

ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA

DACHSER Spain, S.A.

Y

SOCIEDADES DEPENDIENTES

Ejercicio 2019

ÍNDICE

1. OBJETO Y NORMATIVA APLICABLE.	4
2. DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO.	5
2.1 Entorno Empresarial.	5
2.2 Organización y Estructura.	6
2.3 Mercados en los que opera.	7
2.4 Objetivos y Estrategias.	8
2.5 Factores y Tendencias que inciden en su evolución.	9
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 del personal.	15
5.1.2 Distribución de la plantilla.	16
5.1.3 Organización del Trabajo.	20
5.1.4 Seguridad y Salud.	24
5.1.5 Relaciones Sociales.	26
5.1.6 Formación.	27

5.2	Cuestiones Medioambientales.	31
5.2.1	Gestión ambiental	31
5.2.2	Plan de sostenibilidad ambiental.	32
5.2.3	Biodiversidad.	34
5.3	Derechos Humanos.	36
5.4	Lucha contra la corrupción y el soborno.	39
5.5	Compromiso Social.	44
5.5.1	Contribución al bienestar comunitario.	44
5.5.2	Compromisos y calidad en nuestros servicios.	45
5.5.3	Gestión responsable de la cadena de suministros.	47
5.5.4	Gestión de la relación con los consumidores.	48
5.5.5	Información Fiscal y Transparencia.	49
6.	CONSIDERACIONES FINALES.	49
7.	CORRESPONDENCIA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 CON LOS INDICADORES GRI.	50
8.	VERIFICACIÓN DEL INFORME POR EXPERTO INDEPENDIENTE.	52

1. OBJETO Y NORMATIVA APLICABLE.

El presente Estado de Información no Financiera de DACHSER Spain, S.A. y sus sociedades dependientes, se redacta al amparo de lo dispuesto en 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.

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

La divulgación de información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad.

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.

En este contexto, con el fin de mejorar la coherencia y la comparabilidad de la información no financiera divulgada, algunas empresas deben 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.

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

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

el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

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. Las sociedades que lo forman son las siguientes:

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

El objeto social del Grupo es la explotación de los negocios de agencia de transportes y comisionistas del tránsito, el desarrollo de las actividades de transporte de mercancías por vías terrestre, aérea, marítima y fluvial, tanto de ámbito nacional como internacional y de los servicios de logística y de los sistemas de información relacionados con las actividades anteriores y la gestión del Grupo empresarial.

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

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

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

DACHSER presenta una propuesta de servicios basada en la calidad y en el cumplimiento de sus compromisos con sus clientes, siendo unos de los principales operadores del sector en España y Portugal.

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

2.2 Organización y Estructura.

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

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

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

Para poder atender las necesidades de nuestros clientes, la compañía tiene una acentuada orientación al cliente que nos permite dotarnos de la necesaria flexibilidad.

Esto se consigue a través de la figura del “ Branch Manager”, al que se le dota de importantes funciones dentro de la estructura DACHSER, potenciando un carácter emprendedor e independiente, a fin de que sean capaces de manejar situaciones y satisfacer las necesidades de sus clientes en el menor tiempo y de la mejor manera posible.

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

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

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

2.3 Mercados en los que opera.

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





2.4 Objetivos y Estrategias.

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

Dentro de ese gran objetivo se engloban otra serie de puntos que han sido consagrados como objetivos prioritarios de la compañía, alineados con los valores que enarbolan la actividad de la empresa, y que son los siguientes:

- Expansión continua como empresa familiar.
- Creación de nuevos puestos de trabajo.
- Política Empresarial sostenible.
- Apoyo a la cultura comparativa del grupo.
- Mejora continua.

Estos objetivos pretenden ser alcanzados sobre la base de los valores de DACHSER que definimos a continuación:

- El espíritu empresarial de DACHSER fomenta la iniciativa, la creatividad y la responsabilidad empresarial de cada uno de sus empleados.
- Como compañía familiar con presencia a nivel mundial, somos conscientes de nuestras responsabilidades económicas, ambientales y sociales, siendo nuestros ejes: el crecimiento consistente y a largo plazo, la búsqueda de soluciones en nuestra actividad que minimicen nuestro impacto en el medio ambiente y apoyar proyectos sociales locales que

contribuyan a mejorar la convivencia. El respeto, la lealtad y el cumplimiento de los compromisos adquiridos establecen y fortalecen los lazos dentro de la compañía y entre ésta, empleados, clientes y proveedores.

Actualmente la compañía se encuentra inmersa en la **integración progresiva en la red DACHSER**. Para lo cual, se ha puesto en marcha el proyecto WAY. WAY se ha convertido en un programa estratégico para abordar tanto la transformación del modelo de negocio de DACHSER Iberia como la integración de dicho modelo específico dentro de la red DACHSER.

WAY Program está compuesto por siete sub-proyectos. El programa se encuadra principalmente dentro de las líneas estratégicas de calidad de servicio y de crecimiento sostenible que nos darán grandes ventajas competitivas a la compañía, tales como:

- Definir, establecer e implementar los estándares de organización y diseño interno de nuestras delegaciones de distribución.
- Transformar y optimizar los modelos de Short Distance y Long Distance, según el nuevo modelo de red para cumplir con las demandas del entorno y garantizar el desarrollo de nuestros proveedores de transporte.
- Implantar un sistema de mejora continua que nos permita establecer indicadores de gestión para revisar continuamente nuestros procesos y mejorarlos.
- Transformar los procesos y sistemas de faltas y averías para crear una propuesta diferencial hacia nuestros clientes.
- Implantar una proposición comercial única a nuestros clientes en Iberia basada en la familia de productos entargo.

Durante el 2019 se han puesto en marcha cuatro de los siete sub-proyectos incluidos en el WAY2 Program.

2.5 Factores y Tendencias que inciden en su evolución.

El pasado 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud elevó la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el brote del coronavirus (COVID-19) a pandemia internacional. La rápida evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, supone una crisis sanitaria sin precedentes, que impactará en el entorno macroeconómico y en la evolución de los negocios. Para hacer frente a esta situación, entre otras medidas, el Gobierno de España ha procedido a la declaración del estado de alarma, mediante la publicación del Real

Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y a la aprobación de una serie de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, mediante el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

La Sociedad considera que estos acontecimientos no implican un ajuste en las cuentas anuales correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2019, si bien podrían impactar de manera significativa en las operaciones y, por tanto, en sus resultados y flujos de efectivo futuros.

Así, como consecuencia de la crisis sanitaria, a la fecha de formulación de las cuentas anuales se ha observado un descenso relevante de la demanda que se espera que se mantenga durante Abril y Mayo del 2020. La Sociedad ha implementado una serie de medidas para mitigar el impacto de la mencionada crisis, entre las que destacan la realización a mediados de Abril de un ERTE que ha reducido al 50% la jornada laboral de toda la plantilla, y la renegociación de todos los contratos de servicios que durante este periodo no tienen sentido debido a la falta de uso de los mismos.

Dada la complejidad de la situación y su rápida evolución, no es practicable en este momento realizar de forma fiable una estimación cuantificada de su potencial impacto en la Sociedad, que, en su caso, será registrado prospectivamente en las cuentas anuales del ejercicio 2020.

La sostenibilidad medioambiental junto con la reducción de las emisiones es otro de los retos a los que se enfrenta el transporte, un tema que preocupa al sector y que se está abordando desde diferentes ámbitos. Las regulaciones sobre el sector por un lado y sobre el medioambiente por otro, cada vez más rigurosas suponen un esfuerzo continuo de adaptación y dedicación de recursos.

Otro de los retos a los que se enfrenta este sector es la tecnología aplicada en la industria del transporte. La transformación digital se ha convertido en una herramienta para mejorar la eficiencia en costes, la experiencia del cliente y la diferenciación respecto a los competidores.

La aplicación de sistemas de automatización que optimicen procesos, el control de inventarios digitalizados y actualizados, el seguimiento y visibilidad de toda la cadena de suministro y el uso de “robots” en determinados procesos, pueden marcar entre otras, las ventajas competitivas de una empresa.

3. POLÍTICAS Y CONTROLES QUE APLICA EL GRUPO

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

consolidada cultura de cumplimiento que 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.

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

Asimismo, ha sido aprobado durante el ejercicio 2019 el **Código de Conducta para Socios Comerciales**. Éste documento recoge las características que DACHSER demanda de sus socios comerciales. En el mercado, DACHSER es parte de una cadena, y ésta sólo es fuerte si lo son todos sus eslabones. Por tanto, todas las empresas que deseen tener relaciones comerciales con DACHSER deberán compartir nuestra visión ética empresarial, que resumimos en esta guía, específica y clara, con la que buscamos construir relaciones comerciales fiables y exitosas a largo plazo.

Asimismo, existen **políticas específicas** que regulan procedimientos internos e imparten directrices de actuación, en materia de competencia, 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. Adicionalmente, se llevan a cabo, desde el Área de Compliance, las siguientes actuaciones:

- Se actualizan los documentos, adaptándolos a los cambios y a nuestra propia evolución, y se implantan y revisan controles cuando se considera necesario en atención al nivel de riesgo asumido por la compañía y a nuevos factores que puedan afectarle (nueva legislación...):
- Se ha reforzado la divulgación de mensajes de precaución relacionados con los ciberataques, reforzando las medidas de seguridad e incrementando la concienciación.
- Revisión de procesos para la revaluación de las autorizaciones aduaneras, etc.
- Se realiza formación presencial y *on line* en materia de Compliance.
- Se envían reportes mensuales desde la intranet acerca de cuestiones referentes a Compliance.

- Se envían recordatorios periódicos sobre directrices y políticas internas.
- Se procede a la actualización interna del mapa de riesgos penales. En este sentido, en 2019 se ha procedido a la última actualización del mapa interno de riesgos.
- Se atienden las incidencias del Canal Mantis, canal habilitado desde el área de Compliance que los empleados y directivos de DACHSER tienen para trasladar cuestiones, incidencias, denuncias de incumplimiento etc... sobre cuestiones relativas a Compliance.
- Se reporta a los órganos de Dirección la información precisa relativa al funcionamiento del sistema de compliance.
- Se realizan, y se somete asimismo el área de Compliance a auditorías internas y externas, con el objetivo de cumplir el compromiso de control y mejora continua. Durante el año 2019 se han realizado, múltiples revisiones a nivel interno desde el área de compliance encaminadas al cumplimiento de dichos objetivos.

4. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD.

La compañía sigue un proceso de mejora continua, que le permite abordar consistentemente su plan estratégico y que incluye la integración de los objetivos materiales de la misma con los objetivos sociales y medioambientales de la sociedad.

Para integrar todos los objetivos la sociedad utilizará el análisis de materialidad.

Este análisis permitirá conocer los intereses de todos los integrantes sociales y sus repercusiones para la compañía, coordinando las necesidades de los grupos de interés con el desarrollo del negocio y la generación de valor.

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

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

Ámbito laboral y personas:

- Diversidad e integración.
- Atracción y retención del talento.
- Desarrollo del capital Humano.
- Respeto a los derechos laborales.

Relación con proveedores y clientes:

- Prácticas de compras responsables.
- Seguridad y salud en proveedores transportistas.
- Compromiso con los clientes.
- Información y trazabilidad de nuestros servicios. Calidad del servicio.

Cumplimiento y control interno:

- Gobierno corporativo.
- Cumplimiento normativo y prácticas responsables.
- Corrupción y soborno.
- Sistemas de gestión y control de riesgos.
- Ciberseguridad y protección de datos.

Área Medioambiente:

- Protección de la biodiversidad.
- Energía y cambio climático.
- Uso eficiente de recursos.

5. PRIORIDADES.

Fruto del análisis de materialidad a que se refiere el punto anterior, la compañía, dentro de sus trabajos preliminares, tiene detectadas, como futuras prioridades, las siguientes:

- Las personas.
- Circularidad y uso eficiente de los recursos. Gestión medioambiental.
- Compromiso con la calidad de nuestros servicios.
- Prevención y lucha contra la corrupción y soborno.
- Compromiso social. Contribución al bienestar comunitario.

5.1 Nuestras Personas.

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

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

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

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

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

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

5.1.1 Gestión del 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.

1.1.- 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.

2.2.- 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.

3.3.- Prevención de Riesgos Laborales. El departamento de Prevención de Riesgos Laborales, conforma el Servicio de Prevención Mancomunado de

DACHSER Iberia (SPM), constituido en 2003, actualmente asume las siguientes disciplinas:

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

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

5.1.2 Distribución de la plantilla.

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

Plantilla por edad y sexo	ESPAÑA			PORTUGAL			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total general
Menos de 25 años	45	9	54	5	-	5	50	9	59
de 25 a 35 años	309	126	435	38	12	50	347	138	485
de 36 a 45 años	731	301	1.032	68	37	105	799	338	1.137
de 46 a 55 años	629	206	835	27	6	33	656	212	868
Mas de 55 años	282	43	325	3	-	3	285	43	328
Total general	1.996	685	2.681	141	55	196	2.137	740	2.877

Plantilla por país y sexo	Hombres	Mujeres	Total
España	1.996	685	2.681
Portugal	141	55	196
Total general	2.137	740	2.877

Distribución de empleados por género y categoría profesional:

Grupo profesional y categoría por sexo	ESPAÑA			PORTUGAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
AUX. ADMON	36	81	117	-	1	1
AUX. ALMACEN / FACTOR	41	2	43	62	6	68
CONDUCTOR	146	6	152	2	-	2
DIRECTORES	50	3	53	5	2	7
ENCARGADO / CAPATAZ	171	20	191	-	-	-
JEFE ADMON / TITULADO	119	94	213	12	4	16
JEFE OPERACIONES	15	4	19	5	-	5
OF ADMINISTRATIVO	165	295	460	54	42	96
PEON	540	111	651	1	-	1
PEON ESP.	713	69	782	-	-	-
Total general	1.996	685	2.681	141	55	196

Distribución de empleados por modalidad de contrato de trabajo y promedio anual por sexo, edad y clasificación profesional:

Plantilla por tipo de contrato y sexo	ESPAÑA			PORTUGAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Fijos	1.809	628	2.437	92	33	125
Temporales	187	57	244	49	22	71
Total general	1.996	685	2.681	141	55	196

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional:

Despidos por edad y sexo	ESPAÑA			PORTUGAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
hasta 25 años	2	-	2	1	-	1
de 25 a 35 años	18	10	28	-	-	-
de 36 a 45 años	32	13	45	1	1	2
de 46 a 55 años	27	8	35	1	1	2
Más de 55 años	5	6	11	-	-	-
Total general	84	37	121	3	2	5

Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad:

Remuneraciones medias por grupo profesional y sexo	ESPAÑA			PORTUGAL		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
AUX. ADMON	19.551	18.832	19.053	0	10.427	10.427
AUX. ALMACEN / FACTOR	23.110	22.159	23.066	12.183	11.099	12.087
CONDUCTOR	21.896	21.721	21.889	14.420	0	14.420
DIRECTORES	79.293	65.234	78.497	67.222	44.699	60.787
ENCARGADO / CAPATAZ	27.744	25.924	27.554	0	0	0
JEFE ADMON / TITULADO	35.560	29.432	32.856	40.693	40.113	40.548
JEFE OPERACIONES	39.868	33.750	38.580	20.916	0	20.916
OF ADMINISTRATIVO	24.978	22.156	23.168	18.524	14.458	16.745
PEON	24.215	22.204	23.873	5.511	0	5.511
PEON ESP.	21.766	20.262	21.634	0	0	0
Total general	25.603	22.941	24.923	19.284	16.984	18.638

Brecha salarial:

Este indicador se refiere a la distribución salarial por posición/categoría profesional y sexo, según los últimos datos entregados (ejercicio 2019).

La comisión de Igualdad no estimó que existiera brecha salarial entre diferentes posiciones y/o sexo, si bien es cierto, que el sector de referencia es un sector con un histórico donde el sexo masculino está más representado.

En la mencionada reunión de la comisión fueron analizadas y propuestas diversas medidas de reclutamiento y captación, orientadas a un aumento en proporción por categoría y posición del sexo menos representado.

En dicha mesa negociadora, se establecen de forma anual comisiones de seguimiento y análisis.

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

Brecha salarial*	España	Portugal
AUX. ADMON	96%	---
AUX. ALMACEN / FACTOR	96%	91%
CONDUCTOR	99%	---
DIRECTORES	70%	66%
ENCARGADO / CAPATAZ	93%	---
JEFE ADMON / TITULADO	83%	99%
JEFE OPERACIONES	85%	---
OF ADMINISTRATIVO	89%	78%
PEON	85%	---
PEON ESP.	93%	---
Total general	90%	88%

* 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 2019 en concepto de sueldos, dietas y prestación de servicios ha sido de 585 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 162 miles de euros.

Implantación de políticas de desconexión laboral.

DACHSER trabaja en la adopción de medidas e implantación de una política en materia de desconexión laboral que permita evitar interrupciones a los empleados fuera de sus horarios laborales o en períodos vacacionales o de baja.

En la actualidad se están promocionando y arrancando medidas orientadas a dicha desconexión laboral.

Porcentaje de empleados con discapacidad:

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

Discapacitados Grupo profesional y categoría por sexo	ESPAÑA			PORTUGAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
AUX. ADMON	6	2	8	0	0	0
AUX. ALMACEN / FACTOR	1	1	2	1	0	1
CONDUCTOR	2	0	2	0	0	0
DIRECTORES	0	0	0	1	0	1
ENCARGADO / CAPATAZ	6	0	6	0	0	0
JEFE ADMON / TITULADO	0	0	0	0	0	0
JEFE OPERACIONES	0	0	0	0	0	0
OF ADMINISTRATIVO	4	4	8	2	1	3
PEON	2	0	2	0	0	0
PEON ESP.	13	0	13	0	0	0
Total general	34	7	41	4	1	5

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 teletrabajo.

- Absentismo.

A continuación, se hacen constar los datos de absentismo laboral en el Grupo durante el ejercicio 2019 en las tablas que se incluyen a continuación:

Área	Casos			Días absentismo acumulado			% Horas laborables perdidas			Horas laborables perdidas por trabajador				Plantilla media		
	2019	2018	% variac	2019	2018	% variac	2019	2018	% variac	2019	2018	% variac	Ref CNAE /18	2019	2018	% variac
España	1.192	1.598	-25,41	35.226	41.544	-15,21	4,32	4,80	-10,00	76,8	85,3	-9,96	72,90	2.622	2.783	-5,77
Portugal	78	69	13,04	1.839	1.374	33,84	3,03	2,34	29,49	58,1	45,0	29,11		181	174	3,73
Total	1.270	1.667	-23,82	37.065	42.918	-13,64	4,23	4,65	-8,99	75,6	82,9	-8,86		2.803	2.958	-5,21

Medidas para facilitar la conciliación.

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

Previa a la elaboración del Plan de Igualdad que está ahora mismo vigente en estas sociedades de la Compañía se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que, en caso de existir requiriesen de la adopción de una serie de medidas para su eliminación y corrección.

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

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

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

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

1.- Difundir y actualizar puntualmente a través de la intranet y en cada centro, a través de los tabloneros de anuncios o los medios oportunos, los permisos y licencias que garantiza la Ley 3/2007, RDL 6/2019, los Convenios y el Plan de Igualdad, y las modificaciones legislativas que se vayan produciendo.

2.- Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho debidamente registradas como tal.

3.- Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.

4.- Poner un buzón de sugerencias electrónico a disposición de la plantilla para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así valorar mejoras que se ajusten a las necesidades reales.

5.- Facilitar, siempre que sea posible, la adaptación de la jornada para quienes tengan personas a su cargo (menores de 12 años y familiares directos dependientes).

6.- Se pacta una bolsa anual para trabajadores/as de hasta 18 horas de permiso retribuido para la atención a su cónyuge, pareja de hecho debidamente reconocida como tal, familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, y hermanas/os de consanguinidad, que se podrán destinar al acompañamiento a consultas, pruebas médicas o a urgencias sin hospitalización, o para la atención de situaciones imprevistas que requieran la presencia del trabajador/a.

7.- El permiso retribuido de hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrá disfrutarse en días no consecutivos siempre que se mantenga la hospitalización.

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

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

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

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

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

5.1.4 Seguridad y Salud.

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

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

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

- Colaborando con contratistas y proveedores, para el cumplimiento de la normativa de aplicación en prevención de riesgos laborales.

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

Las actuaciones del Servicio de Prevención llevadas a cabo en el 2019 han sido las siguientes:

Actuaciones de PRL realizadas en 2019	Nº actuaciones
Evaluaciones de riesgos de lugares, puestos de trabajo y condiciones ambientales	166
Elaboración de planes de circulación / emergencia / gestión de simulacros	79
Visitas, actas y controles de centros de trabajo	325
Formaciones en materias referentes a PRL	3.121
Gestión reconocimientos médicos / investigación accidentes de trabajo	2.167
Elaboración de informes, memorias, actualizaciones de documentos	585
Participaciones en Comités de Seguridad y Salud / requerimientos PRL	66
Total actuaciones	6.509

A continuación, se extractan en la siguiente tabla los Indicadores de siniestralidad del ejercicio 2019:

Accidentes de trabajo 2019

	Índice incidencia	Índice frecuencia	Índice gravedad	Duración media	Plantilla media	Nº h trabajadas	Nº Accidentes			Jornadas perdidas		
	Año 2019	Año 2019	Año 2019	Año 2019	Año 2019	Año 2019	Hom-bres	Muje-res	Total año 2019	Hom-bres	Muje-res	Total año 2019
ESPAÑA	5.152	29,01	1,15	39,7	2.600,94	4.619.262	122	12	134	4.358	865	5.324
PORTUGAL	7.187	37,43	0,86	22,8	180,89	347.306	13	0	13	297	0	297
TOTAL DACHSER IBERIA	5.284	29,60	1,13	38,2	2.781,82	4.966.568	135	12	147	4.655	865	5.621

- 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 2019 ha de señalarse que no ha habido ningún caso que, finalmente, 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.

- **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.

A continuación, se incluyen tablas con las cifras totales de formación del 2019

DESCRIPCION CATEGORIA	Nº de Participantes	Total Horas
MANDO INTERMEDIO	59	1.613
TÉCNICO	35	804
TRABAJADOR CUALIFICADO	150	3.475
TRABAJADOR NO CUALIFICADO	88	1.294
Total general	332	7.186

Las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio 2019, han sido en las siguientes materias:

- 1.- Inglés.
- 2.- Habilidades sociales y directivas.
- 3.- Claves de colaboración eficaz.
- 4.- Liderando la actividad.
- 5.- Liderando el desarrollo.
- 6.- Mejora Continua.
- 7.- Impacto e Influencia.
- 8.- Aplicaciones operacionales internas.
- 9.- Excel de todos los niveles.

- **Accesibilidad universal personas con discapacidad.**

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

En este sentido, si bien las instalaciones cuentan con estructuras basadas en supresión de barreras arquitectónicas, la Compañía aboga y trabaja ya activamente por un entorno plenamente accesible en todas sus vertientes, esto

es, telecomunicaciones y sociedad de la información, espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación, transportes, bienes y servicios a disposición del público, para lo cual prevé la aprobación de políticas específicas al respecto dentro del sistema de Compliance que preside la actividad de DACHSER.

- **Igualdad.**

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

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

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

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

- Establecer las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además posibilite favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la prevención de casos de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la empresa, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan, realizando cuantas acciones sean necesarias para asegurar la igualdad efectiva de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

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

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

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

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

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

5.2 Cuestiones Medioambientales.

5.2.1 Gestión ambiental

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

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

En esta línea, ya desde el año 2016 la compañía definió la Política Ambiental aplicable al grupo de empresas de DACHSER.

En dicha política la Dirección de la compañía asume su compromiso con el medio ambiente expresado en los siguientes términos:

- Cumplir las reglamentaciones vigentes aplicables en materia de medio ambiente, en el marco normativo comunitario, nacional, autonómico y local, así como otros requisitos voluntarios que puedan suscribirse.
- Avanzar en la mejora continua del Sistema de Gestión Ambiental para la mejora del desempeño ambiental.

- Tener en consideración la protección del medio ambiente, dirigida a la prevención de la contaminación, a la óptima gestión de los aspectos ambientales y al tratamiento de los riesgos y oportunidades.
- Establecer y revisar regularmente objetivos y metas ambientales acordes con los compromisos asumidos en esta declaración.
- Fomentar la formación y sensibilización a todo su personal para garantizar que se cumplen los principios recogidos en la Política Ambiental.

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

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

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

5.2.2 Plan de sostenibilidad ambiental.

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

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

Paso 1:

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

Paso 2:

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

Paso 3:

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

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

1.- Certificación expedida a DACHSER Spain, SA (en 6 de sus delegaciones) conforme dicha empresa dispone de un sistema de gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001: 2015 para las actividades de gestión de la distribución de carga fraccionada.

2.- 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.

3.- Certificación expedida a DACHSER Portugal SU Lda, (en todas sus delegaciones) conforme dicha empresa dispone de un sistema de gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015, para la gestión de la distribución de carga fraccionada y almacenamiento de carga fraccionada.

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

La compañía cuenta con un “Manual de Buenas Prácticas Ambientales”, orientado a un consumo responsable del agua y del papel, a una reutilización de residuos y al reciclaje, con indicaciones para toda la plantilla acerca de cómo

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

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

- Palets: 361.000 unidades en 2019.
 - Papel: 6.100 cajas en 2019.
 - Film: 296.000 kg en 2019.
 - Cartón: 82.000 cajas.
 - Consumo energético: KW Luz: 16.681.958,43 Kw.
 - Gasolina: 1.456.590 litros
- En comparativa con los datos correspondientes al ejercicio 2018, podemos afirmar que han descendido los consumos de palets (361.000 unidades en 2019, frente a 410.000 unidades en 2018) y de papel (6.100 cajas en 2019, frente a 9.300 en 2018) lo que va en consonancia con las políticas de optimización de recursos y reducción de consumos dirigidos a minimizar el impacto ambiental.

5.2.3 Biodiversidad.

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

La optimización de sus procesos y del uso de sus recursos son objetivos estratégicos.

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

DACHSER Iberia, en consonancia con lo expuesto, ha solicitado un informe de verificación del inventario de emisiones de Gases Efecto Invernadero para el año

2019 conforme a la norma UNE-EN-ISO14064-1:2012, expedido por la entidad AENOR en fechas 11 y 12 de marzo de 2020.

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 datos verificados, los siguientes:

- Alcance 1: Emisiones directas de GEI: 76220,50 tCO₂e.
- Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI: 4.247,11 tCO₂e.
- Alcance 3: Otras emisiones indirectas de GEI: 3.785,53 tCO₂e.

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

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

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

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

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

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

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

5.3 Derechos Humanos.

- Enfoque de gestión

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

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

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

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

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

- Aplicación de procedimientos de debida diligencia.

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

Entre estas herramientas se establecen protocolos de violencia en el trabajo, acoso laboral o sexual; instrumentos de pública difusión para todos los empleados/as de la Compañía. Y a través de ellas, se garantiza que dichas denuncias y los incumplimientos a que se refieren sean tratados con la representación sindical de referencia, y se proceda a su estudio y seguimiento dentro de la Comisión de Igualdad, posibilitando que se adopten nuevas medidas que permitan evitar posteriores infracciones y sancionar, en su caso, al sujeto infractor.

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

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

- Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos.

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

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

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

- Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos.

En el ejercicio 2019 no se ha producido ninguna denuncia por abusos de derechos fundamentales o incumplimientos en esta materia.

- Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Estrategia de Derechos Humanos del grupo DACHSER.

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

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

5.4 Lucha contra la corrupción y el soborno.

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

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

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

“3. Lucha contra la corrupción

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En este sentido, DACHSER ha aprobado durante el año 2019 el **Código de Conducta para socios comerciales** que desarrolla un contenido de los requisitos mínimos vinculantes para mantener una conducta éticamente correcta y que debe ser acatado e implementado por sus socios de negocio. Entre dichos requisitos se establece 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, limitación de regalos de cortesía o invitaciones a eventos, así como el ofrecimiento de ventajas desleales a particulares o funcionarios públicos.

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

La organización, con la referencia de su Código de Conducta, tiene instaurado un sistema de medidas de prevención de la corrupción y el soborno, así como para contribuir a la lucha contra el blanqueo de capitales.

Estas medidas comprenden no sólo aspectos estructurales (como la existencia del área de Compliance) sino operativos y funcionales.

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

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

Compliance en nuestra organización está estructurada de la siguiente forma:

La máxima responsabilidad recae en el Compliance Committee de DACHSER en Iberia (CC), compuesto por el Consejero Delegado (CEO) de DACHSER Spain, S.A. y por el Director Financiero (CFO) de DACHSER en Iberia, quienes reportan tanto al DACHSER Chief Compliance Officer como al Consejo de Administración de DACHSER Spain, SA.

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

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

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

Con las Directrices de Conducta: Beneficios y sus anexos, se establecen y explican claramente las reglas a aplicar en el contexto de las relaciones comerciales de la compañía, tanto las ya existentes como las potenciales.

Las Directrices de Conducta: Beneficios, están compuestas por un documento principal y 4 anexos complementarios e igualmente vinculantes:

Directrices de conducta de DACHSER: Beneficios

Anexo I: Invitaciones a eventos

Anexo II: Guía rápida - DACHSER

Anexo III Política de Patrocinios

Anexo IV Política de Donaciones

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

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

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

-Las “Relaciones con los titulares de cargos públicos” definiéndose éstos y señalándose expresamente: *“Está prohibido ofrecer beneficios de cualquier índole a titulares de cargos públicos. Ni debe existir ni se puede aparentar una influencia sobre un titular de un cargo público.”*

-Los “Pagos de facilitación” definiéndose igualmente éstos e informado: *“Tanto en Alemania como en España, dichos pagos son ilegales y punibles por la ley penal”*

-Las políticas de “Donaciones y Patrocinios” que requieren no sólo el cumplimiento de unos requisitos objetivos sino un proceso específico de aprobación de las mismas.

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

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

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

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

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

En 2019, además de la vía de contacto general con la organización accesible desde la Web (https://www.dachser.com/es/es/Contact_1116.htm), el área de Compliance ha mantenido su canal Mantis como vía directa de comunicación 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 2019, se han registrado estadísticamente 139 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....

Como una medida más adoptada para la lucha contra la corrupción, nos remitimos a lo ya expuesto en cuanto a la aprobación del Código de Conducta para Socios de Negocio que contempla también la obligación de comprometerse con las normas y las políticas anticorrupción implementadas por DACHSER de todos aquellos que quieran mantener relaciones de negocio con nuestra Compañía.

5.5 Compromiso Social.

5.5.1 Contribución al bienestar comunitario.

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

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

Durante el año de 2019, la compañía a nivel de RSC ha desarrollado la cooperación habitual con la **Federación de los Bancos de Alimentos de España (FESBAL)**.

Además, durante el DAMAFO (DACHSER Management Forum) se realizaron acciones de sensibilización a los asistentes sobre la integración de la discapacidad en cualquier ámbito profesional.

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

Como en años anteriores, en el 2019 DACHSER dio cobertura logística integral como Patrocinador y Logística oficial de La Vuelta.

DACHSER aportó este año 29 vehículos y un equipo de 35 profesionales en logística que recorrieron, junto con ciclistas, equipos, organización y Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, todos los puntos de territorio español, francés y andorrano del recorrido de 2019. Como parte de esta flota destinada a La Vuelta, los vehículos facilitados por DACHSER fueron de tipología EURO-6 en nivel de emisiones de CO₂, lo que reafirma el compromiso de la compañía por el medio ambiente y su apuesta por el transporte sostenible.

Además de las tractoras, DACHSER puso a disposición de esta gran cita deportiva remolques y otros vehículos de apoyo, como dos camiones frigoríficos y un contenedor-cocina, para los servicios de catering, así como vehículos encargados del transporte de todo el material requerido para la celebración de cada etapa: vallas, arcos kilométricos y merchandising de los patrocinadores.

La Compañía ofreció así una solución integral única a una competición exigente, en la que tanto DACHSER como La Vuelta velaron para que los aficionados disfrutasen de unas jornadas de apasionante ciclismo, desde las propias localizaciones de salida y meta, como desde sus pantallas de televisión, ordenador o móvil.

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.

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

Dentro de la cultura de la compañía está 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 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 define 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.

5.5.3 Gestión responsable de la cadena de suministros.

Durante 2019, la organización -comprometida con la mejora continua de su sistema de gestión del cumplimiento (DACHSER CMS)- ha desarrollado el documento específico: "Código de Conducta DACHSER para socios comerciales". Un documento, que constituye una guía específica y vinculante para todas las empresas que deseen tener relaciones comerciales con DACHSER, y que puede consultarse libremente en español, en nuestra web pública <https://www.dachser.com/es>.

Este «Código de Conducta de DACHSER para socios comerciales» establece una serie de requisitos mínimos vinculantes para mantener una conducta éticamente correcta. DACHSER espera que sus socios comerciales cumplan con dicho código y lo implementen sin restricciones.

DACHSER espera que se cumplan los siguientes principios por parte de sus socios comerciales:

- 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 consumidores.

DACHSER se encuentra en proceso de actualización de su herramienta para conocer la opinión de nuestros clientes acerca de nuestros servicios y gestión de los procesos relacionados con ellos, con la finalidad de conocer su nivel de satisfacción, identificar sus expectativas, obtener información que nos permita superarlas e identificar aspectos de mejora de nuestra gestión.

El Departamento Customer Service será el encargado de elaborar y lanzar la encuesta de satisfacción a los clientes, analizar los resultados, y presentar dichas conclusiones ante el Comité de Dirección y a las diferentes Áreas implicadas y reflejarlas en la Revisión del Sistema de Gestión de la Calidad Anual.

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

Este manual hace referencia a otros manuales de aplicaciones de modo que no pretende contener todo el detalle, pero sí las guías fundamentales de la misión de “Customer Service” en DACHSER Spain/DACHSER Portugal.

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

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

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

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

Por lo que a datos se refiere, podemos indicar que durante el ejercicio 2019 se registraron un total de 29.297 reclamaciones de las cuales, 27.500 han sido aceptadas y cerradas, 746 se encuentran en trámite y 1.051 han resultado rechazadas, lo que implica un porcentaje de aceptación de las reclamaciones del cliente al 93,87%, a falta de computar las reclamaciones que se encuentran en trámite, y por tanto, todavía abiertas a la fecha de elaboración de este informe.

5.5.5 Información Fiscal y Transparencia.

A continuación, se incluyen tablas de resultados financieros de la Compañía en cuanto a beneficios, impuestos y subvenciones públicas recibidas.

BENEFICIOS E IMPUESTOS DESAGREGADOS POR PAÍSES:

(en miles de euros)	2019		
	España	Portugal	Total
Resultado antes de impuestos	4.633	24	4.657
Impuesto sobre beneficios a pagar	738	62	800
Resultado del ejercicio	3.895	-38	3.857

SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS 2019

No se han recibido subvenciones durante el ejercicio 2019

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 CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 CON LOS INDICADORES GRI.

A continuación, se muestran la relación de contenidos que han sido analizados en el presente Estado de Información No Financiera, y requeridos por la normativa anteriormente citada. Para la definición de indicadores de reporte, se han tomado como referencia los Estándares GRI de forma orientativa.

Información general

Nombre de la Organización.....GRI 102-1

Modelo de negocio

Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial y organización):

Actividades, marcas, productos y servicios.....GRI 102-2

Tamaño de la organización y presencia geográfica:

Ubicación de la sede principal.....GRI 102-3

Número de países en los que opera la organización.....GRI 102-4

Asociaciones a las que pertenece.....GRI 102-13

Objetivos y estrategias de la organización:

Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.....GRI 102-15

Respeto a los Derechos Humanos:

Política de Derechos Humanos.....GRI 103-1, 103-2

Mecanismos de denuncia y reclamación.....GRI 102-17

Lucha contra la corrupción y el soborno:

Aspectos materiales y objetivos.....	GRI 103-1, 103-2, 103-3.
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.....	GRI 102-16, 102-17.
Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.....	GRI 205-2.

Sostenibilidad ambiental:

Política Ambiental.....	GRI 103-2.
Gestión Ambiental.....	GRI 102-15.
Proceso de evaluación o certificación ambiental.....	GRI 307-1
Consumo.....	GRI 302- 1, 302-2, 302-3
Economía circular y prevención y gestión de residuos.....	GRI 306-2
Emisiones de gases efecto invernadero.....	GRI 305

Recursos Humanos:

Diversidad. Políticas contra todo tipo de discriminación...	GRI 103-1, 103-2, 103-3.
Políticas de desconexión laboral.....	GRI 103-1, 103-2, 103-3.
Formación.....	GRI 103-1, 103-2, 103-3.
Cuestiones sociales y relativas al personal.....	GRI 102-8, 405-1, 401-1.
Número de empleados.....	GRI 102-8, 405-1, 401-1.
Distribución de la plantilla.....	GRI102-8, 405-1, 401-1.
Empleados con discapacidad.....	GRI 405-1.
Modalidades de contratos.....	GRI 102-8.
Distribución de la contratación.....	GRI 102-8.
Remuneración de consejeros, directivos y empleados.....	GRI 405-2.
Organización del trabajo.....	GRI 403-2.
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.....	GRI 102-41.
Igualdad.....	GRI 103-1.

Seguridad y Salud Laboral:

Políticas de seguridad y salud.....GRI 414-1.

Tipo y Tasa de lesiones, enfermedades profesionales, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo.....GRI 403-2.

Sociedad:

Consumidores:

Medidas para la seguridad y salud de consumidores y Sistemas de reclamación, quejas y resolución de las mismas..... GRI 103.

Información fiscal

Los beneficios obtenidos país por paísGRI 201-1.

Las subvenciones públicas recibidasGRI 201-4.

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.