

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

(Sociedad Limitada Unipersonal)

ESTADO de INFORMACIÓN NO FINANCIERA

31 de diciembre de 2021






En referencia a la información no financiera y sobre diversidad, requerida por los artículos 44 y 49 del Código de Comercio y artículos 253 y 262 de la Ley de Sociedades de Capital (en la nueva redacción introducida por la Ley 11/2018) la información correspondiente a esta obligación, de DHL 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	524	242	766
Menores de 30 años	42	20	62
Entre 30 y 50 años	370	196	566
Mayores de 50 años	112	26	138
Administrativos	153	282	435
Menores de 30 años	25	45	70
Entre 30 y 50 años	106	198	304
Mayores de 50 años	22	39	61
Operarios	1455	470	1925
Menores de 30 años	119	30	149
Entre 30 y 50 años	951	334	1285
Mayores de 50 años	385	106	491
Total:	2132	994	3126

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

Tipo	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	16,8%	7,7%	24,5%
Menores de 30 años	1,3%	0,6%	2,0%
Entre 30 y 50 años	11,8%	6,3%	18,1%
Mayores de 50 años	3,6%	0,8%	4,4%
Administrativos	4,9%	9,0%	13,9%
Menores de 30 años	0,8%	1,4%	2,2%
Entre 30 y 50 años	3,4%	6,3%	9,7%
Mayores de 50 años	0,7%	1,2%	2,0%
Operarios	46,5%	15,0%	61,6%
Menores de 30 años	3,8%	1,0%	4,8%
Entre 30 y 50 años	30,4%	10,7%	41,1%
Mayores de 50 años	12,3%	3,4%	15,7%
Total:	68,2%	31,8%	100,0%

En DHL nos sentimos orgullosos de la diversidad de nuestra plantilla. Con empleados de 65 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 31.8%, cifra obtenida gracias a las medidas de conciliación y promoción de este colectivo. En la actualidad, el 31,59% del equipo directivo, mandos intermedios y técnicos está representado por mujeres, aumentando un 0.69% respecto al año anterior.

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	119	30	149	25	45	70	42	20	62	281
Indefinidos	108	24	132	21	42	63	40	19	59	254
Tiempo Completo	108	24	132	20	42	62	40	19	59	253
Tiempo Parcial	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1
Temporales	11	6	17	4	3	7	2	1	3	27
Tiempo Completo	11	6	17	4	3	7	1	1	2	26
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Entre 30 y 50 años	951	334	1285	106	198	304	370	196	566	2155
Indefinidos	944	332	1276	104	195	299	369	196	565	2140
Tiempo Completo	943	329	1272	103	192	295	369	192	561	2128
Tiempo Parcial	1	3	4	1	3	4	0	4	4	12
Temporales	7	2	9	2	3	5	1	0	1	15
Tiempo Completo	7	2	9	2	3	5	1	0	1	15
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mayores de 50 años	385	106	491	22	39	61	112	26	138	690
Indefinidos	368	104	472	21	39	60	107	26	133	665
Tiempo Completo	368	103	471	21	39	60	106	26	132	663
Tiempo Parcial	0	1	1	0	0	0	1	0	1	2
Temporales	17	2	19	1	0	1	5	0	5	25
Tiempo Completo	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Tiempo Parcial	16	2	18	1	0	1	5	0	5	24
TOTAL:	1.455	470	1.925	153	282	435	524	242	766	3.126

Datos a 31 de diciembre

Handwritten signature and initials, possibly 'S' and 'P', located on the right side of the page.

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	3,9%	1,0%	4,9%	0,8%	1,5%	2,3%	1,4%	0,7%	2,1%	9,0%
Indefinidos	3,6%	0,8%	4,4%	0,7%	1,4%	2,1%	1,3%	0,6%	2,0%	8,1%
Tiempo Completo	3,6%	0,8%	4,4%	0,7%	1,4%	2,1%	1,3%	0,6%	2,0%	8,1%
Tiempo Parcial	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Temporales	0,4%	0,2%	0,6%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,0%	0,1%	0,9%
Tiempo Completo	0,4%	0,2%	0,6%	0,1%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,1%	0,8%
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	31,5%	11,1%	42,6%	3,5%	6,6%	10,1%	12,3%	6,5%	18,8%	68,9%
Indefinidos	31,3%	11,0%	42,3%	3,4%	6,5%	9,9%	12,2%	6,5%	18,7%	68,5%
Tiempo Completo	31,2%	10,9%	42,1%	3,4%	6,4%	9,8%	12,2%	6,4%	18,6%	68,1%
Tiempo Parcial	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,4%
Temporales	0,2%	0,1%	0,3%	0,1%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
Tiempo Completo	0,2%	0,1%	0,3%	0,1%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
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	12,8%	3,5%	16,3%	0,7%	1,3%	2,0%	3,7%	0,9%	4,6%	22,1%
Indefinidos	12,2%	3,4%	15,6%	0,7%	1,3%	2,0%	3,5%	0,9%	4,4%	21,3%
Tiempo Completo	12,2%	3,4%	15,6%	0,7%	1,3%	2,0%	3,5%	0,9%	4,4%	21,2%
Tiempo Parcial	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Temporales	0,6%	0,1%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	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%	0,1%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%	0,8%
TOTAL:	48,2%	15,6%	63,8%	5,1%	9,3%	14,4%	17,4%	8,0%	25,4%	100,0%

El 97,8% de los contratos laborales son de carácter indefinido, lo que supone un incremento del 0.6% respecto al año anterior.

Handwritten signature and initials, possibly 'R.' at the bottom.

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, Intermedios y Técnicos			Mandos	TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total		
Menores de 30 años	104	19	123	19	31	50	29	16	45	218	
Indefinidos	88	14	101	16	27	43	26	14	40	185	
Tiempo Completo	88	14	101	15	27	42	26	14	40	184	
Tiempo Parcial	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	
Temporales	17	6	22	3	4	7	3	2	4	34	
Tiempo Completo	16	6	22	3	4	7	2	2	3	32	
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	
Entre 30 y 50 años	973	333	1.306	103	207	311	353	186	539	2.155	
Indefinidos	958	330	1.288	99	202	301	351	185	536	2.125	
Tiempo Completo	957	326	1.283	99	199	298	351	181	532	2.114	
Tiempo Parcial	1	3	5	0	2	3	0	4	4	11	
Temporales	15	3	18	4	6	10	2	1	3	31	
Tiempo Completo	15	3	18	4	6	10	2	1	3	30	
Tiempo Parcial	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	
Mayores de 50 años	419	128	547	25	41	67	131	31	162	776	
Indefinidos	401	127	528	24	41	66	127	31	158	751	
Tiempo Completo	401	124	525	24	41	66	126	31	157	748	
Tiempo Parcial	0	3	3	0	0	0	1	0	1	4	
Temporales	18	2	19	1	0	1	5	0	5	25	
Tiempo Completo	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	
Tiempo Parcial	16	2	18	1	0	1	5	0	5	23	
TOTAL:	1.497	480	1.977	148	280	428	513	232	745	3.150	

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

Tipo	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	20	6	26
Menores de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	6	0	6
Mayores de 50 años	14	6	20
Administrativos	6	10	16
Menores de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	5	5
Mayores de 50 años	6	5	11
Operarios	69	21	90
Menores de 30 años	2	0	2
Entre 30 y 50 años	23	7	30
Mayores de 50 años	44	14	58
Total:	95	37	132

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

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

Tipo	Remuneraciones Medias 2021			Remuneraciones Medias 2020		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	42.985 €	36.224 €	40.849 €	42.186 €	36.027 €	40.280 €
Menores de 30 años	29.833 €	30.667 €	30.102 €	30.382 €	28.563 €	29.822 €
Entre 30 y 50 años	42.606 €	35.512 €	40.150 €	41.249 €	35.065 €	39.120 €
Mayores de 50 años	49.166 €	45.867 €	48.545 €	46.511 €	44.024 €	46.037 €
Administrativos	24.100 €	24.135 €	24.122 €	23.793 €	23.671 €	23.713 €
Menores de 30 años	20.457 €	21.001 €	20.807 €	19.591 €	19.739 €	19.676 €
Entre 30 y 50 años	23.898 €	24.503 €	24.292 €	23.480 €	23.809 €	23.700 €
Mayores de 50 años	29.210 €	25.881 €	27.082 €	28.315 €	25.251 €	26.387 €
Operarios	22.032 €	22.335 €	22.106 €	22.330 €	22.181 €	22.292 €
Menores de 30 años	20.264 €	17.402 €	19.688 €	20.084 €	17.792 €	19.711 €
Entre 30 y 50 años	21.893 €	22.354 €	22.013 €	21.992 €	22.227 €	22.053 €
Mayores de 50 años	22.919 €	23.673 €	23.082 €	23.924 €	22.763 €	23.621 €
Total:	27.330 €	26.227 €	26.979 €	27.110 €	25.672 €	26.647 €

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

Tipo	Evolución 2020 vs 2021			Evolución 2019 vs 2020		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	1,89%	0,55%	1,41%	2,50%	2,10%	2,30%
Menores de 30 años	-1,81%	7,37%	0,94%	2,20%	5,70%	2,50%
Entre 30 y 50 años	3,29%	1,28%	2,63%	2,70%	3,40%	2,70%
Mayores de 50 años	5,71%	4,19%	5,45%	-0,80%	-4,20%	-1,40%
Administrativos	1,29%	1,96%	1,72%	3,80%	4,50%	4,30%
Menores de 30 años	4,42%	6,39%	5,74%	1,20%	4,10%	2,90%
Entre 30 y 50 años	1,78%	2,91%	2,50%	2,90%	3,60%	3,30%
Mayores de 50 años	3,16%	2,50%	2,63%	2,10%	6,10%	4,70%
Operarios	-1,33%	0,69%	-0,83%	4,40%	3,40%	4,20%
Menores de 30 años	0,90%	-2,19%	-0,12%	1,20%	-0,90%	0,50%
Entre 30 y 50 años	-0,45%	0,57%	-0,18%	4,20%	3,10%	3,90%
Mayores de 50 años	-4,20%	3,99%	-2,28%	5,10%	5,70%	5,10%
Total:	0,81%	2,16%	1,25%	4,00%	3,70%	3,90%

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 2021 es del 4%, reduciendo en un 1.3% respecto al año anterior. Cabe destacar, que este dato está muy por debajo del resto de empresas españolas que se sitúa en un 20,6% 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%	65
> 65%	15
Total	80

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>

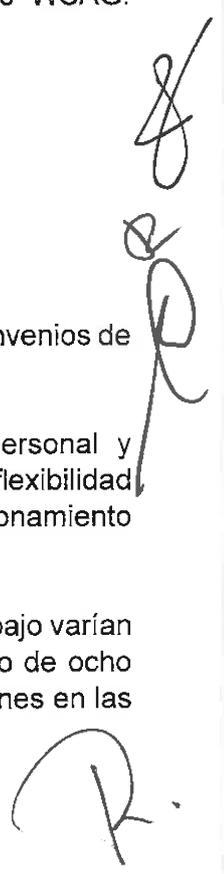
- **Organización del trabajo:**

- 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

2021	2020	2019
421.453	435.443	330.195

El ratio de absentismo 2020 ha sido un 7,04%. El 10,69% de las bajas médicas son debidas a contingencia relacionada con la COVID. La minoración del absentismo vs 2020 es de un 1.06%.

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 tablones 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, desagregado por sexo**

Tipo	Hombre	Mujer	Total
Nº de Accidentes	89	30	119
Índice de Frecuencia	2,31	0,77	3,08
Índice de Gravedad	-	-	0,35
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 2021**

- Durante la jornada laboral: 119
- In-Itinere: 38, de los cuales 31 corresponden a hombres y 7 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.
- 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, recalcando 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 2.021 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	3.247	1.568	4.506	22.942	484	661	33.408
Administrativos	174	518	1.519	14.423	482	113	17.229
Operarios	795	2.317	278	20.831	496	13	24.730
Total:	4.216	4.403	6.303	58.196	1.461	788	75.366

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

TOTAL HORAS FORMACIÓN 2021	TOTAL HORAS FORMACIÓN 2020	TOTAL HORAS FORMACIÓN 2019	TOTAL HORAS FORMACIÓN 2018
75.366	54.761	60.525	32.474

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.

	Miles de Euros
	2021
Resultado Contable antes de Impuestos	8.893
Impuesto Corriente	1.492
Impuesto Diferido	-398
Otros	-45
Total Gasto por Impuesto	1.049
Total Resultado Contable	7.844

- **Subvenciones Públicas recibidas:**

No se han recibido subvenciones públicas en año 2021.

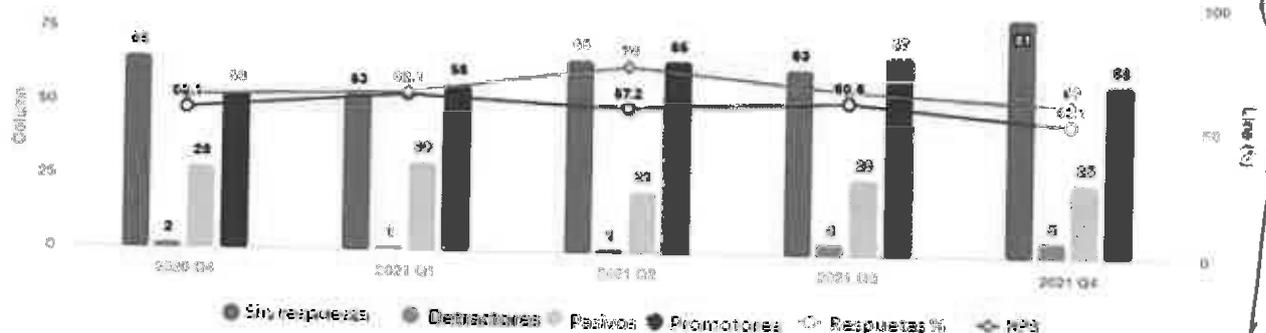
- **Consumidores. Quejas recibidas y su resolución:**

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 2.021 son los siguientes:

NPS Evolution



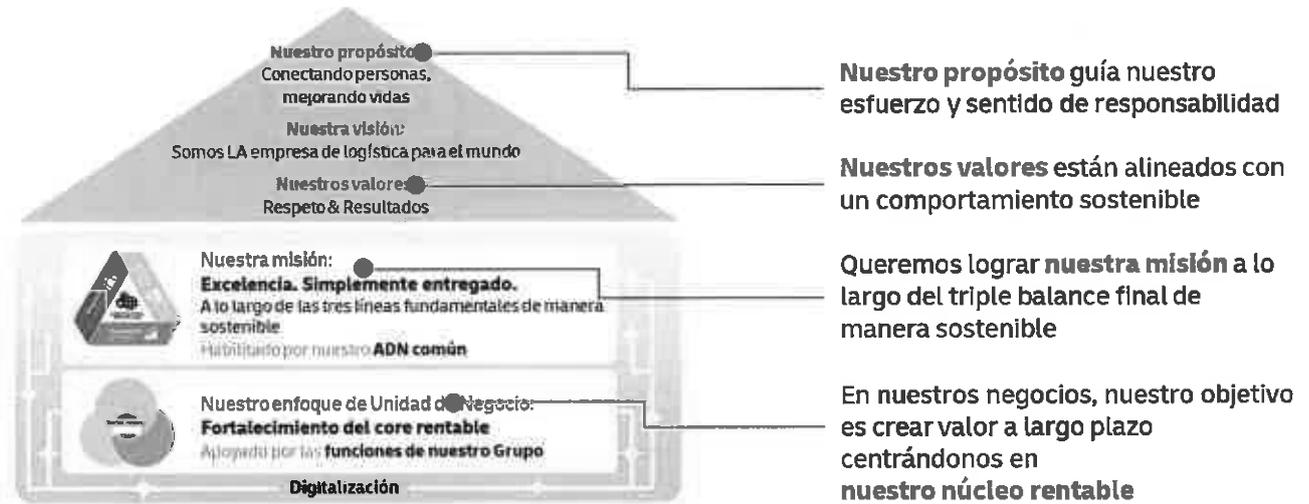
Actualmente, la puntuación de satisfacción de los clientes es un 8,7. No obstante, existe un plan de seguimiento y mejora continua para los casos de "Pasivos y Detractoras".

OTROS DATOS DE INTERES. INDICADORES AMBIENTALES: (INFORME AÑO 2021)

La compañía refuerza el pilar de la sostenibilidad y el compromiso con el medio ambiente dentro de la estrategia 2025 con la presentación de la nueva RSC denominada ESG



Estrategia 2025: la sostenibilidad es integral en todas las dimensiones



[Handwritten signature]

Este nuevo impulso da continuidad al programa GoGreen que definió a DHL como pionero "verde" en logística abarcando no solo los programas de sostenibilidad medio ambientales , sino la gestión de las personas y la gestión de la gobernanza.

Deutsche Post DHL Group es un pionero 'verde' en logística



La hoja de ruta de sostenibilidad se centra en tres compromisos.

E Operaciones limpias para la protección del clima

S Gran empresa para trabajar para todos

G Empresa altamente confiable



Y además de los 3 compromisos anteriores, también aspiramos a crear un impacto duradero en las comunidades en las que operamos a través de nuestros Programas Go.

Impacto duradero en las comunidades a través de nuestros programas Go

GOGREEN

GOTRADE

GOHELP

GOTEACH

Este programa de responsabilidad social corporativa es la palanca definitiva para poder conseguir los objetivos y metas intermedias que se han establecido para el 2025 de cara a los objetivos finales en el 2050

medio ambiente



Almacenes de carbono neto cero
Todas nuestras instalaciones propias o alquiladas operarán en Net Zero Carbon para 2025.

Reducción de las emisiones del transporte
Impulsamos una mayor eficiencia y el uso de combustibles más limpios dentro de nuestra propia flota y con nuestros subcontratistas y estamos comprometidos con los objetivos basados en la ciencia (SBTi).

Figura 2.23: Reducción de las emisiones de CO₂ de transporte en 2025 (en comparación con el escenario habitual) para 2025. Fuente: SBTi, 2023. Última actualización: 15 de febrero de 2024.

embalaje
Apoyamos a los clientes con soluciones de embalaje sostenibles y optimizadas.

Figura 2.24: Reducción de las emisiones de CO₂ de embalaje en 2025 (en comparación con el escenario habitual) para 2025. Fuente: SBTi, 2023. Última actualización: 15 de febrero de 2024.



Soluciones Gogreen
En asociación con los clientes, diseñamos cadenas de suministro más ecológicas a través de nuestra cartera Integral de soluciones ecológicas.

Figura 2.25: Reducción de las emisiones de CO₂ de soluciones ecológicas en 2025 (en comparación con el escenario habitual) para 2025. Fuente: SBTi, 2023. Última actualización: 15 de febrero de 2024.

Residuos cero a vertedero
Apoyamos a los clientes para que logren sus objetivos de Zero-Waste to Landfill (ZWL).

Cultura de sostenibilidad
Nuestra gente son especialistas certificados en GoGreen, listos para reducir el CO₂e, la energía y los desechos.

Figura 2.26: Reducción de las emisiones de CO₂ de cultura de sostenibilidad en 2025 (en comparación con el escenario habitual) para 2025. Fuente: SBTi, 2023. Última actualización: 15 de febrero de 2024.

Año de referencia para 2019. Año de referencia 2019, el objetivo de reducción para 2030 es del 40% en comparación con un escenario habitual.

GoGreen 2025 – Misión y actividades prioritarias

<p>Misión</p> <p>Para transformar nuestras operaciones hacia una cadena de suministro verde,</p> <ul style="list-style-type: none"> para preparar nuestro negocio para el futuro y para ayudar a nuestros clientes a cumplir con sus compromisos de sostenibilidad 	<p>propio mañana Sostenibilidad: impulsar la transformación hacia una cadena de suministro verde objetivos 2025</p>		
<p>Actividades prioritarias</p> <p>Definimos cuatro actividades de enfoque que impulsarán el proceso de transformación.</p>	<p>Gente</p> <p>Personas 80% certificadas</p>	<p>Operaciones</p> <p>Zero Neutral Carbón CO₂ -</p> <p>Embalaje 75% sostenible²</p> <p>Transporte 20% CO₂ reducido³</p>	<p>Clientes</p> <p>Cientes 75% de las ventas GoGreen</p>
	<p>1 Implementar el programa de especialista certificado de GoGreen</p>	<p>2 cumplimiento de BCA con el estándar mínimo de GoGreen al 100 %</p> <p>3 Poner en marcha una guía cuando se apliquen las tecnologías/prácticas avanzadas de GoGreen es obligatorio y velar por su cumplimiento</p>	<p>4 Comercializar las soluciones GoGreen como parte de nuevas actividades comerciales y renovaciones Adm. BD, SD y gestión de cuentas e innova el modelo de negocio ecológico para maximizar los beneficios</p>
	<p><small>mí mundo de talentos</small></p>	<p><small>Plantilla BCV CoD y LÓGICAS</small></p>	<p><small>salesforce.com</small></p>

1) Definición, véase copia de seguridad; 2) El 75 % de las operaciones utilizan materiales, procesos o equipos de embalaje sostenibles o se encuentran en un programa Zero-Waste-to-Landfill (ZWL) o alcanzaron el estado ZWL; 3) Año de referencia 2019, para 2025, reduciremos nuestro CO₂e de transporte emisiones en un 20 % en comparación con el escenario habitual, el objetivo de reducción para 2030 es del 40 % en comparación con el escenario habitual.

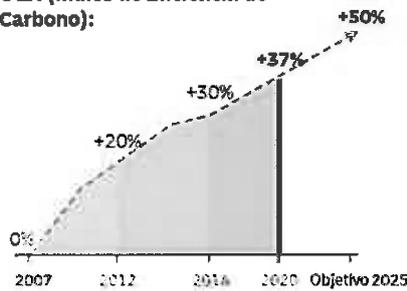
Recordemos que el objetivo final en el 2050 es la MISION 2050 CERO EMISIONES

MISIÓN 2050 CERO EMISIONES



Mejora de la eficiencia de GEI

CEX (índice de Eficiencia de Carbono):



„Como una de las primeras empresas logísticas de nuestro mundo , es nuestra responsabilidad liderar la logística de la industria en un futuro sostenible“



A nivel local, y siguiendo la misma estructura, el Comité de Dirección en Iberia lanzó los siguientes objetivos para el 2021 y al cierre los resultados fueron los siguientes

GOGREEN*		Trend	Actual	Target
Sites NUTRAL CARBON	●		20	28
% GoGREEN SOLUTIONS	●		30,6%	50%
% CGGS training	●		40,3%	25%
WH CO2 Kg x sqm	●		20,7%	10%
Transport CO2 Kg x €	●		12,7%	10%
ZWLF	●		53%	100%

[Handwritten signatures and initials]

De cara al 2022 se han establecido los siguientes objetivos , en línea con los corporativos

Objective	Target
Número de No Conformidades Mayores en las Auditorías externas de ISO 50001 & ISO 14001	0
Mejora de la eficiencia energética comparado con FY 2021 (kWh/m2) (A nivel España)	3%
Formación Personal de DHL Supply Chain en CGGS	50%

Objective	Target
% de ventas "GoGreen" sobre el total de la venta (Incluyendo Energía Renovable) (Planes de acción conjuntos Clientes-DHL)	6%
	30.6%
Reducción en la generación de residuos no reciclables (Kgs Residuos/m2)	10%

Objective	Target
 Reducción Eficiencia CO₂ (Kg / m²) 	5%
Reducción Eficiencia CO₂ (Kg / €) 	10%

Objective	Target
 path to Net Zero 	80%





- **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.

DHL dispone del documento PR.SIG.MAM.002 Control Operacional , seguimiento y medición de los parámetros medioambientales, donde recogemos el control de los aspectos medio ambientales que nuestra actividad puede generar , en el caso de la contaminación lumínica :

Contaminación Lumínica

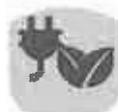
- Contaminación Lumínica, por exceso de iluminación exterior en las instalaciones donde opera DHL. El uso irracional de la energía y la contaminación lumínica suponen un impacto negativo sobre el medioambiente, se elaboró el RD 1890/2008 del 14 de noviembre por el que se aprueba el reglamento de eficiencia energética en las instalaciones de alumbrado exterior, así como las instrucciones técnicas complementarias EA-01 a EA-02.
 - Se aplicará en todos los centros de DHL que sean de nueva construcción, o modificaciones y ampliaciones de las instalaciones a partir de la fecha de publicación del correspondiente RD.
 - Se aplica a las instalaciones de más de 1 kW de potencia instalada
 - Se aplica al alumbrado exterior (ITC-BT 09, instrucción técnica del reglamento electrotécnico para baja tensión)
 - Siguiendo la ITC-EA-02 en las áreas destinadas a actividades industriales, comerciales o de servicios, los niveles de referencia medios de iluminancia serán los siguientes

E_m (Lux)

- Áreas de riesgo normal 5 lux
- Áreas de riesgo elevado 20 lux
- Áreas de alto riesgo 50 lux

Superar estos niveles, incurriríamos en una posible contaminación lumínica. Por aumento del deslumbramiento perturbador (TI)

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 y cumple con los límites especificados en la actual legislación aplicable y nos permite contribuir positivamente al medio ambiente , dentro de nuestro programa "GoGreen



- **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, dado que sobre el total de residuos generados, el desperdicio alimentario solo representa un 0,706 %.

En 2021, solo 2 centros de DHL (5%) estaban adscritos al programa Zero Waste to landfill de cara la reducción de la generación de residuos de nuestras operaciones, a partir del último trimestre se ha hecho extensivo a todos los centros de gestión propia de la compañía de cara a cumplir uno de los objetivos corporativos, situándose en un 53% a fecha de 1 de Enero de 2022.

Este programas hace especial énfasis en el análisis de los procesos que generan los residuos de cara a modificarlos o transformarlos de cara a que dicha generación se minimice.

Se realizó en ese último trimestre unas sesiones formativas previo al arranque del proyecto en cada centro

Principios: ¿Qué es Zero Waste?

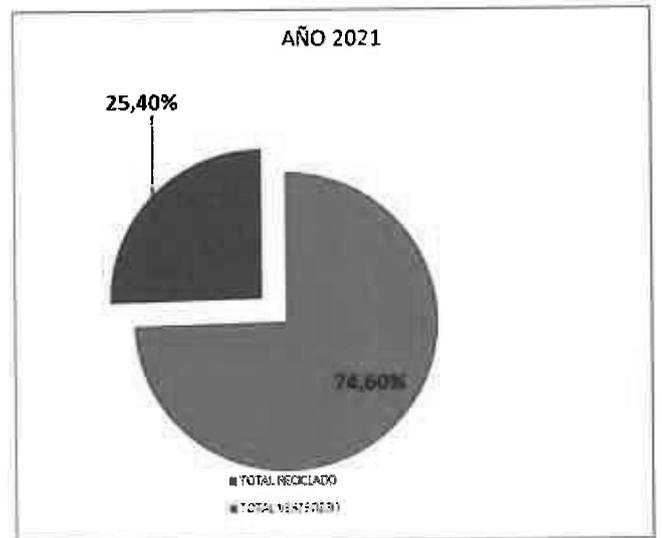
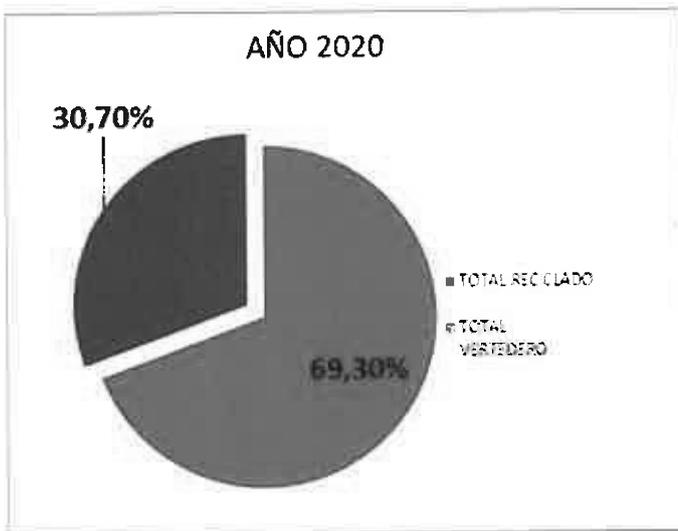
“Zero Waste” es un enfoque de sistema que tiene como objetivo eliminar los desechos en lugar de “gestionarlos”. Además de fomentar la desviación de residuos del vertedero y la incineración tradicional, es una filosofía de diseño rectora para eliminar los residuos en la fuente y no generar residuos en absoluto. Nos aleja de un modelo lineal unidireccional de uso y eliminación de recursos a un enfoque en la prevención de desechos y las 3R (reducir, reutilizar, reciclar).

Nuestra guía ZWL – La Pirámide de Gestión de residuos



Residuos

Al cierre del año en materia de residuos generados, las diferentes campañas previa a la implementación del ZWL, sobre todo las formaciones de segregación correcta de residuos y ha dado como resultado una mejora del **7,65%** (2021 vs 2020)



Productos alimenticios - Roturas ocasionadas por DHL	50.400,00
Chatarras	47.360,00
Pallets / Restos de Madera	1.266.245,00
Papel / Cartón	3.379.688,46
Plástico (producto o envases)	537.315,56
Residuos asimilables a urbanos, basuras de planta.	1.664.745,00
RESIDUOS VOLUMINOSOS	3.600,00
Escombros procedentes de obras	7.000,00
Vidrios	15.600,00
Neumáticos usados (Prov. de Carretillas, vehículos propios)	0,00
Productos electrónicos y equipos Informáticos (no peligrosos)	0,00
Pastas y pinturas en latas (no peligrosas)	125,00
Cables	0,01
GASES EN RECIPIENTES A PRESION- AEROSOLES NO PELIGROSOS	0,00
COSMETICA NO PELIGROSA - RESIDUOS INORGANICOS	55.345,00
MESCLA DE RESIDUOS EN GENERAL	6.640,00
EQUIPOS ELECTRONICOS	0,05
Otros	101.932,00
TOTAL AÑO 2021 (NO PELIGROSOS)	7.135.996,08

[Handwritten signature]

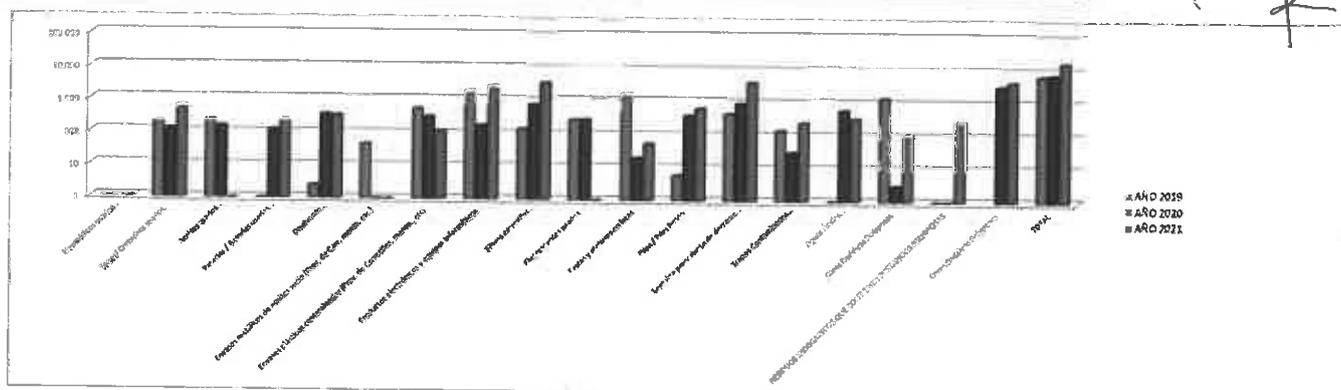
[Handwritten signature]

- **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 , representa un **0,26%** sobre el total de residuos generados.
- Incluimos los datos de los tres últimos años:

RESIDUOS PELIGROSOS	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
Neumáticos usados (Prov de Carretillas, vehículos propios)	0	0	0
Toner/ Cartuchos usados.	200	130	596
Aceites usados(Prov de Car, Manto., etc)	219	156	0
Baterías / Baterías usadas(Prov de Carretillas, talkys)	0	124	230
Disolvente (Prov de Carretillas, limpieza, manto., etc)	3	373	354
Envases metálicos de aceites sucio (Prov. de Carr, manto, etc.)	47	0	0
Envases plásticos contaminados (Prov. de Carretillas, manto., etc)	575	332	120
Productos electrónicos y equipos informáticos	1.903	183	2.649
Filtros carretillas(Prov de Carretillas)	145	810,62	3.810
Fluorescentes usados	283,10	292,00	0
Pastas y pinturas en latas	1.671,00	20,00	55
Pilas / Pilas botón	6,00	401,02	665
Sepiolita procedente de derrame(Prov de Carretillas, manto., etc.)	464,00	955,00	4.230
Trapos Contaminados(Pintura / Aceites / Disolventes, etc.)	145,034	31	250
Aguas Ácidas (Sala de Baterías)	0	615	346
Otros Residuos Peligrosos	1472	3.035	109
RESIDUOS INORGANICOS QUE CONTIENEN SUSTANCIAS PELIGROSAS	0	0	275
Otros Residuos Peligrosos		3460	4.689
TOTAL	7.133	7.886	18.378



- **Emisiones a la atmósfera:** Producidas por posibles incendios o fugas de compuestos orgánicos volátiles.

Desde el departamento central de Calidad y Medio Ambiente se siguen distribuyendo a los centros mediante mails corporativos a los OPEX y Responsables de Centros, y expuesto en los tabloneros informativos el manual de prevención de vertidos o derrames que pueden provocar una emisión a la atmósfera.

Dicho documento se ha explicado al principio de los turnos de trabajo en los Briefings que cada día que se realiza en los centros. (MA.SIG.CAL.007)

- **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, se han arrancado varias operativas que serán certificadas durante el año 2022.
- **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.

El centro que le afecta este procedimiento es Procter Mataró al encontrarse en el extrarradio de la población.

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:

PROCEDIMIENTO MEDIO AMBIENTE Y ENERGIA (CONGESTION DEL TRAFICO)		
Documento Nº: PR.SIG.MAM.008		
Rev: 01	Fecha Efectiva: 18/09/2010	Página 4 de 4

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

Item	Acción	Comentarios
1	Existe establecida prioridad propia para los vehículos de los empleados y vehículos de la compañía y zonas de carga y descarga fuera de zonas de tránsito.	
2	Se registran las zonas donde los vehículos de carga pasan fuera de las zonas de circulación a las vías.	
3	Registra los tiempos desde se producen aglomeración de camiones fuera de zonas de tráfico.	
4	Analiza la congestión de vehículos obstrucción fuera del centro. Tipo de actividad y número de vehículos durante horas de trabajo.	
5	Registra el número promedio de vehículos que están pasando regularmente en actividades fuera del centro durante un periodo de tiempo.	
6	Registra la información de los vehículos que han pasado por las actividades de servicio asignado en las entregas y retiradas de mercancías.	
7	Analiza el nivel de riesgo y tiempo de avergamiento de los servicios relacionados con la congestión de vehículos.	
8	Establecer registro de riesgo en materia de seguridad, salud, medioambiente, debido a la congestión de vehículos fuera del sitio.	
9	Analizar las causas y responsables operativas o físicas, por la congestión de vehículos que afectan al tráfico.	
10	Establecer un diagrama de flujo para establecer los niveles de implementación y su actualización.	





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

El departamento de Medio Ambiente prepara los procedimientos, formatos, manuales, instrucciones, formaciones y pautas en general necesarias para mitigar cada uno de los posibles impactos medioambientales en cada aspecto identificado y evaluado como significativo en base a nuestra actividad logística.

Estos impactos que generamos en cada aspecto medioambiental identificado son evaluados si son riesgos importantes una vez que se implantan el EMS de la compañía en cada centro y/o actividad, EMS (Environmental Management System).

Estos riesgos medioambientales son bajos una vez implantados los correspondientes procedimientos corporativos en la compañía, de hecho, no hemos tenido ningún accidente ambiental durante el periodo 2021, ni se prevé ningún riesgo fuera de control para el futuro, por lo que no procede la dotación de ninguna provisión ni garantía por riesgos ambientales.

- **Certificaciones:**

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

- a) 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 (**100%** centros aplicables)
 - 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.
 - El **76%** de los centros tienen la certificación ISO 9001:2015

- b) ISO 45001:2018 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..

Al estar integrada estas dos normas certificadas en España el % de centros incluidos es el mismo , un **76%**

- 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 (Environmental Management System).
- Certificación ISO 14001:2018 (**42%** de los centros DHL)

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.
- **65%** Centros DHL certificados.



[Firma manuscrita]
R.

Aportaciones a Fundaciones y Entidades sin ánimo de lucro.

NOMBRE FUNDACIÓN / ENTIDAD SIN ÁNIMO DE LUCRO	IMPORTE
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.	27.367 €
SEA EMPRESARIOS ALAVESES que defiende y representa los intereses del empresariado alavés ante distintas instituciones y organismos.	2.701 €
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	2.760 €
AECOC ASOCIACIÓN 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.	16.523 €
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 €

8
P
P
P

DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN), S.L.U.
Formulación de Cuentas Anuales del
ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

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 y el Estado de Información No Financiera, los cuales vienen constituidos por los documentos precedentes, firmados por los administradores de la Sociedad.

En San Fernando, a 31 de marzo de 2022



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. No se verifican las obligaciones sobre información corporativa en materia de sostenibilidad prescritas por la Propuesta de Directiva Del Parlamento Europeo y Del Consejo por la que se modifican la Directiva 2013/34/UE, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y el Reglamento (UE) n.º 537/2014, por lo que respecta a la información corporativa en materia de sostenibilidad.
- 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 2021 al 31 de diciembre de 2021 contiene incorrecciones materiales.
- La organización ha justificado la no inclusión de la siguiente información:
 - Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que causan contaminación lumínica y contaminación por ruido.
 - Provisiones y garantías para riesgos ambientales.
- La organización no ha justificado la no inclusión de la siguiente información:
 - Consumo de agua de acuerdo con las limitaciones locales. Tampoco se informa de las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto.
 - Consumo de energía (directo e indirecto).
 - Remuneración media de los directivos.
 - Medidas realizadas para fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores.

Fecha de emisión 09 de junio de 2022.

Fdo: Rut Ballesteros Gil
Verificadora Jefe

Bureau Veritas Certification

BALLEST
EROS GIL
Firmado digitalmente
por
BALLESTEROS
GIL RUT -
46930174P
Fecha:
2022.06.09
06:45:36 +02'00'