DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN), S.L.
(Sociedad Unipersonal)
ESTADO de INFORMACIÓN NO FINANCIERA
31 de diciembre de 2019

DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN), S.L.U.
Estado de información no financiera 2019

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
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	480	211	691
Menores de 30 años	23	7	30
Entre 30 y 50 años	350	176	526
Mayores de 50 años	107	28	135
Administrativos	149	277	426
Menores de 30 años	21	30	51
Entre 30 y 50 años	110	215	325
Mayores de 50 años	18	32	50
Operarios	1.450	496	1.946
Menores de 30 años	102	14	116
Entre 30 y 50 años	1.027	378	1.405
Mayores de 50 años	321	104	425
Total:	2.079	984	3.063

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

Tipo	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	15,67%	6,89%	22,56%
Menores de 30 años	0,75%	0,23%	0,98%
Entre 30 y 50 años	11,43%	5,75%	17,17%
Mayores de 50 años	3,49%	0,91%	4,41%
Administrativos	4,86%	9,04%	13,91%
Menores de 30 años	0,69%	0,98%	1,67%
Entre 30 y 50 años	3,59%	7,02%	10,61%
Mayores de 50 años	0,59%	1,04%	1,63%
Operarios	47,34%	16,19%	63,53%
Menores de 30 años	3,33%	0,46%	3,79%
Entre 30 y 50 años	33,53%	12,34%	45,87%
Mayores de 50 años	10,48%	3,40%	13,88%
Total:	67,87%	32,13%	100,00%

DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN), S.L.U.
Estado de información no financiera 2019

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 32,13%, cifra que ha ido en aumento en los últimos años gracias a las medidas de conciliación y promoción de este colectivo. En la actualidad, el 30,54% 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	
Menores de 30 años	102	14	116	21	30	51	23	7	30	197
Indefinidos	91	14	105	14	20	34	22	3	25	164
Tiempo Completo	91	14	105	14	20	34	22	3	25	164
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporales	11	0	11	7	10	17	1	4	5	33
Tiempo Completo	10	0	10	7	9	16	1	4	5	31
Tiempo Parcial	1	0	1	0	1	1	0	0	0	2
Entre 30 y 50 años	1027	378	1405	110	215	325	350	176	526	2256
Indefinidos	1002	376	1378	103	207	310	347	174	521	2209
Tiempo Completo	1001	374	1375	103	205	308	347	170	517	2200
Tiempo Parcial	1	2	3	0	2	2	0	4	4	9
Temporales	25	2	27	7	8	15	3	2	5	47
Tiempo Completo	23	2	25	7	8	15	3	2	5	45
Tiempo Parcial	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Mayores de 50 años	321	104	425	18	32	50	107	28	135	610
Indefinidos	303	104	407	14	32	46	103	28	131	584
Tiempo Completo	303	99	402	14	31	45	102	28	130	577
Tiempo Parcial	0	5	5	0	1	1	1	0	1	7
Temporales	18	0	18	4	0	4	4	0	4	26
Tiempo Completo	3	0	3	1	0	1	0	0	0	4
Tiempo Parcial	15	0	15	3	0	3	4	0	4	22
TOTAL:	1.450	496	1.946	149	277	426	480	211	691	3.063

Datos a 31 de diciembre

DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN), S.L.U.
Estado de información no financiera 2019

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	
Menores de 30 años	3,33%	0,46%	3,79%	0,69%	0,98%	1,67%	0,75%	0,23%	0,98%	6,43%
Indefinidos	2,97%	0,46%	3,43%	0,46%	0,65%	1,11%	0,72%	0,10%	0,82%	5,35%
Tiempo Completo	2,97%	0,46%	3,43%	0,46%	0,65%	1,11%	0,72%	0,10%	0,82%	5,35%
Tiempo Parcial	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Temporales	0,36%	0,00%	0,36%	0,23%	0,33%	0,56%	0,03%	0,13%	0,16%	1,08%
Tiempo Completo	0,33%	0,00%	0,33%	0,23%	0,29%	0,52%	0,03%	0,13%	0,16%	1,01%
Tiempo Parcial	0,03%	0,00%	0,03%	0,00%	0,03%	0,03%	0,00%	0,00%	0,00%	0,07%
Entre 30 y 50 años	33,53%	12,34%	45,87%	3,59%	7,02%	10,61%	11,43%	5,75%	17,17%	73,6%
Indefinidos	32,71%	12,28%	44,99%	3,36%	6,76%	10,12%	11,33%	5,68%	17,01%	72,12%
Tiempo Completo	32,68%	12,21%	44,89%	3,36%	6,69%	10,06%	11,33%	5,55%	16,88%	71,83%
Tiempo Parcial	0,03%	0,07%	0,10%	0,00%	0,07%	0,07%	0,00%	0,13%	0,13%	0,29%
Temporales	0,82%	0,07%	0,88%	0,23%	0,26%	0,49%	0,10%	0,07%	0,16%	1,53%
Tiempo Completo	0,75%	0,07%	0,82%	0,23%	0,26%	0,49%	0,10%	0,07%	0,16%	1,47%
Tiempo Parcial	0,07%	0,00%	0,07%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,07%
Mayores de 50 años	10,48%	3,40%	13,88%	0,59%	1,04%	1,63%	3,49%	0,91%	4,41%	19,9%
Indefinidos	9,89%	3,40%	13,29%	0,46%	1,04%	1,50%	3,36%	0,91%	4,28%	19,07%
Tiempo Completo	9,89%	3,23%	13,12%	0,46%	1,01%	1,47%	3,33%	0,91%	4,24%	18,84%
Tiempo Parcial	0,00%	0,16%	0,16%	0,00%	0,03%	0,03%	0,03%	0,00%	0,03%	0,23%
Temporales	0,59%	0,00%	0,59%	0,13%	0,00%	0,13%	0,13%	0,00%	0,13%	0,85%
Tiempo Completo	0,10%	0,00%	0,10%	0,03%	0,00%	0,03%	0,00%	0,00%	0,00%	0,13%
Tiempo Parcial	0,49%	0,00%	0,49%	0,10%	0,00%	0,10%	0,13%	0,00%	0,13%	0,72%
TOTAL:	47,34%	16,19%	63,53%	4,86%	9,04%	13,91%	15,67%	6,89%	22,56%	100%

El 96,5% de los contratos laborales son de carácter indefinido.

DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN), S.L.U.
Estado de información no financiera 2019

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	
Menores de 30 años	98	12	110	17	23	39	18	4	21	170
Indefinidos	80	12	92	14	18	31	18	3	21	144
Tiempo Completo	80	12	92	13	18	31	18	3	21	144
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporales	18	0	18	3	5	8	0	0	0	26
Tiempo Completo	16	0	16	3	4	8	0	0	0	24
Tiempo Parcial	1	0	1	0	1	1	0	0	0	2
Entre 30 y 50 años	1005	364	1369	109	213	322	341	176	517	2208
Indefinidos	972	361	1333	105	206	311	338	176	513	2158
Tiempo Completo	972	359	1331	105	204	309	338	173	510	2150
Tiempo Parcial	0	2	2	0	2	2	0	3	3	8
Temporales	33	4	36	4	7	10	3	1	4	50
Tiempo Completo	32	3	35	4	7	10	3	1	3	49
Tiempo Parcial	1	0	1	0	0	0	1	0	1	2
Mayores de 50 años	328	112	440	20	35	55	116	30	146	640
Indefinidos	309	112	421	16	34	50	112	30	142	614
Tiempo Completo	309	107	416	16	33	49	111	30	141	607
Tiempo Parcial	0	5	5	0	1	1	1	0	1	7
Temporales	18	0	18	4	1	5	3	0	3	26
Tiempo Completo	5	0	5	1	0	1	0	0	0	5
Tiempo Parcial	14	0	14	3	1	4	3	0	3	21
TOTAL:	1431	488	1919	145	270	416	474	210	684	3018

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

Tipo	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	25	8	33
Menores de 30 años	2	0	2
Entre 30 y 50 años	18	7	25
Mayores de 50 años	5	1	6
Administrativos	11	17	28
Menores de 30 años	2	1	3
Entre 30 y 50 años	8	14	22
Mayores de 50 años	1	2	3
Operarios	98	20	118
Menores de 30 años	13	1	14
Entre 30 y 50 años	76	15	91
Mayores de 50 años	9	4	13
Total:	134	45	179

DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN), S.L.U.
Estado de información no financiera 2019

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

Tipo	Remuneraciones Medias 2019			Remuneraciones Medias 2018		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	41.174 €	35.289 €	39.377 €	40.592 €	35.805 €	39.111 €
Menores de 30 años	29.737 €	27.029 €	29.105 €	32.522 €	27.962 €	30.864 €
Entre 30 y 50 años	40.183 €	33.917 €	38.086 €	39.771 €	35.745 €	38.417 €
Mayores de 50 años	46.877 €	45.978 €	46.690 €	45.722 €	41.496 €	45.143 €
Administrativos	22.923 €	22.648 €	22.744 €	21.316 €	22.176 €	21.881 €
Menores de 30 años	19.350 €	18.963 €	19.123 €	18.483 €	18.113 €	18.319 €
Entre 30 y 50 años	22.820 €	22.991 €	22.933 €	21.767 €	22.691 €	22.413 €
Mayores de 50 años	27.719 €	23.800 €	25.211 €	25.291 €	21.778 €	23.083 €
Operarios	21.384 €	21.454 €	21.402 €	21.277 €	21.096 €	21.230 €
Menores de 30 años	19.852 €	17.954 €	19.623 €	19.665 €	19.189 €	19.616 €
Entre 30 y 50 años	21.103 €	21.563 €	21.227 €	21.054 €	21.233 €	21.103 €
Mayores de 50 años	22.771 €	21.529 €	22.467 €	22.913 €	20.666 €	22.377 €
Total:	26.064 €	24.757 €	25.644 €	25.689 €	24.518 €	25.308 €

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

Tipo	Evolución Remuneraciones Medias		
	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	1%	-1%	1%
Menores de 30 años	-9%	-3%	-6%
Entre 30 y 50 años	1%	-5%	-1%
Mayores de 50 años	3%	11%	3%
Administrativos	8%	2%	4%
Menores de 30 años	5%	5%	4%
Entre 30 y 50 años	5%	1%	2%
Mayores de 50 años	10%	9%	9%
Operarios	1%	2%	1%
Menores de 30 años	1%	-6%	0%
Entre 30 y 50 años	0%	2%	1%
Mayores de 50 años	-1%	4%	0%
Total:	1%	1%	1%

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 2019 es del 5.01%, 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.

DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN), S.L.U.
Estado de información no financiera 2019

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%	37
> 65%	2
Total	39

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: 330.195

La ratio de absentismo 2019 ha sido un 5,87%.

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. Como promoción de la salud se encuentran: 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 tableros 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.
- Existe y está a disposición de todos los empleados una política de Compliance que permite la denuncia por parte de los empleados ante ilícitos de cualquier tipo.

DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN), S.L.U.
Estado de información no financiera 2019

• **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	100	37	137
Índice de Frecuencia	1,89	0,70	2,59
Índice de Gravedad	-	-	39
Enfermedades Profesionales	0	0	0
Índice de Frecuencia	0	0	0
Índice de Gravedad	0	0	0

- El índice de frecuencia (IFR), Índice de Gravedad (IG) es el utilizado como indicador de resultado, permite además la comparación entre almacenes de diferentes tamaños al utilizar una constante de horas trabajadas en su fórmula.
- La interpretación siempre se hará en relación a la constante utilizada. Esta constante es igual a 200.000 horas que resulta de multiplicar 100 trabajadores que trabajan 40 horas semanales por 40 semanas que tiene el año.

Accidentes laborales sufridos en 2019

- Durante la jornada laboral: 137.
- In-Itinere: 28, de los cuales 16 corresponden a hombres y 12 a mujeres. El accidente In-Itinere no contabiliza en los índices de seguridad (IF & IG).

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 como modalidad preventiva, constituido en tres especialidades: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y psicología aplicada, 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 especialidad de medicina del trabajo está externalizada con un servicio de Prevención Ajeno. Con éstas externalizaciones quedan cubiertas las cuatro especialidades en Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo, se dispone de asociación a la mutua para la gestión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

• **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
- Communication Champions: red de personal operativo que colaborar en la comunicación verbal en nuestras instalaciones.

Comunicación Online y Paneles de Comunicación

- Revista mensual para todos los empleados con noticias de interés de la Compañía a nivel local

DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN), S.L.U.
Estado de información no financiera 2019

- 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%.

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

La ley 31/195, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) entiende como servicio de prevención el conjunto de medios materiales y humanos para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, asesorando para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

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 de dichos comités de seguridad y salud.

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, recalcando nuevamente la existencia de una política de Compliance Corporativa para la denuncia de ilícitos de cualquier tipo.

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	2400	2202	3576	20616	965	1024	30784
Administrativos	216	454	1297	8877	550	230	11624
Operarios	1017	5653	589	9828	861	170	18117
Total:	3633	8309	5462	39320	2376	1424	60525

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.

DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN), S.L.U.
Estado de información no financiera 2019

- ✓ 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 se ha utilizado la mejor aproximación del resultado antes de impuestos que se disponía y que podría diferir de forma no significativa del definitivo.

	Miles de Euros
	(Ingreso) / Gasto
	2019
Impuesto corriente	1.169
Impuesto diferido del ejercicio actual	-456
Bases Imponibles Negativas y Deducciones aplicadas en el ejercicio actual	1.014
Diferencias en la presentación del Impuesto sobre beneficios del año anterior	491
Activación de Bases Imponibles Negativas de ejercicios anteriores	-642
Activación de Deducciones	-19
Provisión complementaria 2018	221
Inspección fiscal	920
Gasto por Impuestos sobre beneficios	2.698

- **Subvenciones Públicas recibidas:**

No se han recibido subvenciones públicas en año 2019.

- **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.). Es por ello que no se establecen medidas específicas para para la salud y la seguridad de los consumidores.

Todas las quejas recibidas se analizan, tratan y solucionan. Existe análisis de la excelencia de los tratamientos y sus plazos asociados.

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

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 operaciones del grupo con el fin de reducir la contaminación y mejorar la sostenibilidad medioambiental de nuestro negocio.

DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN), S.L.U.
Estado de información no financiera 2019

- **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 2019, 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.

Aportaciones a Fundaciones y Entidades sin ánimo de lucro.

Durante el periodo de 2019, la relación aportaciones para Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro es la siguiente:

NOMBRE FUNDACIÓN / ENTIDAD SIN ÁNIMO DE LUCRO	IMPORTE
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER	4.750 €
FUNDACIÓN SAN PRUDENCIO	2.505 €
NEXE FUNDACIÓN PRIVADA	96 €

DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN), S.L.U.
Estado de información no financiera 2019

Aportaciones a Asociaciones y Patrocinios.

NOMBRE ASOCIACIÓN	IMPORTE
UNO ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE.	26.793 €
IDG COMMUNICATIONS S.A.	6.000 €
ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE DIRECTIVOS DE CAPITAL HUMANO	600 €
AEUT TRANSMER	2.760 €
AEM-ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MANTENIMIENETO	617 €
AECOC	1.000 €
AECOC-COMITÉ	2.530 €
CENTRO ESPAÑOL DE LOGÍSTICA	750 €