

DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN), S.L.U.

(Sociedad Limitada Unipersonal)

ESTADO de INFORMACIÓN NO FINANCIERA
31 de diciembre de 2020



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	482	216	698
Menores de 30 años	18	8	26
Entre 30 y 50 años	341	179	520
Mayores de 50 años	123	29	152
Administrativos	144	270	414
Menores de 30 años	17	23	40
Entre 30 y 50 años	104	208	312
Mayores de 50 años	23	39	62
Operarios	1.420	486	1.906
Menores de 30 años	103	20	123
Entre 30 y 50 años	967	342	1309
Mayores de 50 años	350	124	474
Total:	2.046	972	3.018

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large stylized signature and several smaller initials.

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

Tipo	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	16,0%	7,2%	23,1%
Menores de 30 años	0,6%	0,3%	0,9%
Entre 30 y 50 años	11,3%	5,9%	17,2%
Mayores de 50 años	4,1%	1,0%	5,0%
Administrativos	4,8%	8,9%	13,7%
Menores de 30 años	0,6%	0,8%	1,3%
Entre 30 y 50 años	3,4%	6,9%	10,3%
Mayores de 50 años	0,8%	1,3%	2,1%
Operarios	47,1%	16,1%	63,2%
Menores de 30 años	3,4%	0,7%	4,1%
Entre 30 y 50 años	32,0%	11,3%	43,4%
Mayores de 50 años	11,6%	4,1%	15,7%
Total:	67,8%	32,2%	100,0%

En DHL nos sentimos orgullosos de la diversidad de nuestra plantilla. Con empleados de 55 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 32,2%, 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 30,9% 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	103	20	123	17	23	40	18	8	26	189
Indefinidos	86	15	101	14	21	35	18	8	26	162
Tiempo Completo	86	15	101	13	21	34	18	8	26	161
Tiempo Parcial	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1
Temporales	17	5	22	3	2	5	0	0	0	27
Tiempo Completo	17	5	22	3	2	5	0	0	0	27
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	967	342	1.309	104	208	312	341	179	520	2.141
Indefinidos	948	339	1.287	103	201	304	340	176	516	2.107
Tiempo Completo	946	335	1.281	103	199	302	340	173	513	2.096
Tiempo Parcial	2	4	6	0	2	2	0	3	3	11
Temporales	19	3	22	1	7	8	1	3	4	34
Tiempo Completo	19	2	21	1	7	8	1	3	4	33
Tiempo Parcial	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
Mayores de 50 años	350	124	474	23	39	62	123	29	152	688
Indefinidos	334	123	457	21	39	60	118	29	147	664
Tiempo Completo	334	120	454	21	39	60	117	29	146	660
Tiempo Parcial	0	3	3	0	0	0	1	0	1	4
Temporales	16	1	17	2	0	2	5	0	5	24
Tiempo Completo	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Tiempo Parcial	15	1	16	2	0	2	5	0	5	23
TOTAL:	1.420	486	1.906	144	270	414	482	216	698	3.018

Datos a 31 de diciembre

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	3,4%	0,7%	4,1%	0,6%	0,8%	1,3%	0,6%	0,3%	0,9%	6,3%
Indefinidos	2,8%	0,5%	3,3%	0,5%	0,7%	1,2%	0,6%	0,3%	0,9%	5,4%
Tiempo Completo	2,8%	0,5%	3,3%	0,4%	0,7%	1,1%	0,6%	0,3%	0,9%	5,3%
Tiempo Parcial	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Temporales	0,6%	0,2%	0,7%	0,1%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%
Tiempo Completo	0,6%	0,2%	0,7%	0,1%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%
Tiempo Parcial	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Entre 30 y 50 años	32,0%	11,3%	43,4%	3,4%	6,9%	10,3%	11,3%	5,9%	17,2%	70,9%
Indefinidos	31,4%	11,2%	42,6%	3,4%	6,7%	10,1%	11,3%	5,8%	17,1%	69,8%
Tiempo Completo	31,3%	11,1%	42,4%	3,4%	6,6%	10,0%	11,3%	5,7%	17,0%	69,4%
Tiempo Parcial	0,1%	0,1%	0,2%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,4%
Temporales	0,6%	0,1%	0,7%	0,0%	0,2%	0,3%	0,0%	0,1%	0,1%	1,1%
Tiempo Completo	0,6%	0,1%	0,7%	0,0%	0,2%	0,3%	0,0%	0,1%	0,1%	1,1%
Tiempo Parcial	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mayores de 50 años	11,6%	4,1%	15,7%	0,8%	1,3%	2,1%	4,1%	1,0%	5,0%	22,8%
Indefinidos	11,1%	4,1%	15,1%	0,7%	1,3%	2,0%	3,9%	1,0%	4,9%	22,0%
Tiempo Completo	11,1%	4,0%	15,0%	0,7%	1,3%	2,0%	3,9%	1,0%	4,8%	21,9%
Tiempo Parcial	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Temporales	0,5%	0,0%	0,6%	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%	0,0%	0,2%	0,8%
Tiempo Completo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Tiempo Parcial	0,5%	0,0%	0,5%	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%	0,0%	0,2%	0,8%
TOTAL:	47,1%	16,1%	63,2%	4,8%	8,9%	13,7%	16,0%	7,2%	23,1%	100,0%

El 97,2% de los contratos laborales son de carácter indefinido.

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	104	17	121	19	23	42	21	6	27	190
Indefinidos	90	15	105	16	21	37	21	5	26	168
Tiempo Completo	90	15	105	16	21	37	21	5	26	168
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporales	13	2	16	2	3	5	0	1	1	22
Tiempo Completo	13	2	16	2	2	4	0	1	1	21
Tiempo Parcial	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
Entre 30 y 50 años	1.007	354	1.361	111	213	324	347	180	527	2.212
Indefinidos	990	351	1.341	106	208	314	345	178	523	2.178
Tiempo Completo	989	349	1.338	106	206	312	345	174	519	2.168
Tiempo Parcial	1	3	4	0	2	2	0	4	4	10
Temporales	17	3	20	5	5	10	3	2	5	35
Tiempo Completo	17	2	19	5	5	10	3	2	5	34
Tiempo Parcial	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
Mayores de 50 años	327	116	442	21	36	57	116	29	145	644
Indefinidos	312	115	428	19	36	54	111	29	140	622
Tiempo Completo	312	111	423	19	36	54	110	29	139	616
Tiempo Parcial	0	5	5	0	0	0	1	0	1	6
Temporales	14	1	15	3	0	3	5	0	5	22
Tiempo Completo	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Tiempo Parcial	13	1	14	2	0	2	5	0	5	21
TOTAL:	1.437	487	1.924	151	272	423	485	215	699	3.046

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

Tipo	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	14	10	24
Menores de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	6	8	14
Mayores de 50 años	8	2	10
Administrativos	4	8	12
Menores de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	4	7	11
Mayores de 50 años	0	1	1
Operarios	35	13	48
Menores de 30 años	2	0	2
Entre 30 y 50 años	28	12	40
Mayores de 50 años	5	1	6
Total:	53	31	84

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	42.186 €	36.027 €	40.280 €	41.174 €	35.289 €	39.377 €
Menores de 30 años	30.382 €	28.563 €	29.822 €	29.737 €	27.029 €	29.105 €
Entre 30 y 50 años	41.249 €	35.065 €	39.120 €	40.183 €	33.917 €	38.086 €
Mayores de 50 años	46.511 €	44.024 €	46.037 €	46.877 €	45.978 €	46.690 €
Administrativos	23.793 €	23.671 €	23.713 €	22.923 €	22.648 €	22.744 €
Menores de 30 años	19.591 €	19.739 €	19.676 €	19.350 €	18.963 €	19.123 €
Entre 30 y 50 años	23.480 €	23.809 €	23.700 €	22.820 €	22.991 €	22.933 €
Mayores de 50 años	28.315 €	25.251 €	26.387 €	27.719 €	23.800 €	25.211 €
Operarios	22.330 €	22.181 €	22.292 €	21.384 €	21.454 €	21.402 €
Menores de 30 años	20.084 €	17.792 €	19.711 €	19.852 €	17.954 €	19.623 €
Entre 30 y 50 años	21.992 €	22.227 €	22.053 €	21.103 €	21.563 €	21.227 €
Mayores de 50 años	23.924 €	22.763 €	23.621 €	22.771 €	21.529 €	22.467 €
Total:	27.110 €	25.672 €	26.647 €	26.064 €	24.757 €	25.644 €

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	2,5%	2,1%	2,3%
Menores de 30 años	2,2%	5,7%	2,5%
Entre 30 y 50 años	2,7%	3,4%	2,7%
Mayores de 50 años	-0,8%	-4,2%	-1,4%
Administrativos	3,8%	4,5%	4,3%
Menores de 30 años	1,2%	4,1%	2,9%
Entre 30 y 50 años	2,9%	3,6%	3,3%
Mayores de 50 años	2,1%	6,1%	4,7%
Operarios	4,4%	3,4%	4,2%
Menores de 30 años	1,2%	-0,9%	0,5%
Entre 30 y 50 años	4,2%	3,1%	3,9%
Mayores de 50 años	5,1%	5,7%	5,1%
Total:	4,0%	3,7%	3,9%

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 5.3 %, muy por debajo de la media española que se sitúa en un 21,4% según el Instituto Nacional de Estadística. 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. Inclusión personas con discapacidad y accesibilidad universal.

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.

En nuestros centros de DHL disponemos de las medidas necesarias para el acceso de personas con discapacidad, así como las pautas de accesibilidad en nuestra web con las medidas WCAG. <https://www.dhl.com/es-es/home/pie-de-pagina/accesibilidad.html>

• 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

2020	2019
435.443	330.195

El ratio de absentismo 2020 ha sido un 8,1%. El 16,5% de las bajas médicas son debidas a contingencia relacionada con la COVID.

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:

Dentro del Plan de Igualdad existe un apartado que hace referencia expresa a la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Profesional cuyos objetivos son:

- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal familiar y profesional de los trabajadores puedan disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos, y no supongan una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores.
- Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal y el desarrollo profesional sin perjuicio de las mejoras, así como usos y costumbres que sobre esta materia se pudiera venir disfrutando, teniendo en cuenta que la conciliación no es un tema solo de mujeres.
- Introducir nuevas medidas con la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo con los términos legalmente establecidos.

Las acciones reflejadas en este plan son las siguientes:

- Difundir por medio de los tabloneros los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación y aprobadas en la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación (corresponsabilidad) no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores. Es decir, licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad y la paternidad, así como los permisos relativos a la atención y cuidado de la familia.

- Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa no pierdan oportunidades de formación y promoción.
- Estudiar y facilitar si fuese factible la adecuación de la jornada para personal con hijos menores de 12 años o personas dependientes.

- **Salud y seguridad**

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

Tipo	Hombre	Mujer	Total
Nº de Accidentes	90	24	114
Índice de Frecuencia	1,9	0,5	2,4
Índice de Gravedad	-	-	57
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.

- b. **Accidentes laborales sufridos en 2020**

- Durante la jornada laboral: 114
- In-Itinere: 26, de los cuales 14 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

- Implementada APP de Comunicación Interna: sección de noticias, vacantes, chat y red social.
- Radio DHL a través de Podcast con carácter mensual: noticias, entrevistas, agradecimientos, etc. de los empleados de la Compañía.
- 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%

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.

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

No ha existido ninguna reclamación durante el año 2.020 por vulneración de los derechos humanos ni por razón de acoso sexual ni por ninguna otra índole.

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	1.973	2.404	4.306	15.111	348	452	24.595
Administrativos	158	826	2.054	9.088	323	123	12.573
Operarios	698	2.628	296	13.184	716	71	17.593
Total:	2.829	5.859	6.657	37.384	1.386	646	54.761

La evolución del total de horas de formación realizadas de los últimos tres años, es la siguiente:

TOTAL HORAS FORMACIÓN 2018	TOTAL HORAS FORMACIÓN 2019	TOTAL HORAS FORMACIÓN 2020
32.474	60.525	54.761

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 con dos programas específicos como son el CCSM (Certified Supply Chain Management) and Leadership Essential
- ✓ 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, está 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>2020</u>
Resultado Contable antes de Impuestos	7.392
Impuesto Corriente	-777
Impuesto Diferido	827
Otros	-
Total Gasto por Impuesto	<u>50</u>
Total Resultado Contable	<u>7.442</u>

- **Subvenciones Públicas recibidas:**

No se han recibido subvenciones públicas en año 2020.

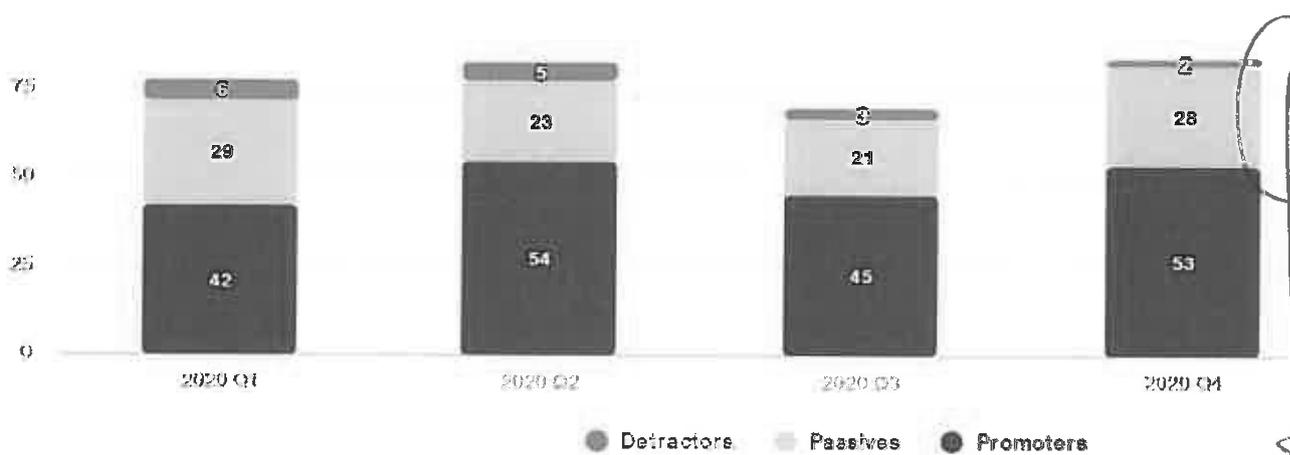
- **Consumidores. Quejas recibidas y su resolución:**

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 (EMEA CXM NPS Score - Current Quarter), a través de la cual se desgranan las principales fortalezas y debilidades, así como los puntos de mejora del servicio prestado a sus clientes.

Los datos de la encuesta de satisfacción de 2.020 son los siguientes:

NPS Evolution by loyalty segment

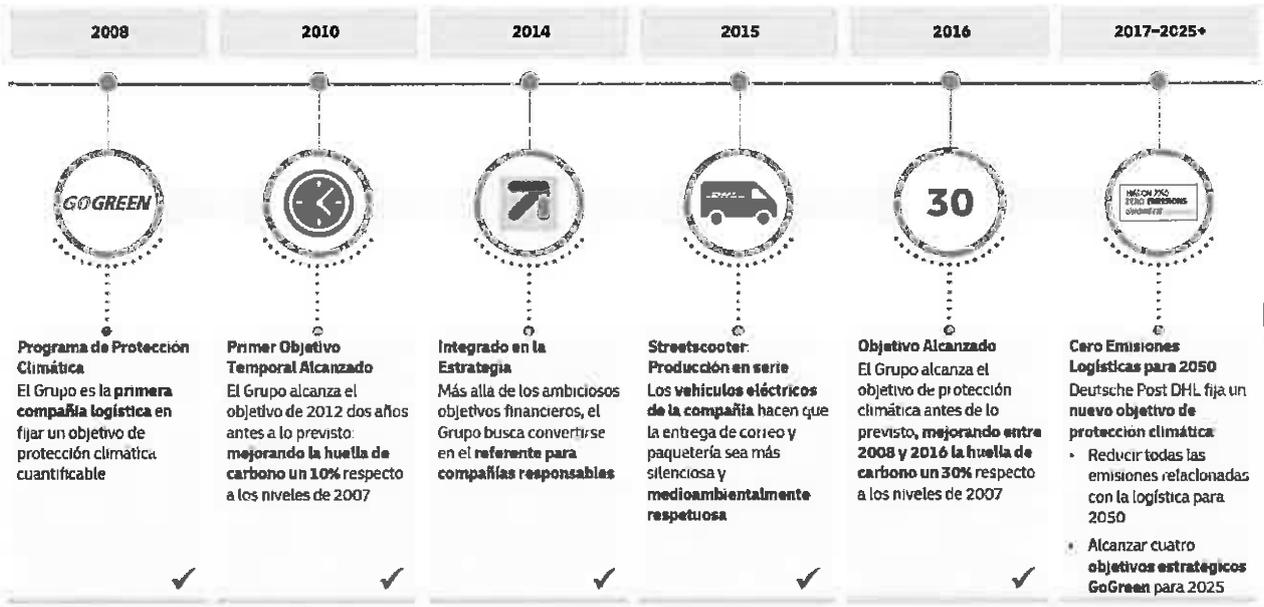


Actualmente, la puntuación de satisfacción de los clientes es un 8,7. No obstante, existe un plan de seguimiento y mejora continua para los casos de "Pasivos y Detractores".

OTROS DATOS DE INTERES. INDICADORES AMBIENTALES:

La compañía se mantiene fuertemente comprometida con el medio ambiente a nivel global. Dentro del área de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se ha desarrollado el programa GoGreen, 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.

Cronograma de sostenibilidad – Programa GoGreen



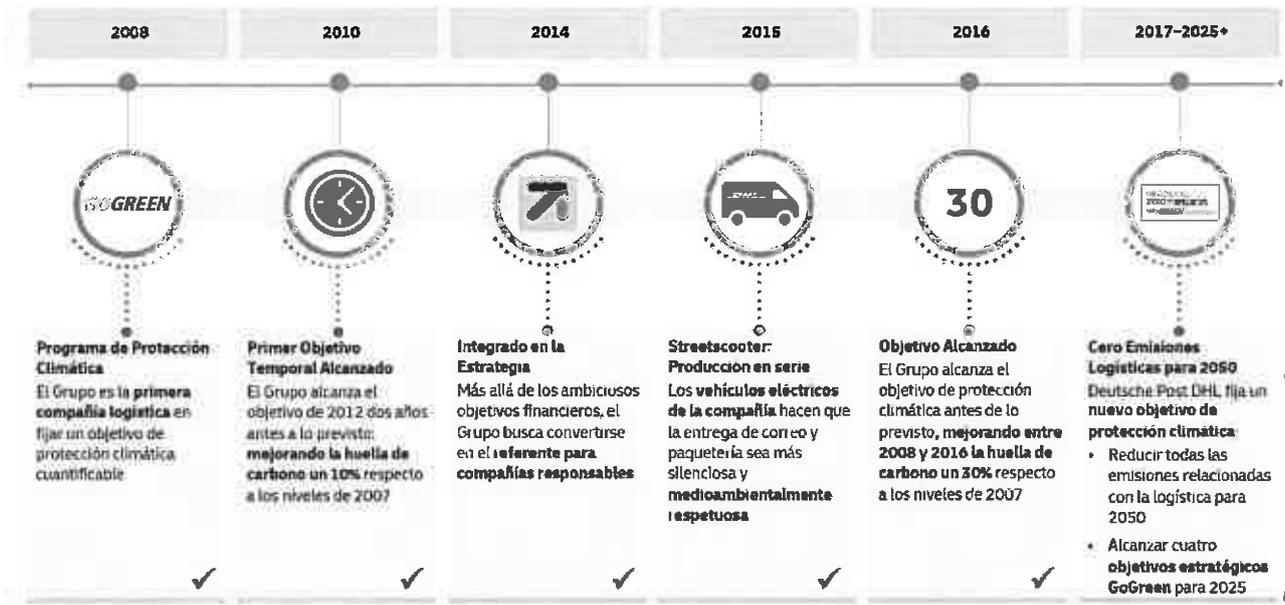
Una vez logrado, se lanzó un nuevo objetivo para el 2050 con unas metas intermedias para el 2025.



OTROS DATOS DE INTERES. INDICADORES AMBIENTALES:

La compañía se mantiene fuertemente comprometida con el medio ambiente a nivel global. Dentro del área de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se ha desarrollado el programa GoGreen, 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.

Cronograma de sostenibilidad – Programa GoGreen



Una vez logrado, se lanzó un nuevo objetivo para el 2050 con unas metas intermedias para el 2025.



[Handwritten signature and initials]

Cuatro Objetivos Estratégicos para el 2025

Definimos cuatro objetivos estratégicos para el 2025 para lograr nuestra meta final en el 2050

1 Objetivo Global

2 Objetivos locales

3 Objetivos económicos

4 Objetivos Empleados

Para el 2025, mejoraremos nuestra eficiencia en la reducción de emisiones en un 50% con respecto a los niveles del 2007. Esto se hará al objetivo global de limitar el calentamiento global por debajo de 2°C.

Para el 2025, mejoraremos medio ambientalmente nuestro entorno porque el 70% de nuestros envíos hasta la última milla utilizarán energías limpias y soluciones tecnológicamente sostenibles.

En el 2025, más del 80% de nuestras ventas incorporarán Green Solutions en los productos.

Las cadenas de suministro de nuestros clientes serán mucho más "verdes".

En 2025, haremos formado y certificados al 80% de nuestros empleados como "certified GoGreen specialists" y estarán directamente involucrados en todo tipo de actividades y de protección medio ambiente y de protección.

Como ejemplo de actividad es el objetivo de plantar un millón de árboles cada año.



**2050
ZERO
EMISSIONS**

Deutsche Post DHL Group | Go Green - Mission 2025: Zero Emissions (Date: 08 March 2017) 3



Estos objetivos estratégicos se distribuyeron a todo el personal de la compañía mediante folleto. A continuación, adjuntamos un ejemplo:

PASO A PASO HACIA UN FUTURO SOSTENTABLE. NUESTROS CUATRO HITOS PARA 2025

La logística cero emisiones es una visión audaz pero realizable. Pero no pasa de la noche a la mañana. Necesitamos que trabajen duro a paso. Es por eso que presentamos 4 hitos para el 2025.

Para el personal:
Queremos reducir las emisiones de los vehículos y mejorar la calidad del aire en nuestras operaciones, reduciendo el uso de vehículos y vehículos eléctricos en nuestras operaciones.

Para 2025, queremos reducir el 50% de nuestras emisiones de logística a última milla con productos limpios y soluciones de entrega.

Para el planeta:
Nuestro programa de protección ambiental ha demostrado ser exitoso. Hemos mejorado nuestra eficiencia de carbono de carbono en un 30% en comparación con 2007. Ahora es hora de bajar el siguiente paso para reducir el 50%.

Para 2025 queremos cambiar nuestra eficiencia de carbono en un 50% respecto a los niveles de 2007.

El desafío es claro. Estamos comprometidos con los objetivos de protección ambiental de las Naciones Unidas, y estamos marcando un punto de referencia para la industria logística.



Para la sostenibilidad:
Todos sabemos que estar juntos para un futuro más sostenible. Es por eso que nos enfocamos en trabajar conjuntamente, alinear y priorizar e involucrar a nuestros clientes de protección al ambiente y a ayudarlos a hacer la logística más verde, un paso a la vez.

Para 2025, queremos entrenar en un 80% a nuestros empleados para convertirse en especialistas certificados (GoGreen) y altamente involucrados en cualquier actividad de protección ambiental. Esto incluye plantar un millón de árboles cada año.

COMPLETANDO NUESTRA MISIÓN JUNTOS: PODEMOS HACER LA DIFERENCIA

No podemos estar lo que nos requiere el futuro, pero juntos sí podemos. La logística más verde es el resultado de un trabajo conjunto de un equipo futuro. Como una compañía de logística mundial, necesitamos acciones y logros, tenemos ideas y esfuerzos más allá de las fronteras. Los tenemos en todos los equipos y nuestro objetivo es el mismo: hacer la logística más verde. ¿Cómo lo hacemos? Podemos completar nuestra misión. ¿Cómo lo hacemos? Juntos.

Estamos trabajando juntos y con nuestros clientes, proveedores y socios para la sostenibilidad y el medio ambiente. Ya sabemos y compartimos el mismo sueño: hacer la logística más verde. ¿Cómo lo hacemos? Juntos. ¿Cómo lo hacemos? Juntos. ¿Cómo lo hacemos? Juntos.

¿Cómo podemos hacer la logística más verde y sostenible? ¿Cómo podemos hacer la logística más verde y sostenible? ¿Cómo podemos hacer la logística más verde y sostenible?

En enero del 2021, estos cuatro grandes objetivos fueron adaptados a la nueva ruta de sostenibilidad y medioambiente y quedaron establecidos a nivel de grupo de la siguiente manera:



A nivel local, y siguiendo la misma estructura, el Comité de Dirección en Iberia lanzó los siguientes objetivos:



- Contaminación LUMÍNICA y emisiones de CARBONO:** 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 impacto 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 un aspecto ambiental

significativo, cumplen los límites especificados en la actual legislación aplicable 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 ni de 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.

También, y dentro de este marco de actuación de la economía circular y la prevención de la generación de residuos, se están realizando estudios de reutilización de los residuos plásticos producidos por nuestros centros de distribución, en forma de pallets de plásticos de uso para mercancías de alimentación.

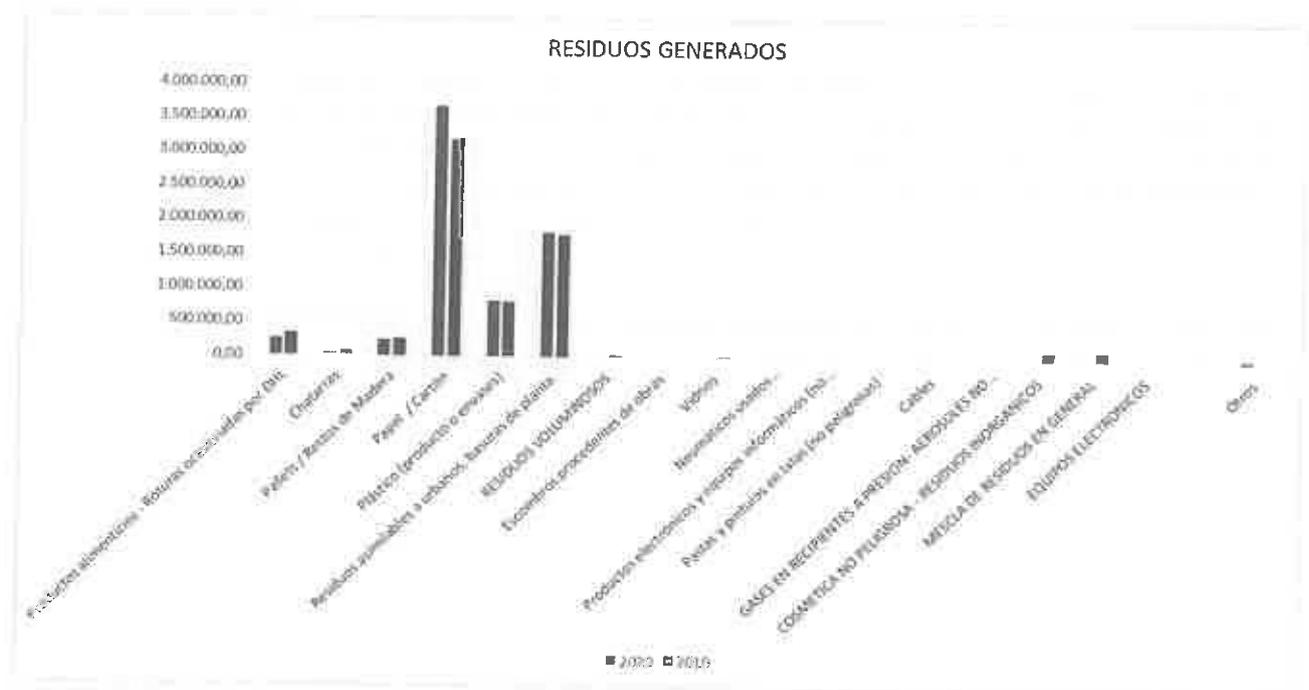
RESIDUOS NO PELIGROSOS		2020	2019	
Residuos electrónicos - (RAE) de fabricación propia	Residuos No peligrosos	255.762,00	338.289,00	
Chatarras		50.167,82	68.296,00	
Pallets / Restos de Madera		248.770,00	253.600,00	
Papel / Cartón		3.674.751,52	3.177.764,00	
Plástico (producto o envases)		821.851,18	818.221,00	
Residuos asimilables a urbanos basuras de planta		1.832.872,00	1.800.187,40	
RESIDUOS VOLUMINOSOS		0,00	26.920,00	
Equipos y accesorios de otras		1.640,00	0,00	
Vidrios		2.100,00	23.600,00	
Neumáticos usados		0,00	0,00	
(Desu. de Castillas vehículos pesados)		0,00	0,00	
Productos electrónicos y equipos informáticos (no peligrosos)		100,00	0,00	
Pastas y pinturas en latas (no peligrosas)		0,00	0,00	
Cables		0,00	0,00	
GASES EN RECIPIENTES A PRESION- AEROSOLÉS NO PELIGROSOS		0,00	0,00	
COSMÉTICA NO PELIGROSA - RESIDUOS INORGANICOS		0,00	119.725,00	
MESCLA DE RESIDUOS EN GENERAL		0,00	127.138,50	
EQUIPOS ELECTRONICOS		0,00	2.900,00	
				0,00
Cinco			40.910,00	51,50
TOTAL		6.928.924,52	6.756.692,40	

P

g

g

R.

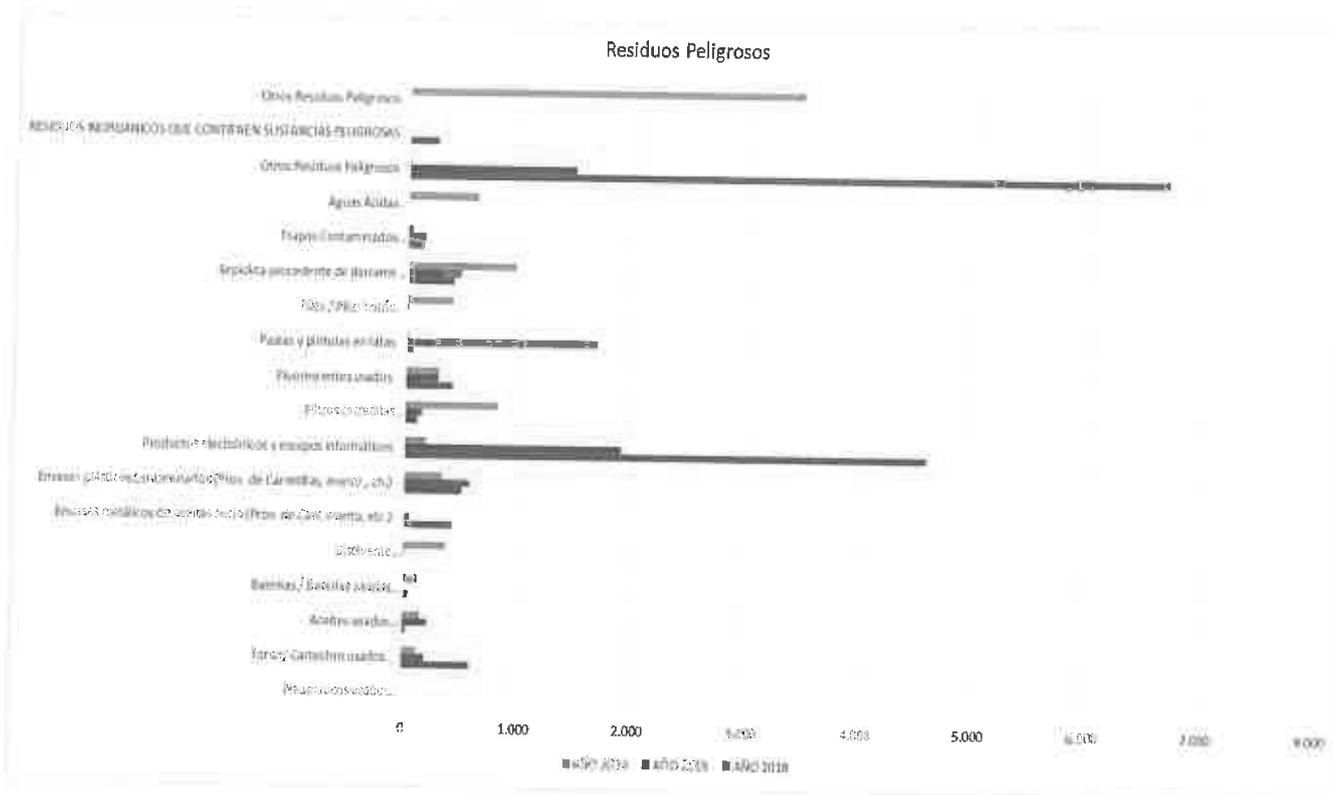


• **Provisiones y garantías para riesgos ambientales:**

Los coordinadores de medio ambiente (OPEX), con el soporte de los responsables de los centros operativos, son responsables de analizar el mapa de riesgos medioambientales de la compañía evaluados con nuestros procedimientos documentales corporativos, del que se desprende que los principales aspectos ambientales son los siguientes:

- Residuos peligrosos: generados por el uso de diferentes tipos de materiales y productos tales como tubos fluorescentes, combustibles, productos de limpieza, baterías, aceites, plaguicidas, aparatos electrónicos, etc.
- Incluimos los datos de los tres últimos años:

	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020
Neumáticos usados (Prov. de Carretillas, vehículos propios)		0	0
Toner/ Cartuchos usados	602	200	130
Aceites usados(Prov. de Car, Manto., etc)	39	218	156
Baterías / Baterías usadas(Pro. de Carretillas, talkys)	42	0	124
Disolvente (Prov. de Carretillas, limpieza, manto, etc)	0	3	372
Bayas metálicas de aceites sucio (Prov. de Carr, manto, etc.)	427	47	0
Envases plásticos contaminados (Prov. de Carretillas, manto., etc)	908	975	332
Productos electrónicos y equipos informáticos	4.898	1.903	183
Filtros carretillas(Prov. de Carretillas)	101	145	811
Fluorescentes usados	413,00	283,10	292
Pastas y pinturas en latas	62,00	1.571,00	29
Pilas / Pilas botón	0,00	6,00	401
Sepiolita procedente de derrame(Prov. de Carretillas, manto., etc.)	405,00	464,00	345
Tropos Contaminados(Pintura / Aceites / Disolventes, etc.)	127	145.034	31
Aguas Ácidas (Sala de Baterías)	0	0	615
Otros Residuos Peligrosos	6690	1472	3
RESIDUOS INORGÁNICOS QUE CONTIENEN SUSTANCIAS PELIGROSAS	253	0	0
Otros Residuos Peligrosos			7.460
TOTAL	14.256	7.133	7.886



- **Emisiones a la atmósfera:** Producidas por posibles incendios o fugas de compuestos orgánicos volátiles. Se ha distribuido a los centros un manual de prevención de vertidos o derrames que pueden provocar una emisión a la atmósfera.
- **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. Un 65% de los centros están certificados bajo la norma ISO 50001:2018.
- **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.

Para identificar y gestionar este riesgo medioambiental, la compañía dispone de un procedimiento corporativo denominado PR.SIG.MAM.008. En él se incluye un checklist para identificar las situaciones de riesgo:

Apéndice 1 CHECKLIST: Acciones Básicas e identificación de posible congestión de tráfico. (Ejemplo)

Item	Acción	Comentarios
1	Se ha establecido parkings propio para los vehículos de los empleados y vehículos de la compañía y zonas de carga y descarga fuera de zonas vecinales.	
2	Se registran los tiempos donde los vehículos de DHL están fuera de los parkings preparados a su uso.	
3	Registrar los tiempos donde se producen aglomeración de camiones fuera de nuestro centro	
4	Analizar la congestión de vehículos comerciales fuera del centro; Tipos de actividad y número de vehículos durante horas no laborables	
5	Registre el número promedio de vehículos que participan regularmente en actividades fuera del centro durante en horas laborables	
6	Registre la información sobre si los conductores están cumpliendo con los intervalos de tiempo asignados en las entregas y recogidas de mercancías	
7	Analizar el nivel, el origen y el tipo de quejas residenciales u oficiales relacionadas con la congestión de vehículos.	
8	Establecer registro de riesgo en materia de seguridad; robo, accidentes, debido a la congestión de vehículos fuera del sitio	
9	Analizar las causas y responsables: operativos o físicos, por la congestión de vehículos en las afueras del centro	
10	Establecer un seguimiento periódico para controlar las medidas implementadas y su efectividad	

- **Accidentes / Incidentes medioambientales:** Producidos por incendios y fugas de mercancías, refrigerantes líquidos o cualquier otro tipo de material peligroso.

El departamento encargado de la gestión medioambiental prepara los procedimientos y pautas necesarias para mitigar cada uno de los anteriores riesgos significativos, así como 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 2020 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:**

El grupo DHL dispone de varios elementos de gestión integral que detallamos a continuación:

- ISO 9001:2015 (Dar respuesta a la gestión de reclamaciones, mejora continua y gestión de proveedores)
 - DHL tiene implantado en todos los centros los "Procedimientos Estándares Operativos Corporativos (15 SOP's)", basado en las herramientas de gestión de la calidad en los procesos (PDCA) y que cumple con los estándares de la norma ISO 9001.
 - En los centros que no están certificados en la ISO 9001 y que los clientes lo requieren, se certifican en la ISO 9001 por una entidad certificadora autorizada.

- ISO 45001:2018 (Antigua OHSAS 18001) para dar respuesta a los indicadores de seguridad y salud, amén de implantar una gestión estandarizada a la salud y bienestar de cada uno de los empleados en la compañía.

c) ISO 14001 (Dar respuesta a los indicadores de Gestión Medio ambiental, mitigar los impactos producidos a los aspectos medio ambientales identificados y promover la mejora continua)

- Implantación en los centros del EMS (Enviromental Management System).

d) ISO 50001:2018 (Dar respuesta a la gestión de la energía y mejora continua en el rendimiento energético)

- Los procesos de gestión elaborados según el estándar de la ISO 50001, forma parte junto a los de la ISO 14001 del programa de gestión medio Ambiental de la compañía, el EMS mencionado con anterioridad.



[Handwritten signatures and initials]

Aportaciones a Fundaciones y Entidades sin ánimo de lucro.

Durante el periodo de 2020, 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 cuyo objetivo es educar en salud, apoyar y acompañar a las personas enfermas y sus familias, y financiar proyectos de investigación que permitirán un mejor diagnóstico y tratamiento del cáncer.	5.733 €
FUNDACIÓN SAN PRUDENCIO cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida personal y laboral de los/las trabajadores/as y sus familias mediante la prestación de servicios de RSE a las empresas.	30.670 €
NEXE FUNDACIÓN PRIVADA cuyo objetivo es ayudar a los niños y niñas con discapacidad atención y apoyo para disfrutar de los derechos de la infancia.	600 €
SEA EMPRESARIOS ALAVESES que defiende y representa los intereses del empresariado alavés ante distintas instituciones y organismos.	3.158 €
AEM-ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MANTENIMIENTO con el objeto de fomentar el Conocimiento del Mantenimiento Industrial y de Edificios en nuestro País	617 €

Aportaciones a Asociaciones y Patrocinios.

NOMBRE ASOCIACIÓN	IMPORTE
UNO ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE contribuir al posicionamiento del sector de la logística y el transporte como una de las actividades de referencia en la economía del país, fomentando la transparencia ética y la sostenibilidad del mismo.	26.793 €
AEUTRANSMER ASOCIACION DE CARGADORES DE ESPAÑA Su principal objetivo es la defensa del libre mercado del transporte en todas sus modalidades	2.070 €
AECOC ASOCIACION ESPAÑOLA DE CODIFICACION COMERCIAL cuyo objetivo es mejorar la competitividad de toda la cadena de valor, compartiendo soluciones, estándares y conocimiento para hacerla más eficiente y sostenible, apoyando mayor valor al consumidor.	9.530 €
CENTRO ESPAÑOL DE LOGÍSTICA Generar y difundir conocimientos que mejoren la Gestión de la Cadena de Suministro	750 €
ASOCIACION ESPAÑOLA DEL RETAIL objetivo: la difusión y el análisis de un sector estratégico como el Retail y sus formas de Consumo	890 €

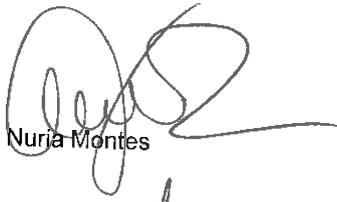
DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN), S.L.U.
Formulación de Cuentas Anuales del
ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020

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; y el Informe de Gestión, los cuales vienen constituidos por los documentos precedentes, firmados por los administradores de la Sociedad.

En San Fernando, a 31 de marzo de 2021



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 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- 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 2020 al 31 de diciembre de 2020 contiene incorrecciones materiales.
- La organización ha justificado la no inclusión de la siguiente información:
 - Provisiones y garantías para riesgos ambientales.
 - Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.
 - Aplicabilidad del concepto de consumidor, y del establecimiento de medidas relacionadas con la salud y la seguridad de los consumidores.
- La organización no informó ni justificó 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.
 - Política de desconexión laboral.
 - Medidas destinadas a fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores.
 - Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales. Así como medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto.

Fecha de emisión 08 junio 2021

Fdo: Rut Ballesteros Gil

Verificadora Jefe

Bureau Veritas Certification