robusto que le 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, así como para contribuir 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 en castellano:

“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 Consejero Delegado (CEO) de DACHSER Spain, S.A. y por el Director Financiero (CFO) de DACHSER en Iberia, 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 (por ejemplo, en 2020, se la implementado en la organización un nuevo sistema de gestión de gastos de viaje), 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 de 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.

En 2020, además de la vía de contacto general con la organización accesible desde la Web (https://www.dachser.com/es/es/Contact_1116.htm), el área de Compliance puso en funcionamiento su nuevo Canal de notificación de infracciones a través de las Webs públicas de nuestra organización:

ES: ¡Sus notificaciones son importantes!

PT: Suas informações são importantes para nós!

EN: Your information is important to us!

Con esta acción, DACHSER no sólo da voluntario cumplimiento a la Directiva UE 2019/1937, 23 octubre, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, y afianza su CMS, sino que participa activamente en pos de la seguridad en el mercado.

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

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

5.5 Compromiso Social.

5.5.1 Contribución al bienestar comunitario.

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

El mayor programa que realiza la compañía se centra en la colaboración estrecha con la Federación de los Bancos de Alimentos de España. La colaboración se hace desde todas las perspectivas desde ayudar a nuestros empleados a participar y donar hasta la ayuda en el transporte y almacenamiento de los alimentos de la organización.

Durante el año 2020, la compañía a nivel de RSC ha mantenido la cooperación habitual con la Federación de los Bancos de Alimentos de España (FESBAL).

Asimismo DACHSER, en el ejercicio 2020, mantuvo durante la temporada 2019-2020 el Patrocinio del Zaragoza Club de Fútbol Femenino, un proyecto alineado con los valores y principios de nuestra organización: fomento del deporte y respaldo a la igualdad de oportunidades y a la mejora de la realidad social cercana a través de proyectos concretos que generen valor local, al conjunto a la sociedad y a la organización.

DACHSER en su compromiso social, colabora con la ONG “terre des hommes”, que se ocupa de proteger a los niños de la esclavitud y la explotación, atiende a las víctimas de la guerra, lucha contra la violencia y el abuso y proporciona educación y capacitación a los niños. DACHSER ha estado apoyando la labor de “terre des hommes” en el sur de Asia, en el sur de África y en América Latina desde 2005. En su línea de apoyo, DACHSER seguirá ayudando a las personas del estado de Bihar, norte de India, así como otros proyectos en Nueva Delhi y Uttar Pradesh, del mismo país.

DACHSER, en colaboración con Fitneedigital, procedieron a la donación y entrega de 500 pedalinas, aparatos muy utilizados en la rehabilitación deportiva, que aportan grandes beneficios para la salud de las personas de cualquier edad. La iniciativa fue llevada a cabo por Fitnessdigital, empresa especialista en la venta de productos relacionados con la salud y el ejercicio, y contó con el apoyo logístico de DACHSER. El equipamiento deportivo llegó a 146 residencias en cinco países – Portugal, España, Francia, Países Bajos y Bélgica – para ayudar a más de 14.000 personas mayores a mantenerse activas y en forma.

Dentro de las acciones dirigidas a la contribución al bienestar comunitario, DACHSER, junto con Flying Tiger Copenhagen procedió a la entrega 30.000 botellas de agua a hospitales públicos de la Comunidad de Madrid.

En su firme compromiso por fomentar y apoyar el empleo, y desde su posición como una de las compañías líderes en logística, DACHSER participó el pasado mes de febrero de 2020 en el XVI Foro de Empleo organizado por la Universidad Autónoma de Madrid (UAM), en el ámbito de la VI edición de la Semana de la Empleabilidad.

Por lo que se refiere a la pertenencia a asociaciones y representación en órganos de gobierno, nuestras políticas de competencia son muy estrictas, por lo que la pertenencia a asociaciones sectoriales está muy restringida requiriéndose autorización previa y expresa del Compliance Committee.

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.

Desde la pertenencia al grupo DACHSER, la compañía ha ido dando pasos orientados a la definición y establecimiento de los estándares de calidad del Grupo así como sus sistemas de control.

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).

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

La gestión con proveedores dentro del Grupo está definida por varios procedimientos y documentos: Manual de calidad, Manual de uso del portal de proveedores y Manual de procedimientos administrativos. En ellos se establecen una serie de pautas y directrices para que los procedimientos de adquisición de productos y contratación de servicios cumplan con los estándares asumidos por la Compañía. Además, en este campo, se realiza anualmente una encuesta a los gerentes de delegaciones para evaluar la calidad del servicio de los proveedores centralizados, con el objetivo de controlar la calidad y evaluar resultados que son comunicados a los proveedores con la solicitud de remisión de un plan de acción individualizado.

5.5.3 Gestión responsable de la cadena de suministros.

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

Con esta medida DACHSER aporta seguridad, en general, a la cadena de suministro en la que se encuentra involucrada como operador logístico internacional y en particular, a la propia organización y sus socios comerciales quienes, comparten con nosotros el compromiso con el Cumplimiento y la legalidad vigente.

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

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

Precisamente, en esta última materia de protección del medio ambiente, el Código de Conducta del socio comercial obliga a utilizar los recursos de la naturaleza de manera que se fomente su

preservación, a evitar cualquier peligro para las personas y el medio ambiente y a cumplir con todas las regulaciones legales aplicables para la protección del medio ambiente.

5.5.4 Gestión de la relación con los clientes.

Entre otros mecanismos, la Compañía cuenta con un Manual de primer nivel de la función denominada “Customer Service” que sirve de soporte a todas las personas que trabajan en la Atención directa al cliente en DACHSER Spain/DACHSER Portugal. Este documento también sirve de guía para que las personas de nueva incorporación pueden disponer de un documento guía para el desarrollo de sus funciones.

Este manual hace referencia a las guías fundamentales de la misión de “Customer Service” en DACHSER Spain/DACHSER Portugal.

En el mismo se establecen como tareas responsabilidad del Customer Service las siguientes:

- 1.- Asegurar la correcta grabación de las recogidas que soliciten los clientes.
- 2.- Control en la plataforma, asegurándose de que la mercancía del cliente ha sido correctamente recepcionada en la plataforma de origen.
- 3.- Gestión de incidencias: atención de las incidencias de las expediciones de salida y de sus respectivos clientes desde que son recepcionadas en DACHSER hasta que finalmente son entregadas, devueltas o anuladas.
- 4.- Calidad del servicio.
- 5.- Gestión de la atención telefónica.
- 6.- Gestión de quejas.

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 electrónico que son controlados por el responsable del área en cada delegación.

DACHSER cuenta con una herramienta informática denominada Qlick View que permite la visualización de las reclamaciones recibidas de clientes tras el registro de las mismas en el sistema SAP-CRM.

A través del sistema propio de Tráfico (Bidea) se gestionan las incidencias derivadas de transporte, donde existen mecanismos de control como el pendiente de entrega o la gestión de incidencias.

Por lo que a datos se refiere, podemos indicar que durante el ejercicio 2020 se registraron un total de 28.400 reclamaciones (número ligeramente inferior al de 2019, en el que se registraron un total de 29.297 reclamaciones) de las cuales, 24.513 han sido aceptadas y cerradas, 981 se encuentran en trámite y 2.906 han resultado rechazadas, lo que implica un porcentaje de

aceptación de las reclamaciones del cliente al 86,31%, a falta de computar las reclamaciones que se encuentran en trámite, y por tanto, todavía abiertas a la fecha de elaboración de este informe.

5.5.5. Información fiscal y transparencia.

Beneficios e impuestos consolidados por país.

Cuenta Pérdidas y Ganancias Consolidada 2020 (miles de euros)	España	Portugal	Ajustes de consolidación	Total
Resultado consolidado del ejercicio antes de impuestos (beneficio)	10.764	1.199	141	12.104
Impuesto de sociedades (gasto)	2.360	359	0	2.719
Resultado del ejercicio (beneficio)	8.404	840	141	9.385

Subvenciones públicas recibidas en 2020

Las principales subvenciones públicas recibidas e imputadas a resultados en el 2020 han sido las siguientes:

- Subvenciones recibidas del FORCEM (Fundación Estatal para la Formación en el empleo).
- Subvención para el proyecto ESTIBA en la sociedad DACHSER Spain SA. Proyecto para el desarrollo de tecnologías para la digitalización de los puertos españoles por medio de la logística altamente automatizada (Smart Digital Ports).

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 la matriz de materialidad expuesta.

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	4	GRI 102
	Organización y estructura	5	GRI 102-1 (nombre)
	Mercados en los que opera	6	GRI 102-2 (actividades, marcas, productos y servicios)
	Objetivos y estrategias	8	GRI 102-3 (ubicación sede principal)
	Principales factores y tendencias	9	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.	10	GRI 103
EMPLEO, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO E IGUALDAD	Gestión de personal	12	GRI 102, GRI 401, GRI 405, GRI 403, GRI 407, GRI 404, GRI 412, GRI 414.
	Distribución de la plantilla	13	
	ERTES COVID-19	18	
	Organización del Trabajo	19	
			GRI 102 -8, 405-1, 401-1 (Cuestiones sociales y relativas al personal, número de empleados)

	Seguridad y Salud		y distribución de la plantilla, modalidades de contratos y distribución de la contratación,
	Relaciones Sociales	23	porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos).
	Formación	25	GRI 403-2 (organización del trabajo)
		26	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	29	GRI 102, GRI 103, GRI 307, GRI 302, GRI 305, GRI 306
		30	

	<p>Plan de Sostenibilidad Ambiental</p> <p>Biodiversidad</p>	32	<p>GRI 103-2 (Política Ambiental)</p> <p>GRI 102-15 (Gestión Ambiental)</p> <p>GRI 307-1 (Proceso de evaluación o certificación ambiental).</p> <p>GRI 302-1, 302-2, 302-3 (Consumo).</p> <p>GRI 306-2 (Economía circular, prevención y gestión de residuos).</p> <p>GRI 305 (Emisiones de gases efecto invernadero).</p>
<p>DERECHOS HUMANOS Y POLÍTICAS ANTICORRUPCIÓN</p>	<p>Derechos Humanos</p> <p>Lucha contra la corrupción y el soborno.</p>	<p>34</p> <p>37</p>	<p>GRI 102, GRI 103, GRI 205, GRI 408, GRI 409, GRI 410</p> <p>GRI 103-1, 103-2 (Política de Derechos Humanos)</p> <p>GRI 102-16 y 102-17 (Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales)</p> <p>GRI 205-2 (Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción).</p>

			GRI 406, 408, 409 Y 410 (Prevención de Riesgos de vulneración de DDHH)
COMPROMISO SOCIAL	Contribución al bienestar comunitario	41	GRI 102, GRI 103, GRI 201, GRI 204, GRI 306 GRI 413
	Compromisos y calidad en nuestros servicios	42	GRI 103-416 (medidas de protección de consumidores en materias de seguridad y salud)
	Gestión responsable de la cadena de suministros	43	GRI 418 (reclamaciones, quejas y resolución)
	Gestión de la relación con los clientes	44	GRI 306 (Economía circular, prevención y gestión de residuos; prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de deshechos)
	Información fiscal y transparencia	45	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.