

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA 2022

DACHSER Spain y sociedades dependientes

Índice

1. Objeto y normativa aplicable	3
2. Descripción del modelo de negocio	4
2.1 Entorno empresarial	4
2.2 Organización y estructura	6
2.3 Mercados en los que opera	7
2.4 Objetivos y Estrategias	8
2.5 Factores y Tendencias que inciden en su evolución	8
3. Políticas y controles que aplica el grupo	10
4. Análisis de materialidad	12
5. Prioridades	14
5.1 Nuestras personas	14
5.1.1 Gestión de personal	15
5.1.2 Distribución de plantilla	17
5.1.3 Organización del trabajo	22
5.1.4 Seguridad y Salud	24
5.1.5 Relaciones Sociales	26
5.1.6 Formación	27
5.2 Cuestiones Medioambientales	30
5.2.1 Gestión ambiental	30
5.2.2 Plan de sostenibilidad ambiental	32
5.2.3 Biodiversidad	34
5.3 Derechos Humanos	38
5.4 Lucha contra la corrupción y soborno	42

5.5	Compromiso Social.....	47
5.5.1	Contribución al bienestar comunitario	47
5.5.2	Compromisos y calidad en nuestros servicios.....	48
5.5.3	Gestión responsable de la cadena de suministros	49
5.5.4	Gestión de la relación con los clientes	50
5.5.5	Información fiscal y transparencia.....	52
6.	Consideraciones finales	52
7.	Correspondencia de los contenidos de la Ley 11/2018 con los indicadores GRI.....	53
8.	Verificación del Informe por experto independiente.....	57

1. Objeto y normativa aplicable

El presente Estado de Información no Financiera de DACHSER Spain, S.A. y sus sociedades dependientes, corresponde al ejercicio 2022 y es el quinto 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.

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

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

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

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

En este contexto, 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.

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados en 2015, representan el compromiso internacional para hacer frente a los retos a los que nos enfrentamos, sociales, económicos y medioambientales, poniendo en el centro a las personas, el planeta, la prosperidad y la paz. DACHSER se encuentra comprometida con la consecución de dichos objetivos, por lo que trabaja activamente para alcanzar algunas de las metas fijadas. Por ello, en el presente Estado de Información no Financiera se hace referencia a la contribución de nuestra organización a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como resultado del trabajo de la compañía para impulsar objetivos como el fin de la pobreza, la energía asequible y no contaminante, el trabajo decente y el crecimiento económico o la acción por el clima entre otros. También desde DAHSER trabajamos de forma muy especial, para la creación de valor y

la generación de impacto positivo en la sociedad, tal y como se refleja en las iniciativas y acciones que se contienen en el presente documento.

A lo largo del presente informe, se irán exponiendo y analizando las cuestiones requeridas por la citada ley, al objeto de dar cumplimiento al contenido de la norma, de manera que se contenga toda aquella información, relativa al Grupo, necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación 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 en todos los datos medibles que se incluyen.

2. Descripción del modelo de negocio

2.1 Entorno empresarial

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

- DACHSER Spain, S.A.
- DACHSER Canarias S.A.U.
- DACHSER Spain Logistics, S.A.U.
- Breogán Transporte, S.A.U.
- DACHSER Portugal, S.U., Lda.

El Grupo se componía, hasta el mes de agosto de 2022, de 15 sociedades (DACHSER Spain, S.A., Unidad de Servicios de Carga Completa, S.A.U., Breogán Transporte, S.A.U., DACHSER Spain Logistics, S.A.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.) que se han reagrupado mediante distintas operaciones de fusión por absorción que detallamos a continuación, quedando en la actualidad las cinco sociedades mencionadas con anterioridad.

En el proceso de reestructuración societaria, mediante escrituras con número de protocolo 1431, 1432 y 1433 otorgadas ante la Notario de San Sebastián Doña Guadalupe María Inmaculada Adánez García el día 29/08/2022, se instrumentalizó la fusión por absorción de las siguientes sociedades del grupo:

1º.- Escritura con nº de protocolo 1431, por la que se instrumentaliza la fusión de las siguientes sociedades del grupo: DACHSER Spain, SA; Servicios Corporativos y de Apoyo a la Gestión, SAU; Azkarnet Logística, SAU; Unidad de Servicios Logísticos Integrales, SLU; Azkar Overland, SAU; **siendo DACHSER Spain, SA la sociedad absorbente**, y el resto de sociedades, las absorbidas, quedando éstas disueltas.

2º.- Escritura con nº de protocolo 1432, por la que se instrumentaliza la fusión de las siguientes sociedades del grupo: DACHSER Spain Logistics, SAU, Soluciones Integrales y Estructurales, SLU, Azkar Textil, SAU, Only Servicios Logísticos, SAU, DACHSER Logística Vizcaya, SLU, DACHSER Logística Álava, SLU; siendo **DACHSER Spain Logistics, SAU** la sociedad absorbente, y el resto de sociedades, las sociedades absorbidas, quedando éstas disueltas.

3º.- Escritura con nº de protocolo 1433, por la que se instrumentaliza la fusión de las siguientes sociedades del grupo: Breogán Transporte, SAU y Unidad de Servicios de Carga Completa, SAU siendo **Breogán Transporte, SAU** la sociedad absorbente, y Unidad de Servicios de Carga Completa, SAU la sociedad absorbida, quedando ésta disuelta.

Toda vez que la descrita reestructuración del grupo ha consistido en operaciones de fusión por absorción, no se ve afectada la información contenida en este informe y requerida por la Ley 11/2018.

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, 2019, 2020 y 2021.

DACHSER Spain, S.A. está controlado por el Grupo DACHSER, cuya sociedad dominante está constituida en Alemania (DACHSER 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 uno de los principales operadores del sector en España y Portugal.

Entre sus servicios se encuentran soluciones de almacenaje y distribución, una línea de paquetería B2B, LTL y FTL, a través de su línea Cargoplus, así como servicios de valor añadido. De esta forma, ofrece soluciones adaptadas a cada industria y se desarrollan servicios especializados orientados al sector del bricolaje, la decoración, la jardinería o al sector químico.

2.2 Organización y estructura

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

En su proceso de ampliar su red en la península Ibérica, Dachser ha incorporado su familia de productos entargo también en los mercados nacionales de España y Portugal. El servicio de transporte estandarizado incluye las cuatro líneas de producto targospeed, targoflex, targofix y targo on-site, a las que se asocian servicios logísticos definidos con una estructura de costes transparente y normas operativas uniformes.

Tras una reestructuración operativa integral – que ha incluido la implementación de nuevos procesos en las terminales de tránsito y en el transporte de corta y larga distancia, así como la optimización de la gestión de la calidad interna mediante la introducción de un nuevo sistema de monitorización – ahora todas las delegaciones de la península han incorporado plenamente las mismas normas de DACHSER que se aplican en toda Europa.

Esto ha preparado el camino para la introducción de entargo, nuestra gama de productos de transporte estandarizados en toda Europa con tiempos de tránsito y criterios de calidad predefinidos. Esta configuración solo es posible en una red integrada, respaldada por procesos logísticos uniformes que generan claras ventajas de red para los clientes

Este rumbo de modernización fue acompañado por inversiones en la infraestructura existente y por la creación de nuevas capacidades. A finales de mayo del 2022 entró en funcionamiento un nuevo centro de transporte en las inmediaciones de Lisboa en la cual se invirtieron 13 millones de euros. Otra inversión de 14 millones de euros, iniciada en 2022 en Alicante, se encuentra en marcha. Este nuevo centro situado en el puerto, ofrecerá alrededor de 11.300 metros cuadrados de espacio logístico sobre una superficie total de unos 51.200 metros cuadrados. Estará equipado con la tecnología más moderna e innovadora para el transbordo de mercancías para mejorar la calidad del servicio, optimizar los tiempos de tránsito y ampliar todavía más las posibilidades de un crecimiento futuro.

A nivel internacional, DACHSER sigue reforzando su red. En las regiones nórdicas comenzó a funcionar una nueva oficina de venta al sur de Noruega y también en Suecia ha ampliado su presencia con una nueva oficina de venta en la zona central del país. A principios de octubre entró en funcionamiento una nueva delegación en el norte de Polonia cuyas instalaciones cumplen con exigentes criterios de sostenibilidad.

2.3 Mercados en los que opera

La Compañía ejerce su actividad en los mercados de España y Portugal, con 66 delegaciones, así como en múltiples mercados a nivel internacional a través de la red de delegaciones del grupo DACHSER.

DACHSER cuenta 376 ubicaciones en todo el mundo, teniendo presencia en 42 países.

Durante el ejercicio 2022, no ha habido variaciones sustanciales en los mercados en que opera la compañía respecto de lo consignado en el EINF de 2021.

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

Ubicaciones en España y Portugal:



Red internacional:



2.4 Objetivos y Estrategias

En la actualidad, DACHSER 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.

DACHSER sigue invirtiendo en instalaciones logísticas, tecnologías digitales y equipamientos para el futuro. Además, invierte de forma substancial en la digitalización, las medidas de protección ambiental y sobre todo en nuestro personal, porque la logística siempre ha sido y sigue siendo un negocio hecho por personas para personas.

2.5 Factores y Tendencias que inciden en su evolución

El mundo se transforma: La digitalización, la protección ambiental y las nuevas alianzas geopolíticas no solo representan grandes desafíos para la política, la economía y la sociedad, sino que redefinen el papel de la logística.

El año 2022 se ha asegurado su lugar en los libros de historia: el ataque de Rusia a Ucrania, la interrupción de las cadenas de suministro y los cuellos de botella del abastecimiento debido a los atascos de contenedores y los rígidos confinamientos en China, los precios de la energía y combustibles en ascenso desorbitado en Europa, a lo que hay que añadir una nueva aparición de bloques económicos con consecuencias todavía imprevisibles para el comercio mundial y para la estructura interna de una economía mundial basada en la división del trabajo. Y todo ello sin olvidar las consecuencias ya tangibles del cambio climático, que se traducen en fenómenos meteorológicos extremos que vuelven a exigir respuestas legislativas a medio y largo plazo. El año 2022 ha sido la culminación de muchos acontecimientos y evoluciones como un símbolo de un punto de inflexión que también tiene un efecto profundo en la autoimagen de la logística. Las relaciones entre cliente y proveedor conocidas hasta ahora empiezan a reorientarse.

Nuestros clientes se enfrentan al gran desafío de cambiar sus estructuras de abastecimiento. Entre otras cosas, se trata de reposicionarnos a nivel regional y de aumentar los almacenamientos. Esto también quiere decir que: «Un mayor esfuerzo en el campo de la logística se ve reflejado en los costes y los conceptos de servicio». El mundo va a seguir abasteciéndose, solo que las condiciones marco se han vuelto mucho más complejas y complicadas. Como la mayoría de nuestros clientes, Dachser continuará alineando claramente su negocio con el comercio mundial y las cadenas de suministro globales.

Presentamos varias tesis de Dachser sobre los efectos de las transformaciones actuales en las cadenas de suministros mundiales:

- **La creación de bloques económicos transforma el comercio mundial.**

Hay muchas empresas de producción que observan con preocupación las disputas tecnológicas y comerciales entre China y EE.UU. en las cuales se van aislando cada vez más las zonas de comercio dominadas por cualquiera de las dos potencias.

Esto se traduce en prohibiciones a la importación y exportación y a ello hay que añadir prohibiciones de uso de software importante para los negocios y limitaciones de transferencias de datos.

En este contexto, las dependencias de los países y regiones individuales se perciben cada vez más como un riesgo. Sin embargo, las áreas económicas de Asia, sobre todo de la China, han sido y seguirán siendo estandartes fundamentales de la producción y mercados para fabricantes y con ello para la logística.

Esto ofrece una calidad especial a la logística, con un control de red inteligente y una mayor transparencia y flexibilidad en toda la cadena de suministro, la logística puede ser un factor decisivo para una sana competitividad mundial que impulse el crecimiento autónomo de todas las regiones. De ello se benefician muchos de los clientes de Dachser, presentes en todo el mundo.

- **La división del trabajo y la globalización perdurarán.**

La división del trabajo y la globalización siguen «reglas del juego» nuevas como consecuencia de las crisis. Si bien durante muchos años las cadenas de suministro se recortaron para obtener la máxima eficiencia con la estructura más simple posible, ahora cada vez son más complejas y, por lo tanto, más difíciles de gestionar.

Aquí es donde son fundamentales las competencias de Dachser. Junto con nuestros clientes, profundizamos en el análisis de las cadenas de suministro mundiales en proyectos de consultoría de optimización de la cadena de suministro. De ellos se derivan soluciones a medida para nuestros procesos logísticos con control extremo a extremo y una digitalización de gran alcance para una visibilidad óptima de la cadena de suministro.

- **Los cambios geopolíticos exigen estrategias claras para unas redes logísticas resilientes.**

En primer plano siempre está el objetivo de optimizar la resiliencia de las cadenas de suministro con un enfoque integral. Esto es necesario con urgencia porque las relaciones de abastecimiento mundiales cada vez más complejas y ramificadas, además de la extensión al límite de las capacidades de los medios de transporte, han llevado a un «sobrecalentamiento» de los sistemas logísticos. En los últimos años, los riesgos de una interrupción de las cadenas de suministro han aumentado notablemente. Esto hace que, ahora mucho más que antes, las empresas se vean

obligadas a incluir en sus cálculos de esfuerzo y costes factores y acontecimientos geopolíticos y sociales.

La respuesta de Dachser es la de desarrollar programas logísticos mundiales integrales estrechamente coordinados con los clientes a nivel mundial. Su base sería el desarrollo y expansión constante de redes resilientes, con procesos unificados, sistemas TI inteligentes y el conocimiento del personal. El sentido de los cambios, por lo tanto, sigue siendo unívoco: «Aumentamos la resiliencia de las cadenas de suministro mundiales frente a interrupciones y cumplimos con ello la exigencia número uno de los clientes».

- **La energía, las superficies logísticas y el personal van a convertirse en factores de ubicación decisivos.**

La elección de ubicaciones mundiales, y con ello la organización de las cadenas de suministro, va a estar cada vez más determinada por la escasez de recursos. Las superficies logísticas son escasas y caras, especialmente en lo que se refiere al almacenamiento. Además, la fuerte subida de los precios de los combustibles y de la energía hacen que los costes se hayan disparado.

La protección ambiental sigue teniendo importancia para los clientes de Dachser porque el cambio climático, más allá de todas las disrupciones a corto plazo, va a influir de forma definitiva en el comercio mundial en las próximas décadas. Muchas empresas ya consideran hoy aspectos de sostenibilidad en su proceso de selección de proveedores de bienes y servicios, así como en sus compras. También se pedirán cada vez más informes de CO₂. Por ello, Dachser impulsa de forma proactiva la investigación e innovación en el campo de las energías renovables. Las capacidades fotovoltaicas de las instalaciones operativas se cuadruplicarán hasta el 2025 y se harán pruebas en la práctica de la propulsión eléctrica y con hidrógeno.

En tiempos de cambio demográfico no solo el recruiting conseguirá la victoria. Dachser invierte en formación, en modelos de remuneración y trabajo atractivos, en tecnologías modernas para el personal y en medidas de formación complementaria y a lo largo de la vida.

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 ya más de diez años, por lo que la Compañía en sí se caracteriza por una ya tradicional y consolidada cultura de cumplimiento.

A nivel Iberia EL, durante el año 2022 no ha habido, ningún cambio que afecte a la estructura o funciones de Compliance. Así, el Compliance Committee de DACHSER en Iberia -compuesto por el Consejero Delegado (CEO) de DACHSER Spain, S.A. y por el Director Financiero (CFO) de DACHSER en Iberia EL- continúa siendo el máximo órgano responsable reportando

directamente tanto al DACHSER Chief Compliance Officer como al Consejo de Administración de DACHSER Spain, SA.

En la misma línea de compromiso de Compliance en su mejora continua, en 2022 se llevaron a cabo varias acciones fundamentales:

1. Adecuación del CMS en DACHSER Portugal a la nueva legislación portuguesa en materia de anticorrupción y soborno.
2. Revisión anual del CMS Penal de DACHSER en Iberia EL 2022 general y específico en materia de anticorrupción y soborno.
3. Actualización del mapa de riesgos penales de Iberia EL y la matriz de controles para la mitigación de los mismos.
4. Proceso de mantenimiento de la política de embargo de DACHSER (que incluye todas las normas adoptadas por la organización para cumplir con los requerimientos y controles establecidos por los organismos internacionales en aras de la protección y seguridad internacional).
5. Publicaciones mensuales, recordatorios, actualizaciones y emisión de políticas específicas.

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

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

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

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

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

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

4. Análisis de materialidad

Los desafíos de la logística del futuro son grandes y complejos. Depende de los proveedores logísticos comprender todos los procesos simultáneos en su complejidad y desarrollar soluciones propias con una perspectiva de 360 grados, de manera que podamos configurar activamente los próximos cambios y megatendencias. Las posibilidades que de ellas se derivan deberían superar con creces sus riesgos y rupturas asociados.

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.

¿Qué tendencias y evoluciones darán forma y seguirán transformando el sector del mañana? ¿Y cómo se prepara DACHSER al respecto?

1. Nada es más constante que el cambio.

Las megatendencias de nuestro tiempo tienen impacto en todas las capas de la sociedad e influyen de esta manera en empresas, instituciones e individuos. En nuestro mundo cada vez más digital y dinámico dependemos de saber gestionar condiciones volátiles, inciertas, complejas y ambiguas para derivar patrones de pensamiento y acción para conformar el futuro.

La pandemia aceleró una vez más los cambios ya existentes en las cadenas de suministro mundiales. Igualmente, también cambian las expectativas de los clientes. A ello hay que añadirle la falta de conductores y personal especializado, la digitalización que avanza de forma arrolladora, así como el cambio climático y sus efectos en nuestra vida, trabajo y movilidad.

El desafío para las empresas de logística radica en la estabilidad de las redes de producción, que son la base para las economías del trabajo compartido complejas y de conexión integral.

Como organización de evolución y aprendizaje permanente, DACHSER apuesta simultáneamente por la estabilidad y el dinamismo. La estabilidad mediante una red integrada que se basa en la estandarización y armonización de procesos y que garantiza en todo momento

una gestión de calidad proactiva a lo largo de toda la cadena de transporte. El dinamismo derivado de una alta flexibilidad en el trato con los requisitos específicos del cliente y de un alto potencial innovador.

2. Cumplir de forma adecuada las expectativas del cliente.

Los nuevos modelos de negocios y canales de ventas están generando cambios en la cadena de suministro en una economía de trabajo colaborativo global. También son el resultado de las expectativas cambiantes del cliente que evolucionan de forma dinámica. Analizarlas y comprenderlas de forma completa es un prerrequisito para el desarrollo de estrategias logísticas adecuadas

Esto significa que la colaboración entre los proveedores logísticos y los clientes se está reevaluando cada vez más claramente: los socios comerciales actúan ahora en pie de igualdad. A partir de la cooperación de confianza que de ello se deriva, el resultado lógico son soluciones holísticas extremo a extremo de un mismo proveedor. Esto imprime una nueva calidad a la relación, orientada hacia el futuro. Las soluciones extremo a extremo funcionan solo con una red densa e integrada. Por ello Dachser sigue invirtiendo en la optimización y ampliación de su red de transporte terrestre y refuerza al mismo tiempo su oferta de transporte aéreo y marítimo sostenible. De esta manera aparecen los servicios logísticos integrados en todo el mundo, que están más solicitados que nunca, sobre todo en el contexto de unas cadenas de suministro cada vez más complejas.

Dachser colabora de forma estrecha y en confianza con sus socios de transporte, que son y seguirán siendo la garantía esencial del cumplimiento físico.

3. Llegar a nuevo potencial gracias a la digitalización.

Además de una red estable física, la importancia de la digitalización aumenta en la transformación logística. Dachser garantiza un aumento constante y objetivado de la calidad y la productividad gracias a ideas digitales integradas, sea mediante la automatización de procesos o mediante el aumento de la usabilidad y la transparencia para clientes y personal.

Quien domina la combinación de flujos de datos y mercancías físicas puede crear mejores ofertas y evolucionar de forma más dinámica. La digitalización de DACHSER ha vuelto a aumentar su velocidad, lo cual también afecta a la división no solo operativa, sino también a la comercial. El objetivo principal es cumplir con los requisitos nuevos o cambiantes de los clientes, mejorar la estructura de costes y aumentar la calidad de los procesos con una «mentalidad digital» en toda la organización.

4. Nada funciona sin las personas.

Pero no todas las preguntas de nuestro tiempo tienen respuestas digitales, las personas son y seguirán siendo irrenunciables en la logística. Así, DACHSER habla de un sistema ciber-socio-físico en el cual los flujos de datos y de mercancías físicas fluyen y llegan a su destino exacto gracias a las personas. Por todo esto es tan complicada la falta de conductores y personal cualificado a la que se enfrenta nuestro sector.

La formación de personal de conducción requiere una gran inversión por parte de las empresas de transporte. Vista la gran demanda, invertir la tendencia en el mercado de la conducción es algo que solo puede conseguirse mediante un esfuerzo colectivo del sector que, debido a los costes asociados, se traduzca en el desarrollo ulterior de las estructuras de remuneración y en una mayor valorización del personal de conducción.

5. Arriba sostenibilidad: pero con esfuerzo colectivo.

La protección climática activa forma parte de la responsabilidad de DACHSER. La empresa familiar quiere contribuir de forma activa a la transición hacia tecnologías de reducción de emisiones o emisiones cero mediante una logística eficiente e innovaciones técnicas.

Esto se corresponde con mantener el nivel de expectativas crecientes de la política, clientes, y también del propio personal de los proveedores de servicios logísticos con respecto a un negocio consecuente y sostenible. Precisamente los clientes que han formulado sus propios objetivos climáticos exigen materializaciones claras por parte de la logística. El cambio a una logística respetuosa con el medioambiente implicará inevitablemente un aumento de los costes de transporte.

Lo que está claro es que una protección climática relevante no puede hacerse en solitario. Se necesita un esfuerzo colectivo que se base en un entendimiento concertado y en el compromiso con unos objetivos generales compartidos. Por ello Dachser basa su estrategia ambiental en tres pilares: eficiencia, innovación y responsabilidad. Es decir, se trata de establecer procesos logísticos eficientes, ahorrar energía y promover una innovación tecnológica que contribuya de forma significativa a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en línea con los objetivos del Acuerdo de París y con los objetivos de protección climática de la Unión Europea.

El proyecto de innovación «Climate Protection» es una prioridad máxima de Dachser que se define como iniciativa estratégica por mandato de la ejecutiva. Su objetivo es la acción concreta, de manera que DACHSER introduzca en regiones metropolitanas europeas la entrega libre de emisiones en el centro, para lo cual ha invertido en los automóviles correspondientes. A esto hay que añadirle como primer paso la construcción y ampliación de plantas fotovoltaicas en los tejados de las instalaciones logísticas y de oficinas de DACHSER en Europa.

DACHSER también trabaja tanto en el plano de la eficiencia de procesos como energética. Pero la palanca más importante es el mejor aprovechamiento de las capacidades de los camiones, algo que siempre se puede optimizar.

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.

Actuar con valores y de forma sostenible, además de asumir la responsabilidad hacia las generaciones futuras, ya forma parte fundamental de nuestra política de empresa, algo que se aplica a la empresa familiar DACHSER y a muchos de sus clientes. «Hablamos de valores vividos, de una brújula que guíe a la empresa, sobre todo en momentos de crisis y confrontación». El principio de los valores vividos guía cada vez más a las empresas a la hora de elegir las ubicaciones mundiales y se refleja sobre todo en la responsabilidad hacia su personal. Para Dachser, el marco de valores desempeña un papel importante; cubrimos todas las áreas económicas importantes, pero como empresa familiar de tamaño medio no tenemos que estar presentes directamente en todas partes. Por ello verificamos con mucho cuidado cada vez si una entrada en un mercado es compatible con nuestros valores corporativos fundamentales y con nuestras estrictas normas de cumplimiento. Los derechos humanos, las condiciones de trabajo saludables y justas, y el cumplimiento de las normas no son negociables. Cumplir con las normas vinculantes que se exigen también legalmente a las cadenas de suministro es para Dachser hoy en día un factor decisivo, que se vuelve también cada vez más crucial para los clientes y para su lucha por la sostenibilidad. «Así como nuestro personal en todo el mundo está comprometido con Dachser y los valores de Dachser, la empresa está comprometida con su responsabilidad para con el personal de los respectivos países».

5.1.1 Gestión de personal

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, todo ello en consonancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), promoviendo un entorno de trabajo seguro y sin riesgos.

Y precisamente hacia esto va encaminada la actuación de DACHSER en este campo, toda vez que desde la compañía somos conscientes de que aumentar el número de personas con empleos decentes significa un crecimiento económico más fuerte e inclusivo, lo que se traduce en más recursos disponibles para crear empleos decentes.

El trabajo decente incrementa los ingresos de los individuos y de las familias. Su poder adquisitivo incentiva el crecimiento y el desarrollo de empresas sostenibles, sobre todo de las pequeñas empresas, que a su vez pueden contratar a un número mayor de trabajadores y mejorar sus salarios y condiciones de trabajo.

El trabajo decente aumenta los ingresos fiscales para que los gobiernos puedan financiar medidas sociales dirigidas a proteger a quienes no encuentran un empleo o no pueden trabajar. Por todo ello, promover el empleo y las empresas, garantizar los derechos en el trabajo, extender la protección social y fomentar el diálogo social son aspectos fundamentales para contribuir a la consecución de este objetivo.

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

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

- **Implementación de medidas de diversidad en la empresa, proporcionando a las mujeres, jóvenes y grupos desfavorables la oportunidad de desarrollarse laboralmente de forma igualitaria.** Todas las posiciones y vacantes que se generan dentro de la empresa son publicadas a nivel interno para que cualquier persona trabajadora, independientemente de si es mujer, joven o cualquier otro grupo desfavorable, tenga acceso y oportunidad de desarrollarse laboralmente de forma igualitaria a cualquier otro colectivo identificado como no desfavorecido.
- **Campañas, iniciativas o medidas de fomento del empleo joven en la empresa a través de contrataciones y programas de prácticas, especialmente con jóvenes procedentes de entornos desfavorecidos, para promover el desarrollo social.** Desde 2019, DACHSER trabaja activamente con la Alianza FP Dual que promueve la formación de personas que cursan Ciclos Formativos de Grado Medio o Superior, con el objetivo de facilitar su inserción laboral y formación dentro del Sector del Transporte y Logística.

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

- **Incremento de contratos indefinidos y oportunidades de promoción y desarrollo profesional a los empleados, especialmente a jóvenes o personas con discapacidad.** En 2022, debido al Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre que promueve la contratación indefinida de las personas trabajadoras, todo el personal de RRHH de DACHSER fue formado en todas las nuevas medidas a tener en cuenta dentro de este cambio a nivel legislativo, promoviendo así la adecuación a la nueva gestión que implícitamente genera un incremento de contratos indefinidos.

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

5.1.2 Distribución de plantilla

La compañía, al cierre del ejercicio 2022 cuenta con un **total de 2.826 empleados, frente a los 2.723 del ejercicio 2021**, que, en cifras desagregadas por sexo, edad, país, y categoría profesional se distribuyen en la forma que se expresa en las siguientes tablas:

Plantilla por edad y sexo	ESPAÑA			PORTUGAL			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
menos de 25 años	57	15	72	24	7	31	81	22	103
de 25 a 35 años	329	111	440	51	26	77	380	137	517
de 36 a 45 años	595	252	847	42	11	53	637	263	900
de 46 a 55 años	701	240	941	8	2	10	709	242	951
Mas de 55 años	306	48	354	1	0	1	307	48	355
Total	1.988	666	2.654	126	46	172	2.114	712	2.826

Plantilla por país y sexo	Hombres	Mujeres	Total
España	1.988	666	2.654
Portugal	126	46	172
Total	2.114	712	2.826

Grupo profesional y sexo	ESPAÑA			PORTUGAL			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
DIRECTORES	49	3	52	6	1	7	55	4	59
MANDO INTERMEDIO OFICINA	136	54	190	12	5	17	148	59	207
PERSONAL DE OFICINA	313	470	783	52	36	88	365	506	871
MANDO INTERMEDIO ALMACEN	254	19	273	8	-	8	262	19	281
PERSONAL DE ALMACEN	1.082	119	1.201	47	4	51	1.129	123	1.252
CONDUCTORES	154	1	155	1	-	1	155	1	156
Total	1.988	666	2.654	126	46	172	2.114	712	2.826

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	1.903	660	2.623	117	39	156	2.80	699	2.779
Temporales	25	6	31	9	7	16	34	13	47
Total	1.988	666	2.654	126	46	172	2.114	712	2.826

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
menos de 25 años	0	0	0	0	1	1	0	1	1
de 25 a 35 años	10	3	13	2	-	2	12	3	15
de 36 a 45 años	16	7	23	2	-	2	18	7	25
de 46 a 55 años	9	3	12	2	-	2	11	3	14
Mas de 55 años	6	2	8	1	-	1	7	2	9
Total	41	15	56	7	1	8	48	16	64

Se contabilizan un total de 64 despidos en 2022 frente a los 79 de 2020, o los 70 de 2021.

Remuneraciones medias por sexo y clasificación profesional:

Remuneraciones medias por grupo profesional y sexo	ESPAÑA			PORTUGAL		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
DIRECTORES	92.145	68.675	90.791	67.549	53.694	65.570
MANDO INTERMEDIO OFICINA	39.473	34.914	38.177	39.828	35.154	38.453
PERSONAL DE OFICINA	27.135	24.417	25.503	17.865	15.965	17.088
MANDO INTERMEDIO ALMACEN	27.852	24.453	27.615	19.769	-	19.769
PERSONAL DE ALMACEN	22.722	20.260	22.478	14.007	12.201	13.866
CONDUCTORES	22.705	22.535	22.704	16.109	-	16.109
Total	26.928	24.723	26.375	20.991	18.544	20.336

Brecha salarial:

Este indicador se refiere a la distribución salarial por posición/categoría profesional y sexo, según los datos del 2022

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 2022	España	Portugal
DIRECTORES	75%	79%
MANDO INTERMEDIO OFICINA	88%	88%
PERSONAL DE OFICINA	90%	91%
MANDO INTERMEDIO ALMACEN	88%	---
PERSONAL DE ALMACEN	89%	95%
CONDUCTORES	99%	---
Total	92%	91%

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

Remuneración media de consejeros y directivos.

La remuneración media de los Administradores de la Sociedad Dominante durante el ejercicio 2022 en concepto de sueldos, dietas y prestación de servicios ha sido de 733 miles de euros aproximadamente.

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

Implantación de políticas de desconexión laboral.

DACHSER sigue trabajando 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 sexo	ESPAÑA			PORTUGAL			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total general
DIRECTOR	0	0	0	1	0	1	1	0	1
MANDO INTERMEDIO OFICINA	2	1	3	0	0	0	2	1	3
PERSONAL DE OFICINA	5	6	11	3	2	5	8	8	16
MANDO INTERMEDIO ALMACEN	1	0	1	0	0	0	1	0	1
PERSONAL DE ALMACEN	14	3	17	2	0	2	16	3	19
CONDUCTOR	2	0	2	0	0	0	2	0	2
Total	24	10	34	6	2	8	30	12	42

Si bien los datos en este apartado apenas han variado respecto del ejercicio 2021, 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 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 trabajo a distancia.

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

Absentismo.

Durante el 2022 los casos de absentismo se incrementan respecto de 2021, pero la duración de los mismos disminuye sustancialmente, lo que incide en el número de horas laborables perdidas.

Como acciones especiales durante la gestión de la pandemia en el área de Prevención, se mantiene la implantación del Protocolo interno elaborado ya en 2020 en la compañía, así como el seguimiento de los casos que se van notificando para controlar los focos y evitar contagios de origen laboral. Este análisis continuo ha permitido la adopción de medidas ajustadas a la situación de casos existentes en cada momento.

De igual forma, manteniendo la interlocución con los agentes sociales, el seguimiento del absentismo y en concreto por Covid ha sido tratado como un punto obligado en las reuniones de los distintos centros con los representantes de trabajadores, revisando y consensuando las medidas de prevención y su seguimiento.

A continuación, se hacen constar los datos de absentismo laboral en el Grupo durante el ejercicio 2022:

EMPRESA	Casos			Días absentismo acumulado			Horas laborales perdidas			% horas laborables perdidas			Horas laborables perdidas por trabajador		
	2021	2022	% var.	2021	2022	% var.	2021	2022	% var.	2021	2022	% var.	2021	2022	% var.
ESPAÑA	1.673	1.913	14,3	64.097	46.510	-27,4	512.776	265.771	-48,2	11,68	6,24	-46,6	207,38	110,9	-46,5
PORTUGAL	64	132	106,3	3.128	2.411	-22,9	17.872	13.777	-22,9	5,23	4,15	-20,7	100,38	79,7	-20,6
TOTAL	1.737	2.045	17,7	67.225	48.921	-27,2	530.648	279.549	-47,3	16,91	6,09	-64,0	307,76	108,8	-64,6

Medidas para facilitar la conciliación.

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

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

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

En 2022, se ha firmado el I Plan de Igualdad de Breogan Transportes S.A. y se han formado las mesas negociadoras para el II Plan de Igualdad de Dachser Spain S.A. y Dachser Spain Logistics S.A.U., tras finalizar la duración máxima del I Plan de Igualdad en junio 2022.

Asimismo, en 2022 se ha procedido a realizar una adecuación de los puestos de trabajo y a confeccionar la auditoría retributiva que nos da los datos para poder trabajar en mejorar y reducir las diferencias salariales que pueda haber entre los diferentes colectivos de la plantilla.

5.1.4 Seguridad y Salud

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

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

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

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

Las actuaciones del Servicio de Prevención llevadas a cabo en el 2022 han sido las siguientes:

Actuaciones de PRL realizadas en 2022	N.º actuaciones
Formaciones en materias referentes a PRL y Covid	6.084
Gestión reconocimientos médicos y vacunación contra la gripe	3.160
Elaboración de informes, memorias, actualizaciones de documentos	74
Investigación de los accidentes de trabajo	491
Visitas, actas y controles de centros de trabajo	160
Evaluaciones de riesgos de lugares, puestos de trabajo, trabajadores sensibles y condiciones ambientales	108
Participaciones en Comités de Seguridad y Salud / requerimientos PRL	60
Auditoría legal externa del Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales	11
Elaboración de planes de circulación / emergencia / gestión de simulacros	48
Total actuaciones	10.196

Se refleja un total de 10.196 actuaciones del ejercicio 2022, frente a las 8.159 de 2021, de todo ello, lo más relevante ha sido someter y superar la auditoría legal reglamentaria de nuestro Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales en Dachser Spain, así como en las empresas filiales en España, lo que revela la constancia del trabajo en prevención, producto del interés de la compañía por este aspecto.

A continuación, se extractan en la siguiente tabla los Indicadores de siniestralidad del ejercicio 2022:

Resumen Accidentes de trabajo 2022 (todos leves)

2022	Índices				Nº Accidentes			Jornadas perdidas		
	Índice incidencia	Índice frecuencia	Índice gravedad	Duración media	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
ESPAÑA	4.381	26,67	1,41	57,1	92	13	105	5.005	986	5.991
PORTUGAL	3.469	18,07	1,12	62,2	4	2	6	503	70	373
TOTAL	4.319	24,19	1,39	57,3	96	15	111	5.308	1.056	6.364

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 2022, al igual que ocurrió en el 2021, ha de señalarse que no ha habido ningún caso que se haya considerado como enfermedad profesional.

5.1.5 Relaciones Sociales

La compañía desarrolla una política de respeto a los derechos globales. Siendo de referencia la protección de los derechos fundamentales, 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 2022, 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.

5.1.6 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.

En cuanto a las nuevas políticas implantadas en el campo de formación, durante el ejercicio 2022, destacan las siguientes:

- Mantenimiento de la modalidad de aula virtual después de los resultados obtenidos tras la pandemia.
- Apoyo y soporte del equipo Talent en la adaptación pedagógica de contenidos en las formaciones.
- Elaboración de contenido e-learning por parte del departamento Talent.
- Potenciación del e-learning a través de herramientas de aprendizaje corporativas.

- Formación en sensibilización en reforma laboral para todas las personas que gestionen personal.
- Formación en Sesgos inconscientes para todo el personal interno de DACHSER, cumpliendo con el Plan de Igualdad de la compañía.
- Desarrollo de Proyectos estratégicos a nivel formativo para la compañía.
- Lanzamiento de cursos de inglés adecuados a las necesidades del puesto de trabajo.

A continuación, se incluyen tablas con las cifras totales de formación del 2022, que asciende a un total de horas de 29.005 (28.091 en España y 914 en Portugal), percibiéndose un notable incremento respecto de los ejercicios 2020, en el que el total de horas formativas fue de 7.174, o las 12.465 de 2021:

	España	Portugal	Total Iberia
Participantes	11.967	488	12.455
Nº de Acciones formativas	246	58	304
Total horas	28.091	914	29.005

Las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio 2022, han sido principalmente en las siguientes materias:

FORMACIÓN	PARTICIPANTES	HORAS TOTALES
PRL	6.099	11.152
English Key Position	366	5.123
English for Managers	85	3.100
Curso Reforma Laboral	64	1.280
Compliance 2022	887	444
Buenas prácticas Google Drive	899	297
Lean Six Sigma: Green Belt	15	720
SISLOG	287	536
Técnicas de Comunicación	80	596
Sesgos Inconscientes	375	281

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.

Igualdad.

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

Como ya hemos explicado en anteriores informes, la Compañía aprobó 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 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.

En el ejercicio 2022 se ha firmado el I Plan de Igualdad para la sociedad Breogan Transportes S.A. y se han formado las mesas negociadoras para el II Plan de Igualdad de Dachser Spain S.A. y Dachser Spain Logistics S.A.U.

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

La estrategia de protección del clima a largo plazo de DACHSER se basa en la eficiencia, la innovación y la responsabilidad inclusiva. Las iniciativas tienen como objetivo la eficiencia de los procesos logísticos, el ahorro de energía y la innovación tecnológica. DACHSER cree que esta es la mejor manera de limitar los GEI en línea con los objetivos establecidos por el Acuerdo de París, de mantener el calentamiento global por debajo de los 2°C, así como los objetivos de protección del clima de la Unión Europea y de muchos otros países. Para ello, la empresa

colabora con sus clientes y partners de servicio, que también están dispuestos a influir activamente en la evolución de la logística para adoptar tecnologías de bajas y cero emisiones. Los empleados también están estrechamente involucrados en las actividades de protección del clima, mostrando un compromiso con la sociedad y las cuestiones sociales que va más allá de los propios intereses comerciales directos de DACHSER.

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

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

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

La Dirección de DACHSER, 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.

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

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

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

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

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

La compañía, en sus delegaciones certificadas, cuenta con un “Manual de Buenas Prácticas Ambientales”, orientado a un consumo responsable del agua y del papel, a una reutilización de residuos y al reciclaje, con indicaciones para toda la plantilla acerca de cómo optimizar los recursos y reducir los consumos, con la finalidad de minimizar el impacto ambiental. Cada año se realizan cambios y mejoras tendentes a reducir las emisiones, como sustitución de luminarias por iluminación led, sistemas de encendido automático para reducción de consumo o subcontratación de flota más eficiente, optimización de rutas y carga (mega camión, swap bodies), todo con el objetivo de alcanzar una mayor eficiencia energética.

Los últimos datos actualizados de consumo del 2022 realizados por DACHSER que afectan al Medio Ambiente son los que se indican a continuación:

- Palets: 462.874 unidades.
- Papel: 6.073,40 cajas.
- Film: 321.792,16 kg.
- Cartón: 345.506 unidades.
- Consumo total de electricidad: 13.283.599,27 KW en las Delegaciones en España y 1.135.224,41 en nuestras Delegaciones en Portugal.
- Combustible: 1.303.528,54 litros.

En comparativa con los datos correspondientes al ejercicio 2021, podemos afirmar que en 2022 han descendido todos los consumos, motivado por las políticas de optimización de recursos existentes en la compañía.

5.2.3 Biodiversidad

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

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

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

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

Las actividades objeto de verificación se establecen en tres alcances:

- Alcance 1: Emisiones directas de GEI: emisiones asociadas al consumo de combustibles en la flota de vehículos 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: 71.512,59 tCO₂e.
- Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI: 3.871,66 tCO₂e.
- Alcance 3: Otras emisiones indirectas de GEI: 2.594,04 tCO₂e.

Lo que arroja una cifra de emisiones totales de 77.987,30 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.

La compañía **se encuentra comprometida en este campo con Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en materia ambiental**, habiendo realizado actuaciones en el ejercicio 2022 tendentes al logro de los dos siguientes ODS relacionados con cuestiones ambientales:

- N° 7 – ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



- N° 13 ACCIÓN POR EL CLIMA.



DACHSER trabaja activamente en la consecución de las metas que se pretenden alcanzar con dichos objetivos en su actuación general a nivel ambiental, y en concreto, a través de las siguientes medidas o iniciativas implementadas en 2022:

- DACHSER ha puesto en marcha el proyecto denominado **“Climate Protection”** centrado en la eficiencia e innovación bajo una perspectiva de responsabilidad en ayudar a lograr el objetivo a largo plazo de cero emisiones netas. El citado proyecto está basado en cuatro líneas principales:
 - **“Proceso eficiencia”**: Evitar las emisiones de gases de efecto invernadero a través de procesos de logística inteligente.
 - **“Energía eficiente”**: Reducir los gases de efecto invernadero a través del uso de tecnologías punta para el ahorro de energía.
 - **“Investigación e Innovación”**: Apoyo al desarrollo de nuevas tecnologías y conceptos para una logística libre de emisiones.
 - **“Ciudadano Corporativo+”**: actividades sociales y comunitarias más allá de los intereses de negocio de la compañía.

En el referido proyecto se recogen medidas como:

- Incremento en la inversión en energías renovables, de tal forma que en diciembre de 2022 la compañía ha firmado un contrato PPA (Power Purchase Agreement) para la compra de energía a un generador de planta solar. Se trata de un contrato de compra por 5 años con el que se pretende consolidar la inversión en energías renovables, en este caso, en energía solar. DACHSER apuesta por una inversión en energías renovables de forma gradual hasta lograr una notable reducción en el consumo de otras fuentes de energía no renovables, logrando así un planeta más sostenible y respetuoso con el medio ambiente.
- Sustitución de todos los equipos de manipulación manual, unas 6.000 unidades, en Europa con vehículos de iones de litio de aquí a 2023.
- El compromiso de inversión en sistemas fotovoltaicos propios hasta más de 20.000 Kwp de capacidad para 2025.
- Formación y concienciación en la lucha contra el cambio climático, habiéndose realizado una campaña de circularización entre los empleados de información relativa al ahorro de energía en el puesto de trabajo, concienciando al personal con propuestas como la rebaja de la temperatura de los despachos en un grado, el lavado de manos con agua fría, el control de termostatos de los radiadores, llevar a cabo una ventilación eficiente y adecuada, apagado de dispositivos electrónicos, apagado de luces que no se utilicen, etc.
- Compromiso con el cambio climático y el desarrollo sostenible, especialmente en países emergentes y en desarrollo, regiones especialmente afectadas por los efectos negativos del calentamiento global. DACHSER ha participado en varios proyectos conjuntos con la organización benéfica para la infancia “Terre des Hommes” desde hace más de una década (Proyectos en India, Nepal, Brasil y norte de Namibia).

Igualmente, DACHSER trabaja para la minimización de la contaminación ambiental y la consecución del mencionado objetivo, a través de la futura y progresiva incorporación de camiones eléctricos en nuestra flota como parte del proyecto de innovación “City Distribution”, en el que la compañía ha seguido trabajando desde su inicio, hace ya varios años. Este proyecto, como ya se informó en anteriores ejercicios, está dirigido a expandir el concepto innovador y sostenible de entregas sin emisiones – DACHSER Emission-Free Delivery – a áreas metropolitanas seleccionadas en la Península Ibérica. En Oporto y Madrid se ha introducido el concepto de DACHSER Emission-Free Delivery. Todo el reparto de envíos en zonas de distribución definidas en los centros urbanos de ambas ciudades se está realizando libre de emisiones gracias al uso de un camión totalmente eléctrico de 7,5 toneladas modelo FUSO eCanter, sumándose así a las ya existentes hasta el momento en el resto de la red.

En el caso de larga distancia, Dachser Iberia ha puesto en funcionamiento durante el 2022, cuatro nuevas unidades de duo trailers para las rutas en Round Trip entre las delegaciones Madrid-Valencia-Castellón y Alicante-Valencia-Barcelona. El modelo de duo trailer que DACHSER ha

escogido para hacer realidad este ambicioso proyecto logístico está compuesto por dos semirremolques "tradicionales" de 13,60 metros y una unidad tractora. Esto da como resultado, dúo tráilers con una longitud total de 31.70 metros y con capacidad para transportar hasta 44 toneladas de peso. El empleo de estos grandes vehículos para estas rutas supone una apuesta por una logística más eficiente y sostenible.

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. Paralelamente, la empresa seguirá adelante con una serie de proyectos piloto para desarrollar y probar camiones impulsados por hidrógeno, equipados con tecnología de pila de combustible. DACHSER prevé tener vehículos impulsados por hidrógeno de diferentes fabricantes operando dentro de su red durante el 2023; proyecto en el que se ha seguido trabajando durante este ejercicio.

- Además, alineada con la consecución del ODS "Acción por el Clima" DACHSER apuesta por la excelencia en la sostenibilidad ambiental, habiendo renovado en el ejercicio 2022 los certificados de gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001 en las distintas vertientes de su rama de actividad, en las delegaciones españolas que disponían de él.
- Asimismo, DACHSER aplica distintas Medidas de Ahorro Energético (MAE), entre las que se encuentran algunas como:
 - o Reducción del consumo de iluminación mediante un cambio en la tecnología utilizada. En concreto, se plantea el cambio a iluminación LED, que es la tecnología más eficiente del mercado en la actualidad.
 - o Se plantea sustituir las campanas colgantes con lámpara de descarga de vapor de sodio de las naves por las campanas equivalentes LED. Con esto se consigue un nivel de iluminación similar al actual, e igual o superior a 200 lux, el nivel de iluminación reglamentario.
 - o Reducir el consumo de la mecanización.

El 1 de enero de 2021, DACHSER se unió a la Asociación Alemana de Hidrógeno y Pilas de Combustible (DWV), un grupo de interés que ha estado abogando por el rápido despliegue del hidrógeno como fuente de energía y promoviendo la tecnología de pilas de combustible desde 1996. En este grupo de trabajo se han unido: Fabricantes de vehículos, productores de energías renovables y empresas de logística con el objetivo de proporcionar apoyo político para la preparación e introducción de camiones de pila de combustible en el mercado, para lograr la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero en el transporte de mercancías y representar estos intereses ante los responsables políticos y ministerios alemanes y europeos.

Todas estas medidas, se encuentran íntimamente ligadas a la consecución de metas para alcanzar un futuro sostenible para construir un mundo mejor.

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.

Dachser lanzó en el 2022 conjuntamente con el **Código de conducta Dachser: derechos humanos y protección del medio ambiente**, su declaración general sobre “ La debida diligencia” en la cadena de suministro, la organización expresamente subrayó que, como

empresa familiar activa en todo el mundo, Dachser entiende los aspectos ecológicos, económicos y sociales de la coexistencia como condiciones marco en evolución que son esenciales para garantizar que el día de mañana podamos seguir conviviendo pacíficamente en un entorno saludable.

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

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

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

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

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

ES: [Código de Conducta DACHSER y Código de Conducta Dachser: Derechos Humanos y Protección del Medioambiente](#)

PT: [Código de Conduta DACHSER y Código de Conduta do DACHSER: Direitos Humanos e Proteção Ambiental](#)

Como también libremente, a través de las Web públicas:

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

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

Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos.

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

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

Asimismo, se prevé la posibilidad de denuncia de posibles abusos, mediante herramientas como los protocolos de violencia en el trabajo, acoso laboral o sexual, que permiten que los abusos lleguen a conocimiento de la representación sindical y sean tramitados los correspondientes procedimientos por la Comisión de Igualdad.

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

Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos.

En el ejercicio 2022 no se ha producido ninguna denuncia por abusos de derechos fundamentales o incumplimientos en esta materia.

Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.

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

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

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

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

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

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

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

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

“DACHSER espera que sus empleados respeten los distintos puntos de vista sobre la vida, así como las diferencias culturales y nacionales en su trato con los demás empleados, entre ellos, los empleados temporales, las personas empleadas para fines de capacitación, los candidatos, los ex empleados 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 aplicación de la debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente es un proceso continuo que Dachser revisa periódicamente para detectar cambios en las condiciones.

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

El Consejo de Administración de Dachser es responsable de la aplicación y el cumplimiento de esta "Declaración general sobre la diligencia debida en la cadena de suministro". Cuenta con el

apoyo de la Oficina de Cumplimiento Corporativo, que colabora estrechamente con los responsables de otras áreas relevantes.

5.4 Lucha contra la corrupción y soborno

El Código de Conducta de DACHSER común para todo el grupo multinacional DACHSER Group SE & Co. KG, y que ha sido objeto de revisión y actualización en 2022 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. 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”.

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

Asimismo, el Código de Conducta para socios comerciales, que desarrolla los requisitos mínimos vinculantes para mantener una conducta éticamente correcta y que debe ser acatado 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 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:

“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 EL, quienes reportan tanto al DACHSER Chief Compliance Officer como al Consejo de Administración de DACHSER Spain, SA.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Además, se ha facilitado el acceso al área de Compliance en las webs públicas, haciendo más intuitiva su localización:

<https://www.dachser.es/es/cumplimiento-1058>

<https://www.dachser.pt/pt/cumprimento-1062>

Con estas acciones, DACHSER no sólo cumple con la legalidad vigente (Directiva UE 2019/1937, 23 octubre, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión), y 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 2022, se han registrado estadísticamente **104 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...(135 incidencias en 2021 y 121 en 2020)

A continuación se ofrecen los datos relativos a 2022 y su comparativa por materias con respecto a 2021 y 2020:

- **Compliance Management System** (DACHSER CMS): 29 en 2022 (59 en 2021 y 50 en 2020). Dudas e incidencias sobre nuestro sistema de gestión de cumplimiento, los

Códigos de Conducta DACHSER (el de empleados y el que demandamos a nuestros socios comerciales – proveedores, clientes...), controles internos, monitorización penal...

- **Competencia:** 14 en 2022, (14 en 2021 y 24 en 2020). Consultas derivadas de la relación de DACHSER en Iberia con sus competidores que afecten a actividades prohibidas o sobre confidencialidad, secreto competitivo de DACHSER, pertenencia a asociaciones, intercambio de información, estudios de mercado.
- **Conflicto de interés:** 3 en 2022 (5 en 2021 y 3 en 2020). Preguntas sobre tenencia o participación por parte de los empleados o miembros de la organización o de sus familiares directos (de participaciones superiores al 1%) en empresas competidoras, clientes, proveedores o socias.
- **Regalos, hospitalidades y eventos:** 17 en 2022 (33 en 2021 y 23 en 2020). Consultas derivadas de la entrega o recepción de regalos, invitaciones a comidas, eventos, ferias...
- **Relaciones con cargos públicos:** 9 en 2021, frente a 11 en 2020. Aclaraciones sobre la relación de DACHSER en Iberia con cualquier tipo de cargo público (administrativo, político...).
- **Donaciones y patrocinios:** 14 en 2022 (3 en 2021 y 2 en 2020).
- **Otros riesgos penales:** 9 en 2022 (3 en 2021).

5.5 Compromiso Social

5.5.1 Contribución al bienestar comunitario

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

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

DACHSER a nivel de Grupo, 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 colaboración con la citada ONG, DACHSER ha participado también en un proyecto de creación de un sistema de reciclaje en Zambia (proyecto Trash4Cash). A través de un programa de intercambio de jóvenes germano-zambianos con estudiantes en prácticas de DACHSER, el

equipo de Zambia aprendió sobre los depósitos de reciclaje alemanes con el objetivo de poder transformar sus residuos en dinero.

Sobre la situación en Ucrania, Dachser ha llevado a cabo varias actividades:

- Dachser Road Logistics apoya a organizaciones humanitarias en toda Europa con transportes gratuitos en la distribución de bienes de primera necesidad y alimentos.
- Dachser y “terre des hommes”, en colaboración con el socio local del proyecto, apoyan a las familias ucranianas. Desde agosto 2022 se ha brindado apoyo terapéutico para tratar los traumas de la guerra a menores, jóvenes y a sus familias.

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

DACHSER Iberia cuenta con una ya consolidada “Política Embargo de DACHSER” - Dachser Embargo Policy-: en la que se compendia un conjunto de normas adoptadas por la organización para cumplir con los requerimientos y controles establecidos por los organismos internacionales en aras de la protección y seguridad internacional y que están basadas en 3 pilares: (i) prohibición

general de manejo de armas y munición, (ii) gestión de envíos de/hacia países embargados, y (iii) gestión de las “*sanction lists*” internacionales -envíos de/hacia personas bloqueadas-.

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

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

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

Precisamente, en esta última materia de protección del medio ambiente, el Código de Conducta 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

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

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

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

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

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

- Dachser Products
- Data Protection
- 2021 Dachser Corporate Compliance
- Dachser Mission and Values
- IT-Security
- La gestión de la queja recibida por el cliente por cualquier vía.
- DACHSER Company Information
- Conceptos básicos de Customer Service
- Atender llamadas inesperadas en inglés
- Loss & Damage prevention
- Video formativo en AR

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 Quick View que permite la visualización de las reclamaciones recibidas de clientes tras el registro de las mismas en el sistema SAP-CRM.

Por lo que a datos se refiere, podemos indicar que durante el ejercicio 2022 se registraron un total de 31.066 reclamaciones (frente a las 32.132 de 2021 o a las 28.400 reclamaciones de 2020) de las cuales, 27.627 han sido aceptadas y cerradas, 382 se encuentran en trámite y 3.057 han resultado rechazadas, lo que implica un porcentaje de aceptación de las reclamaciones del cliente al 88,93%, a falta de computar las reclamaciones que se encuentran en trámite, y por tanto, todavía abiertas a la fecha de elaboración de este informe, porcentaje muy similar al del ejercicio anterior (88,98%).

5.5.5 Información fiscal y transparencia

Beneficios e impuestos consolidados por país.

Cuenta Pérdidas y Ganancias Consolidada 2022 (miles de euros)	España	Portugal	Ajustes de consolidación	Total
Resultado consolidado del ejercicio antes de impuestos (beneficio)	33.402	2.796	267	36.465
Impuesto de sociedades (gasto)	6.222	757		6.979
Resultado del ejercicio (beneficio)	27.180	2.039	267	29.486

Subvenciones públicas recibidas en 2022

Las principales subvenciones públicas recibidas e imputadas a resultados en el 2022 han sido las siguientes:

- Subvenciones recibidas de FUNDAE (Fundación Estatal para la Formación en el empleo).
- Devolución del gasóleo profesional (ayuda de 20 céntimos por litro).

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 GRI 102-1 (nombre) GRI 102-2 (actividades, marcas, productos y servicios) GRI 102-3 (ubicación sede principal) GRI 102-4 (número de países en los que opera) GRI 102-15 (principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución)
	Organización y estructura	6	
	Mercados en los que opera	7	
	Objetivos y estrategias	8	
	Principales factores y tendencias	8	
POLÍTICAS Y CONTROLES	Procedimientos para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos.	10	GRI 103
EMPLEO, ORGANIZACIÓN DEL	Gestión de personal	15	GRI 102, GRI 401, GRI 405, GRI 403,
	Distribución de la plantilla	17	

TRABAJO E IGUALDAD	Organización del Trabajo	22	<p>GRI 407, GRI 404, GRI 412, GRI 414.</p> <p>GRI 102 -8, 405-1, 401-1 (Cuestiones sociales y relativas al personal, número de empleados y distribución de la plantilla, modalidades de contratos y distribución de la contratación, porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos).</p> <p>GRI 403-2 (organización del trabajo)</p> <p>GRI 405-2 (Remuneración de Consejeros, directivos y empleados)</p> <p>GRI 414-1 (Políticas de Seguridad y Salud)</p> <p>GRI 403-2 (Tipo y Tasa de lesiones, enfermedades profesionales, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo)</p> <p>GRI 404-412 (Políticas implantadas en el campo de la formación,</p>
	Seguridad y Salud	24	
	Relaciones Sociales	24	
	Formación	27	

			cantidad total de horas de formación)
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	Gestión medioambiental	30	GRI 102, GRI 103, GRI 307, GRI 302, GRI 305, GRI 306
	Plan de Sostenibilidad Ambiental	32	GRI 103-2 (Política Ambiental)
	Biodiversidad	34	GRI 102-15 (Gestión Ambiental) GRI 307-1 (Proceso de evaluación o certificación ambiental). GRI 302-1, 302-2, 302-3 (Consumo). GRI 306-2 (Economía circular, prevención y gestión de residuos). GRI 305 (Emisiones de gases efecto invernadero).
DERECHOS HUMANOS Y POLÍTICAS ANTICORRUPCIÓN	Derechos Humanos	38	GRI 102, GRI 103, GRI 205, GRI 408, GRI 409, GRI 410
	Lucha contra la corrupción y el soborno.	42	GRI 103-1, 103-2 (Política de Derechos Humanos) GRI 102-16 y 102-17 (Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales)

			<p>GRI 205-2 (Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción).</p> <p>GRI 406, 408, 409 Y 410 (Prevención de Riesgos de vulneración de DDHH)</p>
<p>COMPROMISO SOCIAL</p>	<p>Contribución al bienestar comunitario</p>	<p>47</p>	<p>GRI 102, GRI 103, GRI 201, GRI 204, GRI 306 GRI 413</p> <p>GRI 103-416 (medidas de protección de consumidores en materias de seguridad y salud)</p> <p>GRI 418 (reclamaciones, quejas y resolución)</p> <p>GRI 306 (Economía circular, prevención y gestión de residuos; prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos)</p> <p>GRI 413 (Contribución a la sociedad)</p> <p>GRI 201 (Desempeño económico)</p>
	<p>Compromisos y calidad en nuestros servicios</p>	<p>48</p>	
	<p>Gestión responsable de la cadena de suministros</p>	<p>49</p>	
	<p>Gestión de la relación con los clientes</p>	<p>50</p>	
	<p>Información fiscal y transparencia</p>	<p>52</p>	

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.