

**DHL Parcel Iberia, S.L.U.**

Estado de información no financiera

31 de diciembre de 2021

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 Parcel Iberia, 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**

DHL Parcel Iberia, S.L. (Sociedad Unipersonal), tiene por objeto social, de acuerdo con sus estatutos, la mediación en el transporte bajo la modalidad de Agencia de transporte, el transporte nacional e internacional por carretera, así como la prestación de servicios a empresas terceras pertenecientes a la red DHL Parcel.

DHL Parcel Iberia es la sociedad de la división DHL eCommerce Solutions para el Estado Español y lleva operando como tal desde el 1 de enero de 2017, proveniente de una escisión de la división de DHL Express realizada el 31 de diciembre de 2016.

Su domicilio social, así como su centro principal, se encuentra en Pº Mikeletegi, 65, Donostia (Gipuzkoa).

El negocio de la Sociedad está basado en el siguiente sistema de transporte:

- recogidas en los clientes,
- manipulación en los almacenes de origen de DHL Parcel,
- gestión de la red de largo recorrido,
- manipulación en la delegación de destino
- entrega en el destinatario final.

El mercado en el que opera DHL Parcel es básicamente el mercado doméstico (incluye España y Portugal) y el mercado Europeo. Su principal producto es el transporte de paquetería industrial (B2B) pero con una creciente implantación en el mercado de las expediciones a particulares ( B2C).

Los principales valores reconocidos en el mercado son: el nivel de solvencia de la compañía y un alto nivel calidad y fiabilidad en la entrega de las expediciones.

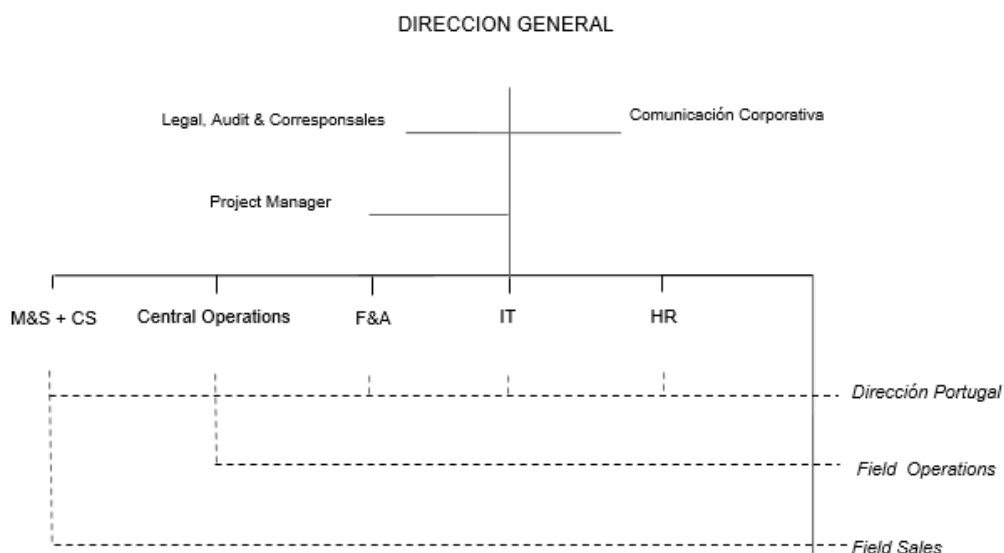
### **Objetivos, estrategias, principales factores y tendencias que puedan afectar a la futura evolución**

El objetivo de la Sociedad es mantener un vínculo comercial con sus clientes y con el mercado en general en el sentido de dar valor al transporte de las mercancías de una forma segura

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.**

DHL Parcel Iberia, como parte del mundo DPDHL, está apostando de forma importante sobre estas cuatro tendencias: actuamos cada vez más en el flujo de importación y exportación, modificando nuestros sistemas hacia entornos digitales y ampliando nuestros mercados en el comercio electrónico. Todo esto se hace aplicando los principios de responsabilidad ambiental, respeto a las personas y actuando bajo estrictos principios de buena gobernanza ( ESG).

### **Estructura organizativa**

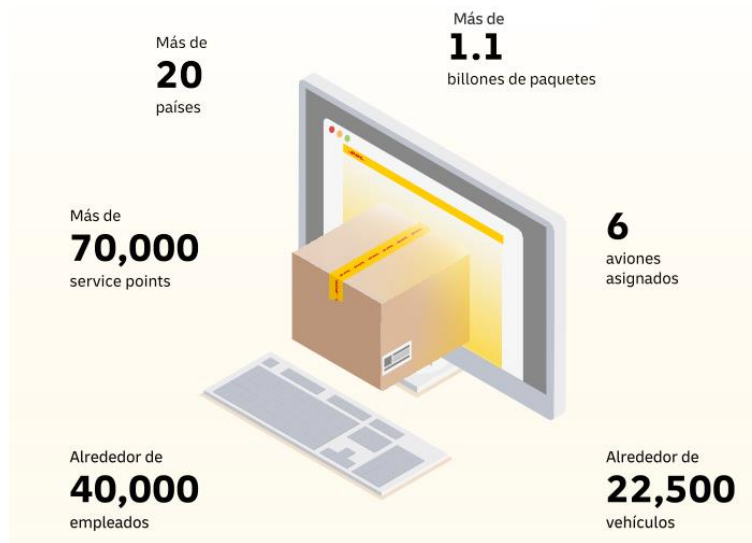


Centros operativos:

Vitoria, Alicante, Palma Mallorca, Ibiza, Barcelona, Castellón, Ciudad Real, Coruña, Girona, San Sebastián, Huelva, Jaén, Lugo, Madrid, Málaga, Pamplona, Ourense, Vigo, Santander, Sevilla, Tarragona, Valencia, Valladolid, Bilbao, Zaragoza.

### **Mercados en los que opera**

Estamos allí donde nuestros clientes crecen:



## **POLÍTICAS**

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

1. Política ambiental
2. Derechos Humanos: Política de Derechos Humanos del Grupo (Humans Rights que incluye los 10 principios de Global Compact como referencia y los ODS).
3. Lucha contra la corrupción y el soborno. Código Ético. Política de Código de Conducta del grupo que incluye principios de anticorrupción y anti soborno y conflicto de intereses.

4. Gestión de personal. Verificada Política de Grupo de Gestión de Personas, que incluye políticas de gestión de talento, seguridad, diversidad e inclusión y respeto por los derechos humanos.

## **PROCEDIMIENTOS DE DILIGENCIA DEBIDA**

Anualmente DHL Parcel Spain, S.L.U. realiza un análisis de las necesidades y expectativas de nuestras partes interesadas, entre las que destacan empleados, accionistas/Matriz DPDHL, proveedores, clientes y Sociedad. Se analizan sus necesidades y expectativas, la información que necesitan así como las formas de relación con los mismos.

Así mismo, anualmente realizamos un análisis del contexto de nuestra organización en el que se identifican las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, en distintos ámbitos como son la sostenibilidad, negocio, gestión del talento, comercio, seguridad y salud... Se realiza también un análisis de riesgos y oportunidades relacionados con la gestión de todos los procesos de la organización, donde se analiza, se valora la probabilidad y el impacto que puede tener ese riesgo, se implantan las medidas de control y se valoran si con esas medidas los riesgos están controlados.

## **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, de acuerdo a nuestro procedimiento de Gestión Ambiental.

La evaluación de aspectos ambientales se realiza por cada centro de trabajo. Se consideran significativos los cuatro aspectos ambientales que hayan obtenido una mayor puntuación y se definen las acciones de mejora.

En el proceso de la Revisión del Sistema Integrado se analizan y se hace seguimiento de los aspectos ambientales significativos de la Organización, además se extraen las recomendaciones para la mejora continua dentro del sistema de gestión medioambiental.

### **Los procedimiento de evaluación o certificación ambiental.**

Evaluación de aspectos detallado en apartado anterior

Tenemos implantado un Sistema de Gestión ambiental bajo la norma ISO 14001, certificado por Bureau Veritas, cuya alcance es “ Transporte de mercancía no peligrosa por carretera y actividades auxiliares”. Dentro de este sistema de gestión tenemos un procedimiento específico de gestión ambiental para definir la metodología para 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, 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.

En los centros disponemos de un plan emergencia de aplicación a todos los posibles incidentes, accidentes o situaciones de emergencia que afecten o se prevea que puedan afectar a la seguridad y salud de las personas y al medio ambiente, así como a las actuaciones llevadas a cabo por DHL Parcel para evitar que se produzcan.

### **Aplicación de 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 en la conservación de los recursos naturales, minimización de los residuos, prevención de la contaminación y optimización de la eficiencia energética, donde se detalla en un apartado posterior.

### **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 2021, por lo que no procede la dotación de ningún tipo de provisión.

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 en pequeñas cantidades 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. Sólo los depósitos de los equipos electrógenos que hay en algunas estaciones, aunque éstos son pequeños.

Nuestro sistema de gestión medioambiental, basado en la filosofía de mejora continua, contribuye a reducir los riesgos medioambientales. Así lo avala la Certificación ISO 14001 donde en los últimos años no se ha detectado ninguna no conformidad.

No disponemos de pólizas medioambientales.

## **Contaminación: Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones, incluida la contaminación lumínica y el ruido**

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.

Tenemos identificado el impacto de la contaminación LUMÍNICA y está dentro de nuestra 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 lumínica es el alumbrado y cartelería exterior de nuestras instalaciones. Una vez realizamos esta Evaluación de Aspectos Ambientales, comprobamos que el impacto no es significativo, por tanto, no hay que tomar medidas para prevenir, ni reducir ni reparar las emisiones de luz.

El ruido medioambiental también está recogido en la evaluación de Aspectos Ambientales. Todas las delegaciones han realizado mediciones de ruido ambiental cumpliendo con los límites establecidos que marca la legislación, por tanto, no hay que tomar medidas para prevenir, ni reducir, ni reparar las emisiones de ruido.

## **Economía Circular y prevención y gestión de residuos**

### **Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de residuos.**

Establecemos criterios de compra sostenible y gestionamos de forma responsable nuestros residuos. En nuestra actividad generamos residuos de diferentes tipologías, algunos de ellos catalogados como peligrosos para las personas y el medio ambiente. Por este motivo, en todos nuestros centros nos aseguramos de que éstos y el resto de residuos no peligrosos se gestionan de forma responsable y sostenible, con gestores autorizados y que en su gestión, se prioricen las alternativas para su valorización, siempre y cuando sea posible.

En nuestras delegaciones se desarrollan actividades operativas que llevan asociados una generación específica de residuos como pueden ser absorbentes, aerosoles vacíos, envases contaminados, botes y residuos de pintura. Nos centramos en realizar una gestión responsable de los residuos, asegurándonos que se hace una correcta segregación y almacenamiento en las áreas habilitadas y se entregan al gestor autorizado para su tratamiento adecuado.

Apoyamos el reciclaje de materiales contribuyendo a la economía circular involucrando a todos los empleados, llevando a cabo comunicaciones sobre los objetivos a conseguir y realizando campañas de concienciación.

### **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 compromiso que tiene la Organización por hacer un uso sostenible de los recursos implica fomentar que en todas nuestras operaciones se haga una utilización eficiente de los productos y la energía, lo que se traducirá en un mejor desempeño ambiental.

A continuación se detalla algunas medidas llevadas a cabo para la optimación de los procesos:

- **Optimización de procesos productivos:**
  - ✓ Envíos a ServicePoints: Incremento de envíos a ServicePoints, optimizando las rutas de entrega y asegurando entregas a la primera, reduciendo nuestra huella. (2.700 ServicePoints en España y más de 1.000 en Portugal).
  - ✓ Digitalización: Digitalización mediante dispositivos de recogida y reparto y reducción de comprobantes de entrega y albaranes de reparto en papel físico en un 74%, que supone un ahorro de aprox. 92.000 albaranes/día.
  - ✓ Uso de la herramienta OPUS para la optimización y eficiencia de las rutas, reduciendo los km recorridos.
  
- **Optimización de procesos operativos**
  - ✓ Rutas de bajas emisiones. El 72% de nuestras rutas sostenibles se reparten a través de bicicletas y andarines y el 28% restante a través de vehículos de gas licuado/eléctricos. En 2021 entregamos un 51% más de bultos sostenibles al mes que en 2020.
  - ✓ Partners sostenibles. Disponemos de bicicletas/andarines para la recogida y reparto de nuestros envíos en gran parte de los centros urbanos de toda España (Koiki, Txita, Men SOS, Van en Bikke, Llewo).



- **Descarbonización de instalaciones**

Toda la energía contratada en todos los centros de DHL Parcel es energía 100% Green renovable, como así lo atestiguan los certificados GDO (garantía de origen)

El consumo total de energía con respecto al año anterior ha disminuido en un 7,59%.

		2020	2021	Dif.
<b>consumo ENERGIA</b>	KWH	10.454.902	10.368.020	
	BULTOS	78.076.933	83.788.406	
	<b>TOTAL</b>	0,134	0,124	-7,59%

Otras medidas llevadas a cabo en la Compañía son la limpieza de lucernarios y sustitución progresiva de elementos de iluminación convencional por luminarios LED en los centros de trabajo, ya sea por renovación de los elementos fundidos o por renovación de instalaciones.

- **Uso responsable del agua**

El uso del agua en nuestra Organización se limita exclusivamente a labores de limpieza y aguas sanitarias (ACS), y son vertidos en los sistemas públicos de alcantarillado.

El consumo total de agua con respecto al año anterior ha disminuido en un 5,92%. El 2020 estuvo condicionado por una reparación de los equipos de protección contra incendios de una delegación, donde se tuvo que vaciar y llenar de nuevo el aljibe.

		2020	2021	Dif.
<b>consumo AGUA</b>	m3	24.325	23.532	
	Nº EMPLEADOS	3.489	3.587	
	<b>TOTAL</b>	6,97	6,56	-5,92%

Somos conscientes de que la adecuada gestión del agua es de vital importancia. Por este motivo, se realiza un seguimiento periódico del consumo en todas nuestras instalaciones para detectar posibles desviaciones, identificar sus causas y definir acciones de control. A estas se hace un seguimiento para evaluar su eficacia.

Para DHL Parcel, 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 el 2021 el consumo de papel se ha reducido un 6,8% con respecto al año anterior, una mejora que se ha conseguido gracias a la apuesta por la digitalización en la que está embarcada nuestra compañía, así como la modalidad del teletrabajo inducida por la pandemia de Covid'19.

		2020	2021	Dif.
<b>consumo PAPEL</b>	KG	20.688	19.920	
	Nº EMPLEADOS	3.429	3.542	
	<b>TOTAL</b>	6,03	5,62	-6,80%

En relación a los consumos de combustible de los coches de empresa, durante 2021 los litros de combustible han aumentado un 15,7%%, valor que no se considera significativo ya que el incremento es consecuencia directa de la vuelta a la actividad presencial del departamento comercial. Una de las primeras medidas de eficiencia energética que se ha implementado durante 2021, es que se han comenzado a sustituir algunos coches de gasoil de la empresa por vehículos híbridos.

ene-20	feb-20	mar-20	abr-20	may-20	jun-20	jul-20	ago-20	sep-20	oct-20	nov-20	dic-20	YTD
9.853	9.646	9.974	7.384	4.126	6.857	5.934	7.336	7.472	7.784	8.174	7.051	91.589
ene-21	feb-21	mar-21	abr-21	may-21	jun-21	jul-21	ago-21	sep-21	oct-21	nov-21	dic-21	YTD
8.344	7.651	7.849	9.072	8.542	9.702	9.048	9.176	8.854	8.727	9.524	9.549	106.037
Dif. 21 vs 20												15,78%

### **Cambio climático:**

La medición y análisis posterior de nuestra huella de carbono, nos permitirá tomar acciones concretas para reducir nuestro impacto sobre el cambio climático.

En este sentido en 2021 perfeccionamos nuestra herramienta para el cálculo de la huella de carbono y mejoramos nuestro sistema de reporting interno de consumos, con el objetivo de definir la estrategia local y llevar a cabo acciones tales como la electrificación de nuestra flota, la promoción de medidas de eficiencia energética en los centros de trabajo, (sustitución de calderas, equipos climatización, cuadros eléctricos, paneles solares..), además del planteamiento de un nuevo servicio de valor añadido de compensación de emisiones de offsetting, que está en fase de definición, y que consiste en que nuestros clientes puedan compensar las emisiones de CO2 de sus envíos a través de proyectos certificados de protección del clima que tiene el Grupo DPDHL.

**GOGREEN**

Nuestra misión a largo plazo

# MISIÓN 2050: CERO EMISIONES

2007 ●●●●●●●●●●●●●●●●●● 2030 ●●●●●●●●●●●●●●●●●● 2050 ●●●●●●●●●●●●●●●●●●



Para 2030 queremos alcanzar 4 objetivos:



### Objetivo Global

- aumentar nuestra eficiencia en materia de dióxido de carbono en un **50%** respecto a los niveles de 2007



### Objetivo local

- Electrificar el 60% de nuestros vehículos de reparto de última milla e incrementar la participación de combustible sostenible en los vehículos de largo recorrido por encima del 30% (2030)



### Objetivo económico

- Incorporar Soluciones Verdes en **>50%** de nuestras ventas



### Objetivo social

- Certificar al **80%** de nuestros empleados en especialistas GoGreen.
- Plantar **1.000.000** de árboles al año con nuestros socios



### Protección de la biodiversidad:

Todos los centros de DHL Parcel se encuentran ubicados en entornos o polígonos industriales donde el impacto en cuanto a la afectación a la biodiversidad no es significativa. No obstante, tenemos implantadas diferentes medidas para que el impacto en el medio ambiente sea el menor posible (inspecciones ambientales periódicas, sensibilización al personal, etc.)

## INDICADORES RELATIVOS AL PERSONAL:

### 1. Empleo:

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

España:

	Mujer	Hombre	Total
<b>Administración</b>	<b>88</b>	<b>54</b>	<b>142</b>
Menores de 30 años	2	4	6
De 30 a 50 años	51	27	78
Mayores de 50 años	35	23	58
<b>Cobros</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>19</b>
De 30 a 50 años	8	5	13
Mayores de 50 años	6		6
<b>Director</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>38</b>
De 30 a 50 años	5	11	16
Mayores de 50 años	2	20	22
<b>Ejecutivo Medio</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>40</b>
Menores de 30 años		1	1
De 30 a 50 años	12	12	24
Mayores de 50 años	4	11	15
<b>Movimiento</b>	<b>184</b>	<b>966</b>	<b>1.150</b>
Menores de 30 años	10	50	60
De 30 a 50 años	120	584	704
Mayores de 50 años	54	332	386
<b>Ventas</b>	<b>164</b>	<b>60</b>	<b>224</b>
Menores de 30 años	6	3	9
De 30 a 50 años	118	42	160
Mayores de 50 años	40	15	55
<b>Total</b>	<b>473</b>	<b>1.140</b>	<b>1.613</b>

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

	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>	<b>Total</b>
<b>Administración</b>	<b>5,46%</b>	<b>3,35%</b>	<b>8,80%</b>
Menores de 30 años	0,12%	0,25%	0,37%
De 30 a 50 años	3,16%	1,67%	4,84%
Mayores de 50 años	2,17%	1,43%	3,60%
<b>Cobros</b>	<b>0,87%</b>	<b>0,31%</b>	<b>1,18%</b>
De 30 a 50 años	0,50%	0,31%	0,81%
Mayores de 50 años	0,37%	0,00%	0,37%
<b>Director</b>	<b>0,43%</b>	<b>1,92%</b>	<b>2,36%</b>
De 30 a 50 años	0,31%	0,68%	0,99%
Mayores de 50 años	0,12%	1,24%	1,36%
<b>Ejecutivo Medio</b>	<b>0,99%</b>	<b>1,49%</b>	<b>2,48%</b>
Menores de 30 años	0,00%	0,06%	0,06%
De 30 a 50 años	0,74%	0,74%	1,49%
Mayores de 50 años	0,25%	0,68%	0,93%
<b>Movimiento</b>	<b>11,41%</b>	<b>59,89%</b>	<b>71,30%</b>
Menores de 30 años	0,62%	3,10%	3,72%
De 30 a 50 años	7,44%	36,21%	43,65%
Mayores de 50 años	3,35%	20,58%	23,93%
<b>Ventas</b>	<b>10,17%</b>	<b>3,72%</b>	<b>13,89%</b>
Menores de 30 años	0,37%	0,19%	0,56%
De 30 a 50 años	7,32%	2,60%	9,92%
Mayores de 50 años	2,48%	0,93%	3,41%
<b>Total</b>	<b>29,32%</b>	<b>70,68%</b>	<b>100,00%</b>

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

	Administración			Cobros			Director			Ejecutivo Medio			Movimiento			Ventas			Total
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	
<b>Menores de 30 años</b>	2	4	<b>6</b>							1	<b>1</b>	10	50	<b>60</b>	6	3	<b>9</b>	76	
<b>Fijo</b>	2	4	<b>6</b>							1	<b>1</b>	10	50	<b>60</b>	6	3	<b>9</b>	76	
TC	1	4	<b>5</b>							1	<b>1</b>	9	49	<b>58</b>	6	3	<b>9</b>	73	
TP	1		<b>1</b>									1	1	<b>2</b>				3	
<b>De 30 a 50 años</b>	51	27	<b>78</b>	8	5	<b>13</b>	5	11	<b>16</b>	12	12	<b>24</b>	120	584	<b>704</b>	118	42	<b>160</b>	995
<b>Fijo</b>	51	27	<b>78</b>	8	5	<b>13</b>	5	11	<b>16</b>	12	12	<b>24</b>	120	584	<b>704</b>	118	42	<b>160</b>	995
TC	48	27	<b>75</b>	8	5	<b>13</b>	4	11	<b>15</b>	10	12	<b>22</b>	113	574	<b>687</b>	104	40	<b>144</b>	956
TP	3		<b>3</b>				1		<b>1</b>	2		<b>2</b>	7	10	<b>17</b>	14	2	<b>16</b>	39
<b>Mayores de 50 años</b>	35	23	<b>58</b>	6		<b>6</b>	2	20	<b>22</b>	4	11	<b>15</b>	54	332	<b>386</b>	40	15	<b>55</b>	542
<b>Eventual</b>	2	1	<b>3</b>										1	22	<b>23</b>	3	1	<b>4</b>	30
TP	2	1	<b>3</b>										1	22	<b>23</b>	3	1	<b>4</b>	30
<b>Fijo</b>	33	22	<b>55</b>	6		<b>6</b>	2	20	<b>22</b>	4	11	<b>15</b>	53	310	<b>363</b>	37	14	<b>51</b>	512
TC	32	22	<b>54</b>	6		<b>6</b>	1	20	<b>21</b>	4	11	<b>15</b>	46	306	<b>352</b>	23	13	<b>36</b>	484
TP	1		<b>1</b>				1		<b>1</b>				7	4	<b>11</b>	14	1	<b>15</b>	28
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>54</b>	<b>142</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>38</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>40</b>	<b>184</b>	<b>966</b>	<b>1.150</b>	<b>164</b>	<b>60</b>	<b>224</b>	<b>1.613</b>

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

	Administración			Cobros			Director			Ejecutivo Medio			Movimiento			Ventas			Total
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	
<b>Menores de 30 años</b>	0,1%	0,2%	<b>0,4%</b>							0,1%	<b>0,1%</b>	0,6%	3,1%	<b>3,7%</b>	0,4%	0,2%	<b>0,6%</b>	4,7%	
<b>Fijo</b>	0,1%	0,2%	<b>0,4%</b>							0,1%	<b>0,1%</b>	0,6%	3,1%	<b>3,7%</b>	0,4%	0,2%	<b>0,6%</b>	4,7%	
TC	0,1%	0,2%	<b>0,3%</b>							0,1%	<b>0,1%</b>	0,6%	3,0%	<b>3,6%</b>	0,4%	0,2%	<b>0,6%</b>	4,5%	
TP	0,1%		<b>0,1%</b>									0,1%	0,1%	<b>0,1%</b>				0,2%	
<b>De 30 a 50 años</b>	3,2%	1,7%	<b>4,8%</b>	0,5%	0,3%	<b>0,8%</b>	0,3%	0,7%	<b>1,0%</b>	0,7%	0,7%	<b>1,5%</b>	7,4%	36,2%	<b>43,6%</b>	7,3%	2,6%	<b>9,9%</b>	61,7%
<b>Fijo</b>	3,2%	1,7%	<b>4,8%</b>	0,5%	0,3%	<b>0,8%</b>	0,3%	0,7%	<b>1,0%</b>	0,7%	0,7%	<b>1,5%</b>	7,4%	36,2%	<b>43,6%</b>	7,3%	2,6%	<b>9,9%</b>	61,7%
TC	3,0%	1,7%	<b>4,6%</b>	0,5%	0,3%	<b>0,8%</b>	0,2%	0,7%	<b>0,9%</b>	0,6%	0,7%	<b>1,4%</b>	7,0%	35,6%	<b>42,6%</b>	6,4%	2,5%	<b>8,9%</b>	59,3%
TP	0,2%		<b>0,2%</b>				0,1%		<b>0,1%</b>	0,1%		<b>0,1%</b>	0,4%	0,6%	<b>1,1%</b>	0,9%	0,1%	<b>1,0%</b>	2,4%
<b>Mayores de 50 años</b>	2,2%	1,4%	<b>3,6%</b>	0,4%		<b>0,4%</b>	0,1%	1,2%	<b>1,4%</b>	0,2%	0,7%	<b>0,9%</b>	3,3%	20,6%	<b>23,9%</b>	2,5%	0,9%	<b>3,4%</b>	33,6%
<b>Eventual</b>	0,1%	0,1%	<b>0,2%</b>										0,1%	1,4%	<b>1,4%</b>	0,2%	0,1%	<b>0,2%</b>	1,9%
TP	0,1%	0,1%	<b>0,2%</b>										0,1%	1,4%	<b>1,4%</b>	0,2%	0,1%	<b>0,2%</b>	1,9%
<b>Fijo</b>	2,0%	1,4%	<b>3,4%</b>	0,4%		<b>0,4%</b>	0,1%	1,2%	<b>1,4%</b>	0,2%	0,7%	<b>0,9%</b>	3,3%	19,2%	<b>22,5%</b>	2,3%	0,9%	<b>3,2%</b>	31,7%
TC	2,0%	1,4%	<b>3,3%</b>	0,4%		<b>0,4%</b>	0,1%	1,2%	<b>1,3%</b>	0,2%	0,7%	<b>0,9%</b>	2,9%	19,0%	<b>21,8%</b>	1,4%	0,8%	<b>2,2%</b>	30,0%
TP	0,1%		<b>0,1%</b>				0,1%		<b>0,1%</b>				0,4%	0,2%	<b>0,7%</b>	0,9%	0,1%	<b>0,9%</b>	1,7%
<b>Total</b>	<b>5,5%</b>	<b>3,3%</b>	<b>8,8%</b>	<b>0,9%</b>	<b>0,3%</b>	<b>1,2%</b>	<b>0,4%</b>	<b>1,9%</b>	<b>2,4%</b>	<b>1,0%</b>	<b>1,5%</b>	<b>2,5%</b>	<b>11,4%</b>	<b>59,9%</b>	<b>71,3%</b>	<b>10,2%</b>	<b>3,7%</b>	<b>13,9%</b>	<b>100,0%</b>

**e. Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional. España:**

	Administración			Cobros			Director			Ejecutivo Medio			Movimiento			Ventas			Total
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	
<b>Menores de 30 años</b>	2,00	4,00	<b>6,00</b>							-	1,00	<b>1,00</b>	10,00	52,00	<b>62,00</b>	6,08	3,00	<b>9,08</b>	78,08
<b>Fijo</b>	2,00	4,00	<b>6,00</b>							-	1,00	<b>1,00</b>	10,00	52,00	<b>62,00</b>	6,08	3,00	<b>9,08</b>	78,08
TC	1,00	4,00	5,00							-	1,00	1,00	9,00	51,00	60,00	6,08	3,00	9,08	75,08
TP	1,00	-	1,00										1,00	1,00	2,00				3,00
<b>De 30 a 50 años</b>	<b>54,00</b>	<b>28,00</b>	<b>82,00</b>	<b>8,00</b>	<b>5,00</b>	<b>13,00</b>	<b>6,17</b>	<b>11,00</b>	<b>17,17</b>	<b>14,33</b>	<b>12,00</b>	<b>26,33</b>	<b>122,75</b>	<b>595,08</b>	<b>717,83</b>	<b>119,17</b>	<b>42,08</b>	<b>161,25</b>	<b>1.017,58</b>
<b>Fijo</b>	54,00	28,00	<b>82,00</b>	8,00	5,00	<b>13,00</b>	6,17	11,00	<b>17,17</b>	14,33	12,00	<b>26,33</b>	122,75	595,08	<b>717,83</b>	119,17	42,08	<b>161,25</b>	1.017,58
TC	48,67	28,00	76,67	8,00	5,00	13,00	4,00	11,00	15,00	10,00	12,00	22,00	115,67	585,08	700,75	105,17	40,08	145,25	972,67
TP	5,33	-	5,33				2,17	-	2,17	4,33	-	4,33	7,08	10,00	17,08	14,00	2,00	16,00	44,92
<b>Mayores de 50 años</b>	<b>36,50</b>	<b>23,00</b>	<b>59,50</b>	<b>6,00</b>	-	<b>6,00</b>	<b>3,17</b>	<b>20,00</b>	<b>23,17</b>	<b>4,00</b>	<b>11,00</b>	<b>15,00</b>	<b>55,00</b>	<b>334,25</b>	<b>389,25</b>	<b>41,17</b>	<b>15,00</b>	<b>56,17</b>	<b>549,08</b>
<b>Eventual</b>	2,00	1,00	<b>3,00</b>										1,00	22,42	<b>23,42</b>	3,00	1,00	<b>4,00</b>	30,42
TP	2,00	1,00	3,00										1,00	22,42	23,42	3,00	1,00	4,00	30,42
<b>Fijo</b>	<b>34,50</b>	<b>22,00</b>	<b>56,50</b>	<b>6,00</b>	-	<b>6,00</b>	<b>3,17</b>	<b>20,00</b>	<b>23,17</b>	<b>4,00</b>	<b>11,00</b>	<b>15,00</b>	<b>54,00</b>	<b>311,83</b>	<b>365,83</b>	<b>38,17</b>	<b>14,00</b>	<b>52,17</b>	<b>518,67</b>
TC	32,33	22,00	54,33	6,00	-	6,00	1,00	20,00	21,00	4,00	11,00	15,00	47,00	307,83	354,83	23,00	13,00	36,00	487,17
TP	2,17	-	2,17				2,17	-	2,17				7,00	4,00	11,00	15,17	1,00	16,17	31,50
<b>Total</b>	<b>92,50</b>	<b>55,00</b>	<b>147,50</b>	<b>14,00</b>	<b>5,00</b>	<b>19,00</b>	<b>9,33</b>	<b>31,00</b>	<b>40,33</b>	<b>18,33</b>	<b>24,00</b>	<b>42,33</b>	<b>187,75</b>	<b>981,33</b>	<b>1.169,08</b>	<b>166,42</b>	<b>60,08</b>	<b>226,50</b>	<b>1.644,75</b>



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

	Mujer	Hombre	Total
<b>Director</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Mayores de 50 años		1	1
<b>Movimiento</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>15</b>
De 30 a 50 años	2	8	10
Mayores de 50 años		<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>16</b>

**g. Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo y clasificación profesional o igual valor (Brecha Salarial). España:**

Colectivo	Mujer			Hombre			Brecha	
	2021	2020	Evolución	2021	2020	Evolución	2021	2020
Administración	31.674,64	30.703,18	3,16%	37.973,06	37.739,46	0,62%	16,59%	18,64%
Cobros	36.032,81	35.123,83	2,59%	30.381,85	29.594,39	2,66%	-18,60%	-18,68%
Director	61.133,02	59.537,05	2,68%	72.349,27	70.336,16	2,86%	15,50%	15,35%
Ejecutivo Medio	45.122,78	43.341,89	4,11%	51.528,17	48.905,47	5,36%	12,43%	11,38%
Movimiento	26.533,01	26.353,12	0,68%	29.786,28	29.522,04	0,90%	10,92%	10,73%
Ventas	30.438,32	30.137,25	1,00%	34.887,20	33.761,15	3,34%	12,75%	10,73%
Grand Total	30.265,71	29.853,88	1,38%	32.060,30	31.685,21	1,18%	5,60%	5,78%

**h. Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad (Brecha salarial). España:**

Franja de Edad	Mujer			Hombre			Brecha	
	2021	2020	Evolución	2021	2020	Evolución	2021	2020
1.- Menores de 30 Años	22.919,52	23.332,83	-1,77%	24.552,14	24.876,04	-1,30%	6,65%	6,20%
2.- De 30 a 50 años	29.429,25	28.928,25	1,73%	30.446,87	29.910,46	1,79%	3,34%	3,28%
3.- Mayores de 50 años	33.066,29	32.401,29	2,05%	35.886,27	35.185,95	1,99%	7,86%	7,91%
Grand Total	30.265,71	29.853,88	1,38%	32.060,30	31.685,21	1,18%	5,60%	5,78%

El dato de las remuneraciones medias se ha calculado incluyendo la retribución fija de cada empleado elevando los salarios de los part-time a tiempo completo. No incluye los complementos por antigüedad, ya que podría distorsionar el dato.

También hay que destacar que se incluyen salarios de todas las provincias de España dónde DHL Parcel Iberia, S.L.U. tiene centro de trabajo, teniendo en cuenta que existen diferencias entre las tablas salariales de las distintas provincias.

### **i. La remuneración media de los consejeros y Directivos**

La forma del Órgano de Administración en 2021 es la de una Sociedad Limitada que actúa como un Administrador Único y que no perciben remuneración por estos servicios.

Respecto a los Directivos al existir sólo una mujer en este colectivo, no se facilitan datos por confidencialidad.

### **j. La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad**

Las remuneraciones medias de puestos de trabajo, 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

### **k. Empleados con capacidades especiales**

Grado	2021		Grand Total	2020		Grand Total
	Mujer	Hombre		Mujer	Hombre	
Capacidades especiales del 33% al 65% con ayuda	1	2	3	1	1	2
Capacidades especiales del 33% hasta el 65%	9	12	21	7	11	18
<b>Grand Total</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>20</b>

### **l. Medidas alternativas**

Debido a la complejidad que resulta la contratación de trabajadores con capacidades especiales dentro de la actividad que desarrollamos, 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, o solo de noche 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 aquellos empleados que así lo solicitan, disponen de jornada reducida para adaptarse a sus necesidades familiares.

**b. Número de horas de absentismo**

2021	2020	% dif 2021 vs 2020
173.527,44	178.852,80	-3,07%

\* Incluye Covid, lo que hace que aumenten tanto las horas de absentismo

**c. Políticas de desconexión laboral. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores. Gestión de denuncias por casos de vulneración de derechos humanos:**

- **Políticas de desconexión laboral:** Por la tipología de nuestra actividad y puestos de trabajo el 90% de nuestros trabajadores realizan la desconexión laboral al finalizar su jornada y sin posibilidad material de continuidad. Respecto al 10% restante, existen recomendaciones de desconexión laboral.
- **Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores:** DHL dispone de una Plan de Igualdad que fomenta dichas medidas y que serán definidas con mayor concreción en el nuevo plan de Igualdad que se está negociando. Actualmente se está trabajando en adoptar medidas que mejoren la conciliación corresponsable.
- **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. No ha habido ningún caso instruido en el año 2021.

En la negociación del nuevo Plan de Igualdad se volverá a revisar el protocolo específico.

- **Igualdad:** Las medias para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se encuentra recogido en el vigente Plan de Igualdad, en el que existen acciones concretas en las siguientes materias:
  - Selección y Contratación
  - Promoción Profesional
  - Formación
  - Conciliación vida familiar y laboral

Queda recogido también este Plan de Igualdad el Protocolo existente de actuación y prevención para los casos de acoso moral, por razón de sexo y/o sexual en el trabajo.

- **No discriminación y gestión de la diversidad**

En DPDHL, todos venimos de diferentes ámbitos de la vida con experiencias, perspectivas y habilidades individuales.

Es la diversidad de estas 570.000 personas de todos los rincones del mundo lo que nos hace únicos y exitosos.

La inclusión es uno de nuestros valores compartidos que nos concierne a todos. Todos somos responsables de crear un entorno inclusivo en el que todos se sientan aceptados y valorados independientemente de su origen étnico, religión, orientación/identidad sexual, género, discapacidad o cualquier otra característica individual.

Así queda recogido en nuestra política de Diversidad, Inclusión, Equidad y Pertenencia

En nuestra encuesta de clima (EOS) se valoran estos aspectos en las siguientes preguntas:

- Mi empresa fomenta la diversidad y un entorno inclusivo en el que los empleados se sienten aceptados (independientemente de, por ejemplo, género, raza, religión, discapacidad, etnia, país de origen, orientación sexual, edad o cualquier otra característica protegida por la ley).
- En el lugar donde trabajo, nos tratamos unos a otros con respeto.

### **3. Salud y seguridad**

#### **Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desgajado por sexo**

	2021		2020	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Nº Accidentes	-	51,00	5,00	73,00
Enfermedades Profesionales	-	-	-	-
Índice de Frecuencia (1)	-	18,00	1,67	24,33
Índice de Gravedad (2)	-	0,68	0,04	0,54

(1) IF: Número de accidentes con baja al mes x 1.000.000/ horas trabajadas al mes.

(2) IG: días al mes x 1.000 / horas trabajadas al mes.

A lo largo del 2021 y debido a la situación excepcional del 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 nave, 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 por Covid-19.
- **Accesibilidad universal de las personas con discapacidad:** Todos nuestros centros cumplen con lo especificado en el RD 366/2007 sobre accesibilidad, dotados, entre otros de rampas de acceso, ascensores, puertas con apertura automática, etc.

#### **4. 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 periódicas: Comunicados vía correo electrónico para todos los empleados que cuentan con e-mail corporativo así como cartelera para tablones de anuncios en las delegaciones, para todos los empleados que no tienen e-mail corporativo.
- Comunicaciones digitales a través de nuestra plataforma Smart Connect, ya disponible para empleados con e-mail y en proceso de desarrollo para usuarios sin e-mail corporativo.
- 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.
- Redes sociales: a través de nuestro “Social Wall” de Smart Connect así como página de LinkedIn de DHL Parcel España y DHL Parcel Portugal a la que tienen acceso todos los empleados con perfil. Página de Instagram DHL Parcel España y nuestra propia plataforma de comunicación del grupo “Smart Connect” con noticias y chats. En estos momentos se está trabajando en la creación de información de país.

- A raíz de la Pandemia se ha puesto en marcha acciones de seguimiento y control de los casos, comunicaciones periódicas a los empleados sobre la situación de la pandemia y sobre las medidas adoptadas para la prevención y control de la misma.

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 el que se invita a todos los empleados a tener pequeños gestos de agradecimiento con sus compañeros, y que en 2021 se ha mantenido en formato virtual y presencial.
- Otros eventos específicos de reconocimiento y celebración en colectivos específicos del negocio como “Customer Service Week”, Well Being Week, Diversity Week, Semana de cada atributo, First Choice Week Pa durante el 2021 se han llevado a cabo de forma virtual y presencial pero sin contacto.
- Promovemos el reconocimiento personal, entre compañeros con las nominaciones a los premios “Empleado del trimestre” por su contribución sobresaliente sostenida durante el trimestre y “CAN DO” por un comportamiento “específico y ejemplar” con clientes o compañeros. Estos premios culminan a final de cada año con el galardón al “EOY-Employee of the year” .Los Reconocimientos del 2020 acaban de ser celebrados en la semana 20 del 2022.Otros premios, en este caso como reconocimiento a la labor de las mujeres en sus puestos de trabajo, celebrando el día Internacional de la mujer, con acciones especiales en los distintos centros de trabajo.
- Realizamos, también, todos los años el “Concurso de dibujos Navideños” para los hijos de nuestros empleados.
- Como parte de nuestra cultura, y a través de nuestro programa corporativo de formación y cambio cultural, venimos concienciando de la importancia de incluir momentos de “renovación y mejora personal” como ingredientes necesarios para que los equipos puedan dar lo mejor de sí mismos en el trabajo. En 2021 tuvimos un piloto de Mindfulness para nuestros empleados.
- Desde el 2021 se ha dado un nuevo impulso a la cultura de Bienestar y Salud, concretándose en la publicación regular interna de un boletín dirigido a todos los empleados de la compañía en Europa. En Smart Connect contamos con un contenido específico de Wellbeing.
- Hemos sido reconocidos desde el 2017 hasta 2021 con la certificación “Top Employer Institute”. Este año 2022 nos presentamos a la certificación “Great Place to Work”.

#### **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) se articulan con ellos. Donde no esté instaurado, el Convenio Colectivo Sectorial de aplicación.

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

El convenio colectivo es la regulación básica del 100% de la plantilla, solo excluido la persona física que representa al Administrador Único. Durante el 2021 se han firmado los convenios colectivos de las provincias de Castellón, Girona, Tarragona y Navarra.

#### **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 disponemos de un Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo certificado en la norma ISO 45001 que va mucho más allá del mero cumplimiento legal exigido.

#### **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 CES (Certified Ecommerce Specialist):** Es nuestro programa formativo principal y global para la división de DHL eCommerce Solutions. Los propios empleados se cualifican para ser los formadores, e imparten la formación a sus compañeros, en las distintas materias formativas.

**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 estancia 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 con PDS (Performance Dialogs).

**Management para Mgrs:** Nuestro programa principal para la formación en habilidades de gestión es el "Certified Ecommerce Manager" para nuestros Managers, Supervisores y Team Leaders.

Disponemos también de una plataforma de formación on-line denominada MyTalentWorld, en la que se pueden seleccionar cursos de distinta duración, 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**

La tabla muestra horas de formación 2021 desglosados por los principales colectivos destinatarios internos:

Tipo de Formación	2021 Horas	2020 Horas
Administración	2.176	1153
Cobros	191	92
Director	1.229	370
Ejecutivo Medio	737	261
Movimiento	4.040	2258
Ventas	3.419	1203
<b>Grand Total</b>	<b>11.791</b>	<b>5.336</b>

En 2021 se retoma la actividad formativa, tras el impacto sufrido en el 2020 como consecuencia del COVID-19.

**INDICADORES RELATIVOS A DERECHOS HUMANOS**

En nuestra política de DPDHL Group, el **respeto de los Derechos Humanos** es una parte integral de nuestra hoja de ruta hacia la sostenibilidad, ya que solo un negocio ético es sostenible, además de un gran lugar para trabajar. Por ello, el Grupo ha plasmado este compromiso en una Declaración de Principios sobre Derechos Humanos, que complementa nuestro Código de Conducta y en la que se requiere que todos los empleados alrededor del mundo se comporten de una forma legal y respetuosa con sus compañeros, socios y comunidades. Asimismo, el contenido está relacionado con nuestro Código de Conducta para Proveedores, para garantizar que nuestros proveedores respeten los mismos estándares.



Nuestra Declaración de Principios sobre Derechos Humanos se focaliza en los siete Derechos Humanos fundamentales y primarios más relevantes para nuestro negocio:

- Trabajo Infantil
- Trabajo Forzado
- Diversidad e Inclusión
- Libertad de Asociación y Negociación Colectiva
- Condiciones de Trabajo
- Privacidad de Datos
- Medio Ambiente

Animamos a nuestros directores y empleados a que aborden las sospechas de violaciones de Derechos Humanos mediante los canales de denuncia y resolución de conflictos establecidos: el equipo de dirección local, el departamento de RRHH o la Hotline de Compliance ([dpdhlcompliancehotline.com](http://dpdhlcompliancehotline.com)). Sobre las infracciones reportadas se adoptarán medidas adecuadas de evaluación y aclaración, y se iniciarán las acciones correctivas necesarias si comprueba la existencia de una violación de Derechos Humanos.

## **INDICADORES RELATIVOS A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN 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. Seguimientos y Mejoras
4. Respuesta a los problemas y aplicación disciplinaria
5. Gestión de Riesgo
6. Formación
7. Comunicación

Nuestro Código de Conducta– como segundo elemento de 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).

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 MyNet y son:

- ✓ 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:

### 1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible.

#### Responsabilidad Social Corporativa

En el ámbito de la RSC, venimos apoyando iniciativas de voluntariado en:

- **Go Help.**- Asistencia logística en catástrofes. En el ámbito local colaboramos regularmente con las ONGs Banco de Alimentos, Fundación Capacis, Naya Nagar
- **Go Teach.**- Soporte a niños y jóvenes en la educación, pertenecientes a entornos desfavorecidos. Localmente mediando la colaboración con la ONG Empieza por Educar.
- **Go Green.**- Participando en proyectos medio ambientales locales cros-divisionales con la ONG Reforesta.

Realizamos talleres inspiracionales, online, con jóvenes en situación desfavorecida. También hemos realizado campañas de concienciación y recaudación de fondos para la Asociación Española Contra el Cáncer.

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).

**Grupo Deutsche Post DHL**  
alineados con los objetivos de desarrollo sostenible de **Naciones Unidas**

	<b>GO TEACH:</b> Garantizamos una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promovemos oportunidades de desarrollo personal y profesional.
	<b>DPDHL PURPOSE:</b> Ayudamos a conectar personas y mejorar sus vidas facilitando el comercio global, apoyando el crecimiento económico y creando puestos de trabajo.
	<b>GO HELP:</b> Ayudamos a minimizar la contaminación del aire en áreas urbanas (causadas por transporte) y ayudamos en aquellos lugares donde ocurren desastres naturales.
	<b>GO GREEN:</b> Con nuestro programa medioambiental, queremos reducir nuestro impacto en el medio ambiente causado por nuestra actividad empresarial.
	<b>ESG:</b> Nos esforzamos en conseguir un impacto mucho más sostenible en cuanto a principios y valores, así como sobre una visión y unos objetivos compartidos que se centren primero en las personas y el planeta.

## **2. Participación en asociaciones y patrocinios**

- **Asociaciones**

En 2021, localmente, no hemos sido miembros de ninguna asociación.

- **Patrocinios**

En 2021, no se ha hecho ningún patrocinio que haya supuesto desembolso económico

DHL tiene Patrocinios con distintas empresas tanto a nivel internacional como a nivel local. Algunos Patrocinios de DPDHL en actividades deportivas o lúdicas a nivel Mundial son, por ejemplo:

- Manchester United
- Moto GP
- Rugby Seven Series
- Rolling Stones Unzipped
- Formula 1
- Formula E
- ESL Gaming
- Fashion Week
- Caroline Leon
- Team McNeil

Son patrocinios globales a los que aportamos nuestra logística y transporte, también localmente. En otros casos se realizan eventos en todo el mundo y también en España y en los que se invitan a clientes y empleados siguiendo protocolos de compliance de la compañía. No tenemos datos disponibles de detalle adicionales a nivel local.

## **3.Subcontratación y proveedores**

### **Política de compras inclusión de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.**

Además firma el código de conducta que incluye: leyes y normas éticas, Derechos Humanos y Prácticas Laborales Justas (trabajo infantil, trabajo forzado, remuneración y jornada libertad), Libertad de asociación y negociación colectiva, diversidad e inclusión, Seguridad e higiene laboral, protección de datos, seguridad de la información, soborno y corrupción, normativa en materia de comercio, blanqueo de capitales y registros financieros, competencia y conflicto de intereses, medioambiente, minerales conflictivos, planificación de la continuidad de negocio, posibilidad de hacer autoevaluaciones y auditorías, mejora continua en ESG.

Evaluamos a nuestros proveedores con la finalidad de asegurar la calidad de los servicios/productos suministrados, el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, medioambiental y de seguridad.

Anualmente les remitimos el resultado del desempeño realizado y las decisiones adoptadas.

También evaluamos a los proveedores de transporte, (recogida&reparto / largo recorrido), considerados críticos para nuestro negocio. Se les evalúa semestralmente para confirmar la continuidad de su homologación para el servicio contratado y se le informa sobre los puntos fuertes y las áreas de mejora.

#### **4. Información Fiscal:**

La política fiscal que la compañía aplica en España está descrita y detallada en las notas 3 y 13 de la memoria de las cuentas anuales. La auditoría de esta memoria de Cuentas Anuales es realizada por PWC, PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

	<b>2021</b>
<b>Resultado antes de impuestos</b>	<b>4.319.722</b>
Impuesto corriente	387.984
Impuesto diferido	798.879
Otros	-
<b>Total gasto por impuesto</b>	<b>1.186.863</b>
<b>Total después de impuestos</b>	<b>3.132.859</b>

No se han incluido ningún tipo de subvenciones recibidas, ya que consideramos subvención toda “ayuda económica que se da a una persona o institución para que realice una actividad considerada de interés general”, (según la RAE) porque no ha habido.

#### **5. 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.

En DHL Parcel Iberia estamos centrados en nuestros clientes. Uno de los pilares básicos de nuestra cultura es la atención personalizada a los clientes, somos ICCC (Insanely Customer Centric Culture). ICCC no es un programa, es nuestra mentalidad y comportamiento. Es una

parte integral de nuestro ADN. Así es como vivimos y respiramos una cultura centrada en el cliente.

ICCC es una colaboración multifuncional. Es DHL Parcel trabajando 'todos a UNA' para brindar una excelente calidad de servicio a nuestros clientes de manera constante para todas las interacciones en todos los puntos de contacto.

ICCC se trata de poner a nuestros clientes en el centro de todo lo que hacemos: se trata de escuchar su voz, hablar con ellos, tomar medidas en función de sus comentarios, corregir excepciones y lograr que nuestros clientes tengan éxito.

Esto nos ayuda a impulsar la fidelización y retención de clientes.

Abordamos esta forma de ser en los siguientes aspectos:

- **Mejorando y ampliando los canales de accesibilidad de los clientes, a través de distintas opciones:**

- ✓ A través de Redes sociales. Gestión de consultas o reseñas.
- ✓ A través de la web de DHL España <https://www.dhl.com/es>. Disponibilidad en la web del Digital Assistant. Robot que atiende consultas básicas de nuestros clientes. Canal de comunicación que también está monitorizado
- ✓ En las nuevas instalaciones que se van abriendo se tiene en cuenta accesibilidad a las instalaciones tanto para el personal de DHL como para nuestros clientes.

- **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.

- **Un canal de atención al cliente “Directo a la dirección” en la web**

- **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:**

Gestionamos año tras año los plazos de resolución en el menor tiempo posible.

Durante todo el 2021, hemos recibido un total de 218.403 quejas y reclamaciones, que suponen un ratio de 5 por cada 1.000 envíos.

En el 2021 el 92.78% de las quejas se gestionaron en menos de 5 días, y un 96% de las reclamaciones se gestionaron en menos de 10 días. En ambos casos nos encontramos muy

por encima de los objetivos establecidos internamente dentro de la organización a nivel global.

## **OTROS DATOS DE INTERES.**

### **Certificaciones**

Incluimos las siguientes certificaciones durante el 2021:

- ✓ ISO 9001: sistema de gestión de calidad
- ✓ ISO 14001: sistema de gestión ambiental
- ✓ TAPA: Seguridad de las instalaciones
- ✓ ISO 45001: Prevención de Riesgos Laborales
- ✓ Inscripción Registro Sanitario
- ✓ TOP Employer 2021
- ✓ Certificación Ecovadis