

DHL Global Forwarding Spain, S.L.U Sociedad  
Unipersonal

ESTADO de INFORMACIÓN NO FINANCIERA  
31 de diciembre de 2022

En referencia a la información no financiera y sobre diversidad, requerida por los artículos 44 y 49 del Código de Comercio y artículos 253 y 262 de la Ley de Sociedades de Capital (en la nueva redacción introducida por la Ley 11/2018) la información correspondiente a esta obligación, de DHL Express Spain S.L.U. se integra en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo Deutsche Post DHL Group, haciéndose constar, en cumplimiento de lo dispuesto en los citados artículos, que la sociedad dominante es Deutsche Post AG (N.I.F. DE169838187 y T.I.N. 205/5777/1510) cuyas cuentas, junto con el informe de gestión consolidado, han quedado depositadas en el Registro Mercantil de Alemania, Registered Office Bonn; Register Cort: Handelsregister des Amtsgerichts Bonn, HR B-Nr. 6792. Dicho documento se encuentra disponible en la web oficial del grupo, en el apartado de Corporate Division en el siguiente link <https://www.dpdhl.com/en/about-us.html>

Debido a la mayor especificidad de esta Ley sobre la información requerida en Alemania para las cuentas consolidadas del grupo, añadimos la siguiente información para cumplimentar con lo requerido:

## **MODELO DE NEGOCIO:**

### **Entorno empresarial, organización y estructura**

DHL Global Forwarding Spain, SLU se constituyó el 1 de octubre de 2003, bajo la denominación social Danzas Intercontinental Solutions Spain, S.L., pasando a llamarse, en noviembre de 2003, DHL Logistics Spain, S.L. Finalmente, con fecha 1 de octubre del 2006, adquirió su denominación actual, DHL Global Forwarding Spain, S.L. Tiene su domicilio social en la calle Rumania 4, Coslada, Madrid.

DHL Global Forwarding es la subdivisión que se caracteriza por ser líder mundial en los mercados de carga aéreos y segundo en los mercados de carga marítimos, para el transporte de bienes y mercaderías, brindando soluciones personalizadas, así como servicios aduaneros integrales.

Los servicios de transporte de carga por aire, mar y tierra son nuestro negocio principal. Incluyen transportes estandarizados, así como soluciones multimodales y sectoriales, junto con proyectos industriales personalizados y servicios aduaneros. Nuestro modelo de negocio se basa en la intermediación de servicios de transporte entre clientes y transportistas. El alcance global de nuestra red nos permite ofrecer rutas eficientes y opciones de transporte multimodal. En comparación con las otras divisiones del Grupo, nuestro modelo de negocio operativo es de activos ligeros.

En la medida en que lleva a cabo operaciones de alto volumen, y gracias a las relaciones con los clientes, fortalecidas con el paso del tiempo, la Compañía consigue para sus entidades operativas precios competitivos de las compañías de transporte aéreo y marítimo, para llevar a cabo sus transacciones diarias. Esto concede a su vez a los clientes de la División DHL Forwarding una amplia flexibilidad de horarios y destinos, y a su vez permite a las compañías de transportes conocer con cierta antelación la capacidad de carga solicitada de antemano por las compañías de la División DHL Forwarding, lo cual les permite una mejor planificación y ofrecer a cambio, descuentos sustanciales.

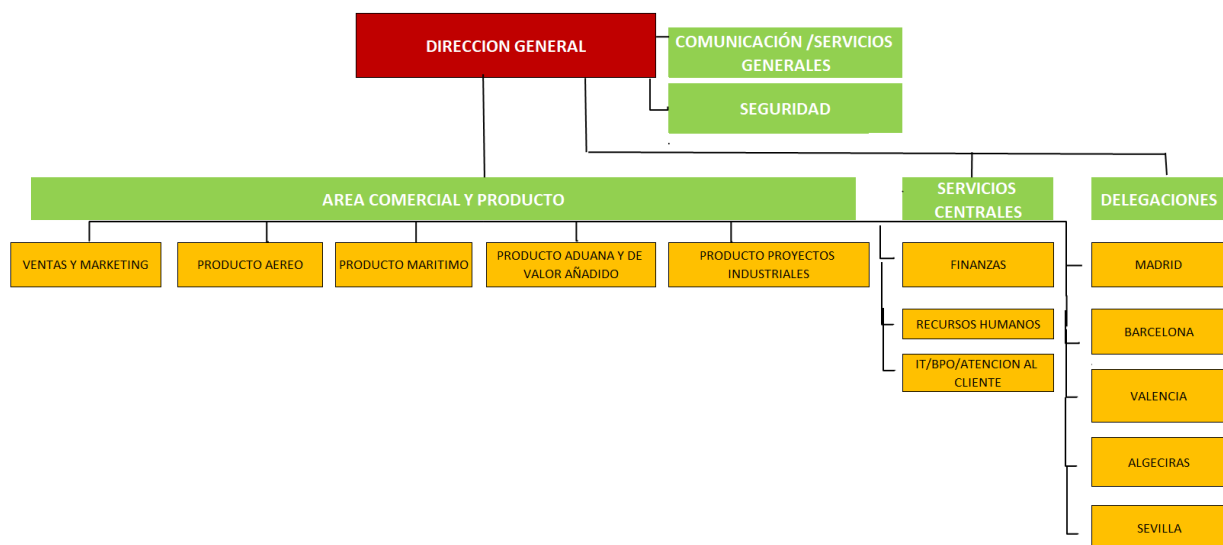
La base de clientela de la División DHL Forwarding está formada principalmente por compañías de gran tamaño (i.e. compañías pertenecientes a la industria del petróleo y la energía), y otras de tamaño mediano. En lo que respecta al transporte aéreo, la División DHL Forwarding ofrece servicios de envío directo e incluso servicios de tiempo definido que operan directamente de aeropuerto en aeropuerto, o incluso servicios puerta a puerta.

Por otro lado, en relación con el transporte marítimo, la División DHL Forwarding ofrece servicios de transporte de carga parcial y completa, entre los mercados más importantes del mundo, así como transporte de carga a granel.

Por otra parte, la División DHL Forwarding ofrece proyectos industriales de mayor envergadura, principalmente para la industria del petróleo y la energía. Para ello, se requiere ofrecer soluciones personalizadas, una gran flexibilidad en su prestación, así como conocer las regulaciones locales, y mantener una buena relación con los clientes.

Asimismo, los servicios de valor añadido que la División DHL Forwarding ofrece a sus clientes, no se basan únicamente en el almacenamiento, o gestión de aduanas y servicios de documentación, sino que además ofrecen incluso asesoramiento en materia de seguridad, y un control y seguimiento de sus pedidos con total transparencia gracias a la aplicación de las últimas tendencias en tecnologías de información y servicios informáticos.

## Estructura organizativa



## Mercados en los que opera

Estamos allí donde nuestros clientes crecen....



## Objetivos , estrategias, principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución

**Estrategia 2025:** brindar excelencia en un mundo digital: Un mundo impulsado por la logística, una empresa impulsada por personas

Nuestro mundo depende de la logística. Como líder mundial en logística, el Grupo conecta personas y mercados y es un facilitador del comercio mundial.

Las cuatro tendencias más importantes que han tenido un impacto en la logística en los últimos años también darán forma a la industria en el futuro: **globalización, digitalización, comercio electrónico** y **sostenibilidad**. Con nuestra Estrategia 2025, vamos por buen camino para continuar con nuestra historia de éxito.

"Estrategia 2025 - Entregando excelencia en un mundo digital" está sentando las bases para continuar la exitosa trayectoria de crecimiento de la empresa de logística líder en el mundo, Deutsche Post DHL Group. La compañía se enfocará aún más consistentemente en aprovechar el potencial sostenido para el crecimiento rentable a largo plazo contenido en sus negocios principales de logística. Además, reforzará la transformación digital del Grupo que ya está en marcha en todas las áreas de negocio.

## Clientes satisfechos y procesos automatizados

Nuestro objetivo es diseñar nuestros servicios para que sean lo más fáciles de usar posible. Para ello, registramos sistemáticamente los comentarios de los clientes mediante el cálculo de las puntuaciones netas de promotores y la realización de encuestas anuales de satisfacción. Con base en la información recibida, definimos iniciativas y acciones encaminadas a mejorar constantemente nuestros productos y servicios.

Otro factor clave para mejorar la experiencia del cliente es nuestra hoja de ruta de digitalización. El Sistema de Gestión de Transporte global, cuya introducción concluimos en la unidad de negocios Global Forwarding durante el año bajo revisión, fue la base para una mayor escala de aplicaciones globales, así como procesos automatizados y estandarizados.

## **POLITICAS**

El Grupo DPDHL dispone de un conjunto de Políticas en relación al respeto al medio ambiente, los derechos humanos así como su firme lucha contra la corrupción y el soborno:

1. Política ambiental
2. Derechos Humanos
3. Lucha contra la corrupción y el soborno. Código Ético
- 4- Gestión del personal

## **PROCEDIMIENTOS DE DILIGENCIA DEBIDA**

Anualmente DHL Global Forwarding, Spain SLU realiza un análisis de las necesidades y expectativas de nuestras partes interesadas, entre las que destacan accionistas, empleados, proveedores, clientes y Organismos Gubernamentales. Se analizan sus necesidades y expectativas, la información que necesitan así como las formas de relación con los mismos.

Así mismo, realizamos un análisis del contexto interno y externo de nuestra organización, en el que se identifican los riesgos y oportunidades, en distintos ámbitos como son medio ambiente y sostenibilidad, la gestión del talento, servicios, mercados, regulaciones, digitalización o la seguridad y salud. Tenemos un representante de Compliance (CCR) que monitoriza el plan de Riesgos anual y su seguimiento consensuado con el resto del Comité de Dirección .

## **INDICADORES AMBIENTALES:**

### **Información sobre cuestiones medioambientales:**

#### **Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente**

Con el objetivo de conocer y poder poner acciones de mitigación, realizamos una evaluación de aspectos e impactos ambientales de manera anual en condiciones normales, anormales y de emergencia, que incluyen también los mantenimientos que se realizan, de acuerdo a nuestro procedimiento de Gestión Ambiental.

#### **Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental**

Tenemos implementado un Sistema de Gestión Ambiental bajo la norma ISO 14001, certificado por Bureau Veritas cuyo alcance es "Freight Forwarding, distribution management solutions and related value added services". Dentro de este sistema de gestión tenemos un procedimiento específico de Gestión ambiental para definir la metodología y mejorar el desempeño ambiental, prevenir o minimizar los impactos negativos de la actividad en el Medioambiente, garantizar el cumplimiento de la legislación, normas y requerimientos, así como alcanzar los objetivos ambientales.

#### **Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales**

Dentro del Grupo DPDHL existe un Departamento de BPO, bajo el cual se incluye un departamento de Calidad y Medio ambiente que dispone de una sólida estructura a nivel Global, Regional y dentro de cada país. Además con nuestro programa GoGreen de protección del clima, también hay recursos a nivel global, regional y dentro de cada país con los Super users de GoGreen en los distintos departamentos.

#### **Aplicación del principio de precaución**

Las directrices en las que se fundamenta el principio de precaución se plasman tanto en el código de conducta como en la política medio ambiental del Grupo, con un firme compromiso de en la conservación de los recursos naturales, minimización de los residuos, prevención de la contaminación y optimización de la eficiencia energética.

Además dentro del Sistema de Gestión tenemos el procedimiento de Gestión Ambiental que sigue este principio de precaución para aquellas actividades y servicios que DGF controla y sobre los que tiene influencia.

#### **Provisiones y garantías para riesgos ambientales**

Como compañía del sector logístico que somos, los riesgos ambientales existen pero su impacto es muy bajo. De hecho, no hemos tenido ningún accidente ambiental durante el periodo 2022, por lo que no procede la dotación de ningún tipo de provisión.

Igualmente disponemos de un Plan de Emergencia ambiental en el que se detallan las posibles situaciones de emergencia y su actuación. Los principales riesgos que podrían existir serían por derrames, vertidos, incendios o fuga de gases, pero de muy bajo impacto porque:

- Los agentes contaminantes son mercancías peligrosas que transportamos o aceites o gases de mantenimiento de las instalaciones cuyas cantidades son pequeñas por lo que el riesgo de vertido en cauce público o de generación de emisiones tóxicas a la atmosfera es pequeño y el efecto potencial mínimo.
- No tenemos calderas de gasoil ni surtidores.
- La probabilidad de ocurrencia de incendios es muy baja.

### **1. Contaminación: Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono, incluido el ruido y la contaminación lumínica.**

Como compañía del sector logístico que somos, el impacto de nuestro negocio en el medioambiente es principalmente en las emisiones de gases efecto invernadero y por ello forma parte fundamental dentro de nuestra hoja de ruta ESG.

Junto con nuestros subcontratistas, también trabajamos en iniciativas para reducir el consumo de combustible y disminuir las emisiones de GEI. Y por ello, dentro de nuestro programa GoGreen, disponemos del servicio GoGreen Plus por el cual nuestros clientes pueden descarbonizar sus envíos sustituyendo el combustible convencional por biocombustible en todos nuestros servicios aéreos y marítimos. Durante 2022, DGF ha sustituido por biocombustible todos los envíos de grupaje marítimo de nuestros clientes, siendo una de las primeras compañías de la industria en hacerlo.

Además de nuestras medidas de reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>, ofrecemos también a nuestros clientes productos de compensación (Offsetting) para compensar las emisiones de GEI. A través de los proyectos certificados de protección del clima que tiene el Grupo DPDHL, nuestros clientes pueden compensar las emisiones de CO<sub>2</sub> de sus envíos.

No obstante realizamos también la Evaluación de Aspectos Ambientales donde realizamos seguimiento y medición sobre aquellos aspectos ambientales y usos energéticos que se consideren significativos por el impacto que puedan generar en el medio ambiente.

En nuestra actividad, el único foco de potencial contaminación por ruido es el propio de las oficinas y almacenes. Una vez realizamos esta Evaluación de Aspectos Ambientales, comprobamos que el impacto no es significativo y que nos encontramos dentro de los límites que establece la legislación, y por tanto, que no hay que tomar medidas para prevenir, ni reducir ni reparar las emisiones de ruido.

La contaminación lumínica, por nuestro tipo de actividad, no está contemplada en la Evaluación de aspectos Ambientales y por lo tanto no se toman medidas para prevenir, ni reducir, ni reparar las emisiones de luz.

## **Economía Circular.**

### **Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos:**

Desde DGF fomentamos la segregación de residuos y apoyamos el reciclaje de materiales contribuyendo a la economía circular involucrando a todos los empleados, llevando a cabo comunicaciones y campañas de concienciación. Durante 2022, además de las comunicaciones realizamos una acción de voluntariado para colaborar en el proyecto “Empresas LIBERA - Unidos contra la basuraleza” para concienciar sobre las consecuencias de la basura abandonada en los espacios naturales y la problemática de la misma para la biodiversidad. Reforzando los conceptos de la Reducción, Reutilización y Reciclado, haciendo eco de nuestro conocimiento sobre la separación de los distintos tipos de residuos.

Gestionamos nuestros residuos a través de gestores autorizados en nuestra oficina propia, y en las delegaciones en las que somos subarrendados, la gestión la realizan las diferentes divisiones del Grupo con las que compartimos instalaciones.

Evitamos la generación de residuos como papel de oficina siempre que sea posible, aprovechando la apuesta por la digitalización de la compañía.

### **Acciones para combatir el desperdicio de alimentos:**

Dentro de las medidas y acciones de prevención de riesgos ambientales no se han incluido acciones para combatir el desperdicio de alimentos ya que no tenemos ningún proceso de aprovisionamiento y consumo de alimentos perecederos en los que podamos generar desperdicios. No es un hecho relevante ni de impacto significativo ni para la organización, ni de influencia en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.

## **Uso Sostenible de los recursos:**

El agua se utiliza principalmente para beber y para el saneamiento en nuestras instalaciones, y se obtiene de proveedores municipales y son vertidos en los sistemas públicos de alcantarillado. No obstante podemos indicar que el consumo total en el año 2022 fue de 2392,57m<sup>3</sup> habiendo aumentado el mismo en un 22% con respecto al año anterior (1859,05 m<sup>3</sup> en 2021), no siendo considerado como significativo dada la vuelta a la presencialidad en las oficinas reduciendo los días de teletrabajo.

Dado nuestro modelo de negocio, el consumo de agua no tiene un impacto ambiental significativo en nuestras actividades, ni es un aspecto prioritario dentro del Grupo DPDHL. Por este motivo no se especifican medidas para la eficiencia de su uso y consumo. No obstante de manera local, se continúa realizando seguimiento del consumo para detectar posibles desviaciones y poner en marcha campañas de concienciación siempre que lo consideremos necesario.

Para DGF, debido a las particularidades de nuestro negocio, las materias primas son las mercancías que nos facilitan nuestros clientes para su transporte, que no se transforman a



lo largo de nuestro proceso. Sin embargo, en los procesos asociados a nuestro “core business” se utilizan otras materias primas como son el papel y combustible de coches de empresa.

Durante 2022 el consumo de papel se ha reducido un 61% con respecto al año anterior, una gran mejora que se ha conseguido gracias a la gran apuesta por la digitalización en la que está embarcada nuestra compañía así como la modalidad de trabajo a distancia. En relación a los consumos de combustible de los coches de empresa, durante 2022 los litros de combustible han aumentado un 7%, valor que no se considera significativo ya que el incremento es consecuencia directa de la vuelta a las visitas presenciales del departamento comercial. Una de las primeras medidas de eficiencia energética que se ha llevado a cabo en 2022, es que los coches de empresa que se han ido sustituyendo durante 2022 sean híbridos o híbridos enchufables o como mínimo disponer de etiqueta ECO.

El consumo de energía fundamentalmente es indirecto, ya que se trata de la electricidad que se utiliza en la iluminación y climatización de nuestras oficinas y almacenes que se toma de la red local de suministro. Durante 2022 el consumo de electricidad de nuestros emplazamientos ha sido de 994721 kWh, lo que supone una disminución de un 2% con respecto al año anterior. Para tratar de mejorar nuestra eficiencia energética, durante 2022 hemos instalado Data loggers en nuestros contadores. Con esta medida DGF busca tener una visión clara de los principales consumos, diferenciados por tipos, para posteriores tomas de decisiones.

Así mismo se ha comenzado a sustituir progresivamente por LEDs aquellas luminarias de las oficinas que aún no lo eran, de modo que en un futuro cercano todas nuestras oficinas dispongan de una iluminación más eficiente.

### **Cambio Climático:**

Consideramos que el cambio climático es una de las mayores amenazas a las que se enfrenta la humanidad. Queremos hacer del mundo un lugar mejor un lugar mejor para todos nosotros, y estamos haciendo los ajustes necesarios para poder asumir activamente los retos futuros y crear valor sostenible. Con el ESG roadmap implementado por el Grupo DPDHL en marzo de 2021, hemos reforzado y reajustado nuestros objetivos anteriores.

Apoyamos el ambicioso objetivo del Grupo DPDHL de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero del todo el Grupo por debajo de los 29 millones de toneladas para el año 2030 con un gasto adicional de 7.000 millones de euros, como meta a medio plazo para poder llegar a nuestra Misión en 2050 de “Zero emissions”.

Todo esto se ve materializado en nuestro programa GoGreen de protección climática, donde durante 2022 hemos sustituido todo el combustible convencional de los envíos de grupaje marítimo de todos nuestros clientes por biocombustible, neutralizando así los envíos de nuestros clientes en el grupaje y ofertándoles poder hacerlo también en sus contenedores completos y en sus envíos aéreos. De esta manera contribuimos a reducir nuestras emisiones indirectas de alcance 3.

Anualmente realizamos una semana de concienciación ambiental “GoGreen Week” con la participación de nuestros empleados en distintas iniciativas. En 2002 esta semana tuvo lugar

del 30 de Mayo al 3 de Junio, alrededor del día Mundial del Medio Ambiente. Creando conciencia en nuestros empleados sobre temas de actualidad medioambiental como vehículos eléctricos o plásticos, así como revisión de iniciativas y servicios GoGreen de DHL y los logros conseguidos hasta el momento.

Como Grupo DPDHL no consideramos que la Protección de la Biodiversidad sea significativo para nuestra empresa. Nuestros modelos de negocio no tienen un impacto en esta área por los siguientes motivos:

- Nuestras instalaciones están ubicadas en áreas urbanas o zonas designadas como industriales o comerciales.
- Nuestras operaciones no tienen un impacto negativo directo en plantas o animales protegidos.
- La política de combustibles sostenibles tiene en cuenta los aspectos de la biodiversidad durante la producción.

## INDICADORES RELATIVOS AL PERSONAL:

### 1. Empleo:

#### a. Número total de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. España:

DEPARTAMENTOS	Rango Edad	Hombre	Mujer	Total general
Directivos	>50	23	3	26
	entre 30 y 50	16	6	22
<b>Total Directivos + Mandos Intermedios</b>		<b>39</b>	<b>9</b>	<b>48</b>
Especialista no cualificado	>50	4		4
	entre 30 y 50	1	1	2
<b>Total Especialista no cualificado</b>		<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
Operaciones	<30	39	27	66
	>50	20	15	35
	entre 30 y 50	43	77	120
<b>Total Operaciones</b>		<b>102</b>	<b>119</b>	<b>221</b>
Ventas	<30	3	1	4
	>50	4	1	5
	entre 30 y 50	9	16	25
<b>Total Ventas</b>		<b>16</b>	<b>18</b>	<b>34</b>
Administración2	<30		3	3
	>50	3	5	8
	entre 30 y 50	2	8	10
<b>Total Administración2</b>		<b>5</b>	<b>16</b>	<b>21</b>
<b>Total general</b>		<b>167</b>	<b>163</b>	<b>330</b>

\* Todos los indicadores relativos al personal están documentados, en relación al ejercicio 2022.

**b. Distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. España:**

DEPARTAMENTOS	Rango Edad	Sexo		Total general
		Hombre	Mujer	
Directivos	>50	6,97%	0,91%	7,88%
	entre 30 y 50	4,85%	1,82%	6,67%
<b>Total Directivos + Mandos Intermedios</b>		<b>11,82%</b>	<b>2,73%</b>	<b>14,55%</b>
Especialista no cualificado	>50	1,21%	0,00%	1,21%
	entre 30 y 50	0,30%	0,30%	0,61%
<b>Total Especialista no cualificado</b>		<b>1,52%</b>	<b>0,30%</b>	<b>1,82%</b>
Operaciones	<30	11,82%	8,18%	20,00%
	>50	6,06%	4,55%	10,61%
	entre 30 y 50	13,03%	23,33%	36,36%
<b>Total Operaciones</b>		<b>30,91%</b>	<b>36,06%</b>	<b>66,97%</b>
Ventas	<30	0,91%	0,30%	1,21%
	>50	1,21%	0,30%	1,52%
	entre 30 y 50	2,73%	4,85%	7,58%
<b>Total Ventas</b>		<b>4,85%</b>	<b>5,45%</b>	<b>10,30%</b>
Administración	<30	0,00%	0,91%	0,91%
	>50	0,91%	1,52%	2,42%
	entre 30 y 50	0,61%	2,42%	3,03%
<b>Total Administración</b>		<b>1,52%</b>	<b>4,85%</b>	<b>6,36%</b>
<b>Total general</b>		<b>50,61%</b>	<b>49,39%</b>	<b>100,00%</b>

**c. Número total de modalidades de contrato de trabajo. España:**

Cuenta		DEP	Sexo	Directivos		Total Directivos	Especialista no cualificado		Total Especialista no cualificado	Operaciones		Total Operaciones	Ventas		Total Ventas	Administración		Total Admin	Total general
Ran	Tipo	JOR	Hombri	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Total
<30	Fijo	TC							14	13	27	2	1	3			2	2	32
		TP								1	1								1
	Temp	TC							25	13	38	1		1			1	1	40
>50	Fijo	TC	23	3	26	3	3	16	12	28	4	1	5	3	5	8	70		
		TP								1	1						1		
	Temp	TP				1	1	4	2	6							7		
entre	Fijo	TC	16	6	22	1	1	2	38	66	104	9	12	21	1	7	8	157	
		TP							3	9	12		4	4	1	1	2	18	
	Temp	TC							2	2	4							4	
<b>Total general</b>			<b>39</b>	<b>9</b>	<b>48</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>102</b>	<b>119</b>	<b>221</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>330</b>	

**d. Distribución de modalidades de contrato de trabajo. España:**

Cuenta de S		DEPART	Sexo	Directivos		Total Directivos	Especialista no cualificado		Total Especialista no cualificado	Operaciones		Total Operaciones	Ventas		Total Ventas	Administración		Total Adm	Total general
Rango Ed	Tipo de c	JORN	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Total
<30	Fijo	TC	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,24%	3,94%	8,18%	0,61%	0,30%	0,91%	0,00%	0,61%	9,70%
		TP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,30%	0,30%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,30%
	Temp	TC	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	7,58%	3,94%	11,52%	0,30%	0,00%	0,30%	0,00%	0,00%	0,30%	12,12%
>50	Fijo	TC	6,97%	0,91%	7,88%	0,91%	0,00%	0,91%	4,85%	3,64%	8,48%	1,21%	0,30%	1,52%	0,91%	1,52%	2,42%	21,21%	
		TP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,30%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,30%
	Temp	TP	0,00%	0,00%	0,00%	0,30%	0,00%	0,30%	1,21%	0,61%	1,82%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,12%
entre 30 y	Fijo	TC	4,85%	1,82%	6,67%	0,30%	0,30%	0,61%	11,52%	20,00%	31,52%	2,73%	3,64%	6,36%	0,30%	2,12%	2,42%	47,58%	
		TP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,91%	2,73%	3,64%	0,00%	1,21%	1,21%	0,30%	0,30%	0,61%	5,45%	
	Temp	TC	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,61%	0,61%	1,21%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,21%
<b>Total general</b>			<b>11,82%</b>	<b>2,73%</b>	<b>14,55%</b>	<b>1,52%</b>	<b>0,30%</b>	<b>1,82%</b>	<b>30,91%</b>	<b>36,06%</b>	<b>66,97%</b>	<b>4,85%</b>	<b>5,45%</b>	<b>10,30%</b>	<b>1,52%</b>	<b>4,85%</b>	<b>6,36%</b>	<b>100,00%</b>	

**e. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional. España:**

Cuenta de fe		Sexo	Total general	
DEPARTAMENTO	Rango Edad	Hombre	Mujer	
Directivos	<30			
	>50			
	entre 30 y 50			
<b>Total Directivos</b>				
Especialista no cualificado	>50			
	entre 30 y 50			
<b>Total Especialista no cualificado</b>				
Operaciones	<30	2		2
	>50			
	entre 30 y 50			
<b>Total Operaciones</b>				
Ventas	<30			
	>50			
	entre 30 y 50			
<b>Total Ventas</b>				
Administración	<30			
	>50			
	entre 30 y 50			
<b>Total Administración</b>				
<b>Total general</b>		<b>2</b>		<b>2</b>

**f. Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo y clasificación profesional o igual valor. España:**

\*2022-2021

DEPARTAMENTO AUDITORIA	Sexo		Promedio de Evolución	Mujer		Promedio de Evolución	Brecha Salarial 2022	Brecha Salarial 2021
	Hombre	Mujer		Promedio de SALARIOS 2022	Promedio de SALARIOS 2021			
Directivos	74.449,65	72.063,15	3,31	72.900,46	72.808,77	12,64	2,08%	-1,03%
Especialista no cualificado	29.912,62	24.079,38	24,23	22.992,62	22.108,32	4,00	23,13%	8,19%
Operaciones	30.617,95	30.793,21	31,71	29.683,08	29.619,75	24,22	3,05%	3,81%
Ventas	41.450,03	41.195,67	7,33	34.128,76	32.838,69	10,04	17,66%	20,29%
Administración	37.460,65	36.815,43	1,75	36.996,73	36.112,92	9,28	1,24%	1,91%
<b>Total general</b>	<b>42.075,65</b>	<b>43.290,42</b>	<b>15,12</b>	<b>33.237,11</b>	<b>33.197,27</b>	<b>19,12</b>		

\* El promedio de evolución ha sido calculado, en aplicación a la fórmula que a continuación se detalla:

$$\frac{(\text{Salario 2022} * 100) - 100}{(\text{Salario 2021})}$$

## g. Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad. España:

\*2022-2021

Rango Edad	Hombre		Mujer		Promedio de Evolución	Promedio de Evolución	Total Promedio de	Total Promedio de	Total Promedio de	Brecha Salarial 2022	Brecha Salarial 2021
	Promedio de SALARIO de 2022	Promedio de SALARIOS de	Promedio de Evolución	Promedio de SALARIO de							
<30	19.289,48	18.604,20	91,81	20.218,11	19.196,93	67,27	19.681,24	18.876,54	80,35	-4,81%	-3,19%
>50	60.275,80	57.695,97	4,47	48.006,84	46.276,14	3,74	56.526,95	54.206,58	4,28	20,35%	19,79%
entre 30 y 50	41.900,65	39.806,74	15,61	33.635,76	32.845,05	16,22	36.931,87	35.676,14	15,94	19,72%	17,49%
<b>Total general</b>	<b>42.434,05</b>	<b>43.397,66</b>	<b>14,95</b>	<b>33.328,34</b>	<b>33.340,88</b>	<b>17,14</b>	<b>37.941,10</b>	<b>38.427,51</b>	<b>15,89</b>		

El dato de las remuneraciones medias se ha calculado incluyendo la retribución fija de cada empleado, prorrateando los salarios a tiempo parcial y a tiempo completo.

También hay que destacar que se incluyen salarios de todas las provincias de España donde DHL Global Forwarding Spain, S.L.U tiene centros de trabajo, teniendo en cuenta que existen diferencias entre las tablas salariales de las distintas provincias.

## h. Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

Las remuneraciones medias de puestos de trabajo y la brecha salarial, han sido calculadas teniendo en cuenta nuestro procedimiento de encuadramiento profesional de los trabajadores en los ámbitos de aplicación de los diferentes Convenios Colectivos sectoriales provinciales.

## i. La remuneración media de los consejeros y directivos

La forma del Órgano de Administración en 2022 está compuesta por un único Consejero Delegado; por tanto, le hemos incluido en el colectivo de directivos más mandos intermedios, para garantizar su confidencialidad.

## j. Políticas de desconexión laboral

La política de **desconexión laboral** está recogida en nuestro Plan de Igualdad, que contempla el derecho a la desconexión fuera del horario laboral y durante todos los períodos de suspensión del contrato de trabajo y se recoge el compromiso de no iniciar ningún procedimiento disciplinario frente a quienes no respondan a los correos electrónicos, mensajes o llamadas fuera de su horario habitual de trabajo.

Para ello, es necesario concienciar a los mandos de esta práctica mediante formación y/o charlas.

## k. Empleados con capacidades especiales

2022			
Grado	Hombre	Mujer	Total
Capacidades Especiales 33-65	2		2
Capacidades Especiales 33-65 con ayuda			
<b>Total</b>	<b>2</b>		<b>2</b>

2021			
Grado	Hombre	Mujer	Total
Capacidades Especiales 33-65	3		3
Capacidades Especiales 33-65 con ayuda			
<b>Total</b>	<b>3</b>		<b>3</b>

## I. Medidas alternativas

Actualmente, estamos en proceso de tramitación de la Excepcionalidad, para poder optar a las medidas alternativas hasta alcanzar el 2% de plantilla con capacidades especiales según normativa vigente aplicable.

### 2. Organización del trabajo:

#### a. Organización del tiempo de trabajo

Duración de la jornada máxima anual conforme a los respectivos convenios colectivos de aplicación.

Horarios diversos dependiendo de los departamentos, existiendo jornadas de mañana y tarde, solo de mañana, o solo de tarde, en función de la operativa, de las necesidades de los empleados, etc.

En aquellos centros de trabajo donde es posible, se ha implantado la flexibilidad horaria en las entradas y salidas para la conciliación familiar. También los empleados que así lo solicitan, disponen de jornada reducida o adaptación de la jornada para adecuarse a sus necesidades familiares.

Desde marzo del 2020, y tras la situación de la pandemia, DHL Global Forwarding Spain ha instaurado la modalidad de trabajo en remoto como forma más flexible de organización del trabajo y, al mismo tiempo, mejorar las medidas de conciliación laboral.

#### b. Número de horas y porcentaje de absentismo

Nº Horas Absentismos 2022 *	% Absentismo 2022	Nº Horas Absentismos 2021	% Absentismo 2021
14.707	8,36%	13.376	7,60%

\* En 2022 y 2021 se incluye Covid-19, lo que hace que aumente tanto las horas de absentismo

- **Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores.**

Desde marzo del 2020, y derivado de la situación de la pandemia y del porcentaje de personal que tenemos en modalidad de trabajo en remoto, se han adaptado algunos horarios para facilitar la conciliación laboral, adecuándolos a los de las entradas y salidas a los centros escolares, y se ha facilitado el trabajo en remoto en segundas residencias o en otras provincias para el cuidado de personas dependientes.

- **Gestión de denuncias por casos de vulneración de derechos humanos**

Tenemos activo un “Código de Conducta” corporativo, un “hotline” para empleados, y acciones de información y formación a nuestros empleados. También está implantado un protocolo específico de actuación en situaciones de acoso que puedan producirse en el entorno de trabajo.

## **Salud y seguridad**

### **Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.**

	2022		2021	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Nº Accidentes	14	10	16	14
Nº Accidentes en jornada	14	9	14	14
Nº Accidentes itinere	0	1	2	0
Enfermedades profesionales	0	0	0	0
Índice de Frecuencia	23,06	16,47	28,6	25,03
Índice de Gravedad	0,4	0,4	0,43	0,43

(1) IF: NºAcc con baja al mes x 1.000.000 / horas trabajadas al mes

(2) IG: días al mes x 1000 / horas trabajadas al mes

Como consecuencia de la COVID-19, se aprobó la equiparación de la situación de incapacidad temporal (IT) por aislamiento o contagio de los trabajadores a una situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, exclusivamente a efectos de la prestación económica; por tanto, dicha situación hace que se incrementen los accidentes de trabajo.

Para poder cumplir los requisitos establecidos por la normativa vigente, en cuanto a salud y prevención, tenemos externalizado el servicio de prevención ajena; quién nos asesora, gestiona y desarrolla las cuatro actividades preventivas concertadas y aporta soluciones de



prevención personalizadas en todo el territorio nacional: seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada, y medicina del trabajo.

Nuestro compromiso es reducir la siniestralidad y la mejora de las condiciones de trabajo.



Así mismo, a lo largo del 2022 y 2021, así como en años anteriores, debido a la situación excepcional de la COVID-19, las prioridades en cuanto a salud y seguridad han sido:

**Seguridad Primero:** adopción de medidas diferenciadas en oficinas y centros de trabajo de entorno almacén, aplicando protocolos de diversa naturaleza según las necesidades para evitar posibles contagios por la pandemia.

**Apoyo a los empleados:** Atención personalizada a los empleados que han necesitado medidas especiales por infección de la COVID-19.

### 3. Relaciones sociales

#### a. Procedimientos para informar y consultar al personal:

Tenemos en marcha numerosos canales de comunicación interna dirigidos a mantener informados regularmente a nuestros empleados, así como canales de consulta y participación:

- Comunicaciones regulares vía correo electrónico: como por ejemplo vacantes, nuevas incorporaciones y salidas, promociones o cambios de puesto, acciones formativas, eventos internos, información sobre protección de datos, legislación sobre el negocio, etc..
- Smart Connect, es una herramienta digital y aplicación móvil para noticias, información e interacción relevantes en todo Deutsche Post y DHL. Los empleados pueden mantenerse actualizados sobre lo que sucede en su región y en la empresa en todo el mundo. Los usuarios pueden personalizar la aplicación según sus necesidades a través de varios grupos de usuarios. (Reemplaza revista "Forwarding Iberia News").
- Reuniones y "Performace Dialogs" (reuniones frecuentes entre mandos y empleados).

- Sesiones informativas y de preguntas entre la Dirección y los empleados (“Town Halls”) en los diferentes centros de trabajo.
- Encuesta Anual de Opinión de Empleados (“EOS”), que da lugar a planes de mejora, y una Encuesta también de Clima como parte de la metodología de certificación “Great Place to Work”.
- Red social para empleados denominada “Smart connect”, Plataforma de comunicación interna con noticias, chats, ofertas a empleados y otras informaciones de interés.

Contamos con distintas prácticas y eventos internos que promueven la relación social en la convicción de que favorecen el compromiso de nuestros empleados.

- “Appreciation Week”, la semana de aprecio. Es un evento social que realizamos en todos nuestros centros de trabajo en el segundo trimestre del año. En él se invita a todos los empleados a tener pequeños gestos de agradecimiento con sus compañeros.
- Promovemos el reconocimiento al final de cada año con el galardón al EOY “Employee of the year”, un premio al Empleado del Año es una insignia de honor que se otorga a los empleados para reconocer sus esfuerzos y contribuciones. También otros premios, como el “International Women’s Day”, como reconocimiento a la labor de las mujeres en sus puestos de trabajo, en el que proponemos acciones especiales en los distintos centros de trabajo.
- Realizamos, también, todos los años el “Concurso de dibujos Navideños” para los hijos de nuestros empleados.
- Hemos sido reconocidos como “Certificado como Top Employer 2020, 2021 y 2022” y Great Place to Work 2022.

#### **b. Procedimientos para negociar con los trabajadores.**

En los centros de trabajo con representantes de los trabajadores las negociaciones entre la empresa (principalmente el departamento de Relaciones Laborales - Recursos Humanos) y los empleados se articulan con ellos; en aquellos sin representación, se realiza directamente con los trabajadores conforme a la normativa laboral.

#### **c. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.**

El porcentaje de empleados cubierto bajo convenio colectivo por país es del 100%.

#### **d. Balance de los convenios colectivos: en la salud y la seguridad en el trabajo.**

Cumplimos con todos los requisitos indicados en nuestros convenios colectivos sobre esta materia. A su vez, tenemos externalizado el servicio de prevención ajena con especialidades preventivas concertadas: seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada, y medicina del trabajo.

#### **e. Formación y enseñanza.**

Dentro del grupo Deutsche Post, la formación se entiende como uno de los pilares fundamentales de motivación para nuestros empleados.

Dentro de la política de formación se incluyen los siguientes programas:

**Programa CIF (Certified International Forwarders).**- Es nuestro programa formativo principal y global para la división de DHL DGF. CIF es un módulo de inducción que ofrece un aprendizaje básico en las funciones laborales para construir nuestra cultura, desarrollar la capacidad de organización de la empresa y reflejar nuestros valores y objetivos como compañía, lo cual es importante para nuestro negocio.

**Metodología Fisrt Choice** es un marco cultural y sobre todo un set de herramientas y metodologías de mejora continua de nuestros procesos, y que en última instancia permite mejorar la experiencia de nuestros clientes (y así contribuir a mejorar nuestra meta "Proveedor Preferido"). Algunas de las herramientas con mayor implantación interna en la compañía son PDS (Performance Dialogs), NPA e IMPACT.

**Management para Mgrs.** Nuestro programa principal para la formación en habilidades de gestión es el "Certified International Management", que tiene dos itinerarios formativos diferenciados: uno para el colectivo de Managers, compuesto de varios cursos con metodología fundamentalmente presencial en aula, y un segundo itinerario formativo más intenso para nuestros Supervisors y Team Leaders. Este itinerario está desarrollando en una metodología "blended" (presencial, a distancia, elearning) y se desarrolla a lo largo de aproximadamente 2 años.

**Plataforma On -line** denominada MyTalentWorld, en la que se pueden seleccionar cursos de distinta duración y en diversas materias, como Coaching & Mentoring, Comunicación profesional, Desarrollo personal, Equilibrio vida personal y laboral, Salud y bienestar, Seguridad e higiene laboral, Tecnologías digitales, y de las distintas competencias según cada función. Estos cursos pueden ser organizados desde cada una de las funciones, o ser solicitados por los propios empleados.

#### **F. La cantidad total de horas de formación**

A continuación, se detalla la formación 2022 desglosada por los principales cursos realizados tanto en horas por alumno como en horas por categorías profesionales.

- Cantidad de horas por alumno:

CURSO	ACC	INICIO	FIN	Modalidad	HORAS	ALUMNOS
CURSO SUPERIOR DE ADUANAS-PARTE II	300	18-01-22	10-03-22	AULA VIRTUAL	46	2
CURSO OBTENCION AGENTE CARGA IATA (Categoría 3) MERCANCIAS PELIGROSAS AEREO OACI/IATA SEGÚN COMPETEN	302	31-01-22	31-01-22	PRESENCIAL	6	2
CURSO RENOVACION AGENTE CARGA IATA (Categoría 3) MERCANCIAS PELIGROSAS AEREO OACI/IATA SEGÚN COMPETE	303	01-02-22	01-02-22	PRESENCIAL	6	1
Máster en Data Science & Big Data	305	08-03-22	26-07-22	PRESENCIAL	152	1
TRANSITARIO AÉREO DE MERCANCIAS PELIGROSAS 2022-24	306	14-03-22	17-03-22	PRESENCIAL	22	1
CURSO EXPERTO EN AUDITORIA LABORAL	120	20-03-22	01-07-22	TELEFORMACION	200	2
SERVICIOS PORTUARIOS	307	21-03-22	07-04-22	TELEFORMACION	25	2
CURSO INGLÉS A2+//GRUPO 1	310	28-03-22	27-06-22	AULA VIRTUAL	11	1
CURSO INGLÉS B2-GRUPO 5	314	28-03-22	27-06-22	AULA VIRTUAL	11	3
VAUGHAN INGLÉS A2	318	28-03-22	13-11-22	TELEFORMACION	66	3
VAUGHAN INGLÉS A2+	319	28-03-22	13-11-22	TELEFORMACION	66	3
VAUGHAN INGLÉS B2	322	28-03-22	13-11-22	TELEFORMACION	66	2
CURSO INGLÉS A2+//GRUPO 2	311	29-03-22	28-06-22	AULA VIRTUAL	13	2
CURSO INGLÉS B2+-GRUPO 6	315	29-03-22	28-06-22	AULA VIRTUAL	13	2
CURSO INGLÉS B1+ GRUPO 3	312	30-03-22	29-06-22	AULA VIRTUAL	13	1
CURSO INGLÉS C1-GRUPO 7	316	30-03-22	29-06-22	AULA VIRTUAL	13	4
CURSO INGLÉS B1+ GRUPO 4	313	31-03-22	30-06-22	AULA VIRTUAL	13	2
TRANSITARIO AÉREO DE MERCANCIAS PELIGROSAS 2022-24	9337	25-04-22	06-05-22	PRESENCIAL	35	1
TRANSITARIO AÉREO DE MERCANCIAS PELIGROSAS 2022-24	9558	16-05-22	19-05-22	PRESENCIAL	22	1
Auditor Interno de Calidad ISO 9001:2015	9750	14-07-22	14-11-22	TELEFORMACION	45	1
Formación Integral en Gestión Aduanera	9856	13-09-22	22-12-22	AULA VIRTUAL	106	1
EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y EMERGENCIAS (FORMACIÓN PRÁCTICA)	9865	16-09-22	16-09-22	PRESENCIAL	6	2
CURSO INGLÉS B1+-GRUPO 3	9878	21-09-22	02-11-22	AULA VIRTUAL	6	3
CURSO INGLÉS C1+-GRUPO 7	9879	21-09-22	02-11-22	AULA VIRTUAL	6	4
CURSO INGLÉS B1+ PARTE II GRUPO 4	9887	22-09-22	10-11-22	AULA VIRTUAL	8	2

CURSO	ACC	INICIO	FIN	Modalidad	HORAS	ALUMNOS
CURSO INGLES B1-GRUPO 8	9888	22-09-22	10-11-22	AULA VIRTUAL	8	2
EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y EMERGENCIAS	9895	23-09-22	23-09-22	PRESENCIAL	6	2
CURSO INGLES A2 PARTE II GRUPO 6	9909	26-09-22	07-11-22	AULA VIRTUAL	7	1
EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y EMERGENCIAS (FORMACIÓN PRÁCTICA)	9893	27-09-22	27-09-22	PRESENCIAL	6	3
CURSO INGLES A2+ PARTE II GRUPO 2	9910	27-09-22	08-11-22	AULA VIRTUAL	6	2
CURSO INGLES B2+ PARTE II GRUPO 5	9911	27-09-22	08-11-22	AULA VIRTUAL	6	3
EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y EMERGENCIAS (FORMACIÓN PRÁCTICA)	9915	27-09-22	27-09-22	PRESENCIAL	6	3
Extinción de incendios y emergencias (Formación práctica)	9939	30-09-22	30-09-22	PRESENCIAL	6	2
PRIMEROS AUXILIOS. FORMACIÓN TRANSVERSAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PRL	9983	06-10-22	06-10-22	PRESENCIAL	3	6
PRIMEROS AUXILIOS. FORMACIÓN TRANSVERSAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PRL	9983	13-10-22	13-10-22	PRESENCIAL	3	8
INCENDIOS Y EMERGENCIAS. FORMACIÓN TRANSVERSAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PRL	17033	17-10-22	17-11-22	TELEFORMACION	6	17
CURSO INGLES B1-IRENE	17035	17-10-22	14-12-22	AULA VIRTUAL	17	1
CURSO INGLES B2-NURIA	17036	17-10-22	15-12-22	AULA VIRTUAL	15	1
TRANSITARIO AÉREO DE MERCANCÍAS PELIGROSAS 2022-24 OBTENCION	17037	17-10-22	21-10-22	PRESENCIAL	35	1
PRIMEROS AUXILIOS. FORMACIÓN TRANSVERSAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PRL	9983	20-10-22	20-10-22	PRESENCIAL	3	5
EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y EMERGENCIAS (FORMACIÓN PRÁCTICA)	9915	26-10-22	26-10-22	PRESENCIAL	6	2
EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y EMERGENCIAS (FORMACIÓN PRÁCTICA)	9915	03-11-22	03-11-22	PRESENCIAL	6	1
EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y EMERGENCIAS (FORMACIÓN PRÁCTICA)	9915	04-11-22	04-11-22	PRESENCIAL	6	3
SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	17038	14-11-22	30-11-22	TELEFORMACION	2	34
SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	17038	14-11-22	30-11-22	TELEFORMACION	2	42
Gestión de Nóminas y Seguridad Social	17039	14-11-22	20-12-22	TELEFORMACION	20	1
TRANSITARIO AÉREO DE MERCANCÍAS PELIGROSAS	17041	21-11-22	24-11-22	PRESENCIAL	22	1
TRANSITARIO AÉREO DE MERCANCÍAS PELIGROSAS	17042	21-11-22	01-12-22	PRESENCIAL	35	1
EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y EMERGENCIAS (FORMACIÓN PRÁCTICA)	9915	22-11-22	22-11-22	PRESENCIAL	6	2

- Cantidad de horas por categoría:

Nº Acción	Aux.Administrativo	Director Departamento	Jefe Departamento	Oficial Administrativo	Operario	Responsable Departamento	Tecnico Ventas	Total general
120/1		1	1					2
17033/1		4	2		11			17
17035/1		1						1
17036/1			1					1
17037/1					1			1
17038/1		6		1	27			34
17038/2		5			33	1	3	42
17039/1		1						1
17041/1					1			1
17042/1		1						1
300/1		2						2
302/1		1			1			2
303/1					1			1
305/1					1			1
306/1					1			1
307/1		1			1			2
310/1					1			1
311/1		1					1	2
312/1		1						1
313/1					1		1	2
314/1		2					1	3
315/1					2			2
316/1				1	3			4
318/1		2			1			3
319/1		1			2			3
322/1		1					1	2
9337/1		1						1
9558/1					1			1
9750/1					1			1
9856/1					1			1
9865/1		1					1	2
9878/1		1			1		1	3
9879/1		1		1	2			4
9887/1					1		1	2
9888/1		1			1			2
9893/1		1				2		3
9895/1		1		1				2
9909/1					1			1
9910/1							2	2
9911/1		2			1			3
9915/1		1	1		1			3
9915/2					2			2
9915/4					1			1
9915/5		1		1	1			3
9915/6					2			2
9939/1		1			1			2
9983/1		2		1	3			6
9983/2		1		1	5	1		8
9983/3		2		1	2			5
<b>Total general</b>	<b>48</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>116</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>193</b>

#### 4.- Igualdad:

- a. Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; “plan de igualdad”.

Nuestro Plan de Igualdad se enmarca en el compromiso y en la apuesta de DHL Global Forwarding, S.L.U. por el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación. La Compañía declara su firme compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y

hombres, persiguiendo garantizar que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, todas las personas trabajadoras puedan desempeñar su profesión sin que el sexo represente un obstáculo, así como garantizar que el género no supone un criterio de diferenciación a efectos de condiciones retributivas, promoción y formación profesional.

b. Medidas adoptadas para promover el empleo.

Pretendemos que las nuevas contrataciones se rijan por el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, procurando una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos y grupos profesionales.

Hemos creado una bolsa de trabajo para el personal becario y en formación a fin de incentivar su acceso a vacantes que puedan producirse en el futuro, siempre que se cumplan las condiciones y requisitos para el desarrollo del puesto.

Disponemos de un procedimiento objetivo de promoción profesional que se rige por principios y criterios de valoración objetiva, basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto.

c. Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Disponemos de un protocolo negociado con los Representantes de los Trabajadores, como parte del Plan de Igualdad; el objetivo de dicho protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso es el de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, definiéndose las pautas que deberán regir, prevenir y erradicar este tipo de conductas y comportamientos en el ámbito laboral, haciendo extensivo dicho protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras de DHL Global Forwarding Spain, que deberán cumplirlo.

En nuestro plan de onboarding, entre otros documentos, se hace entrega del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

## **5.- No discriminación y gestión de la diversidad**

a. Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad

En nuestras políticas y prácticas, para facilitar la integración de personas con necesidades especiales se contempla las necesidades individuales particulares en cada caso, que nos ha llevado a la instalación, como ejemplo, de un ascensor para facilitar el acceso de un empleado con dificultades de movilidad.

b. Políticas de gestión de la diversidad

El Grupo Deutsche Post, dispone de políticas de gestión de la diversidad de obligado cumplimiento por todos los países. Como parte de las acciones locales, tenemos a

nuestra disposición un número de acciones formativas en diversidad e inclusión; así como, campañas que promueven la diversidad, inclusión, pertenencia y la igualdad, poniendo en marcha iniciativas diversas locales de impacto para todos los empleados.

c. Políticas de no discriminación

Dentro del Grupo Deutsche Post, en el ámbito de la gestión de la diversidad se trata parte de la lucha contra la discriminación.

Como muestra, en la Encuesta de Satisfacción del Empleado (EOS) que se realiza a nivel mundial anualmente se incluyen dos preguntas para medir esta variable; como reflejamos a continuación:

- Mi empresa fomenta la diversidad y un entorno inclusivo en el que los empleados se sienten aceptados.
- En el lugar donde trabajo, nos tratamos unos a otros con respeto.

## **6. Indicadores relativos a Derechos**

Hay un compromiso del Grupo Deutsche Post por respetar todos los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente, como elemento relevante de nuestras operaciones; se basa en los diez principios del Pacto Mundial de la ONU

El Grupo Deutsche Post ha definido políticas y procedimientos a raíz de los cuáles se escalan acciones que llegan a nivel local con distintos formatos y niveles de participación; como ejemplo, actualmente tenemos un curso de Derechos Humanos obligatorio para el Comité de Dirección y posteriormente será extensible y obligatorio para todos los empleados.

## **7. Gestión de denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.**

- Actualmente no hemos recibido ninguna denuncia por vulneración de derechos humanos.

## **8. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.**

- Nos regimos por los diferentes Convenios Colectivos sectoriales provinciales, que garantizan el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil



## **INDICADORES RELATIVOS A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y EL SOBORNO:**

“Compliance” no solamente está profundamente arraigado en nuestra Estrategia 2025, sino que es un piedra angular de todas nuestras actividades.

El Grupo Deutsche Post DHL es signatario de Global Compact de Naciones Unidas y participa activamente en la lucha contra la corrupción como miembro del World Economic Forum. También es miembro activo de TRACE desde 2014. La estrategia 2025 del Grupo DPDHL incluye el compromiso de convertirse en referencia de Negocio Responsable.

El Sistema de Gestión de Compliance está constituido por siete elementos clave:

1. Organización de personas que trabajan para Compliance
2. Políticas y Procedimientos
3. Seguimiento y Mejoras
4. Respuesta a los problemas y aplicación disciplinaria
5. Gestión del Riesgo
6. Formación
7. Comunicación

Nuestro Código de Conducta -como segundo elemento del Sistema de Gestión de Compliance- define claramente los estándares éticos para los empleados del Grupo DPDHL y abarca todo el espectro de nuestro trabajo diario, incluyendo:

1. Compliance en los principios de Competencia (antitrust) y medidas para luchar contra el blanqueo de los capitales
2. Código de conducta para nuestros proveedores
3. Control a la Exportación
4. Anticorrupción y ética en el Negocio (Diligencia debida de terceros y Política de regalos)
5. Protección de Datos

Es decir, nuestro Código Ético abarca la gestión de la calidad, la relación con Clientes y Proveedores, la conducta en el lugar de trabajo y la integridad y responsabilidad corporativa.

El Código de conducta describe los objetivos y las reglas que reflejan nuestro compromiso de tener una conducta responsable, éticamente irreprochable y conforme a la Ley.

Por ello, es obligatorio su cumplimiento para todas la regiones y divisiones del Grupo DPDHL y cada uno de nosotros puede contribuir al éxito de nuestra compañía si se rige por él.

Existen también nueve reglamentos que complementan el Código de Conducta que pueden consultarse en Smart Connect; a continuación se detallan algunos ejemplos:

- ❖ Política anticorrupción y de ética comercial

- ❖ Política de cumplimiento de las normas de la Competencia
- ❖ Código de Conducta para los Proveedores
- ❖ Política de Salud Corporativa
- ❖ Código de Seguridad en la ruta
- ❖ Política de privacidad de datos del Grupo Deutsche Post DHL
- ❖ Política del medio ambiente
- ❖ Política sobre el uso del papel
- ❖ Pautas para tratar la información confidencial

Por último señalar que no se han realizado aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

## INDICADORES RELATIVOS A LA SOCIEDAD:

### Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

El Desarrollo sostenible está integrado en la Estrategia 2025 de nuestro grupo facilitando el comercio, ayudando a las empresas y a las comunidades a crecer y haciendo una contribución social positiva a nuestro mundo, a través de nuestro ESG (Environment, Social, Governance) Roadmap.

El ESG Roadmap se centra en tres áreas de acción clave en las que podemos lograr el mayor impacto:

- Operaciones limpias para la protección del clima → Enfocado en la reducción de las emisiones de GEI
- Gran empresa para trabajar para todos → Centrados en el compromiso de los empleados, la diversidad y la inclusión y la seguridad y salud.
- Empresa de confianza → Prestación de nuestros servicios de acuerdo con la legislación vigente y de acuerdo con nuestros propios valores, Ciberseguridad y el respeto a los derechos humanos.

También nos comprometemos a tener un impacto duradero en comunidades de todo el mundo a través de nuestros programas Go: GoGreen, GoTeach, GoHelp y GoTrade.

- **GoTeach:** Con el programa GoTeach hemos convertido en una de nuestras principales prioridades capacitar a los niños y jóvenes para que adquieran las habilidades de empleabilidad y la confianza necesarias para estar preparados para el mundo del trabajo y vivir una vida independiente. Nuestros empleados locales dedican su tiempo a los proyectos de GoTeach, compartiendo su experiencia y conocimientos para inspirar y apoyar a nuestros participantes en el mundo del trabajo.

- **GoHelp:** Con GoHelp, sabemos que podemos marcar la diferencia con nuestros conocimientos logísticos y el compromiso de nuestros empleados, por ello pusimos en marcha un programa de gestión de catástrofes.
- **GoTrade:** GoTrade es un programa de sostenibilidad de todo el Grupo diseñado para apoyar el crecimiento económico sostenible e inclusivo a través del comercio en los países en desarrollo y menos desarrollados. Ninguna otra empresa cubre todos los sectores de la logística de la cadena de suministro y tiene la presencia geográfica en todo el mundo que tiene nuestro Grupo. Con GoTrade aprovechamos nuestra posición única para ayudar a las pequeñas y medianas empresas a aumentar el comercio transfronterizo y acceder al mercado mundial.
- **GoGreen:** Como empresa de logística líder en el mundo, tenemos una enorme responsabilidad con nuestro planeta y con las personas con las que lo compartimos. Por ello creamos nuestro programa GoGreen de protección del clima. El programa GoGreen tiene dos áreas principales de actuación: por un lado, incluye actividades para que nuestras operaciones sean más limpias y por otro, queremos inspirar a nuestros empleados para que actúen de forma más respetuosa con el medio ambiente y hacerles partícipes de nuestras actividades de protección del clima, principalmente a través de nuestro programa de formación Certified GoGreen Specialist.

Además, como Grupo DPDHL apoyamos también los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS). Nuestro compromiso está más estrechamente alineado con los objetivos de Educación de Calidad (ODS 4), Igualdad de Género (ODS 5), Trabajo Decente y Crecimiento Económico (ODS 8), Ciudades y Comunidades Sostenibles (ODS 11), Acción por el Clima (ODS 13) y Asociaciones para los Objetivos (ODS 17).

### **Subcontratación y proveedores**

Anualmente se realiza una evaluación del servicio prestado por nuestros proveedores con el fin de cumplir con las directrices de la organización, regulaciones y requisitos contractuales, incluido:

- Evaluar la calidad de servicio de los proveedores,
- Garantizar la conformidad de los servicios en relación a los requisitos especificados.

La monitorización del servicio se realiza en base a los siguientes criterios:

- Conformidad de los servicios realizados (si las empresas de limpieza o mantenimiento realizan sus servicios correctamente).
- Cumplimiento del contrato (o las órdenes de servicio).
- Respuesta a las incidencias detectadas por DGF.
- Cumplimiento de los plazos (planificación de las visitas).

Dentro del marco de Compliance del Grupo DPDHL los comportamientos éticos y legales en nuestras prácticas comerciales determinan la forma en que trabajamos, así como nuestra conducta hacia nuestros socios comerciales, accionistas, autoridades gubernamentales y el Público en general.

Por ello, Todo nuevo proveedor antes de iniciar cualquier relación comercial con DHL Global Forwarding debe pasar por un proceso de homologación y firmar el Código de Conducta y buenas prácticas elaborado por el Grupo DPDHL.

Adicionalmente, cada dos años se realiza un estricta evaluación a los proveedores que nos prestan servicios aduaneros

### **Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales**

No se han mantenido relaciones con terceros de las comunidades locales.

### **Asociaciones y patrocinios**

No se han realizado patrocinios. En cuanto a las asociaciones, principalmente son las Asociaciones de Transitarios de Madrid y Barcelona, ascendiendo el gasto total del año 2022 a 3.344 Euros.

### **Información Fiscal:**

A fecha 23 de marzo del 2023, los datos reportados (provisionales) son los siguientes:

- Cuenta de Pérdidas y Ganancia a 31 de Diciembre del 2022 con Resultado del Ejercicio (Beneficio Después de Impuestos) es de 20.814.076 €.
- Impuesto Sobre Beneficios: 7.108.831 €.
- No hay subvenciones públicas en el periodo del año 2022.

El borrador de Cuentas Anuales está pendiente de finalización.

La memoria financiera se verificará y formulará en el mes de Mayo del 2023.

### **Consumidores y clientes:**

#### **a. Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores**

No hacemos referencia expresa a consumidores ya que consideramos que por nuestro tipo de negocio y el servicio que prestamos nuestro público objetivo son los clientes, y por consiguiente no tenemos necesidad ni nos aplica establecer medidas para la salud y seguridad de los consumidores.

Una parte fundamental de nuestro ADN es centrarnos en nuestros clientes. Abordamos esta forma de ser en los siguientes aspectos:

- **Utilizando el Enfoque Net Promoter Approach (NPA):**

Contactamos con nuestros clientes, nos hacemos eco de sus necesidades, quejas, y analizamos el 100% de ellas, buscando la causa raíz del problema, y el departamento al que es imputable. Elaboramos un plan de acción para evitar que vuelvan a repetirse en el futuro

- **Con la mejora continua de procesos.**

Disponemos de un catálogo de iniciativas de mejoras de procesos de las distintas funciones que se priorizan y monitorizan a lo largo del año.

- **Encuesta de Clientes**

Una encuesta anual en la que se evalúan nuestros servicios con el objeto de monitorizar su evolución y establecer acciones de mejora. Nos compara con competidores y con región dentro del grupo.

- **Healthchecks**

Cuando un cliente entra a la compañía o se crea un nueva línea de negocio, se pasa por un proceso de implementación, durante el cual también se realizan llamadas de "Healthcheck" para ver su satisfacción con los primeros embarques y poder solucionar cualquier desviación.

- **Reducción de fallos del servicio y las quejas de los clientes.**

A través de la monitorización de todas las quejas y reclamaciones recibidas, de su análisis y resolución.

**b. Sistemas de reclamaciones y quejas recibidas y su resolución:**

De acuerdo a los procedimientos internos todas las quejas de clientes deben registrarse en el módulo de Customer Complaints de la herramienta corporativa GCCS.

Durante el año 2022, se han registrado 735 quejas de clientes, así como 1639 Irregularidades operativas, que han sido resueltas de acuerdo a nuestro procedimiento de Gestión de los incidentes dentro de los plazos establecidos por la compañía que implican que se debe dar una resolución a las 96 horas de que la queja haya sido abierta.

Adicionalmente, se han abierto también 171 reclamaciones de clientes gestionadas por nuestro departamento de GBS Insurance & Risk Management, de las cuales solamente 35 permanecían abiertas a 31 de DICIEMBRE.

En el caso de las quejas de clientes el cierre final de una queja significa que se han puesto en marcha todas las acciones que solucionan la misma, se han comunicado al cliente de acuerdo a los criterios de comunicación y se ha analizado la necesidad de implementar una CAPA.

## **OTROS DATOS DE INTERES.**

### **Certificaciones**

**Incluimos las siguientes certificaciones durante el 2022:**

- ✓ ISO 9001: sistema de gestión de calidad
- ✓ ISO 14001: sistema de gestión ambiental