

DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN), S.L. (Sociedad  
Unipersonal)

ESTADO de INFORMACIÓN NO FINANCIERA  
31 de diciembre de 2018



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 EXEL SUPPLY CHAIN 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 HRB 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/corporate-divisions.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:

#### INDICADORES RELATIVOS AL PERSONAL:

- Empleo:

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

Tipo	Hombre	Mujer	Total
<b>Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos</b>	<b>467</b>	<b>218</b>	<b>685</b>
Menores de 30 años	18	8	26
Entre 30 y 50 años	370	198	568
Mayores de 50 años	79	12	91
<b>Administrativos</b>	<b>164</b>	<b>284</b>	<b>448</b>
Menores de 30 años	29	28	57
Entre 30 y 50 años	120	233	353
Mayores de 50 años	15	23	38
<b>Operarios</b>	<b>1.402</b>	<b>482</b>	<b>1.884</b>
Menores de 30 años	104	10	114
Entre 30 y 50 años	1.054	395	1.449
Mayores de 50 años	244	77	321
<b>Total:</b>	<b>2.033</b>	<b>984</b>	<b>3.017</b>

8  
12  
P

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

Tipo	Hombre	Mujer	Total
<b>Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos</b>	<b>15,48%</b>	<b>7,23%</b>	<b>22,70%</b>
Menores de 30 años	0,60%	0,27%	0,86%
Entre 30 y 50 años	12,26%	6,56%	18,83%
Mayores de 50 años	2,62%	0,40%	3,02%
<b>Administrativos</b>	<b>5,44%</b>	<b>9,41%</b>	<b>14,85%</b>
Menores de 30 años	0,96%	0,93%	1,89%
Entre 30 y 50 años	3,98%	7,72%	11,70%
Mayores de 50 años	0,50%	0,76%	1,26%
<b>Operarios</b>	<b>46,47%</b>	<b>15,98%</b>	<b>62,45%</b>
Menores de 30 años	3,45%	0,33%	3,78%
Entre 30 y 50 años	34,94%	13,09%	48,03%
Mayores de 50 años	8,09%	2,55%	10,64%
<b>Total:</b>	<b>67,38%</b>	<b>32,62%</b>	<b>100,00%</b>

En DHL nos sentimos orgullosos de la diversidad de nuestra plantilla. Con empleados de 44 nacionalidades distintas podemos decir que la diversidad en nuestros centros es una realidad que nos enriquece, nos fortalece y nos une. Nuestra política de igualdad de oportunidades nos permite impulsar esa diversidad en todos los niveles de la compañía, llevando a cabo políticas de contratación y promoción sin tener en cuenta factores como la raza, la edad o el género. En este último punto, el porcentaje de mujeres en nuestra empresa asciende al 33%, cifra que ha ido en aumento en los últimos años gracias a las medidas de conciliación y promoción de este colectivo. En la actualidad, algo más del 31% del equipo directivo, mandos intermedios y técnicos está representado por mujeres.

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

Tipo	Operarios			Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
<b>Menores de 30 años</b>	<b>104</b>	<b>10</b>	<b>114</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>57</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>197</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>83</b>	<b>9</b>	<b>92</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>36</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>23</b>	<b>151</b>
Tiempo Completo	74	9	83	13	19	32	16	6	22	137
Tiempo Parcial	9	0	9	2	2	4	1	0	1	14
<b>Temporales</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>46</b>
Tiempo Completo	17	1	18	13	6	19	1	1	2	39
Tiempo Parcial	4	0	4	1	1	2	0	1	1	7
<b>Entre 30 y 50 años</b>	<b>1.054</b>	<b>395</b>	<b>1.449</b>	<b>120</b>	<b>233</b>	<b>353</b>	<b>370</b>	<b>198</b>	<b>568</b>	<b>2.370</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>993</b>	<b>391</b>	<b>1.384</b>	<b>111</b>	<b>218</b>	<b>329</b>	<b>365</b>	<b>197</b>	<b>562</b>	<b>2.275</b>
Tiempo Completo	852	329	1.181	103	175	278	313	167	480	1.939
Tiempo Parcial	141	62	203	8	43	51	52	30	82	336
<b>Temporales</b>	<b>61</b>	<b>4</b>	<b>65</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>95</b>
Tiempo Completo	46	4	50	8	13	21	4	1	5	76
Tiempo Parcial	15	0	15	1	2	3	1	0	1	19
<b>Mayores de 50 años</b>	<b>244</b>	<b>77</b>	<b>321</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>38</b>	<b>79</b>	<b>12</b>	<b>91</b>	<b>450</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>223</b>	<b>77</b>	<b>300</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>32</b>	<b>76</b>	<b>12</b>	<b>88</b>	<b>420</b>
Tiempo Completo	194	60	254	9	14	23	65	9	74	351
Tiempo Parcial	29	17	46	1	8	9	11	3	14	69
<b>Temporales</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>30</b>
Tiempo Completo	4	0	4	2	0	2	0	0	0	6
Tiempo Parcial	17	0	17	3	1	4	3	0	3	24
<b>TOTAL:</b>	<b>1.402</b>	<b>482</b>	<b>1.884</b>	<b>164</b>	<b>284</b>	<b>448</b>	<b>467</b>	<b>218</b>	<b>685</b>	<b>3.017</b>

Datos a 31 de diciembre

R  
PR

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

Tipo	Operarios			Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
<b>Menores de 30 años</b>	<b>3,45%</b>	<b>0,33%</b>	<b>3,78%</b>	<b>0,96%</b>	<b>0,93%</b>	<b>1,89%</b>	<b>0,60%</b>	<b>0,27%</b>	<b>0,86%</b>	<b>6,53%</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>2,75%</b>	<b>0,30%</b>	<b>3,05%</b>	<b>0,50%</b>	<b>0,70%</b>	<b>1,19%</b>	<b>0,56%</b>	<b>0,20%</b>	<b>0,76%</b>	<b>5,00%</b>
Tiempo Completo	2,45%	0,30%	2,75%	0,43%	0,63%	1,06%	0,53%	0,20%	0,73%	4,54%
Tiempo Parcial	0,30%	0,00%	0,30%	0,07%	0,07%	0,13%	0,03%	0,00%	0,03%	0,46%
<b>Temporales</b>	<b>0,70%</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,73%</b>	<b>0,46%</b>	<b>0,23%</b>	<b>0,70%</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,07%</b>	<b>0,10%</b>	<b>1,52%</b>
Tiempo Completo	0,56%	0,03%	0,60%	0,43%	0,20%	0,63%	0,03%	0,03%	0,07%	1,29%
Tiempo Parcial	0,13%	0,00%	0,13%	0,03%	0,03%	0,07%	0,00%	0,03%	0,03%	0,23%
<b>Entre 30 y 50 años</b>	<b>34,94%</b>	<b>13,09%</b>	<b>48,03%</b>	<b>3,98%</b>	<b>7,72%</b>	<b>11,70%</b>	<b>12,26%</b>	<b>6,56%</b>	<b>18,83%</b>	<b>78,5%</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>32,91%</b>	<b>12,96%</b>	<b>45,87%</b>	<b>3,68%</b>	<b>7,23%</b>	<b>10,90%</b>	<b>12,10%</b>	<b>6,53%</b>	<b>18,63%</b>	<b>75,4%</b>
Tiempo Completo	28,24%	10,90%	39,14%	3,41%	5,80%	9,21%	10,37%	5,54%	15,91%	64,2%
Tiempo Parcial	4,67%	2,06%	6,73%	0,27%	1,43%	1,69%	1,72%	0,99%	2,72%	11,1%
<b>Temporales</b>	<b>2,02%</b>	<b>0,13%</b>	<b>2,15%</b>	<b>0,30%</b>	<b>0,50%</b>	<b>0,80%</b>	<b>0,17%</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,20%</b>	<b>3,15%</b>
Tiempo Completo	1,52%	0,13%	1,66%	0,27%	0,43%	0,70%	0,13%	0,03%	0,17%	2,52%
Tiempo Parcial	0,50%	0,00%	0,50%	0,03%	0,07%	0,10%	0,03%	0,00%	0,03%	0,63%
<b>Mayores de 50 años</b>	<b>8,09%</b>	<b>2,55%</b>	<b>10,64%</b>	<b>0,50%</b>	<b>0,76%</b>	<b>1,26%</b>	<b>2,62%</b>	<b>0,40%</b>	<b>3,02%</b>	<b>14,9%</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>7,39%</b>	<b>2,55%</b>	<b>9,94%</b>	<b>0,33%</b>	<b>0,73%</b>	<b>1,06%</b>	<b>2,52%</b>	<b>0,40%</b>	<b>2,92%</b>	<b>13,9%</b>
Tiempo Completo	6,43%	1,99%	8,42%	0,30%	0,46%	0,76%	2,15%	0,30%	2,45%	11,6%
Tiempo Parcial	0,96%	0,56%	1,52%	0,03%	0,27%	0,30%	0,36%	0,10%	0,46%	2,29%
<b>Temporales</b>	<b>0,70%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,70%</b>	<b>0,17%</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,20%</b>	<b>0,10%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,10%</b>	<b>0,99%</b>
Tiempo Completo	0,13%	0,00%	0,13%	0,07%	0,00%	0,07%	0,00%	0,00%	0,00%	0,20%
Tiempo Parcial	0,56%	0,00%	0,56%	0,10%	0,03%	0,13%	0,10%	0,00%	0,10%	0,80%
<b>TOTAL:</b>	<b>46,47%</b>	<b>15,98%</b>	<b>62,45%</b>	<b>5,44%</b>	<b>9,41%</b>	<b>14,85%</b>	<b>15,48%</b>	<b>7,23%</b>	<b>22,70%</b>	<b>100%</b>

El 94% de los contratos laborales son de carácter indefinido.

2

R

R

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

Tipo	Operarios			Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
<b>Menores de 30 años</b>	<b>107,1</b>	<b>9,1</b>	<b>116,2</b>	<b>25,3</b>	<b>25,0</b>	<b>50,3</b>	<b>17,9</b>	<b>5,8</b>	<b>23,8</b>	<b>190,3</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>79,6</b>	<b>8,2</b>	<b>87,7</b>	<b>13,7</b>	<b>18,9</b>	<b>32,6</b>	<b>17,9</b>	<b>5,3</b>	<b>23,3</b>	<b>143,6</b>
Tiempo Completo	79,6	8,2	87,7	13,1	18,5	31,6	17,9	5,3	23,3	142,6
Tiempo Parcial	0,0	0,0	0,0	0,6	0,4	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0
<b>Temporales</b>	<b>27,5</b>	<b>0,9</b>	<b>28,4</b>	<b>11,7</b>	<b>6,1</b>	<b>17,8</b>	<b>0,0</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>46,7</b>
Tiempo Completo	24,7	0,9	25,7	11,7	6,1	17,8	0,0	0,5	0,5	43,9
Tiempo Parcial	2,8	0,0	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,8
<b>Entre 30 y 50 años</b>	<b>1.073,0</b>	<b>380,3</b>	<b>1.453,3</b>	<b>122,3</b>	<b>227,4</b>	<b>349,7</b>	<b>386,2</b>	<b>199,0</b>	<b>585,2</b>	<b>2.388,3</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>988,1</b>	<b>372,5</b>	<b>1.360,6</b>	<b>115,4</b>	<b>220,4</b>	<b>335,8</b>	<b>384,5</b>	<b>198,5</b>	<b>583,0</b>	<b>2.279,4</b>
Tiempo Completo	961,4	281,0	1.242,4	113,1	158,2	271,2	382,7	172,9	555,7	2.069,3
Tiempo Parcial	26,7	91,5	118,2	2,3	62,3	64,6	1,8	25,6	27,3	210,1
<b>Temporales</b>	<b>84,9</b>	<b>7,8</b>	<b>92,7</b>	<b>6,9</b>	<b>7,0</b>	<b>13,9</b>	<b>1,8</b>	<b>0,5</b>	<b>2,3</b>	<b>108,9</b>
Tiempo Completo	81,2	7,6	88,8	6,9	7,0	13,9	1,5	0,5	2,0	104,8
Tiempo Parcial	3,7	0,3	3,9	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,3	4,2
<b>Mayores de 50 años</b>	<b>249,8</b>	<b>69,3</b>	<b>319,2</b>	<b>14,2</b>	<b>22,6</b>	<b>36,8</b>	<b>78,3</b>	<b>12,8</b>	<b>91,2</b>	<b>447,1</b>
<b>Indefinidos</b>	<b>228,3</b>	<b>69,3</b>	<b>297,7</b>	<b>11,6</b>	<b>21,2</b>	<b>32,8</b>	<b>76,8</b>	<b>12,8</b>	<b>89,7</b>	<b>420,1</b>
Tiempo Completo	226,5	65,9	292,4	11,6	17,8	29,3	75,8	12,8	88,7	410,4
Tiempo Parcial	1,8	3,4	5,3	0,0	3,4	3,4	1,0	0,0	1,0	9,7
<b>Temporales</b>	<b>21,5</b>	<b>0,0</b>	<b>21,5</b>	<b>2,6</b>	<b>1,4</b>	<b>4,0</b>	<b>1,5</b>	<b>0,0</b>	<b>1,5</b>	<b>27,0</b>
Tiempo Completo	6,0	0,0	6,0	0,5	0,4	0,9	0,0	0,0	0,0	6,9
Tiempo Parcial	15,5	0,0	15,5	2,1	1,0	3,1	1,5	0,0	1,5	20,1
<b>TOTAL:</b>	<b>1.429,9</b>	<b>458,8</b>	<b>1.888,7</b>	<b>161,8</b>	<b>275,0</b>	<b>436,8</b>	<b>482,5</b>	<b>217,7</b>	<b>700,2</b>	<b>3.025,7</b>

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

Tipo	Hombre	Mujer	Total
<b>Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>39</b>
Menores de 30 años	2	0	2
Entre 30 y 50 años	22	9	31
Mayores de 50 años	5	1	6
<b>Administrativos</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>20</b>
Menores de 30 años	0	2	2
Entre 30 y 50 años	4	13	17
Mayores de 50 años	1	0	1
<b>Operarios</b>	<b>68</b>	<b>20</b>	<b>88</b>
Menores de 30 años	12	0	12
Entre 30 y 50 años	51	17	68
Mayores de 50 años	5	3	8
<b>Total:</b>	<b>102</b>	<b>45</b>	<b>147</b>

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

Tipo	Remuneraciones Medias 2018			Remuneraciones Medias 2017		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
<b>Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos</b>	<b>40.592 €</b>	<b>35.805 €</b>	<b>39.111 €</b>	<b>40.166 €</b>	<b>35.697 €</b>	<b>38.765 €</b>
Menores de 30 años	32.522 €	27.962 €	30.864 €	29.283 €	26.933 €	28.696 €
Entre 30 y 50 años	39.771 €	35.745 €	38.417 €	39.482 €	35.530 €	38.117 €
Mayores de 50 años	45.722 €	41.496 €	45.143 €	44.328 €	40.123 €	43.753 €
<b>Administrativos</b>	<b>21.316 €</b>	<b>22.176 €</b>	<b>21.881 €</b>	<b>21.449 €</b>	<b>22.435 €</b>	<b>22.102 €</b>
Menores de 30 años	18.483 €	18.113 €	18.319 €	18.272 €	16.980 €	17.678 €
Entre 30 y 50 años	21.767 €	22.691 €	22.413 €	21.696 €	22.867 €	22.492 €
Mayores de 50 años	25.291 €	21.778 €	23.083 €	25.235 €	22.328 €	23.159 €
<b>Operarios</b>	<b>21.277 €</b>	<b>21.096 €</b>	<b>21.230 €</b>	<b>21.384 €</b>	<b>21.141 €</b>	<b>21.325 €</b>
Menores de 30 años	19.665 €	19.189 €	19.616 €	19.713 €	18.329 €	19.594 €
Entre 30 y 50 años	21.054 €	21.233 €	21.103 €	21.161 €	21.232 €	21.180 €
Mayores de 50 años	22.913 €	20.666 €	22.377 €	22.978 €	21.004 €	22.544 €
<b>Total:</b>	<b>25.689 €</b>	<b>24.518 €</b>	<b>25.308 €</b>	<b>25.549 €</b>	<b>24.681 €</b>	<b>25.274 €</b>

La evolución porcentual de las remuneraciones medias respecto al ejercicio anterior es la siguiente:

Tipo	Evolución Remuneraciones Medias		
	Hombre	Mujer	Total
<b>Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>
Menores de 30 años	11%	4%	8%
Entre 30 y 50 años	1%	1%	1%
Mayores de 50 años	3%	3%	3%
<b>Administrativos</b>	<b>-1%</b>	<b>-1%</b>	<b>-1%</b>
Menores de 30 años	1%	7%	4%
Entre 30 y 50 años	0%	-1%	0%
Mayores de 50 años	0%	-2%	0%
<b>Operarios</b>	<b>-1%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
Menores de 30 años	0%	5%	0%
Entre 30 y 50 años	-1%	0%	0%
Mayores de 50 años	0%	-2%	-1%
<b>Total:</b>	<b>1%</b>	<b>-1%</b>	<b>0%</b>

Las remuneraciones medias se han calculado incluyendo los complementos de antigüedad contemplados en los diferentes convenios de aplicación, prorrateando los salarios del personal a tiempo parcial a tiempo completo.

Hay que destacar que se incluyen salarios de todas las provincias de España dónde la compañía tiene centro de trabajo, teniendo en cuenta que existen diferencias entre las tablas salariales del convenio de aplicación de las distintas provincias.

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

DHL está comprometida con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. La brecha salarial en 2018 es del 4,56%, muy por debajo de la media española. Hay que tener en cuenta la dispersión geográfica de DHL y las diferencias significativas entre convenios provinciales a nivel salarial. La brecha existente reside en la distribución geográfica de los empleados, la antigüedad y los convenios de aplicación.

Cabe reseñar también el origen de la relación laboral, fruto de situaciones de subrogación de empleados por procesos de compras, fusiones y sucesiones empresariales, produciéndose diferencias heredadas respecto al convenio de aplicación provincial.

**i. Empleados con discapacidad**

Discapacidad	Nº Empleados
Entre 33% y 65%	36
> 65%	3
<b>Total</b>	<b>39</b>

La integración de personas con discapacidad es otro de los objetivos prioritarios dentro de nuestra estrategia de RSC en el ámbito de recursos humanos. Ya sea a través de personal contratado por DHL de forma directa o a través de acuerdos con Centros Especiales de Empleo –como los que tenemos con Ilunion–, apostamos decididamente por ofrecer oportunidades laborales a este colectivo.

• **Organización del trabajo:**

**a. Organización del tiempo de trabajo.**

La duración de la jornada máxima anual de acuerdo en lo establecido en los diferentes convenios de aplicación en nuestros centros de trabajo.

Fomentamos las medidas de flexibilidad que permitan la conciliación de la vida personal y profesional, como cambios de turnos, reducciones de jornada, jornadas irregulares y flexibilidad horaria para atender necesidades personales, siempre que no impacte en el normal funcionamiento de nuestras operativas.

Los horarios son establecidos en función de las necesidades operativas. Los turnos de trabajo varían según la provincia y el centro de trabajo. Habitualmente se establecen turnos de trabajo de ocho horas, habiendo turnos continuados de mañana, tarde y noche. Pudiendo existir excepciones en las cuales haya turno de jornada partida.

**b. Número de horas de absentismo**

TOTAL HORAS ABSENTISMO: **276.217**

El ratio de absentismo 2018 ha sido un 5,05%.

Desde hace años venimos trabajando en la implementación de medidas que fomenten hábitos saludables entre nuestros empleados: escuela de espalda, fruta en los centros, día del zumo, sesiones de fisioterapia, así como otras medidas tales como la vacunación anual de la gripe.

**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:**

Las medidas para facilitar el disfrute de la conciliación están reflejadas en el Plan de Igualdad de la Compañía con acciones como: Difundir por medio de los tabloneros los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación y aprobados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, o sesiones formativas para formar e informar a trabajadores y miembros de los comités de empresa en el Plan de Igualdad.

**• Salud y seguridad**

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

Tipo	Hombre	Mujer	Total
Nº de Accidentes	56	34	90
Índice de Frecuencia	11,85	7,19	19,00
Índice de Gravedad	0,05	0,03	0,08
Enfermedades Profesionales	0	0	0
Índice de Frecuencia	0	0	0
Índice de Gravedad	0	0	0

Del total de 90 Accidentes laborales sufridos en 2018, 64 fueron durante la jornada laboral y 26 in Itinere.

Nuestra política de Seguridad y Salud se basa en el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y en el desarrollo de una cultura de "Seguridad lo Primero", con el objetivo de mejorar continuamente la Salud y Seguridad de todos los trabajadores y las condiciones óptimas para conseguirlo, a través de la comunicación proactiva.

En DHL Supply Chain disponemos de un Servicio de Prevención Propio de Riesgos Laborales encargado de asegurar la cumplimentación en materia legislativa y la ejecución de las acciones necesarias para que cada empleado tenga un lugar de trabajo lo más

seguro posible. La Gestión de Accidentes Laborales y la Vigilancia de la Salud están externalizadas. Con éstas externalizaciones quedan cubiertas las cuatro especialidades en Prevención de Riesgos Laborales.

- **Relaciones sociales**

- a. **Procedimientos para informar y consultar al personal:**

Anualmente se realiza una encuesta de satisfacción de nuestros empleados (EOS), a partir de los resultados de la misma se trabaja un plan de acción conjunto para la mejora de los mismos.

Contamos con un plan de comunicación proactivo que fomenta la comunicación bidireccional con nuestros colaboradores que incluye:

**Comunicación Presencial**

- Town halls del Gerente y del Director de Unidad de Negocio, sobre la situación de la compañía en general y del centro en particular.
- Desayunos de trabajo: donde los empleados pueden plantear cuestiones y áreas de mejora al Gerente.
- Sesiones One to One de los mandos con sus equipos, donde plantear inquietudes individuales.
- Briefings: actividad de comunicación diaria de los mandos con sus equipos.
- Reuniones mensuales de gestión los centros

**Comunicación Online y Paneles de Comunicación**

- Revista mensual para todos los empleados con noticias de interés de la Compañía a nivel local.
- Comunicados oficiales a toda la plantilla (incorporaciones, salidas, movimientos, cambios organizativos, vacantes internas, formaciones, reconocimientos, etc.)
- Intranet y red social corporativa para los colaboradores con correo electrónico corporativo.

Para garantizar la comunicación a todos los empleados, incluidos los que no tienen correo corporativo, todas las comunicaciones son incluidas en los paneles físicos de comunicación existentes en todos nuestros centros.

**Sesiones Feedback Individuales**

- Evaluación desempeño: Reunión semestral de feedback de cada mando con sus colaboradores acerca del desempeño y plan de desarrollo.
- Diálogos rendimiento: charlas de carácter mensual del mando con su colaborador para comentar el rendimiento/productividad.

Contamos con una red de operarios por centro y turno de trabajo que facilitan la comunicación en los centros. Durante los briefings trasladan las comunicaciones, noticias, temas de interés, etc. a sus compañeros.

- b. **Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país**

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

P  
A  
e  
R

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

Nuestro servicio de PRL asegura la gestión de la seguridad y salud en nuestra compañía, ya sea los requisitos de seguridad negociados que queden registrados en los convenios colectivos, ya sea en la propia ley de prevención de riesgos. tenemos comités de seguridad y salud a través de los cuales se articula la participación y consulta a los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral. El balance de este proceso queda registrado en las actas de las reuniones.

### **Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.:**

La dirección de DHL junto con las organizaciones sindicales, han trabajado conjuntamente en un Protocolo de actuación para la prevención del acoso, con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso por razón de sexo y/o acoso moral o psicológico

### **c. La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales**

Tipo	Programa CSCS	Prevención y Salud	Idiomas	Conocimientos Técnicos y Habilidades	Ofimática	Derechos Humanos / Compliance	Nº de horas de formación
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	3.846	306	1.352	6.766	620	8	12.898
Administrativos	864	142	666	3.979	748	16	6.415
Operarios	3.572	740	1.052	7.287	446	64	13.161
<b>Total:</b>	<b>8.282</b>	<b>1.188</b>	<b>3.070</b>	<b>18.032</b>	<b>1.814</b>	<b>88</b>	<b>32.474</b>

La finalidad de la política de formación en DHL Supply Chain es garantizar la motivación de nuestros colaboradores, el desarrollo de habilidades y competencias técnicas necesarias para un adecuado desempeño de sus puestos de trabajo, así como incrementar su empleabilidad futura.

Nuestro Plan de Formación ofrece un amplio catálogo formativo a nuestros colaboradores:

- ✓ CSCS (Certified Supply Chain Specialist). Programa diseñado para el conocimiento de nuestra visión y cultura organizacional y certificar a todos nuestros empleados como especialistas en la cadena de suministro.
- ✓ Liderazgo basado en nuestros valores de respeto y resultados.
- ✓ Compliance y Código de Conducta
- ✓ Prevención y salud para velar por la integridad física de nuestros colaboradores.
- ✓ Igualdad y Acoso Laboral que garantizan un entorno laboral basado en el respeto, la diversidad e igualdad.
- ✓ Idiomas, Conocimientos Técnicos, Ofimática, Herramientas digitales y Habilidades.
- ✓ Programa Desarrolla-T para potenciar el desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores, así como su empleabilidad futura (Certificados de Profesionalidad, Aprende Español, Inglés, Taller Hábitos Vida Saludable, Economía Doméstica, Intensivo de Matemáticas, Uso Redes Sociales....)

Dentro de nuestra política de formación apostamos por las nuevas tecnologías y ponemos a disposición de todos nuestros colaboradores una plataforma corporativa para formación e-learning con una amplia variedad de contenidos y programas: Formación disponible las 24 horas del día con cualquier dispositivo con acceso a internet.

Como parte del programa de digitalización para la formación y el desarrollo, hemos creado distintas Aplicaciones para la dinamización de contenidos de los programas claves para el desarrollo del liderazgo y la comunicación.

Además, se han creado centros regionales de formación con tecnología y simuladores virtuales para el desarrollo de conocimientos y habilidades de nuestras operaciones en un entorno de aprendizaje seguro.

#### INDICADORES RELATIVOS A LA SOCIEDAD:

- **Información Fiscal:**

La política fiscal, que la compañía aplica en España, esta descrita y detallada en la nota 21 de la memoria de las cuentas anuales.

Añadimos a continuación un resumen de la información más relevante, relativa a los datos aportados para España.

Para el cálculo de la estimación del Impuesto sobre Sociedades la Sociedad ha utilizado la mejor aproximación del resultado antes de impuestos que se disponía y que podría diferir de forma no significativa del definitivo.

	<u>Miles de Euros</u>
	<u>2018</u>
<b>Resultado Contable antes de Impuestos</b>	<b>9.254</b>
Impuesto Corriente	-1.330
Impuesto Diferido	2.224
Otros	20
<b>Total Gasto por Impuesto</b>	<b>914</b>
<b>Total Resultado Contable</b>	<b>10.168</b>

#### **Subvenciones Públicas recibidas:**

No se han recibido subvenciones públicas en año 2018.

#### **Consumidores. Quejas recibidas y su resolución:**

Las ventas que realiza la sociedad no van destinadas al consumidor final, ya que el 100% de la actividad se ejerce en un ámbito de negocio empresa-empresa, y con un canal de comunicación y resolución de incidencias habitual en este tipo de operativas (Teléfono, email, sistemas de facturación etc.).

Además, la compañía realiza trimestralmente una encuesta anual de satisfacción de sus clientes, a través de la cual se desgranán las principales fortalezas y debilidades, así como los puntos de mejora del servicio prestado a sus clientes.

## OTROS DATOS DE INTERÉS. INDICADORES AMBIENTALES:

La compañía se mantiene fuertemente comprometida con el medio ambiente a nivel global. Dentro del área de Responsabilidad social corporativa se ha desarrollado el programa GO GREEN, que marca los objetivos y las medidas a implementar por parte del conjunto de compañías y centros operacionales del grupo con el fin de reducir la contaminación y mejorar la sostenibilidad medioambiental de nuestro negocio.

- **Contaminación LUMÍNICA: Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones**

El uso irracional de la energía y la contaminación lumínica suponen un impacto negativo sobre el medioambiente.

No obstante, como compañía del sector logístico, la contaminación lumínica no representa un riesgo significativo ya que nuestra generación de luz únicamente se produce en el alumbrado y en la cartelería exterior. Este tipo de emisiones lumínicas no son significantes respecto a los límites especificados en la actual legislación y permiten contribuir positivamente a nuestro programa global de mejora del medio ambiente "GO GREEN".

- **Economía Circular. 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 la compañía no tiene ningún proceso de aprovisionamiento y consumo de alimentos perecederos en los que pueda generar desperdicios. Por tanto, 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.

- **Provisiones y garantías para riesgos ambientales:**

Los coordinadores de Medioambiente, con el soporte de los responsables de los centros operativos, son responsables de analizar el mapa de riesgos medioambientales de la compañía, del que se desprende que los principales riesgos son los siguientes:

- **Residuos Peligrosos:** Uso de diferentes tipos de materiales como tubos fluorescentes, combustibles, productos de limpieza, baterías, aceites usados, plaguicidas, aparatos electrónicos, etc...
- **Emisiones a la atmósfera:** Producidas por posibles incendios o fugas de compuestos orgánicos volátiles.
- **Consumo de Recursos Naturales:** Consumo excesivo de diferentes fuentes energéticas como la energía eléctrica, combustibles, agua, o diferentes tipos de materiales como papel, film, cartón, maderas y plásticos.

- **Ruido:** Producido por la propia operativa de la empresa y los elementos necesario para su actividad.
- **Congestión del tráfico:** Generada por la utilización de camiones para el transporte de las mercancías de nuestros clientes hasta el destino predefinido.
- **Accidentes / Incidentes medioambientales:** Producidos por incendios y fugas de mercancías, refrigerantes líquidos o cualquier otro tipo de material peligroso.

El departamento medioambiental, prepara los procedimientos y pautas necesarias para mitigar cada uno de los anteriores riesgos significativos, así como se encarga de poder obtener mediciones para gestionar, evaluar y remediar, si se diera el caso, cualquier circunstancia adversa.

El impacto de estos riesgos medioambientales es poco significativo en la compañía, de hecho, no hemos tenido ningún accidente ambiental durante el periodo 2018, ni se prevé ningún riesgo fuera de control para el futuro, por lo que no procede la dotación de ninguna provisión por riesgos ambientales.

#### Certificaciones:

Las certificaciones son: ISO 9001:2015 para dar respuesta al indicador de sistemas de quejas y reclamaciones; OHSAS 18001:2007 para dar respuesta a los indicadores de seguridad y salud e ISO 14001:2015 para dar respuesta a indicadores de gestión ambiental.

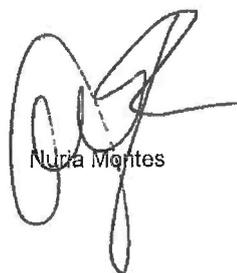


El Consejo de Administración de DHL Exel Supply Chain (Spain), S.L.U. en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital, y del artículo 37 del Código de Comercio, procede a formular las presentes Cuentas Anuales de la Sociedad, compuestas por el Balance, la Cuenta de pérdidas y ganancias, el Estado de cambios en el patrimonio neto, el Estado de flujos de efectivo y la Memoria; el Informe de Gestión junto con el Estado de información no financiera, los cuales vienen constituidos por los documentos precedentes, firmados por los administradores de la Sociedad.

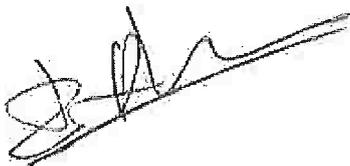
En Coslada, a 29 de marzo de 2019



Roberto Pascual



Nuria Montes



Rubén Aliseda



Rafael Muñoz



## **Bureau Veritas Certification**

declara que Según exige la

### **Ley 11/ 2018**

Se ha verificado la información no financiera por la Entidad de Certificación de tercera parte e independiente **Bureau Veritas**, en lo que respecta a su estructura, contenido y fuentes de información de

### **DHL EXEL Supply Chain Spain, S.L.U.**

Y que como resultado de este proceso de verificación **Bureau Veritas Certification** expresa que

- El contenido del reporte no financiero de la organización cumple con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 en esta materia.
- Tras la verificación muestral realizada no se ha identificado ninguna cuestión que indique que la información incluida en el reporte correspondiente al ejercicio del 1 de enero 2018 al 31 de diciembre de 2018 contiene incorrecciones materiales.
- La organización ha justificado la no inclusión de la siguiente información o la no aplicación de distintas políticas o iniciativas no financieras:
  - No existencia de provisiones y garantías para riesgos ambientales dado que, tras haber realizado una evaluación de riesgos ambientales, no se ha considerado relevante por el tipo de operativa y actividad que se desarrolla.
  -
- La organización no ha informado ni justificado de la ausencia de la siguiente información:
  - Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, ni se informa del motivo de la ausencia de esta información.
  - Medidas de desconexión laboral.

Fecha de emisión 19 de julio de 2019

Fdo: Rut Ballesteros Gil 

Validadora Jefe - **Bureau Veritas Certification**

