DHL Parcel Iberia, S.L.U.

Estado de información no financiera

31 de diciembre de 2022

En referencia a la información no financiera y sobre diversidad requerida por los artículos 44 y 49 del Código de Comercio y artículos 253 y 262 de la Ley de Sociedades de Capital (en la nueva redacción introducida por la Ley 11/2018), la información correspondiente a esta obligación de DHL Parcel Iberia, S.L.U. se integra en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo Deutsche Post 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 enlace: 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

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**.

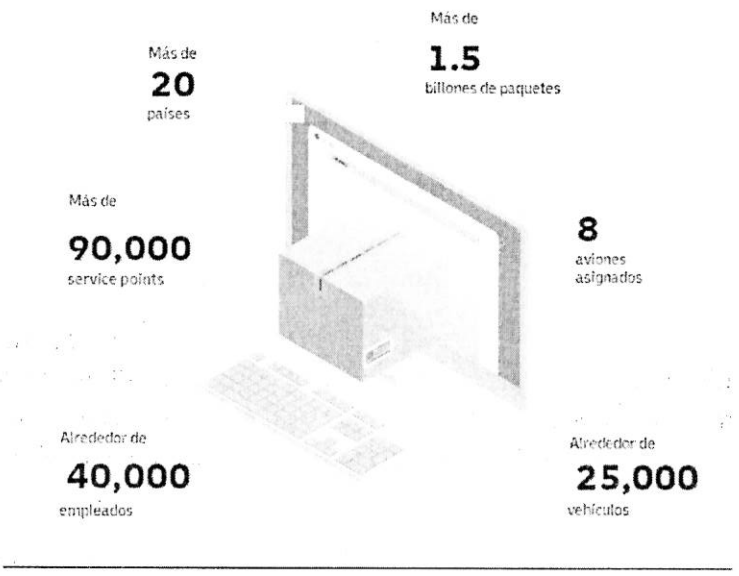
DHL Parcel Iberia, como parte del mundo DPDHL, está apostando de forma importante sobre estas cuatro tendencias: actuamos cada vez más en el flujo de importación y exportación, modificando nuestros sistemas hacia entornos digitales y ampliando nuestros mercados en el comercio electrónico. Todo esto se 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, Mahón, 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 en relación con el medio ambiente y los derechos humanos, así como una firme lucha contra la corrupción y el soborno:

1. Política ambiental: https://www.dhl.com/content/dam/dhl/local/es/dhl-parcel/documents/pdf/es-dhl-parcel-iberia-politica-sistema-gestion-es.pdf
2. Derechos Humanos: Política de Derechos Humanos del Grupo (Humans Rights que incluye los 10 principios de Global Compact como referencia y los ODS). https://www.dpdhl.com/en/sustainability/social/human-rights.html
3. Lucha contra la corrupción y el soborno. Código Ético. Política de Código de Conducta del grupo que incluye principios de anticorrupción y antisoborno y conflicto de intereses. Code of Conduct (dpdhl.com)

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 con 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 de Gestión 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 procedimientos 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, cuyo 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 2022, 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 delegaciones, 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 los residuos no peligrosos se almacenen en áreas habilitadas y se gestionen 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.

Apoyamos el reciclaje de materiales contribuyendo a la economía circular involucrando a todos los empleados, llevando a cabo comunicaciones, realizando campañas de concienciación y Gembas walks, herramienta que nos ayuda a identificar áreas de mejora de nuestros procesos, incluido el medioambiental.

Detalle de los residuos generados con respecto al año anterior:

Residuos (kg)	**2021**	**2022**	**Dif %**
Papel/cartón	199.073	239.875	20,5%
Madera	694.226	763.191	9,9%
Plástico	197.794	184.097	-6,9%
Orgánico	588.845	538.069	-8,6%
Residuos impresión no peligrosos	587	760	29,4%
Total NO peligrosos (kg)	**1.680.525**	**1.725.991**	**2,7%**
Absorbentes/Trapos	6.137	4.665	-24,0%
Residuos de iluminación peligrosos	438	524	19,6%
Aerosoles vacíos	232	253	9,1%
Residuos de impresión peligrosos	433	216	-50,1%
Pilas y baterías contienen sustancias peligrosas	168	337	100,6%
Residuos Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE)	3.356	2.747	-18,1%
Envases contaminados	285	298	4,6%
Residuo pintura/barniz/disolventes	132	1.209	815,9%
Total peligrosos (kg)	**11.181**	**10.249**	**-8,3%**
Chatarra	**37.640**	**32.065**	**-14,8%**
Medicamentos caducados /Biosanitarios	22	247	1022,9%

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 detallan 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 75%, que supone un ahorro de más de 100.000 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 63% de nuestras rutas sostenibles se reparten a través de bicicletas y andarines y el 37% restante a través de vehículos de gas licuado/eléctricos. En 2022 entregamos un 69% más de bultos sostenibles al mes que en 2021.
  - ✓ 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, Geever).

- **Descarbonización de instalaciones:**

Toda la energía contratada en todos los centros de DHL Parcel, tanto oficinas como centros de distribución, 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 1,03%.

		2021	2022	Diferencia
Consumo ENERGÍA	kWH	11.722.809	11.325.020	
	Bultos	95.985.546	93.691.673	
	Total	**0,122**	**0,121**	**-1,03%**

Otras medidas llevadas a cabo en la Compañía son la limpieza/sustitución de lucernarios en cubierta 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 aumentado en un 3,07%. El 2022 ha estado condicionado por una serie de averías/fugas detectadas en varios centros, fuga en aljibe... Además, las altas temperaturas requieren de una frecuencia de riego mayor de las zonas ajardinadas.

		2021	2022	Diferencia
Consumo AGUA	m3	30.277	31.922	
	Nº empleados	4.271	4.369	
	Total	**7,09**	**7,31**	**3,07%**

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 2022 el consumo de papel ha aumentado un 12,28% con respecto al año anterior. Este aumento es debido principalmente a la incorporación de personal que hace teletrabajo y a un cambio de criterio de una delegación tamaño XL a la hora de medir el consumo de papel.

		2021	2022	Diferencia
Consumo PAPEL	Kg	30.287	34.454	
	Nº empleados	4.158	4.213	
	Total	**7,28**	**8,18**	**12,28%**

- **Uso responsable del plástico film para embalaje**

El uso del plástico en nuestra Organización se limita al retractilado de pallets, con el objetivo de reducir el riesgo de deterioro de la mercancía, además de aportar fijación y sujeción de la carga para una mejor manipulación y transporte del pallet.

El consumo total de plástico con respecto al año anterior ha disminuido en un 10,69%.

		2021	2022	Diferencia
Consumo PLASTICO (ppm)	Kg	89.252	77.973	
	Bultos transp.	95.765.309	93.682.615	
	Total	**931,99**	**832,31**	**-10,69%**

En relación con los consumos de combustible de los coches de empresa, durante 2022 los litros de combustible han disminuido un 16%.

Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total 2021
8.344	7.651	7.849	9.072	9.048	9.702	9.048	9.176	8.854	8.727	9.524	9.549	106.037
Ene	**Feb**	**Mar**	**Abr**	**May**	**Jun**	**Jul**	**Ago**	**Sep**	**Oct**	**Nov**	**Dic**	**Total 2022**
5.990	6.936	8.392	7.955	8.399	8.926	8.798	5.465	6.146	7.116	8.034	6.827	88.989
									Diferencia			**-16,08 %**

Cambio climático:

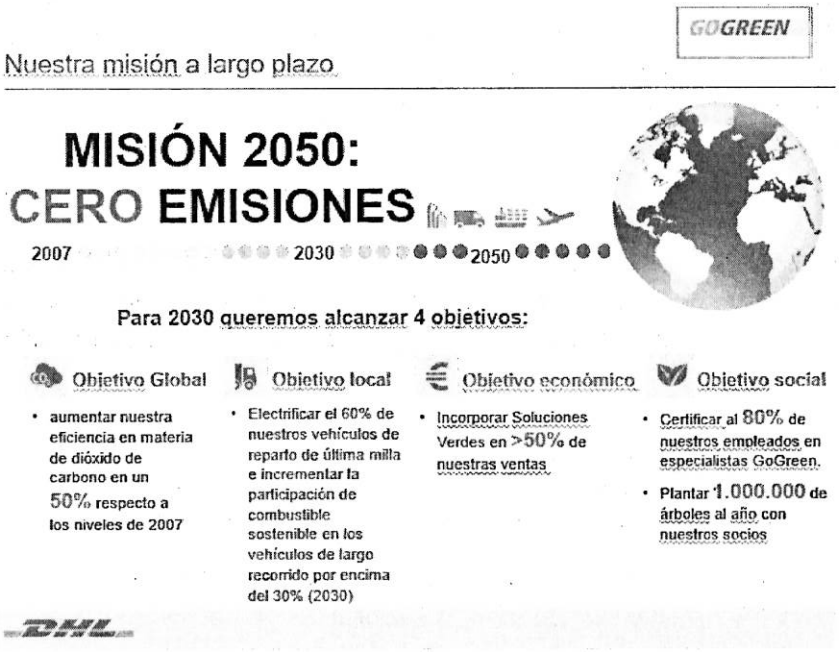
La medición y análisis posterior de nuestra huella de carbono, nos permitirá tomar acciones concretas para reducir nuestro impacto sobre el cambio climático.

En este sentido en 2022 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 desarrollo, 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.

En línea con nuestra misión de cero emisiones planteada para 2050, hemos conseguido una reducción de las mismas en el año 2022 respecto al año 2021 según detalle de tabla adjunta. La electricidad empleada es 100% verde al igual que el año anterior.

	January - December			
	Actuals	Actuals	D LY	
CO2e in ktonnes	2021	2022	abs.	in %
Total Footprint per mode (WtW)	90,2	81,0	-9,2	-10,2
(Info) Green Electricity Share (in %)	100,0%	100,0%	0,0%	0,0

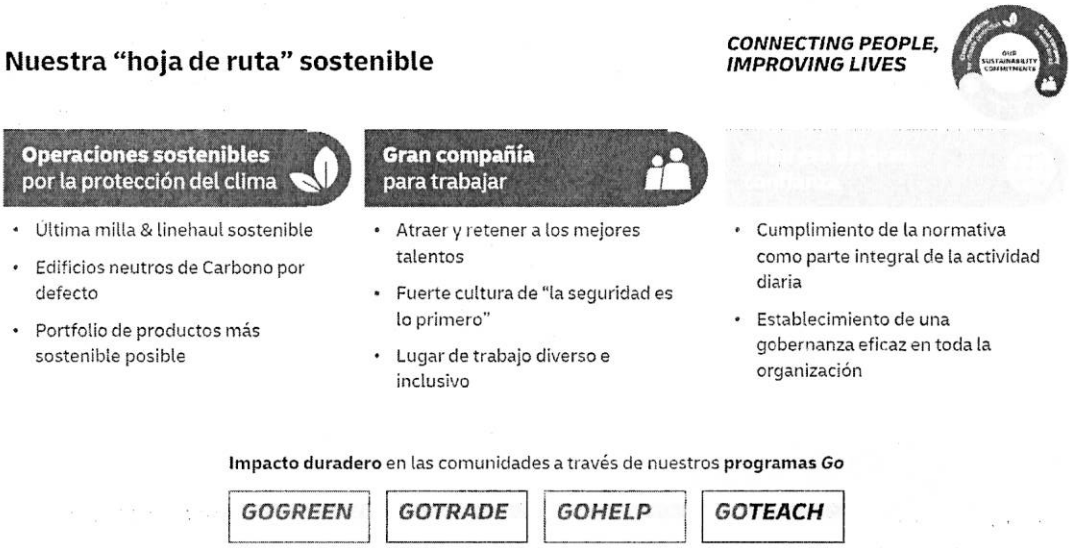
Datos en miles de toneladas



Nuestra "hoja de ruta" sostenible

Todo lo que hacemos en Deutsche Post DHL tiene un propósito: "Conectar a las personas. Mejorar sus vidas." Este compromiso guía nuestros esfuerzos y nuestro sentido de la responsabilidad, subraya nuestros valores, se centra en nuestra misión y genera valor a largo plazo. Para cumplir nuestro propósito, tenemos que lograr que cada dimensión de nuestro negocio sea sostenible.

Y para lograrlo, seguimos una estrategia clara: una hoja de ruta de sostenibilidad que nos permite avanzar en el cumplimiento de nuestros tres compromisos principales: la protección del medio ambiente, la responsabilidad social y la buena gobernanza.



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 significativo. 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	Grand Total
Administración	**71**	**42**	**113**
1.- Menores de 30 años	1	2	3
2.- De 30 a 50 años	40	21	61
3.- Mayores de 50 años	30	19	49
Cobros	**15**	**3**	**18**
2.- De 30 a 50 años	9	3	12
3.- Mayores de 50 años	6		6
Director	**7**	**30**	**37**
2.- De 30 a 50 años	5	11	16
3.- Mayores de 50 años	2	19	21
Ejecutivo Medio	**19**	**28**	**47**
1.- Menores de 30 años	1	1	2
2.- De 30 a 50 años	13	16	29
3.- Mayores de 50 años	5	11	16
Movimiento	**202**	**1.048**	**1.250**
1.- Menores de 30 años	12	84	96
2.- De 30 a 50 años	134	643	777
3.- Mayores de 50 años	56	321	377
Ventas	**161**	**58**	**219**
1.- Menores de 30 años	6	2	8
2.- De 30 a 50 años	118	42	160
3.- Mayores de 50 años	37	14	51
Grand Total	**475**	**1.209**	**1.684**

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

	Mujer	Hombre	Total
Administración	**4,22%**	**2,49%**	**6,71%**
1.- Menores de 30 años	0,06%	0,12%	0,18%
2.- De 30 a 50 años	2,38%	1,25%	3,62%
3.- Mayores de 50 años	1,78%	1,13%	2,91%
Cobros	**0,89%**	**0,18%**	**1,07%**
2.- De 30 a 50 años	0,53%	0,18%	0,71%
3.- Mayores de 50 años	0,36%	0,00%	0,36%
Director	**0,42%**	**1,78%**	**2,20%**
2.- De 30 a 50 años	0,30%	0,65%	0,95%
3.- Mayores de 50 años	0,12%	1,13%	1,25%
Ejecutivo Medio	**1,13%**	**1,66%**	**2,79%**
1.- Menores de 30 años	0,06%	0,06%	0,12%
2.- De 30 a 50 años	0,77%	0,95%	1,72%
3.- Mayores de 50 años	0,30%	0,65%	0,95%
Movimiento	**12,00%**	**62,23%**	**74,23%**
1.- Menores de 30 años	0,71%	4,99%	5,70%
2.- De 30 a 50 años	7,96%	38,18%	46,14%
3.- Mayores de 50 años	3,33%	19,06%	22,39%
Ventas	**9,56%**	**3,44%**	**13,00%**
1.- Menores de 30 años	0,36%	0,12%	0,48%
2.- De 30 a 50 años	7,01%	2,49%	9,50%
3.- Mayores de 50 años	2,20%	0,83%	3,03%
Total	**28,21%**	**71,79%**	**100,00%**

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	
1.- Menores de 30 años	**1**	**2**	**3**							**1**	**1**	**2**	**12**	**84**	**96**	**6**	**2**	**8**	**109**
Eventual	**1**		**1**										**1**	**1**	**2**				**3**
TC													1	1	2				2
TP	1		1																1
Fijo		**2**	**2**							**1**	**1**	**2**	**11**	**83**	**94**	**6**	**2**	**8**	**106**
TC		2	2							1	1	2	10	68	78	5	2	7	89
TP													1	15	16	1		1	17
2.- De 30 a 50 años	**40**	**21**	**61**	**9**	**3**	**12**	**5**	**11**	**16**	**13**	**16**	**29**	**134**	**643**	**777**	**118**	**42**	**160**	**1.055**
Eventual	**11**	**4**	**15**	**2**		**2**		**1**	**1**	**3**	**2**	**5**	**35**	**131**	**166**	**25**	**10**	**35**	**224**
TC	7	2	9	2		2		1	1	3	2	5	31	118	149	22	8	30	196
TP	4	2	6										4	13	17	3	2	5	28
Fijo	**29**	**17**	**46**	**7**	**3**	**10**	**5**	**10**	**15**	**10**	**14**	**24**	**99**	**512**	**611**	**93**	**32**	**125**	**831**
TC	25	16	41	7	3	10	5	8	13	10	13	23	83	450	533	73	27	100	720
TP	4	1	5					2	2		1	1	16	62	78	20	5	25	111
3.- Mayores de 50 años	**30**	**19**	**49**	**6**		**6**	**2**	**19**	**21**	**5**	**11**	**16**	**56**	**321**	**377**	**37**	**14**	**51**	**520**
Eventual	**1**	**1**	**2**				**1**		**1**		**1**	**1**	**6**	**44**	**50**	**2**		**2**	**56**
TC		1	1				1		1		1	1	5	43	48	2		2	53
TP	1		1										1	1	2				3
Fijo	**29**	**18**	**47**	**6**		**6**	**1**	**19**	**20**	**5**	**10**	**15**	**50**	**277**	**327**	**35**	**14**	**49**	**464**
TC	26	18	44	6		6	1	19	20	5	10	15	47	265	312	23	12	35	432
TP	3		3										3	12	15	12	2	14	32
Total	**71**	**42**	**113**	**15**	**3**	**18**	**7**	**30**	**37**	**19**	**28**	**47**	**202**	**1.048**	**1.250**	**161**	**58**	**219**	**1.684**

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	
1.- Menores de 30 años	**0,06%**	**0,12%**	**0,18%**							**0,06%**	**0,06%**	**0,12%**	**0,71%**	**4,99%**	**5,70%**	**0,36%**	**0,12%**	**0,48%**	**6,47%**
Eventual	**0,06%**		**0,06%**										**0,06%**	**0,06%**	**0,12%**				**0,18%**
TC													0,06%	0,06%	0,12%				0,12%
TP	0,06%		0,06%																0,06%
Fijo		**0,12%**	**0,12%**							**0,06%**	**0,06%**	**0,12%**	**0,65%**	**4,93%**	**5,58%**	**0,36%**	**0,12%**	**0,48%**	**6,29%**
TC		0,12%	0,12%							0,06%	0,06%	0,12%	0,59%	4,04%	4,63%	0,30%	0,12%	0,42%	5,29%
TP													0,06%	0,89%	0,95%	0,06%		0,06%	1,01%
2.- De 30 a 50 años	**2,38%**	**1,25%**	**3,62%**	**0,53%**	**0,18%**	**0,71%**	**0,30%**	**0,65%**	**0,95%**	**0,77%**	**0,95%**	**1,72%**	**7,96%**	**38,18%**	**46,14%**	**7,01%**	**2,49%**	**9,50%**	**62,65%**
Eventual	**0,65%**	**0,24%**	**0,89%**	**0,12%**		**0,12%**		**0,06%**	**0,06%**	**0,18%**	**0,12%**	**0,30%**	**2,08%**	**7,78%**	**9,86%**	**1,48%**	**0,59%**	**2,08%**	**13,30%**
TC	0,42%	0,12%	0,53%	0,12%		0,12%		0,06%	0,06%	0,18%	0,12%	0,30%	1,84%	7,01%	8,85%	1,31%	0,48%	1,78%	11,64%
TP	0,24%	0,12%	0,36%										0,24%	0,77%	1,01%	0,18%	0,12%	0,30%	1,66%
Fijo	**1,72%**	**1,01%**	**2,73%**	**0,42%**	**0,18%**	**0,59%**	**0,30%**	**0,59%**	**0,89%**	**0,59%**	**0,83%**	**1,43%**	**5,88%**	**30,40%**	**36,28%**	**5,52%**	**1,90%**	**7,42%**	**49,35%**
TC	1,48%	0,95%	2,43%	0,42%	0,18%	0,59%	0,30%	0,48%	0,77%	0,59%	0,77%	1,37%	4,93%	26,72%	31,65%	4,33%	1,60%	5,94%	42,76%
TP	0,24%	0,06%	0,30%					0,12%	0,12%		0,06%	0,06%	0,95%	3,68%	4,63%	1,19%	0,30%	1,48%	6,59%
3.- Mayores de 50 años	**1,78%**	**1,13%**	**2,91%**	**0,36%**		**0,36%**	**0,12%**	**1,13%**	**1,25%**	**0,30%**	**0,65%**	**0,95%**	**3,33%**	**19,06%**	**22,39%**	**2,20%**	**0,83%**	**3,03%**	**30,88%**
Eventual	**0,06%**	**0,06%**	**0,12%**				**0,06%**		**0,06%**		**0,06%**	**0,06%**	**0,36%**	**2,61%**	**2,97%**	**0,12%**		**0,12%**	**3,33%**
TC		0,06%	0,06%				0,06%		0,06%		0,06%	0,06%	0,30%	2,55%	2,85%	0,12%		0,12%	3,15%
TP	0,06%		0,06%										0,06%	0,06%	0,12%				0,18%
Fijo	**1,72%**	**1,07%**	**2,79%**	**0,36%**		**0,36%**	**0,06%**	**1,13%**	**1,19%**	**0,30%**	**0,59%**	**0,89%**	**2,97%**	**16,45%**	**19,42%**	**2,08%**	**0,83%**	**2,91%**	**27,55%**
TC	1,54%	1,07%	2,61%	0,36%		0,36%	0,06%	1,13%	1,19%	0,30%	0,59%	0,89%	2,79%	15,74%	18,53%	1,37%	0,71%	2,08%	25,65%
TP	0,18%		0,18%										0,18%	0,71%	0,89%	0,71%	0,12%	0,83%	1,90%
Total	**4,22%**	**2,49%**	**6,71%**	**0,89%**	**0,18%**	**1,07%**	**0,42%**	**1,78%**	**2,20%**	**1,13%**	**1,66%**	**2,79%**	**12,00%**	**62,23%**	**74,23%**	**9,56%**	**3,44%**	**13,00%**	**100,00%**

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	
1.- Menores de 30 años	**1,00**	**2,00**	**3,00**							**1,00**	**1,00**	**2,00**	**11,33**	**69,58**	**80,92**	**5,17**	**2,00**	**7,17**	**93,08**
Eventual	**1,00**		**1,00**										**1,00**	**1,00**	**2,00**				**3,00**
TC													1,00	1,00	2,00				2,00
TP	1,00		1,00																1,00
Fijo		**2,00**	**2,00**							**1,00**	**1,00**	**2,00**	**10,33**	**68,58**	**78,92**	**5,17**	**2,00**	**7,17**	**90,08**
TC		2,00	2,00							1,00	1,00	2,00	9,33	57,17	66,50	4,17	2,00	6,17	76,67
TP													1,00	11,42	12,42	1,00		1,00	13,42
2.- De 30 a 50 años	**39,50**	**21,00**	**60,50**	**9,00**	**3,00**	**12,00**	**5,00**	**11,67**	**16,67**	**13,17**	**15,67**	**28,83**	**132,75**	**632,25**	**765,00**	**118,17**	**42,42**	**160,58**	**1.043,58**
Eventual	**11,00**	**4,00**	**15,00**	**2,00**		**2,00**		**1,00**	**1,00**	**3,00**	**2,00**	**5,00**	**35,50**	**132,92**	**168,42**	**24,92**	**10,00**	**34,92**	**226,33**
TC	7,00	2,00	9,00	2,00		2,00		1,00	1,00	3,00	2,00	5,00	31,50	119,42	150,92	21,92	8,00	29,92	197,83
TP	4,00	2,00	6,00										4,00	13,50	17,50	3,00	2,00	5,00	28,50
Fijo	**28,50**	**17,00**	**45,50**	**7,00**	**3,00**	**10,00**	**5,00**	**10,67**	**15,67**	**10,17**	**13,67**	**23,83**	**97,25**	**499,33**	**596,58**	**93,25**	**32,42**	**125,67**	**817,25**
TC	24,50	16,00	40,50	7,00	3,00	10,00	5,00	8,67	13,67	10,17	12,67	22,83	81,67	441,00	522,67	73,25	27,42	100,67	710,33
TP	4,00	1,00	5,00					2,00	2,00		1,00	1,00	15,58	58,33	73,92	20,00	5,00	25,00	106,92
3.- Mayores de 50 años	**31,08**	**19,83**	**50,92**	**6,00**		**6,00**	**2,00**	**19,08**	**21,08**	**4,58**	**11,00**	**15,58**	**57,00**	**328,58**	**385,58**	**37,92**	**14,92**	**52,83**	**532,00**
Eventual	**1,00**	**1,00**	**2,00**				**1,00**		**1,00**		**1,00**	**1,00**	**6,00**	**44,17**	**50,17**	**2,00**		**2,00**	**56,17**
TC		1,00	1,00				1,00		1,00		1,00	1,00	5,00	42,83	47,83	2,00		2,00	52,83
TP	1,00		1,00										1,00	1,33	2,33				3,33
Fijo	**30,08**	**18,83**	**48,92**	**6,00**		**6,00**	**1,00**	**19,08**	**20,08**	**4,58**	**10,00**	**14,58**	**51,00**	**284,42**	**335,42**	**35,92**	**14,92**	**50,83**	**475,83**
TC	27,08	18,83	45,92	6,00		6,00	1,00	19,08	20,08	4,58	10,00	14,58	47,50	272,42	319,92	23,08	12,92	36,00	442,50
TP	3,00		3,00										3,50	12,00	15,50	12,83	2,00	14,83	33,33
Total	**71,58**	**42,83**	**114,42**	**15,00**	**3,00**	**18,00**	**7,00**	**30,75**	**37,75**	**18,75**	**27,67**	**46,42**	**201,08**	**1.030,42**	**1.231,50**	**161,25**	**59,33**	**220,58**	**1.668,67**

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

Colectivo	Mujer	Hombre	Total
Administración	1		1
2.- De 30 a 50 años	1		1
Director		1	1
3.- Mayores de 50 años		1	1
Movimiento	2	7	9
1.- Menores de 30 años		3	3
2.- De 30 a 50 años	1	3	4
3.- Mayores de 50 años	1	1	2
Total	**3**	**8**	**11**

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

Colectivo	Mujer			Hombre			Brecha	
	2022	2021	Evolución	2022	2021	Evolución	2022	2021
Administración	34.267,20	33.345,28	2,76%	39.474,76	37.850,96	4,29%	-13,19%	-11,90%
Cobros	44.171,32	39.330,70	12,31%	44.814,73	39.099,59	14,62%	-1,44%	0,59%
Director	68.107,04	65.638,28	3,76%	77.955,19	75.670,54	3,02%	-12,63%	-13,26%
Ejecutivo Medio	47.967,33	45.882,53	4,54%	56.424,05	54.723,17	3,11%	-14,99%	-16,16%
Movimiento	28.958,20	28.252,03	2,50%	30.631,74	30.475,33	0,51%	-5,46%	-7,30%
Ventas	32.609,98	31.388,21	3,89%	37.850,05	36.430,81	3,90%	-13,84%	-13,84%
Grand Total	**32.807,23**	**31.721,57**	**3,42%**	**33.092,04**	**32.897,00**	**0,59%**	**-0,86%**	**-3,57%**

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

Franja de Edad	Mujer			Hombre			Brecha	
	2022	2021	Evolución	2022	2021	Evolución	2022	2021
1.- Menores de 30 años	23.280,62	22.679,51	2,65%	22.693,01	24.167,98	-6,10%	2,59%	-6,16%
2.- De 30 a 50 años	31.742,99	30.565,86	3,85%	31.715,65	31.102,51	1,97%	0,09%	-1,73%
3.- Mayores de 50 años	36.704,46	35.516,47	3,34%	38.140,32	37.106,22	2,79%	-3,76%	-4,28%
Grand Total	**32.807,23**	**31.721,57**	**3,42%**	**33.092,04**	**32.897,00**	**0,59%**	**-0,86%**	**-3,57%**

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.

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 2022 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	2022		2021	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Capacidades Especiales del 33% al 65%	10	14	9	12
Capacidades Especiales del 33% al 65% con ayuda	2	2	1	2
Grand Total	**12**	**16**	**10**	**14**

h. Medidas alternativas

Debido a la complejidad que resulta la contratación de trabajadores con capacidades especiales dentro de la actividad que desarrollamos, actualmente, se han mantenido conversaciones con centros especiales, al objeto de que nos ayuden a buscar candidatos

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. Del mismo modo en aquellas funciones donde es viable se ha implantado el teletrabajo

b. Número de horas de absentismo

2022	2021	% Dif 2022 vs 2021
176.216,56	173.527,44	1,55%

* 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 recoge un conjunto de medidas para mejorar la conciliación corresponsable. Estas medidas persiguen específicamente la promoción de un ejercicio corresponsable de los deberes y cargas familiares, fomentando su asunción por los trabajadores en igualdad de condiciones con el fin de erradicar la desigualdad de género.
- **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 2022.

En el nuevo Plan de Igualdad está contemplado un protocolo de prevención y actuación contra el acoso en el trabajo (para los casos de acoso moral, por razón de sexo y/o sexual en el trabajo)

- **Igualdad:** Las medias para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se encuentra recogido en el nuevo Plan de Igualdad, en el que existen acciones concretas en las siguientes materias:

    - Acceso al empleo y selección de personal
    - Contratación
    - Promoción profesional
    - Trabajo a distancia y medidas de desconexión digital
    - Salud Laboral

- Formación, con especial localización en la formación para la igualdad y para la promoción
- Retribución
- Acoso sexual y por razón de sexo
- Conciliación y corresponsabilidad
- Violencia de género
- Cultura en la Empresa, comunicación y sensibilización

- **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 declaración 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, desagregado por sexo

	2022		2021	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Nº Accidentes	5,00	50,00	-	51,00
Enfermedades Profesionales	-	-	-	-
Índice de Frecuencia (1)	1,60	17,64	-	18,00
índice de Gravedad (2)	0,02	0,50	-	0,68

(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 2022 las prioridades en cuanto a salud y seguridad han sido la disminución de los AT derivados de la manipulación de cargas y el refuerzo en los protocolos establecidos en la salida de los camiones de ruta.

- **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 cartelería 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.

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 del agradecimiento. 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

- Otros eventos específicos de reconocimiento y celebración en colectivos específicos del negocio como "Customer Service Week", Well Being Week, Week, First Choice Week

- 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 2022 acaban de ser celebrados en la semana 20 del 2023. 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 Smart Connect contamos con un contenido específico de Wellbeing Hub.

- Hemos sido reconocidos desde el 2017 hasta 2022 con la certificación "Top Employer Institute", y desde 2022 con 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 2022 se han firmado los convenios colectivos de las provincias de Barcelona, Madrid, Ciudad Real, A Coruña, Huelva, Lugo, Málaga, Cantabria, Bizkaia, Vitoria, Zaragoza y Jaén.

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.

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 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 2022 desglosados por los principales colectivos destinatarios internos:

Colectivo	2022 Horas	2021 Horas
Administración	1.374	2.176
Cobros	152	191
Director	1.410	1.229
Ejecutivo Medio	1.541	737
Movimiento	6.705	4.040
Ventas	2.726	3.419
Grand Total	**13.907**	**11.792**

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). 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 una 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 Smart Connet 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, hay que 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**

GO TEACH: Garantizamos una educacion inclusiva, equitativa y de calidad, y promovemos oportunidades de desarrollo personal y profesional.

DPDHL PURPOSE: Ayudamos a conectar personas y mejorar sus vidas facilitando el comercio global, apoyando el crecimiento económico y creando puestos d trabajo.

GO HELP: Ayudamos a minimizar la contaminación del aire en áreas urbanas (causadas por transporte) y ayudamos en aquellos lugares donde ocurren desastres naturales.

GO GREEN: Con nuestro programa medioambiental ,queremos reducir nuestro impacto en el medio ambiente causado por nuestra actividad empresarial.

ESG: 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 2022, localmente, no hemos sido miembros de ninguna asociación.

- **Patrocinios**

  En 2022, 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
  - Formula 1
  - Formula E
  - Fashion Week
  - FIA WTCR
  - Forever Pieces
  - La Maison DHL
  - A future for Big Cats

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

La contratación y selección de proveedores en DHL Parcel Iberia va en línea con las directrices y normas de DPDHL y Corporate Procurement reflejadas en la política de compras de la compañía, de cara a contar con la adquisición de bienes y servicios más favorables y regulados para la compañía y al cumplimento de una serie de requisitos y normas establecidos por DPDHL para organizar y regular los procesos de compras de bienes y servicios de la compañía.

Y además, en paralelo, y dentro del marco del programa global de Gestión de Compliance de Deutsche Post DHL, DHL PARCEL IBERIA, S.L.U. evalúa de forma continua los riesgos asociados a prácticas ilegales y a las cuestiones éticas asociadas a través del "Código de Conducta" de Deutsche Post DHL. Con el fin de fomentar la cultura de Compliance, Deutsche Post DHL ha implementado un amplio conjunto de políticas anticorrupción y de ética empresarial, que también aplican a DHL PARCEL IBERIA, S.L.U. y a sus proveedores, donde se fomenta que sus

proveedores y socios comerciales que colaboran en la prestación de los servicios en todo el mundo cumplan con los requerimientos contenidos en dichos principios. El "Código de Conducta para Proveedores" de Deutsche Post DHL establece los estándares que se deben cumplir para poder colaborar con Deutsche Post DHL que comprenden la prohibición de mano de obra infantil y de realización de trabajos forzados, la exigencia de pago de salarios adecuados y de respeto a la jornada laboral, así como la prohibición de la discriminación, de pagos indebidos y del soborno. Dicho Código requiere que los proveedores de Deutsche Post DHL respeten los estándares éticos y medioambientales a través de su aceptación y firma.

Este Código de Conducta se reporta mensualmente a través de una herramienta a región, de cara al cumplimiento de este KPI.

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.

También evaluamos a los proveedores de transporte, (recogida y reparto / largo recorrido), considerados críticos para nuestro negocio. Se les evalúa anualmente 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. 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 2022, hemos recibido un total de 283.041 quejas y reclamaciones, que suponen una ratio de 6 por cada 1.000 envíos.

En el 2022 el 91.45% de las quejas y reclamaciones, se gestionaron en menos de 5 días, y un 98,2% 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.

5. 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.

	2022
Resultado antes de impuestos	**1.067.317**
Impuesto corriente	298.674
Impuesto diferido	(56.750)
Otros	78.268
Total gasto por impuesto	**320.192**
Total después de impuestos	**747.125**

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.

6.Taxonomía verde o climática

De conformidad con el artículo 8 del Reglamento 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo, así como del Reglamento Delegado 2021/2178 de la Comisión Europea, el grupo DPDHL informa de su contribución a los objetivos ambientales de mitigación del cambio climático y adaptación al mismo, de acuerdo con las directrices establecidas en el reglamento de Taxonomía de la UE.

Desde el año 2022, todas las empresas pertenecientes al grupo DPDHL están comprometidas a reportar la taxonomía indicando cuales, de todos sus ingresos, inversiones (Capex) y gastos operativos (Opex) son elegibles y cuáles de ellos están alineados con la Ley.

Las actividades económicas elegibles para la taxonomía son aquellas consideradas ambientalmente sostenibles. Se considerarán alineadas si hacen una contribución sustancial a uno de los seis objetivos medioambientales de la UE y, además, no provocan un daño significativo a ninguno de los otros 5, siguiendo los principios de DNSH (Do No Significant Harm).

Todo esto cumpliendo con las garantías mínimas relacionadas con el respeto de los derechos humanos, derechos y estándares sociales y laborales, así como anticorrupción, competencia leal y tributación, para todas las actividades.

Método de evaluación aplicado

DHL Parcel Iberia S.L.U ha revisado y confirmado las actividades elegibles realizadas durante el año 2022 de acuerdo con nuestro sector de actividad: de tal manera que la infraestructura y los edificios necesarios para el transporte se han determinado como elegibles dentro de la actividad 6 "Transporte"; mientras que los bienes inmuebles no utilizados para servicios de transporte se han adscrito dentro la actividad 7 "Construcción y bienes raíces".

Determinación de la alineación de la taxonomía

A continuación, proporcionamos una descripción general de los activos alineados por actividad.

Alineación de la taxonomía (objetivo medioambiental de la UE de mitigación del cambio climático)

Actividad		Evaluación de la alineación
6.4	Dispositivos de movilidad personal; ciclo logístico: dispositivos para movilidad personal no sujeta a permisos	Activos dentro de esta actividad, ej. bicicletas, cumplen con los requisitos de la contribución sustancial al ciclo de la logística. Gracias a acuerdos con empresas de reciclaje certificadas, se puede garantizar y demostrar el cumplimiento de los requisitos de DNSH 4
6.5	Transporte con motocicletas, turismos y vehículos comerciales ligeros[1]	Nuestros vehículos eléctricos funcionan sin emisiones y por lo tanto cumplen con los requisitos de contribución sustancial. El cumplimiento en cuanto a los umbrales de reciclabilidad (DNSH 4) y de emisiones (DNSH 5) es un requisito básico para la homologación de vehículos eléctricos en Europa, por lo que consideramos que se cumplen. Además, el cumplimiento simultáneo de los criterios de eficiencia de combustible y ruido de rodadura de los neumáticos representa un requisito sustancial de acuerdo con DNSH 5. Por esta razón, hemos determinado los respectivos requisitos específicos del vehículo y el uso de los neumáticos, incluida los coeficientes de carga, e identificado la clase más alta que contenían algunos productos en la base de datos EPREL 2 para cada especificación, así como verificado la clasificación de neumáticos bajo DNSH 5 para cada vehículo.
6.6	Servicios de transporte de mercancías por carretera[3]: vehículos pesados[4]	El método es análogo al 6.5. Nuestros vehículos eléctricos no transportan combustibles fósiles y se evalúan como alineados
6.15	Infraestructura que permite el transporte por carretera y el transporte público hipocarbónicos[3]: infraestructura necesaria para el transporte[5], por ejemplo centros de clasificación y distribución así como equipos integrales	Los centros de clasificación y distribución, así como los casilleros para paquetes, permiten el manejo de la carga entre los modos de transporte y, por lo tanto, cumplir con la contribución sustancial de esta actividad. Se podría demostrar el cumplimiento de los requisitos de DNSH 4 para la construcción de nuevos edificios[5] para ubicaciones en países seleccionados teniendo en cuenta las estadísticas y regulaciones nacionales de eliminación de desechos. El análisis de la ubicación y contaminación acústica de nuestros sitios mostró que casi todos cumplen con los requisitos de DNSH 5 y 6.[5]
7.1	Construcción de edificios nuevos: Edificios de oficinas y administrativos así como almacenes	No se pudo evaluar la alineación debido a la falta de umbrales bien fundamentados para edificios no residenciales.
7.7	Adquisición y propiedad de edificios: Edificios de oficinas y administrativos así como almacenes	

[1] Taxonomía UE vehículos de clase M1 y N1 (peso en vacío ≤2.84 T y peso total permitido ≤3.5 T) [2] European Product Registry for Energy Labelling [3] No incluye transporte por carretera subcontratado [4] Taxonomía UE vehículos de clase N1 a la N3 (peso en vacío >2.84 T y peso total permitido >3.5 T) [5] Los criterios para los requisitos de reciclaje para obras de construcción y demolición no son aplicables a los edificios existentes

Las tablas con los importes reportados dentro de la Taxonomía Europea, por todas las empresas del grupo, se integran en el Informe de Gestión Consolidado del Deutsche Post DHL Group. Dicho documento se encuentra disponible en la web oficial del grupo, en el apartado de Corporate Division en el siguiente enlace https://www.dpdhl.com/en/about-us.html

OTROS DATOS DE INTERES.

Certificaciones

Incluimos las siguientes certificaciones durante el 2022:

- ✓ ISO 9001: sistema de gestión de calidad
- ✓ ISO 14001: sistema de gestión ambiental
- ✓ TAPA: Seguridad de las instalaciones
- ✓ ISO 45001: Prevención de Riesgos Laborales
- ✓ Inscripción Registro Sanitario
- ✓ TOP Employer 2022
- ✓ Certificación Ecovadis