DHL Global Forwarding Spain, S.L.

ESTADO de INFORMACIÓN NO FINANCIERA

31 de diciembre de 2024

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 Global Forwarding Spain, S.L. 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 consolidas del grupo, añadimos la siguiente información para cumplimentar con lo requerido:

MODELO DE NEGOCIO:

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.

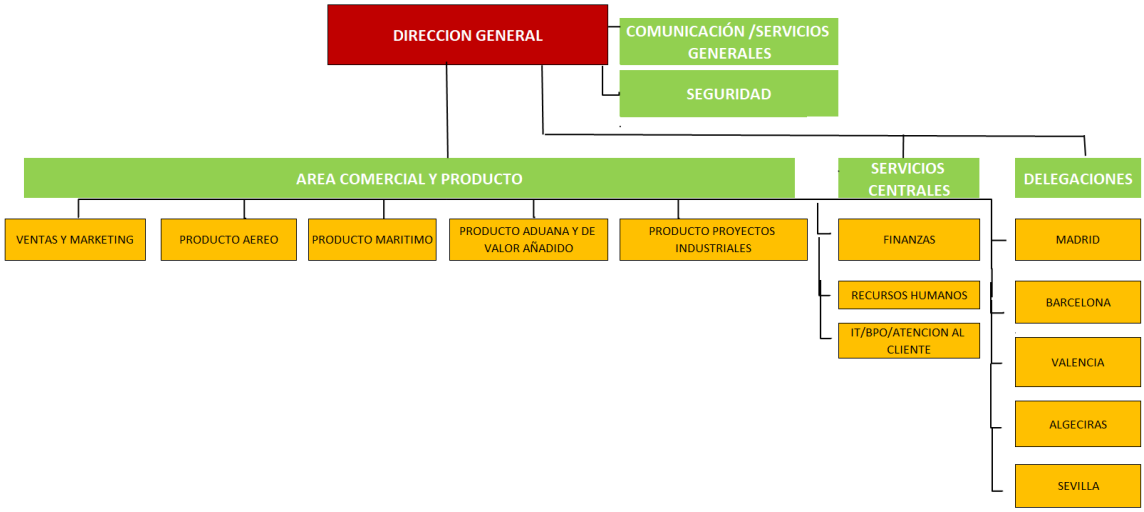
La base de clientela de la División DHL Forwarding está formada principalmente por compañías de gran tamaño (i.e. compañías pertenecientes a la industria del petróleo y la energía), y otras de tamaño mediano. En lo que respecta al transporte aéreo, la División DHL Forwarding ofrece

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

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

Estrategia 2030: Con la Estrategia 2030: "Acelerar el crecimiento sostenible", reforzaremos nuestra posición de liderazgo en la logística mundial. Esta estrategia se basa en nuestra sólida base, impulsada por nuestra ambición de neutralidad climática y centrada en el crecimiento. Al ampliar nuestras capacidades y aprovechar nuevas oportunidades de mercado, nuestro objetivo es maximizar nuestro impacto en la industria de la logística y más allá.

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 DHL 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 con 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 DHL 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 (4 certificados durante 2024) en los distintos departamentos. También tenemos departamento de

GBS (Global Business Services) que, entre otros temas, es responsable de determinar las normas para todo el Grupo en materia de compras sostenibles y el proceso de selección de proveedores.

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 2024, por lo que no procede la dotación de ningún tipo de provisión ni garantías para riesgos ambientales.

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. <u>Contaminación</u>: 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 2024, DGF ha sustituido por biocombustible los

envíos de grupaje marítimo de nuestros clientes cuya empresa tenía establecido un objetivo aprobado dentro de los SBTi (Target set) antes del 31 de diciembre de 2023. DHL valora el esfuerzo medio ambiental que están realizando dichas compañías y se une a sus esfuerzos de protección del medio ambiente descarbonizando sus envíos de grupaje. Adicionalmente, los clientes durante este año se han interesado mucho en la descarbonización de sus envíos, logrando seis clientes adicionales a los ya establecidos el año anterior, con diversos volúmenes y líneas descarbonizados durante 2024.

Además de nuestras medidas de reducción de emisiones de CO2, 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 DHL, nuestros clientes pueden compensar las emisiones de CO2 de sus envíos.

En Junio, y dado el interés de nuestros cliente con la descarbonización realizamos uno workshop de Descarbonización en Barcelona con los clientes del sector farmacéutico, en los que tuvimos la oportunidad de contar con más de 30 clientes que participaron en diversas ponencias y debates sobre la descarbonización en el sector.

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 repara 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 2024, se realizaron campañas de concienciación como, por ejemplo, “La hora del planeta”, en la que se pretende sensibilizar a nuestros empleados sobre el impacto de sus acciones en el medio ambiente, entre ellas la segregación de los residuos como punto de partida para la reducción de deshechos.

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 instalaciones sanitarias y limpieza de 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 2024 fue de 1447 m3 habiendo disminuido el mismo en un 33% con respecto al año anterior (2152 m3 en 2023), impactado por el cierre de nuestro almacén de Barcelona y el cambio de nuestra oficina a un edificio moderno y con instalaciones sanitarias comunes, teniendo únicamente con fuente de consumo propio el agua utilizado para nuestro office.

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 DHL.

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 2024, el consumo de papel ha sido de 320 paquetes lo que supone una reducción de un 25% con respecto a los 427 paquetes del año anterior. Una gran mejora que se ha conseguido gracias a la gran apuesta por la digitalización en la que está embarcada nuestra compañía. En relación con los consumos de combustible de los coches de empresa, durante 2024 los litros de combustible han disminuido un 12% (56205 litros frente a los 63894 litros de 2023), una reducción que se ha visto potenciada por el incremento de los coches híbridos o eléctricos ya que los coches de empresa que se han ido sustituyendo durante 2024 han sido 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 2024 el consumo de electricidad de nuestros emplazamientos ha sido de 626071,67 kWh, lo que supone una disminución de casi un 33% con respecto al año anterior. Está

reducción se ha visto influenciada por dos acciones, por un lado, por la reducción de consumos en la oficina de Barajas II, debido a la retirada de las 4 máquinas de vending, sustitución por LEDs de luminarias que se van fundiendo, así como la reducción de personal en esa oficina. Y la otra influencia en la reducción de consumo eléctrico, al igual que ha ocurrido en el consumo de agua, viene del cambio de nuestra oficina de Barcelona a un edificio más moderno y con instalaciones eléctricas más eficientes y con una gran luminosidad que permite reducir al máximo las horas en las que es necesario utilizar luz eléctrica, así como de la reducción de m2 por el cierre del almacén.

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 DHL en marzo de 2021, hemos reforzado y reajustado nuestros objetivos anteriores.

Apoyamos el ambicioso objetivo del Grupo DHL 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 billones 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 2024 hemos sustituido todo el combustible convencional de los envíos de grupaje marítimo de nuestros clientes cuya empresa tenía establecido un objetivo aprobado dentro de los SBTi (Target set) antes del 31 de diciembre de 2023. DHL valora el esfuerzo medio ambiental que están realizando dichas compañías y se une a sus esfuerzos de protección del medio ambiente descarbonizando sus envíos de grupaje y ofertándoles poder hacerlo también en sus contenedores completos y en sus envíos aéreos, logrando seis clientes adicionales a los ya establecidos el año anterior, con diversos volúmenes y líneas descarbonizados durante 2024. De esta manera contribuimos a reducir nuestras emisiones indirectas de alcance 3.

Pero no solo ayudamos a nuestros clientes a descarbonizar con nuestros servicios GoGreen, sino que todos nuestros clientes tienen disponible la huella de carbono de todos sus envíos en nuestro portal de clientes MyDHLi, pudiendo ellos mismos realizar sus propios informes de CO2 con la regularidad que su negocio necesite.

Adicionalmente, y dado que nuestros empleados son un elemento clave en nuestra hoja de ruta de sostenibilidad, su formación es esencial para alcanzar las metas que nos hemos propuesto como Grupo, por ello durante 2024 el foco de la formación en temas de sostenibilidad se ha centrado en nuestra fuerza de ventas (100% personal ventas certificado) y en los super user de GoGreen (4 Super Users de distintos productos). Se han realizado sesiones de especialización para los super users de modo que sean un referente dentro de la organización para cualquier consulta de sostenibilidad y se ha realizado también un curso certificado para ventas “**The time to decarbonize is now’”** que ha permitido a nuestro equipo de ventas tener una formación que les permita asesorar a nuestros clientes en temas de sostenibilidad.

Como Grupo DHL 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, y por tanto, no suponen una amenaza directa para las áreas de conservación de la naturaleza o para animales y plantas protegidos.

- La biodiversidad se tiene en cuenta a la hora de planificar nuevos emplazamientos.

- Nuestras operaciones no tienen un impacto negativo directo en plantas o animales protegidos.

- La política de combustibles sostenibles (Biocombustibles utilizado en nuestros servicios GoGreen Plus) tiene en cuenta los aspectos de la biodiversidad durante la producción.

- Los términos y condiciones del Grupo DHL prohíben explícitamente el uso de la red de la empresa para transportar especies animales y vegetales protegidas, amenazadas o en peligro de extinción.

- El Grupo DHL apoya el Convenio de la ONU sobre Biodiversidad y es miembro del grupo de trabajo “United for Wildlife Transport”.

Taxonomía

Dado que la plantilla de DHL Global Forwarding Spain, S.L. es inferior a 500 empleados, no aplica el Reglamento (UE) 2020/852 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles

INDICADORES RELATIVOS AL PERSONAL:

1. Empleo:

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

CLASIFICACIÓN	Rango Edad	Hombre	Mujer	Total
Directivos	<30	0	0	0
	entre 30 y 50	14	8	22
	>50	30	3	33
Total Directivos		**44**	**11**	**55**
Especialista no cualificado	<30	0	0	0
	entre 30 y 50	4	1	5
	>50	1	0	1
Total Especialista no cualificado		**5**	**1**	**6**
Operaciones	<30	31	25	56
	entre 30 y 50	42	86	128
	>50	19	20	39
Total Operaciones		**92**	**131**	**223**
Ventas	<30	1	0	1
	entre 30 y 50	7	6	13
	>50	2	1	3
Total Ventas		**10**	**7**	**17**
Administración	<30	0	2	2
	entre 30 y 50	2	10	12
	>50	2	5	7
Total Administración		**4**	**17**	**21**
TOTAL		**155**	**167**	**322**

* Todos los indicadores relativos a la plantilla están documentados, en relación con el ejercicio 2024.

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

CLASIFICACIÓN	Rango Edad	Hombre	Mujer	Total
Directivos	<30	0,00%	0,00%	0,00%
	entre 30 y 50	4,35%	2,48%	6,83%
	>50	9,32%	0,93%	10,25%
Total Directivos		**13,66%**	**3,42%**	**17,08%**
Especialista no cualificado	<30	0,00%	0,00%	0,00%
	entre 30 y 50	1,24%	0,31%	1,55%
	>50	0,31%	0,00%	0,31%
Total Especialista no cualificado		**1,55%**	**0,31%**	**1,86%**
Operaciones	<30	9,63%	7,76%	17,39%
	entre 30 y 50	13,04%	26,71%	39,75%
	>50	5,90%	6,21%	12,11%
Total Operaciones		**28,57%**	**40,68%**	**69,25%**
Ventas	<30	0,31%	0,00%	0,31%
	entre 30 y 50	2,17%	1,86%	4,04%
	>50	0,62%	0,31%	0,93%
Total Ventas		**3,11%**	**2,17%**	**5,28%**
Administración	<30	0,00%	0,62%	0,62%
	entre 30 y 50	0,62%	3,11%	3,73%
	>50	0,62%	1,55%	2,17%
Total Administración		**1,24%**	**5,28%**	**6,52%**
TOTAL		**48,14%**	**51,86%**	**100,00%**

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

			Directivos			Especialista no cualificado			Operaciones			Ventas			Administración			
Rango Edad	Contrato	Jornada	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Total
<30	FIJO	TC							22	16	38	1		1		2	2	41
		TP								1	1							1
	TEMPORAL	TC							9	8	17							17
		TP																
>50	FIJO	TC	29	3	32	1		1	17	18	35	2	1	3	1	4	5	76
		TP								1	1					1	1	2
	TEMPORAL	TC																
		TP	1		1				2	1	3				1		1	5
entre 30 y 50	FIJO	TC	14	8	22	4	1	5	40	68	108	7	6	13	1	10	11	159
		TP							2	16	18				1		1	19
	TEMPORAL	TC								2	2							2
		TP																
	TOTAL		44	11	55	5	1	6	92	131	223	10	7	17	4	17	21	322

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

			Directivos			Especialista no cualificado			Operaciones			Ventas			Administración			
Rango Edad	Contrato	Jornada	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Total
<30	FIJO	TC							6,83%	4,97%	**11,80 %**	0,31 %		**0,31 %**		0,62 %	**0,62 %**	**12,73%**
		TP								0,31%	**0,31%**							**0,31%**
	TEMPORAL	TC							2,80%	2,48%	**5,28%**							**5,28%**
		TP																
>50	FIJO	TC	9,01%	0,93 %	**9,94%**	0,31 %		**0,31 %**	5,28%	5,59%	**10,87 %**	0,62 %	0,31 %	**0,93 %**	0,31 %	1,24 %	**1,55 %**	**23,60%**
		TP								0,31%	**0,31%**					0,31 %	**0,31 %**	**0,62%**
	TEMPORAL	TC																
		TP	0,31%		**0,31%**				0,62%	0,31%	**0,93%**				0,31 %		**0,31 %**	**1,55%**
entre 30 y 50	FIJO	TC	4,35%	2,48 %	**6,83%**	1,24 %	0,31 %	**1,55 %**	12,42 %	21,12 %	**33,54 %**	2,17 %	1,86 %	**4,04 %**	0,31 %	3,11 %	**3,42 %**	**49,38%**
		TP							0,62%	4,97%	**5,59%**				0,31 %		**0,31 %**	**5,90%**
	TEMPORAL	TC								0,62%	**0,62%**							**0,62%**
		TP																
	TOTAL		**13,66 %**	**3,42 %**	**17,08 %**	**1,55 %**	**0,31 %**	**1,86 %**	**28,57 %**	**40,68 %**	**69,25 %**	**3,11 %**	**2,17 %**	**5,28 %**	**1,24 %**	**5,28 %**	**6,52 %**	**100,00 %**

e. Despidos por sexo, edad y clasificación profesional. España:

CLASIFICACIÓN	Rango Edad	Hombre	Mujer	Total
Directivos	<30	0	0	0
	entre 30 y 50	1	0	1
	>50	0	0	0
Total Directivos		**1**	**0**	**1**
Especialista no cualificado	<30	0	0	0
	entre 30 y 50	3	0	3
	>50	0	0	0
Total Especialista no cualificado		**3**	**0**	**3**
Operaciones	<30	1	0	1
	entre 30 y 50	3	0	3
	>50	0	0	0
Total Operaciones		**4**	**0**	**4**
Ventas	<30	0	0	0
	entre 30 y 50	1	0	1
	>50	1	0	1
Total Ventas		**2**	**0**	**2**
Administración	<30	0	0	0
	entre 30 y 50	0	0	0
	>50	0	1	1
Total Administración		**0**	**1**	**1**
TOTAL		**10**	**1**	**11**

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

***2024-2023**

	HOMBRE			MUJER							
CLASIFICACIÓN	PROMEDIO SALARIO 2024	PROMEDIO SALARIO 2023	EVOLUCIÓN	PROMEDIO SALARIO 2024	PROMEDIO SALARIO 2023	EVOLUCIÓN	TOTAL PROMEDIO SALARIO 2024	TOTAL PROMEDIO SALARIO 2023	TOTAL EVOLUCIÓN	BRECHA SALARIAL 2024	BRECHA SALARIAL 2023
Directivos	82.235,32	79.818,80	3,03%	79.429,70	74.736,86	6,28%	81.674,20	78.911,31	3,50%	3,41%	6,37%
Especialista no cualificado	22.437,98	19.660,72	14,13%	26.537,31	25.864,83	2,60%	23.121,20	20.436,23	13,14%	-18,27%	-31,56%
Operaciones	32.310,47	31.926,02	1,20%	33.969,11	32.983,73	2,99%	33.284,83	32.521,84	2,35%	-5,13%	-3,31%
Ventas	48.707,92	50.665,21	-3,86%	42.600,44	40.921,07	4,10%	46.193,07	46.562,42	-0,79%	12,54%	19,23%
Administración	41.250,98	37.796,64	9,14%	37.772,80	38.177,92	-1,06%	38.435,31	38.120,73	0,83%	8,43%	-1,01%
TOTAL	**47.452,84**	**45.943,70**	**3,28%**	**37.668,02**	**36.391,07**	**3,51%**	**42.378,10**	**41.196,16**	**2,87%**	**20,62%**	**20,79%**

* La evolución ha sido calculada aplicando la fórmula que se detalla a continuación:

Evolución:
4(Salario 2023 *100)
---------- -100
(Salario 2023)

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

***2024-2023**

	HOMBRE			MUJER							
TRAMO EDAD	PROMEDIO SALARIO 2024	PROMEDIO SALARIO 2023	EVOLUCIÓN	PROMEDIO SALARIO 2024	PROMEDIO SALARIO 2023	EVOLUCIÓN	TOTAL PROMEDIO SALARIO 2024	TOTAL PROMEDIO SALARIO 2023	TOTAL EVOLUCIÓN	BRECHA SALARIAL 2024	BRECHA SALARIAL 2023
<30	22.878,84	22.397,09	2,15%	22.585,26	24.684,62	-8,50%	22.744,49	23.471,54	-3,10%	1,28%	-10,21%
entre 30 y 50	41.906,83	40.569,40	3,30%	38.114,04	36.522,57	4,36%	39.567,94	38.266,15	3,40%	9,05%	9,98%
>50	69.101,77	70.638,81	-2,18%	50.003,39	49.310,69	1,40%	62.428,84	63.256,00	-1,31%	27,64%	30,19%
TOTAL	**47.452,84**	**45.943,70**	**3,28%**	**37.668,02**	**36.391,07**	**3,51%**	**42.378,10**	**41.196,16**	**2,87%**	**20,62%**	**20,79%**

El dato de las remuneraciones medias se ha calculado incluyendo la retribución fija de cada empleado.

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

h. Diferencia salarial, la remuneración media de puestos de trabajo de igual valor 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 2024 está compuesta por un único Consejero Delegado; por tanto, le hemos incluido en la clasificación de directivos, 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 intermedios de esta práctica mediante formación y/o charlas.

k. Empleados con capacidades especiales

2024			
Grado	**Hombre**	**Mujer**	**Total**
Capacidades Especiales 33-65	1	0	1
Capacidades Especiales 33-65 con ayuda	0	0	0
Total	**1**	**0**	**1**

2023			
Grado	**Hombre**	**Mujer**	**Total**
Capacidades Especiales 33-65	1	0	1
Capacidades Especiales 33-65 con ayuda	0	0	0
Total	**1**	**0**	**1**

l. 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, sólo de mañana, o sólo 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. Jornadas perdidas y porcentaje de absentismo

Jornadas Perdidas 2024	% Absentismo 2024	Jornadas Perdidas 2023	% Absentismo 2023
3.202	8,54%	3.607	2,68%

Los datos en los que se basa la información de absentismo son los proporcionados por Ibermutua, en sus análisis de absentismo y siniestralidad anual 2024 y 2023 para la empresa DHL Global Forwarding Spain, S.L.

c. 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 post-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.

d. 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.

3. Salud y seguridad

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

	2024		2023	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Nº Accidentes	5	3	5	0
Nº Accidentes en jornada	3	2	4	0
NºAccidentes intinere	2	1	1	0
Enfermedades profesionales	0	0	0	0
Índice de Frecuencia	3,43	0	5,16	0
índice de Gravedad	0,31	0	0,07	0

Fórmula de cálculo del Índice de Frecuencia 2024:

$$\frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^6$$

Accidentes con baja: 3
Horas totales trabajadas: 581.000

Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidenrtes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada millón de horas trabajadas de los/as trabajadores/as expuestos al riesgo.

Fórmula de cálculo del Índice de Gravedad 2024:

$$\frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^3$$

Jornadas periodo: 40
Horas totales trabajadas: 581.000

Número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos in itinere.

Los datos en los que se basa la información de accidentabilidad son los proporcionados por Ibermutua, en su análisis de absentismo y siniestralidad anual 2024 para la empresa DHL Global Forwarding Spain, S.L.

b. Prevención de Riesgos Laborales

Para cumplir los requisitos establecidos por la normativa vigente en cuanto a salud y prevención, tenemos externalizado el servicio de prevención ajeno; 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 psicosociología aplicada, y medicina del trabajo.

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

4. Relaciones sociales

a. Procedimientos para informar y consultar a los empleados/as:

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 intermedios y directivos 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 compromiso como parte de la metodología de certificación “Great Place to Work”.

Contamos con distintas prácticas, iniciativas 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 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 que se otorga a los empleados para reconocer sus esfuerzos y contribuciones. También otras iniciativas de reconocimiento 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 certificados como **Top Employer** 2020, 2021, 2022 ,2023 y 2024" y **Great Place to Work** 2022, 2023 y 2024.

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 psicosociología aplicada, y medicina del trabajo.

e. Formación y desarrollo

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 Global Forwarding. El programa CIF cuenta con un módulo de inducción que ofrece un aprendizaje básico en las funciones de nuestra división 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.

- **Metodologia 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*"). Alguna de las herramientas con mayor implantación interna en la compañía son PDs (Performance Dialogs), Problem Solving, NPA e CIP.
- **Management para Managers.** 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 Supervisores y Team Leaders. Este itinerario está desarrollando en una metodología "blended" (presencial, a distancia, e-learning) 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.
- **Programas de idiomas:** Como parte de nuestra oferta formativa, cada año lanzamos convocatorias de formación en idiomas para todos los empleados, de Febrero/Marzo a Junio y de Septiembre a Diciembre. La formación en idiomas es 100% subvencionada es un pilar dentro de nuestro plan de formación.
- **Formación especializada:** Cada año realizamos los cursos necesarios como capacitación técnica de nuestros empleados, como gestión de mercancías peligrosas y aduanas, entre otros.

f. Total horas de formación

A continuación, se detalla la formación 2024 desglosada por los principales cursos realizados tanto en horas por alumno como en horas por clasificación profesional:

- **Horas y alumnos por curso y total horas:**

AF	Grupo	Denominación	Inicio	Fin	Modalidad	Horas	Alumnos	TOTAL HORAS
1	1	MASTER EN NEGOCIOS INTERNACIONALES	12/01/2024	29/06/2024	Presencial	220	1	**220**
2	1	Ingles One2one de Irene Nevado	08/01/2024	26/06/2024	Presencial	47	1	**47**
3	1	Ingles One2One de Maryam	08/01/2024	24/06/2024	Presencial	47	1	**47**
4	1	CURSO DE MERCANCIAS PELIGROSAS POR VIA AEREA	06/02/2024	06/02/2024	Presencial	7	1	**7**
4	2	CURSO DE MERCANCIAS PELIGROSAS POR VIA AEREA	05/02/2024	05/02/2024	Presencial	7	2	**14**
5	1	Curso Inglés A2 Canadá	15/04/2024	11/11/2024	Presencial	22	1	**22**
8	1	Curso Inglés A2 Canadá AV	17/04/2024	13/11/2024	Presencial	20	3	**60**
9	1	Curso inglés A2+ England AV	16/04/2024	12/11/2024	Presencial	22	4	**88**
10	1	Curso Inglés B1 Gibraltar AV	18/04/2024	14/11/2024	Presencial	21	1	**21**
11	1	Curso Inglés B1+ Jamaica AV	15/04/2024	11/11/2024	Presencial	22	3	**66**
12	1	Curso Inglés B2+ Puerto Rico AV1	16/04/2024	12/11/2024	Presencial	22	3	**66**
13	1	Curso Inglés B2+ Puerto Rico AV 2	18/04/2024	14/11/2024	Presencial	21	1	**21**
14	1	Curso Inglés C1 SOUTH AFRICA AV	17/04/2024	13/11/2024	Presencial	20	3	**60**
19	1	Curso Inglés B1+	15/04/2024	15/11/2024	Teleformación	60	1	**60**
20	1	Curso Inglés B2	15/04/2024	15/11/2024	Teleformación	60	1	**60**
22	1	CURSO MMPP (RENOVACION)	16/04/2024	19/04/2024	Presencial	24	1	**24**
23	1	CURSO MARÍTIMO IMO-IMDG - TRANSPORTE DE MMPP VÍA MARÍTIMA	22/04/2024	26/04/2024	Presencial	25	2	**50**
24	1	INGLÉS BEGINNER/PRE-INTERMEDIATE	14/05/2024	19/11/2024	Presencial	31	6	**186**
25	1	INGLÉS UPPER-INTERMEDIATE/ADVANCED	16/05/2024	21/11/2024	Presencial	31	4	**124**
26	1	CURSO MMPP (RENOVACION)	14/05/2024	17/05/2024	Presencial	20	1	**20**
28	1	CURSO MMPP OBTENCIÓN	10/06/2024	14/06/2024	Presencial	25	2	**50**
29	1	CURSO MARÍTIMO IMO-IMDG FUNCIÓN 6 - MERCANCÍAS PELIGROSAS	28/06/2024	04/07/2024	Presencial	25	12	**300**
29	2	CURSO MARÍTIMO IMO-IMDG FUNCIÓN 6 - MERCANCÍAS PELIGROSAS	01/07/2024	05/07/2024	Presencial	25	10	**250**
29	3	CURSO MARÍTIMO IMO-IMDG FUNCIÓN 6 - MERCANCÍAS PELIGROSAS	22/07/2024	26/07/2024	Presencial	25	5	**125**
29	4	CURSO MARÍTIMO IMO-IMDG FUNCIÓN 6 - MERCANCÍAS PELIGROSAS	19/08/2024	23/08/2024	Presencial	25	5	**125**
29	5	CURSO MARÍTIMO IMO-IMDG FUNCIÓN 6 - MERCANCÍAS PELIGROSAS	03/09/2024	09/09/2024	Presencial	25	5	**125**
29	6	CURSO MARÍTIMO IMO-IMDG FUNCIÓN 6 - MERCANCÍAS PELIGROSAS	16/09/2024	20/09/2024	Presencial	25	9	**225**
30	1	DHL OTO MARYAM EL IMRANY (II)	28/06/2024	15/11/2024	Presencial	31	1	**31**
31	1	DHL OTO IRENE NEVADO 2	02/09/2024	13/11/2024	Presencial	22	1	**22**
32	1	Ingles oto Estefanía Marin	12/09/2024	14/11/2024	Presencial	19	1	**19**
33	1	CURSO SUPERIOR EN LOGÍSTICA INTERNACIONAL	26/10/2024	27/12/2024	Teleformación	60	1	**60**
34	1	curso FUNCIÓN 3 - Personal responsable de tramitar o aceptar envíos de mercancías peligrosas	11/11/2024	15/11/2024	Presencial	30	1	**30**
35	1	FORMACIÓN DE GESTORES / ADMINISTRADORES	16/12/2024	17/12/2024	Presencial	8	4	**32**
36	1	Eficacia personal en el equipo	13/12/2024	13/12/2024	Presencial	4	12	**48**
							TOTAL	**2705**

- **Alumnos formados por clasificación profesional**

ID Código Grupo	Operaciones	Administración	Ventas	Directivos	Especialista no cualificado	Total general
(1068052) 36/1	1			11		**12**
(1068097) 35/1		3		1		**4**
(11426) 1/1	1					**1**
(146723) 4/1	1					**1**
(146725) 4/2	2					**2**
(382643) 5/1	1					**1**
(382658) 8/1	3					**3**
(382664) 9/1	1	2	1			**4**
(382665) 10/1	1					**1**
(382666) 11/1		1	1	1		**3**
(382668) 12/1	2	1				**3**
(382669) 13/1			1			**1**
(382670) 14/1	2		1			**3**
(382724) 19/1			1			**1**
(382725) 20/1				1		**1**
(382733) 22/1	1					**1**
(405283) 23/1	1			1		**2**
(460929) 25/1	3			1		**4**
(461123) 24/1	6					**6**
(471568) 26/1	1					**1**
(50856) 2/1		1				**1**
(50857) 3/1		1				**1**
(559224) 28/1	2					**2**
(601309) 30/1		1				**1**
(614830) 29/2	10					**10**
(615052) 29/1	11			1		**12**
(659701) 29/3	4			1		**5**
(682631) 31/1		1				**1**
(691586) 29/4	5					**5**
(691697) 29/5	4			1		**5**
(742555) 32/1		1				**1**
(744805) 29/6	8			1		**9**
(912956) 33/1		1				**1**
(970375) 34/1					1	**1**
Total general	**71**	**13**	**5**	**20**	**1**	**110**

- **Horas totales por curso y clasificación profesional**

ID Código Grupo	Operaciones	Administración	Ventas	Directivos	Especialista no cualificado	Total general
(1068052) 36/1	4			44		**48**
(1068097) 35/1		24		8		**32**
(11426) 1/1	220					**220**
(146723) 4/1	7					**7**
(146725) 4/2	14					**14**
(382643) 5/1	22					**22**
(382658) 8/1	60					**60**
(382664) 9/1	22	44	22			**88**
(382665) 10/1	21					**21**
(382666) 11/1		22	22	22		**66**
(382668) 12/1	44	22				**66**
(382669) 13/1			21			**21**
(382670) 14/1	40		20			**60**
(382724) 19/1			60			**60**
(382725) 20/1				60		**60**
(382733) 22/1	24					**24**
(405283) 23/1	25			25		**50**
(460929) 25/1	93			31		**124**
(461123) 24/1	186					**186**
(471568) 26/1	20					**20**
(50856) 2/1		47				**47**
(50857) 3/1		47				**47**
(559224) 28/1	50					**50**
(601309) 30/1		31				**31**
(614830) 29/2	250					**250**
(615052) 29/1	275			25		**300**
(659701) 29/3	100			25		**125**
(682631) 31/1		22				**22**
(691586) 29/4	125					**125**
(691697) 29/5	100			25		**125**
(742555) 32/1		19				**19**
(744805) 29/6	200			25		**225**
(912956) 33/1		60				**60**
(970375) 34/1					30	**30**
Total general	**1902**	**338**	**145**	**290**	**30**	**2705**

5. 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 Spain, S.L. 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 contratado en prácticas y para los alumnos que tienen que realizar prácticas curriculares 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, S.L., 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.

d. No discriminación y gestión de la diversidad

a. Integración y 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, y 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 Deustche 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 Deustche Post, en el ámbito de la gestión de la diversidad se trata 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"

e. Indicadores relativos a Derechos

Hay un compromiso del Grupo Deustche 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 Deustche 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.

f. Gestión de denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

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

g. 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 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 DHL 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 DHL 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 DHL 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 DHL 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.
- Cumplimiento del contrato (o las órdenes de servicio).
- Respuesta a las incidencias detectadas por DGF.
- Cumplimiento de los plazos (planificación de las visitas).

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 2024 a 3.356 Euros.

Información Fiscal:

A fecha 1 de Febrero del 2025, los datos reportados (provisionales) son los siguientes:

- Cuenta de Pérdidas y Ganancia a 31 de Diciembre del 2024 con Resultado del Ejercicio (Beneficio Después de Impuestos) es de 12.955.872 €.
- Impuesto Sobre Beneficios: 4.623.677 €.
- No hay subvenciones públicas en el periodo del año 2024.

El borrador de Cuentas Anuales está pendiente de finalización.

La memoria financiera se verificará y formulará en el mes de Marzo del 2025.

DHL Global Forwarding Spain SLU no ha recibido subvenciones

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 una 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 con los procedimientos internos todas las quejas de clientes deben registrarse en el módulo de Communication Manager de la herramienta corporativa CW1.

Durante el año 2024, se han registrado 716 quejas de clientes que han sido resueltas de acuerdo con 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 236 reclamaciones de clientes gestionadas por nuestro departamento de GBS Insurance & Risk Management, de las cuales 80 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 con 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 2024:

- ✓ ISO 9001: sistema de gestión de calidad

- ✓ ISO 14001: sistema de gestión ambiental