

DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN), S.L.U.
(Sociedad Limitada Unipersonal)
ESTADO de INFORMACIÓN NO FINANCIERA
31 de diciembre de 2022






En referencia a la información no financiera y sobre diversidad, requerida por los artículos 44 y 49 del Código de Comercio y artículos 253 y 262 de la Ley de Sociedades de Capital (en la nueva redacción introducida por la Ley 11/2018) la información correspondiente a esta obligación, de DHL EXEL SUPPLY CHAIN S.L.U. se detalla a continuación:

MODELO DE NEGOCIO:

Entorno empresarial

La compañía DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN), S.L. (Sociedad Unipersonal), de duración indefinida, domiciliada en San Fernando de Henares, Madrid, Avenida Castilla, 2 Ed. Italia - Planta 2, Parque Empresarial San Fernando, con CIF B28370914, fue constituida con la denominación EXEL LOGISTICS IBERIA, S.A., el día 25 de septiembre de 1984, transformada en sociedad limitada, el día 27 de septiembre de 2002, cambiada su denominación social y traslado de su domicilio en virtud de acuerdos sociales elevados a público en escritura autorizada el día 23 de octubre de 2006.

Su objeto social es el almacenaje y distribución de productos propiedad de terceros, secuenciación y logística de automoción, así como las actividades relacionadas con la compra-venta y arrendamiento de bienes e inmuebles. La actividad desarrollada por la empresa es la misma que la definida en el objeto social.

El Grupo en España está controlado por Danzas, S.L., que posee el 100% de las participaciones de la Sociedad. La dominante última del Grupo, que presenta Cuentas Anuales Consolidadas, es DEUTSCHE POST, A.G., cuyo domicilio está sito en Charles-de-Gaulle-Strasse 20, Bonn D-53113, Alemania.

Nuestra actividad principal incluye servicios logísticos a medida y soluciones para la cadena de suministro con el fin de reducir la complejidad para nuestros clientes y añadir valor. Ofrecemos una amplia cartera de productos que incluye operaciones de almacén y así como servicios de valor añadido como eFulfillment y gestión de devoluciones, Lead Logistics Partner (LLP), soluciones inmobiliarias, logística de servicios y soluciones de embalaje para sectores industriales estratégicos. Ofrecemos soluciones modulares que permiten que las operaciones de nuestros clientes sean más ágiles y flexibles para responder a los cambios en las necesidades de la cadena de suministro.

Estandarización y uso de tecnologías innovadoras

Nos esforzamos constantemente por aumentar la velocidad y la agilidad a lo largo de toda la cadena de suministro mediante la estandarización modular y el uso de nuevas tecnologías. Además, aprovechamos el análisis de datos para impulsar la eficiencia operativa y mejorar la experiencia del cliente. Estamos integrando soluciones físicas y digitales en la cadena de suministro.

Organización y Estructura

Nuestra organización está dirigida mediante las áreas funcionales y unidades de negocio en que operamos.

- Áreas funcionales:
 - Desarrollo de negocio
 - Finanzas
 - Recursos Humanos
 - Tecnologías de la información y la comunicación (IT)
 - Excelencia operativa / Mejora continua (Operations Excellence)

- Unidades de negocio:
 - Consumo
 - Transporte
 - Venta al por menor o comercio minorista (retail)
 - Industria, Tecnología, Automación y Salud.

Mercados en los que operamos

- Geográficamente:

Mercado	%	
	2022	2021
Nacional	72%	78%
Unión Europea	25%	17%
Resto	3%	5
	100%	100%

- Por tipo de actividad:

Actividad	%	
	2022	2021
Logística	62%	55%
Transporte	38%	45%
	100%	100%

Objetivos y estrategias

Nuestro propósito de "Conectar personas, mejorar vidas" refleja nuestra comprensión de la sostenibilidad, que está integrada en nuestros objetivos estratégicos locales como de todo el Grupo Deutsche Post DHL.

El grado en que satisfacemos las necesidades de nuestros principales grupos de interés grupos de interés clave, minimizamos el impacto nuestro negocio, aumentamos nuestra contribución a la sociedad y actuamos como como socios comerciales dignos de confianza son también determinantes del éxito de nuestra empresa. éxito de nuestra empresa. Por eso nos adherimos a principios para reducir nuestra huella medioambiental, crear un lugar de trabajo un lugar de trabajo seguro, inclusivo y motivador para nuestros empleados, y garantizar que nuestras prácticas empresariales sean transparentes y conformes a la ley.

Nuestra hoja de ruta refuerza y reajusta nuestras actividades de acción climática y protección del medio ambiente y subraya y define mejor nuestras estrategias de responsabilidad social y gobierno corporativo, la responsabilidad social y el gobierno corporativo.

La gestión de oportunidades y riesgos se lleva a cabo en el Grupo Deutsche Post DHL y también cubre las oportunidades y riesgos y riesgos relacionados con la sostenibilidad.

Reasignación de la responsabilidad de las cuestiones ASG

El Consejo de Administración del Grupo es el responsable del Grupo Deutsche Post DHL de la toma de decisiones también en materia de sostenibilidad en todo el Grupo, mientras que las entidades

locales somos los responsables de su aplicación. Los avances logrados se debaten periódicamente en el Consejo de Administración del Grupo Deutsche Post DHL.

Nuestros objetivos éticos y medioambientales se expresan en las políticas del Grupo Deutsche Post DHL, que proporcionan a todos los empleados y directivos principios y normas claras para contribuir al éxito en el ámbito de su trabajo, contribuir al éxito en el ámbito de sus funciones y responsabilidades. Las políticas más importantes del Grupo son el Código de Conducta y el Código de Conducta para Proveedores, las directrices sobre anticorrupción y las normas de ética empresarial y sobre ética empresarial y sobre medio ambiente y energía, así como la de recursos humanos.

Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

En los últimos años, nos hemos asegurado que nuestras actividades empresariales estén bien posicionadas. También trabajamos constantemente para crear estructuras eficientes en todas las áreas que nos permitan adaptar con flexibilidad capacidades y costes a la demanda, una condición para el éxito empresarial duradero y rentable.

En cuanto a nuestra orientación estratégica, nos centramos en nuestras competencias básicas con vistas a crecer orgánicamente y simplificar nuestros procesos en beneficio de nuestros clientes. Nuestras previsiones de resultados tienen en cuenta regularmente las oportunidades de desarrollo derivadas de nuestra orientación estratégica.

Tomamos medidas tempranas para contrarrestar los posibles riesgos estratégicos. Para ello, es útil que nuestra cartera de clientes y proveedores sea lo más amplia posible y que nos centremos en sectores y productos rentables, revisemos periódicamente el rendimiento de clientes y productos y practiquemos una estricta gestión de costes.

Nuestro éxito depende en gran medida de los resultados empresariales de nuestros clientes. Como ofrecemos a las empresas una gama muy diversificada de productos en distintos sectores, podemos diversificar nuestra cartera de riesgos y contrarrestar así los riesgos existentes. Además, nuestro éxito futuro depende de nuestra capacidad para mejorar continuamente nuestro negocio actual, integrar sin problemas nuevos negocios y crecer en nuestros mercados y segmentos más importantes.

- Oportunidades y riesgos jurídicos y relacionados con el cumplimiento de la normativa

Pueden surgir o iniciarse litigios o procedimientos legales en caso de incumplimiento de leyes o acuerdos nacionales. Algunos ejemplos son las infracciones de las leyes antimonopolio y de competencia o de los requisitos reglamentarios o contractuales. Las investigaciones de tales infracciones pueden dar lugar a sanciones (económicas) en el marco de procedimientos judiciales o acuerdos extrajudiciales.

El Grupo Deutsche Post DHL ha creado una unidad de cumplimiento corporativo para supervisar el cumplimiento de las normas del Grupo tanto a nivel y a nivel local con respecto a los riesgos típicos de cumplimiento.

La unidad de cumplimiento supervisa el cumplimiento de las leyes y leyes y reglamentos externos y las políticas internas para evitar que se materialicen los riesgos. Además de nuestra iniciativa de cumplimiento lucha contra la corrupción y las infracciones de la corrupción y las infracciones de la legislación para garantizar el cumplimiento de la protección de datos.

En la actualidad, no vemos ninguna oportunidad o riesgo jurídico o de cumplimiento normativo específico de importancia significativa. relacionados con el cumplimiento de la normativa.

- Oportunidades y riesgos derivados de las inversiones de capital y proyectos

Invertimos en el crecimiento de nuestra red, en equipos técnicos y en soluciones informáticas. Esto puede conllevar riesgos en caso de desviaciones de los presupuestos. Las desviaciones de los plazos y en la ejecución podrían perjudicar la continuidad y la calidad de los servicios que prestamos. Los proyectos complejos o la falta de disponibilidad de recursos pueden dar lugar a desviaciones de los presupuestos o plazos. La Sociedad busca constantemente inversiones atractivas y ventajosas desde el punto de vista financiero, para reforzar nuestro posicionamiento.

- Oportunidades y riesgos operativos

Los servicios logísticos requieren generalmente una infraestructura operativa compleja y externa con altos niveles de calidad. Cualquier deficiencia en el transporte, almacenamiento o entrega podría comprometer seriamente nuestra posición competitiva. Para garantizar fiabilidad y puntualidad, los procesos deben organizarse de forma que se desarrollen sin problemas. Contrarrestamos los posibles riesgos operativos, por ejemplo, mediante flujos de trabajo y estructuras eficientes y mejorando continuamente la gestión.

Más recientemente, la pandemia mundial ha puesto de manifiesto cómo factores externos pueden reducir la disponibilidad de nuestros empleados y, por tanto, perjudicar potencialmente nuestro rendimiento operativo.

Un gran número de procesos internos deben alinearse para que podamos prestar nuestros servicios. Entre ellos se incluyen -además de nuestros procesos operativos fundamentales- funciones de apoyo, como ventas y compras.

- Oportunidades y riesgos derivados de los recursos humanos

Es esencial para nosotros contar con empleados cualificados y motivados para lograr el éxito a largo plazo.

Nuestro trabajo en el ámbito de los recursos humanos pretende evitar los posibles riesgos derivados de los cambios demográficos y sociales. El objetivo es motivar a nuestro personal ofreciéndoles oportunidades de desarrollo profesional y fomentar su lealtad a la empresa a largo plazo. En este contexto, es especialmente importante formar a los jefes de equipo en nuestros atributos de liderazgo que son aplicables a todos los directivos y sirven como brújula de comportamiento.

Seguimos de cerca la evolución del mercado laboral de trabajo, nos comunicamos directamente con nuestros empleados y nos esforzamos por seguir aumentando nuestro atractivo tanto para los empleados actuales como para los futuros.

Las enfermedades crónicas o agudas de los empleados pueden afectar negativamente a su salud y a nuestra capacidad de prestar nuestros servicios. Por ello, concedemos gran importancia a las normas de salud y seguridad en el trabajo. Además, contrarrestamos el riesgo de enfermedad llevando a cabo iniciativas adaptadas a las necesidades y cooperando en la gestión de iniciativas sanitarias. Además, abordamos el riesgo en el ámbito de la salud mental mediante un nuevo sistema de evaluación de los riesgos asociados al estrés mental.

En general, no vemos actualmente ninguna oportunidad o riesgo específico relacionado con el personal de importancia material. relacionados con el personal.

- Oportunidades y riesgos derivados de la tecnología de la información

La seguridad de nuestros sistemas de información es especialmente importante para nosotros. El objetivo es garantizar el funcionamiento continuo de los sistemas informáticos e impedir el acceso no autorizado a nuestros sistemas y bases de datos.

Además, los riesgos informáticos son supervisados y evaluados de forma continua por el Grupo Deutsche Post DHL.

Para que nuestros procesos empresariales funcionen correctamente en todo momento, los sistemas informáticos esenciales deben estar continuamente disponibles. Por ello, hemos diseñado nuestros sistemas para protegerlos contra un fallo completo del sistema. Todo nuestro software se actualiza periódicamente para corregir errores, colmar posibles lagunas de seguridad y aumentar su funcionalidad. Empleamos un proceso de gestión de parches un procedimiento definido para gestionar las actualizaciones de software - para controlar los riesgos que podrían derivarse de software obsoleto o de las actualizaciones de software.

Limitamos el acceso a nuestros sistemas y datos de forma que los empleados sólo puedan acceder a los datos que necesitan para desempeñar sus funciones. Periódicamente se realizan copias de seguridad de todos los sistemas y datos.

En la actualidad no vemos ninguna otra oportunidad o riesgo relacionados con las TI.

- Oportunidades y riesgos fiscales

Las oportunidades y los riesgos se derivan de la introducción de nuevos tipos de impuestos, cambios legislativos y resoluciones judiciales. cambios legislativos y sentencias judiciales.

Mitigamos este riesgo mediante un diálogo continuo con las autoridades tributarias y los asesores fiscales para obtener la mayor seguridad jurídica posible. Nuestro sistema de gestión de riesgos fiscal que nos permite controlar y evitar el riesgo en la medida de lo posible.

En la actualidad, no hemos identificado ninguna oportunidad o riesgo fiscal significativo. relacionados con la fiscalidad.

- Oportunidades y riesgos específicos de los mercados y los clientes

Las condiciones macroeconómicas y sectoriales son claves para determinar el éxito de nuestro negocio. En junto con el ciclo económico, reviste especial importancia la evolución del mercado de la logística en la interacción entre nuestra empresa y nuestros grupos de interés, incluidos nuestros clientes, proveedores y competidores. Los cambios en la demanda presentan tanto oportunidades como riesgos.

Como proveedor de elección, nuestro negocio se basa en las necesidades de nuestros clientes. Nuestros clientes también están expuestos a las tendencias macroeconómicas que afectan al crecimiento en sus respectivos sectores. Seguimos la evolución del mercado de forma y revisamos los posibles efectos financieros de las relaciones con socios comerciales y proveedores para poder evitar cualquier riesgo.

Esperamos que la evolución positiva de nuestro negocio en 2023. Surgirán oportunidades de crecimiento en todas áreas de negocio a medida que la economía se recupere gradualmente.

Nuestra sólida posición nos permite compensar los descensos en áreas gracias al crecimiento en otras.

La tendencia a externalizar los procesos empresariales continúa. Las cadenas de suministro son cada vez más complejas, debido en parte a la diversidad de proveedores. Sin embargo,

la complejidad añadida también hace que las cadenas de suministro sean más propensas a sufrir interrupciones.

En general, no podemos descartar la posibilidad de una recesión económica o un estancamiento o una disminución de los volúmenes de transporte. Sin embargo, suponemos que esto no reduciría la demanda en todas las unidades de negocio.

Gracias a la alta calidad que ofrecemos, junto con el ahorro de costes que hemos generado en los últimos años, creemos que podremos seguir siendo competitivos y mantener nuestra senda de beneficios.

El actual aumento de la inflación representa un riesgo de importancia media.

De acuerdo con nuestra hoja de ruta ESG, nuestro objetivo es que más del 30 % del combustible que utilizamos para el transporte aéreo proceda de fuentes renovables. del combustible total que utilizamos para el transporte aéreo proceda de fuentes sostenibles (combustible de aviación sostenible). fuentes sostenibles (combustible de aviación sostenible - SAF) para 2030. La posibilidad de que la oferta de SAF en el mercado de SAF no sea suficiente representa un riesgo de medio.

No se esperan riesgos significativos en esta categoría.

POLITICAS

DERECHOS HUMANOS

DHL SUPPLY CHAIN SPAIN pertenece al Grupo Deutsche Post DHL. El Grupo / Local es signatario del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. DHL SUPPLY CHAIN se guía por los principios establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

<https://www.dpdhl.com/en/media-relations/press-releases/2022/deutsche-post-dhl-group-adopts-new-oecd-protocol.html>

- Lucha contra la corrupción y el soborno. Código Ético

Corresponden a todas las reglas, estándares y procesos destinados a garantizar que se cumplan con los requisitos de las leyes y políticas dentro del Grupo: Política Anti Corrupción y Ética; Política de la Competencia y Conflicto de Interés.

Todas estas políticas se sustentan bajo el Código de Conducta del Grupo Deutsche Post DHL (disponible en <https://www.dpdhl.com/en/about-us/code-of-conduct.html>) que supone el eje vertebral del sistema de Compliance.

GESTIÓN DEL PERSONAL

Nuestros empleados son nuestro activo más valioso. Durante el año 2022 nos hemos certificado como empresa "Great Place To Work" gracias a nuestras políticas de gestión de Personal. Para medir el grado de satisfacción de nuestros empleados realizamos una encuesta de clima, la cual arroja un 86% en el compromiso de nuestros empleados.

PROCEDIMIENTOS DE DILIGENCIA DEBIDA

- Derechos humanos y Plan de Igualdad

Nuestros valores y cultura se basan en respeto de los Derechos Humanos. Muestra de ello es el Plan de Igualdad firmado con los representantes sindicales, en cual promovemos políticas de igualdad, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo o acciones para asegurar la Prevención de Riesgos Laborales y la Salud Laboral.

- Lucha contra la corrupción y el soborno. Código Ético

Nuestra gestión se rige en el cumplimiento de las políticas de nuestro Grupo Deutsche Post DHL que comprende reglas, estándares y procesos destinados a garantizar que se observen los requisitos de las leyes y políticas dentro del Grupo.

Al enfatizar un enfoque orientado al valor y al riesgo, nuestra gestión de cumplimiento promueve el comportamiento correcto y la legitimidad social de nuestra misión. El cumplimiento está integrado consistentemente en el Grupo a nivel global, regional y nacional, siendo las políticas accesibles a todos los empleados en idioma local.

El Grupo cuenta con una matriz de riesgos sustentada por un seguido de controles que mitigan la exposición a dichos riesgos y un sistema de reporting de nivel local a nivel regional y de nivel regional a nivel corporativo.

INDICADORES RELATIVOS A DERECHOS HUMANOS

Procedimientos de diligencia

Las Políticas de cumplimiento y código de conducta locales respetan y actúan en consecuencia con los compromisos a cumplir a nivel Grupo, aportando instrumentos macro de comportamiento para asegurar el respeto a los derechos humanos y el desempeño impecable desde el punto de vista ético y social.

Existe un teléfono de denuncias a nivel local, totalmente anónimo e informado a toda la plantilla a través de diversos canales: diversos posters situados en zonas de paso de todos los centros de trabajo, comunicaciones internas a través de correo electrónico, inclusión del teléfono en presentaciones realizadas en operaciones....

Además, todo el personal de funciones, así como los mandos medios de operaciones, deben cumplimentar cada dos años tres cursos en materia de Compliance, entre las cuales se incluye todas las acciones a tomar en caso de posible violación del Código de Conducta en materia de RRHH y en el cual también se informa sobre el Canal de Denuncias.

A cierre de 2022, hay un nivel de consecución de dichos cursos del 92%.

El Grupo cuenta con otras medidas de detección, mitigación y gestión de posibles abusos como auditorías internas

Gestión de denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

Sistema de Reporting de Incidencias accesible y gratuito a todos los trabajadores. Garantiza el anonimato del denunciante tanto a través del teléfono (Hotline) como a través del sistema de reporting del Grupo.

En el último año no ha habido ninguna llamada ni denuncia de ningún caso por vulneración de recursos humanos.

Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.

El Grupo Deutsche Post DHL cuenta con un Código de Conducta aplicable a todas las sociedades del Grupo como base para el cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

El compromiso con respeto a los derechos humanos incluye la adhesión los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que hemos incorporado en nuestros Códigos de Conducta y descritos en mayor detalle en nuestra Declaración de Política de Derechos Humanos. Estos estipulan requisitos y responsabilidades claros para nuestros empleados y ejecutivos, así como a nuestros socios comerciales para contribuir a la comprensión e implementación general de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. La declaración de política se aplica a todos los empleados y ejecutivos, y también aclara nuestras expectativas y objetivos de nuestros socios comerciales.

INDICADORES RELATIVOS A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.

- Sistema de reporting y aprobación de regalos, retenciones sociales, donaciones y patrocinios.
- Conflicto de Interés- de obligatoria cumplimentación para todos los altos cargos de la compañía.

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.

Todos los pagos manuales siguen ua estricto sistema de aprobaciones a través de un sistema de gestión interno parametrizado.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Todas las donaciones y aportaciones a entidades sin ánimo de lucro están aprobadas a través de un sistema de reporting. Sin dicha aprobación, no se puede gestionar el pago.

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	526	265	791
Menores de 30 años	62	30	92
Entre 30 y 50 años	334	203	537
Mayores de 50 años	130	32	162
Administrativos	159	270	429
Menores de 30 años	34	34	68
Entre 30 y 50 años	101	199	300
Mayores de 50 años	24	37	61
Operarios	1484	576	2060
Menores de 30 años	134	55	189
Entre 30 y 50 años	936	383	1319
Mayores de 50 años	414	138	552
Total:	2169	1111	3280

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

Tipo	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	16,0%	8,1%	24,1%
Menores de 30 años	1,9%	0,9%	2,8%
Entre 30 y 50 años	10,2%	6,2%	16,4%
Mayores de 50 años	4,0%	1,0%	4,9%
Administrativos	4,8%	8,2%	13,1%
Menores de 30 años	1,0%	1,0%	2,1%
Entre 30 y 50 años	3,1%	6,1%	9,1%
Mayores de 50 años	0,7%	1,1%	1,9%
Operarios	45,2%	17,6%	62,8%
Menores de 30 años	4,1%	1,7%	5,8%
Entre 30 y 50 años	28,5%	11,7%	40,2%
Mayores de 50 años	12,6%	4,2%	16,8%
Total:	66,1%	33,9%	100,0%

En DHL nos sentimos orgullosos de la diversidad de nuestra plantilla. Con empleados de 66 nacionalidades distintas podemos decir que la diversidad en nuestros centros es una realidad que nos enriquece, nos fortalece y nos une. Llevamos a cabo políticas de igualdad de oportunidades la cual 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. Dichas políticas están reflejadas en nuestro Plan de Igualdad.

En este último punto, el porcentaje de mujeres en nuestra empresa asciende al 33,9%, cifra obtenida gracias a las medidas de conciliación y promoción de este colectivo. Cabe reseñar que en el año 2.021 el porcentaje de mujeres en plantilla fue de un 31,8 %, aumentando por tanto en un 2,1% respecto al año anterior.

En la actualidad, el 33,5% del equipo directivo, mandos intermedios y técnicos está representado por mujeres, aumentando por segundo año consecutivo este porcentaje, en un 2,56% respecto al año 2020.

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	134	55	189	34	34	68	62	30	92	349
Indefinidos	132	55	187	33	33	66	62	30	92	345
Tiempo Completo	123	43	166	33	33	66	62	30	92	324
Tiempo Parcial	9	12	21	0	0	0	0	0	0	21
Temporales	2	0	2	1	1	2	0	0	0	4
Tiempo Completo	2	0	2	1	1	2	0	0	0	4
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	936	383	1.319	101	199	300	334	203	537	2.156
Indefinidos	936	382	1.318	99	199	298	334	203	537	2.153
Tiempo Completo	931	344	1.275	98	196	294	334	200	534	2.103
Tiempo Parcial	5	38	43	1	3	4	0	3	3	50
Temporales	0	1	1	2	0	2	0	0	0	3
Tiempo Completo	0	1	1	2	0	2	0	0	0	3
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mayores de 50 años	414	138	552	24	37	61	130	32	162	775
Indefinidos	395	134	529	23	37	60	123	32	155	744
Tiempo Completo	395	125	520	23	37	60	122	32	154	734
Tiempo Parcial	0	9	9	0	0	0	1	0	1	10
Temporales	19	4	23	1	0	1	7	0	7	31
Tiempo Completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tiempo Parcial	19	4	23	1	0	1	7	0	7	31
TOTAL:	1.484	576	2.060	159	270	429	526	265	791	3.280

Datos a 31 de diciembre de 2022.

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	4,4%	1,8%	6,3%	1,1%	1,1%	2,3%	2,1%	1,0%	3,0%	10,6%
Indefinidos	4,4%	1,8%	6,2%	1,1%	1,1%	2,2%	2,1%	1,0%	3,0%	10,5%
Tiempo Completo	4,1%	1,4%	5,5%	1,1%	1,1%	2,2%	2,1%	1,0%	3,0%	9,9%
Tiempo Parcial	0,3%	0,4%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%
Temporales	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Tiempo Completo	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
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	31,0%	12,7%	43,7%	3,3%	6,6%	9,9%	11,1%	6,7%	17,8%	65,7%
Indefinidos	31,0%	12,7%	43,7%	3,3%	6,6%	9,9%	11,1%	6,7%	17,8%	65,6%
Tiempo Completo	30,8%	11,4%	42,2%	3,2%	6,5%	9,7%	11,1%	6,6%	17,7%	64,1%
Tiempo Parcial	0,2%	1,3%	1,4%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	1,5%
Temporales	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Tiempo Completo	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
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	13,7%	4,6%	18,3%	0,8%	1,2%	2,0%	4,3%	1,1%	5,4%	23,6%
Indefinidos	13,1%	4,4%	17,5%	0,8%	1,2%	2,0%	4,1%	1,1%	5,1%	22,7%
Tiempo Completo	13,1%	4,1%	17,2%	0,8%	1,2%	2,0%	4,0%	1,1%	5,1%	22,4%
Tiempo Parcial	0,0%	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
Temporales	0,6%	0,1%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%	0,9%
Tiempo Completo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Tiempo Parcial	0,6%	0,1%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%	0,9%
TOTAL:	49,2%	19,1%	68,3%	5,3%	8,9%	14,2%	17,4%	8,8%	26,2%	100%

El 98,8% de los contratos laborales son de carácter indefinido, lo que supone un incremento de este tipo de modalidad de contratación por segundo año consecutivo. El incremento respecto al 2.021 es de un 1%.

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	40	144	21	33	53	40	22	63	260	
Indefinidos	97	38	135	18	30	48	40	22	62	245	
Tiempo Completo	91	32	123	18	30	48	40	22	62	232	
Tiempo Parcial	6	6	13	0	0	0	0	0	0	13	
Temporales	7	1	9	3	2	5	0	1	1	15	
Tiempo Completo	7	1	9	3	2	5	0	1	1	15	
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Entre 30 y 50 años	890	354	1.244	101	194	295	342	194	536	2.075	
Indefinidos	885	352	1.237	100	192	292	342	194	536	2.064	
Tiempo Completo	882	329	1.211	99	190	289	342	191	533	2.033	
Tiempo Parcial	3	23	26	1	2	3	0	3	3	32	
Temporales	5	2	7	1	2	3	0	0	0	11	
Tiempo Completo	5	2	7	1	2	3	0	0	0	11	
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mayores de 50 años	467	142	609	28	44	73	145	39	183	865	
Indefinidos	450	139	589	27	44	71	139	39	178	838	
Tiempo Completo	450	133	583	27	43	70	138	38	176	830	
Tiempo Parcial	0	6	6	0	1	1	1	0	1	8	
Temporales	17	3	20	1	0	2	6	0	6	27	
Tiempo Completo	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
Tiempo Parcial	17	3	20	1	0	1	6	0	6	27	
TOTAL:	1.462	535	1.997	150	271	421	527	255	782	3.200	






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

Tipo	2021			2022		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	20	6	26	29	11	40
Menores de 30 años	0	0	0	2	2	4
Entre 30 y 50 años	6	0	6	23	8	31
Mayores de 50 años	14	6	20	4	1	5
Administrativos	6	10	16	11	17	28
Menores de 30 años	0	0	0	1	3	4
Entre 30 y 50 años	0	5	5	8	10	18
Mayores de 50 años	6	5	11	2	4	6
Operarios	69	21	90	66	27	93
Menores de 30 años	2	0	2	8	5	13
Entre 30 y 50 años	23	7	30	37	17	54
Mayores de 50 años	44	14	58	21	5	26
Total:	95	37	132	106	55	161

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

Tipo	Remuneraciones Medias 2022			Remuneraciones Medias 2021		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	43.885 €	37.361 €	41.925 €	42.985 €	36.224 €	40.849 €
Menores de 30 años	30.796 €	30.638 €	30.745 €	29.833 €	30.667 €	30.102 €
Entre 30 y 50 años	43.674 €	36.717 €	41.044 €	42.606 €	35.512 €	40.150 €
Mayores de 50 años	52.045 €	47.745 €	51.196 €	49.166 €	45.867 €	48.545 €
Administrativos	24.569 €	25.041 €	24.866 €	24.100 €	24.135 €	24.122 €
Menores de 30 años	21.804 €	21.208 €	21.506 €	20.457 €	21.001 €	20.807 €
Entre 30 y 50 años	24.295 €	25.384 €	25.017 €	23.898 €	24.503 €	24.292 €
Mayores de 50 años	29.638 €	26.720 €	27.868 €	29.210 €	25.881 €	27.082 €
Operarios	23.764 €	22.521 €	23.417 €	22.032 €	22.335 €	22.106 €
Menores de 30 años	21.423 €	18.433 €	20.553 €	20.264 €	17.402 €	19.688 €
Entre 30 y 50 años	23.386 €	22.364 €	23.089 €	21.893 €	22.354 €	22.013 €
Mayores de 50 años	25.379 €	24.584 €	25.180 €	22.919 €	23.673 €	23.082 €
Total:	28.785 €	26.673 €	28.070 €	27.330 €	26.227 €	26.979 €

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

Tipo	Evolución 2021 vs 2022			Evolución 2020 vs 2021		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	2,10%	3,14%	2,63%	1,89%	0,55%	1,41%
Menores de 30 años	2,67%	3,21%	2,87%	-1,81%	7,37%	0,94%
Entre 30 y 50 años	5,40%	3,98%	4,43%	3,29%	1,28%	2,63%
Mayores de 50 años	3,42%	6,60%	4,03%	5,71%	4,19%	5,45%
Administrativos	1,95%	3,76%	3,08%	1,29%	1,96%	1,72%
Menores de 30 años	7,02%	2,38%	4,44%	4,42%	6,39%	5,74%
Entre 30 y 50 años	2,23%	4,56%	3,81%	1,78%	2,91%	2,50%
Mayores de 50 años	3,63%	0,75%	2,10%	3,16%	2,50%	2,63%
Operarios	7,87%	0,83%	5,93%	-1,33%	0,69%	-0,83%
Menores de 30 años	5,98%	7,15%	5,14%	0,90%	-2,19%	-0,12%
Entre 30 y 50 años	7,70%	1,18%	5,85%	-0,45%	0,57%	-0,18%
Mayores de 50 años	10,01%	2,48%	8,19%	-4,20%	3,99%	-2,28%
Total:	5,33%	1,70%	4,04%	0,81%	2,16%	1,25%

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

La brecha salarial para el año 2.023 es de un 7,3% para el total del Colectivo de la Compañía. El 76% de nuestros empleados perciben su salario en función de lo establecido por el Convenio Colectivo. El Convenio Colectivo establece un importe en función de la categoría y la antigüedad, sin dar opción a discriminación de ningún tipo. Este 7,3% viene dado por nuestra dispersión geográfica y las diferencias salariales entre provincias, así como las diferencias salariales por la antigüedad de los empleados.

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.

Cabe destacar, que este dato está muy por debajo del resto de empresas españolas que se sitúa en un 24% según la web del Ministerio de Igualdad [https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/webgrafia/docs/Informe Brecha Salarial CCOO res_eje.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/webgrafia/docs/Informe_Brecha_Salarial_CCOO_res_eje.pdf)

i. Inclusión personas con discapacidad y accesibilidad universal.

Discapacidad	2021	2022
Entre 33% y 65%	65	58
> 65%	15	14
Total	70	72

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. El promedio de empleados de los Centros Especiales de Empleo es de 220 mensuales.

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/global-en/home/footer/accessibility.html>

• **Organización del trabajo:**

a. Organización del tiempo de trabajo.

La duración de la jornada máxima anual de las personas contratadas se establece 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	2021	2022
435.443	421.453	420.752

El ratio de absentismo 2022 ha sido un 6.77%. El 7.85% de las bajas médicas son debidas a contingencia relacionada con la COVID-19. La minoración el absentismo vs 2021 es de un 0,43%.

Desde hace años venimos trabajando en la implementación de medidas que fomenten hábitos saludables entre nuestros empleados, tales como, la escuela de espalda, fruta en los centros, día del zumo. Como promoción de la salud se llevan a cabo también acciones tales como: 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:

Dichas medidas están tratadas, consensuadas e incorporadas en el Plan de Igualdad empresarial. Tras la correspondiente negociación colectiva, el Plan de Igualdad ha sido adaptado con fecha de vigencia hasta 31 de diciembre de 2022 conforme lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

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:

- o 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.
- o 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.
- o 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:

- o 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.
- o 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.
- o Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa no pierdan oportunidades de formación y promoción.
- o Estudiar y facilitar si fuese factible la adecuación de la jornada para personal con hijos menores de 12 años o personas dependientes.
- o Permiso sin retribución, con derecho de reserva del puesto de trabajo, por un período no superior a tres meses, para los casos de fallecimiento o enfermedad grave de un familiar de 1º grado de consanguinidad o afinidad, con la misma consideración a la pareja de hecho del trabajador/a.
- o En los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, podrá disfrutarse del permiso mientras dure el hecho causante, sin perjuicio de mejora en convenio colectivo y/o Acuerdo de Empresa.
- o Siempre que sea posible se facilitará el cambio de turno en aquellos trabajadores/ras con menores de 12 años a cargo o familiar dependiente, teniendo que justificar el solicitante la necesidad de atender de manera directa y personal el cuidado del menor o de la persona dependiente.

- Las personas trabajadoras que vinieran disfrutando de una reducción de jornada por guarda legal, finalizada ésta por cumplir 12 años el menor, podrán solicitar a la empresa una "novación contractual temporal", consistente en pasar de un "contrato a tiempo completo" a otro "a tiempo parcial" hasta que el hijo/a cumpla los 14 años, de tal manera que mantengan el número de horas y distribución horaria y de jornada que tenían al tiempo de la reducción de jornada.
- El Permiso retribuido de los días por accidente, enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, no tienen por qué ser consecutivos para facilitar la conciliación con el resto de familiares, pero sí debe disfrutarse mientras persista el reposo domiciliario, la hospitalización, la enfermedad o las necesidades derivadas del accidente. En caso de existir días por desplazamiento, sólo se tendrá derecho a los inicialmente previstos como si el permiso fuera consecutivo, sin que se multipliquen los días de desplazamiento por el mero hecho de no disfrutar el permiso de manera no consecutiva.
- Se facilitará el permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- En cuanto al acompañamiento al médico de menores a cargo, se estará al convenio colectivo de aplicación. En aquellos casos donde el convenio no prevea ningún derecho o estos se hubieren agotado, la empresa será flexible a las peticiones que se hagan, tales como la posibilidad de fraccionamiento de asuntos propios (si se tuviera derecho a ellos), computar la ausencia frente a los excesos de jornada (cuando existan o estén previstos), que compute como días de vacaciones, recuperación de la jornada en día distinto, etc. La recuperación, en su caso, de las horas de trabajo será de común acuerdo, teniendo en cuenta también las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

Igualmente, dentro del Plan de Igualdad existe un apartado que hace referencia expresa a Sensibilizar a los Trabajadores para Compartir las Responsabilidades Familiares, cuyo objetivo es:

- Concienciar al personal masculino para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y dar información necesaria para propiciar el disfrute de los derechos de conciliación por el personal masculino.

Las acciones reflejadas en este plan son las siguientes:

- En los medios habituales de comunicación a las y los trabajadores (tablón de anuncios, Intranet, etc...) se incluirá un apartado al respecto, en el que, además de sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad, se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para con el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.

- o Se realizará una campaña de sensibilización, información y formación, dirigida a los trabajadores masculinos en las que se expliquen todos los permisos relacionados con la conciliación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como sucesivas normativas, y sobre todo, que se explique que pueden ser disfrutados tanto por hombres como mujeres.

Asimismo, el Plan de Igualdad vigente recoge expresamente un apartado dedicado al Trabajo a Distancia y la Desconexión Digital con la finalidad de contribuir a garantizar la desconexión digital y el descanso de las personas trabajadoras, cuyos objetivos son:

- Facilitar la organización de tiempos a través de nuevas formas de trabajo
- Regular el uso de las nuevas tecnologías manteniendo una mejor calidad de vida en el trabajo. Derecho a la desconexión digital

Las acciones reflejadas para el Trabajo a Distancia y la Desconexión Digital son:

- o Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo descanso, vacaciones, permisos retribuidos; así como, de la vida personal, laboral y familiar de los/las empleados/as, procurando evitar gestionar mails o mensajes, una vez finalizada la jornada laboral.
- o Concienciar a los mandos de la importancia de respetar los horarios, vacaciones, permisos, procurando cumplir las planificaciones previstas, a través de charlas, ponencias o distintas comunicaciones.
- o Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral.
- o La dirección de la empresa no iniciará ningún procedimiento disciplinario frente a quienes no respondan a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de teléfono fuera de su horario habitual de trabajo. De igual manera, trabajadoras y trabajadores se comprometen a respetar las horas de descanso evitando la gestión de correos electrónicos, mensajes o efectuar llamadas telefónicas.

- **Salud y seguridad**

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 todas las personas contratadas 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 y empleada tengan un lugar de trabajo lo más seguro posible. La especialidad de medicina del trabajo está externalizada con un servicio de Prevención Ajeno. Con estas 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.

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

Tipo	Hombre	Mujer	Total
Nº de Accidentes	81	43	124
Índice de Frecuencia	2,39	2,77	2,27
Índice de Gravedad	-	-	0,30
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 2022

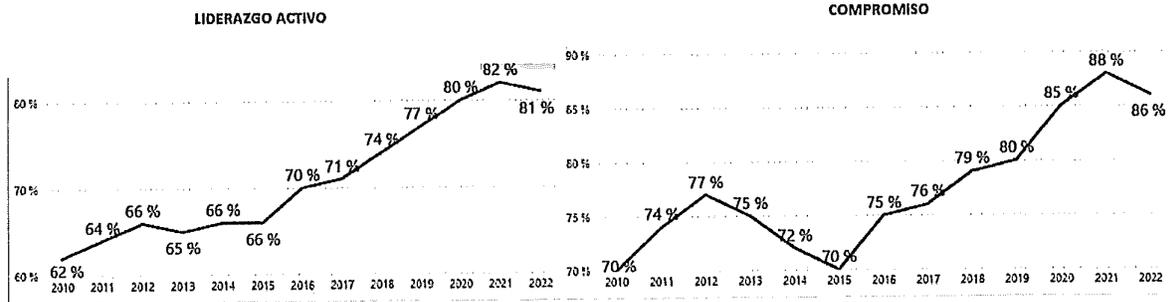
- Durante la jornada laboral: 124, de los cuales 81 corresponden a hombres y 43 a mujeres.
- In-Itinere: 37, de los cuales 21 corresponden a hombres y 16 a mujeres. El accidente In-Itinere no contabiliza en los índices de seguridad (IF & IG).

• **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 resultados.

**Evolución encuesta empleados (EOS).*



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

Comunicación Presencial

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

Comunicación Online y Paneles de Comunicación

- o Implementada APP de Comunicación Interna: sección de noticias, vacantes, chat y red social.
- o Radio DHL a través de Podcast con carácter mensual: noticias, entrevistas, agradecimientos, etc. de los empleados de la Compañía.
- o Comunicados oficiales a toda la plantilla (incorporaciones, salidas, movimientos, cambios organizativos, vacantes internas, formaciones, reconocimientos, etc.)
- o 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

- o Evaluación desempeño: Reunión semestral de feedback de cada mando con sus colaboradores acerca del desempeño y plan de desarrollo.
- o 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 porcentaje de personas contratadas cubiertas por un convenio colectivo por país (España) 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 prevención propio asegura la gestión de la seguridad y salud en nuestra compañía, ya sea a través del cumplimiento de los requisitos de seguridad negociados que quedan registrados en los convenios colectivos, ya sea a través del cumplimiento de la propia ley 31/195, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. En este contexto, tenemos comités trimestrales 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, 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 2.022 por vulneración de los derechos humanos ni por razón de acoso sexual.

Dicho protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo está creado e implementado desde hace años.

Dentro del Plan de Igualdad existe un apartado que hace referencia expresa a este aspecto y cuyos objetivos son:

- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

- Implementar un Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual de acuerdo con las y contenidos establecidos en los artículos 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 48 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las acciones reflejadas en este plan son las siguientes:

- Comunicar y poner a disposición de toda la plantilla el "Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo".
- Coordinación con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para la información y seguimiento del "Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo".

Atendiendo a Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, concretamente lo que se incluye en su Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral. Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

En este sentido se ha contemplado el riesgo. Psicosociales / Grupo: Violencia en el trabajo (Factores interpersonales) y otros riesgos / Grupo: Violencia en el trabajo. Por consiguiente, existe toda una serie de medidas preventivas asociadas.

Dado que la obligación de aplicación de esta normativa ha entrado en vigor el 07/10, las evaluaciones que se realizarán a partir de esta fecha deberán contemplar la violencia sexual (en puestos de trabajo ocupados por trabajadoras).

Para facilitar esa labor, en todas las evaluaciones aparecerá, por defecto, una medida preventiva asociada al riesgo mencionado.

En cuanto a la formación, esta se ha incorporado en el campus de formación del Servicio de Prevención Ajeno Quironprevencion.

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	4.275	1.535	3.005	30.260	884	496	40.456
Administrativos	1.747	526	796	11.412	389	174	15.044
Operarios	2.784	1.130	1.842	15.772	518	330	22.376
Total:	8.807	3.192	5.642	57.444	1.790	1.000	77.875

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

Total horas formación, evolución por año:

2020	2021	2022
54.761	75.366	77.875

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 que están 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 que 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>2022</u>
Resultado Contable antes de Impuestos	11.853
Impuesto Corriente	1.750
Impuesto Diferido	-283
Otros	-18
Total Gasto por Impuesto	1.485
Total Resultado Contable	10.368

- **Subvenciones Públicas recibidas:**

Durante el ejercicio 2022 se han recibido las siguientes subvenciones:

-Por importe de 365.000 euros para el proyecto FOR-FREIGHT (Flexible, multi-mOdal and Robust FREIGHT Transport) y tiene como objetivo maximizar la utilización de la capacidad de transporte de carga multimodal, lograr la sostenibilidad competitiva con mayores niveles de eficiencia y reducir el coste medio del transporte de mercancías mediante el desarrollo de soluciones novedosas y su integración con sistemas logísticos heredados. Esto permitirá una gestión más eficaz y sostenible de los bienes y flujos de mercancías en aeropuertos, puertos, terminales terrestres y diversos nodos logísticos, teniendo en cuenta los requisitos de todas las partes interesadas involucradas y dar cuenta de los aspectos económicos, ambientales y sociales. Las soluciones FOR-FREIGHT se centrarán en la optimización integral de la logística multimodal/de múltiples partes interesadas, procesos y la mejora del acceso a los servicios de transbordo.

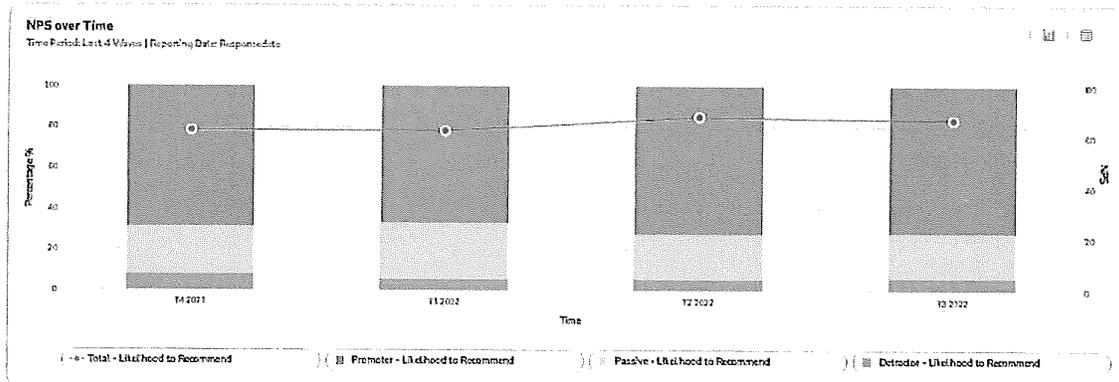
-Por importe de 234.000 euros (de los cuales 47.000 euros son no reembolsables y 187.000 euros son reembolsables) para el proyecto ALGO4BACKHAUL. El objetivo principal del proyecto es diseñar y desarrollar un motor software de optimización de la operativa de transporte de carga en carretera maximizando el aprovechamiento de los recursos de transporte de backhaul, es decir, en sentido de vuelta. Se va a investigar y desarrollar un modelo algorítmico de identificación y valoración de oportunidades de casación de las necesidades potenciales de transporte en sentido de vuelta y los recursos de transporte a operar de ida sin retorno contratado. Se trata de conseguir eficiencias relevantes en materia económica y ambiental: reducción de costes y emisiones asociados a la minimización del tránsito de camiones vacíos.

- **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 2.022 son los siguientes:



Actualmente, la puntuación de satisfacción de los clientes es un 8,8 puntos sobre 10 puntos. Mejorando 0.1 punto vs el año 2.021. No obstante, existe un plan de seguimiento y mejora continua para los casos de clientes considerados como "pasivos y detractores".

INDICADORES AMBIENTALES

DHL grupo Deutsche Post es una empresa de Logística global donde desde su core business siempre está el respeto al medio ambiente y la minimización de los impactos medio ambientales que por nuestra actividad produce.

En el 2021 la compañía informó y desplego a lo largo de toda su organización el programa ESG como una evolución de la responsabilidad social corporativa que el grupo disponía.

En este año 2022 se ha ido desplegando y desarrollado los programas que contienen y que vamos a repasar a lo largo del documento.

Reproducimos unas palabras de nuestro director general del grupo DHL Deutsche Post en materia de sostenibilidad.

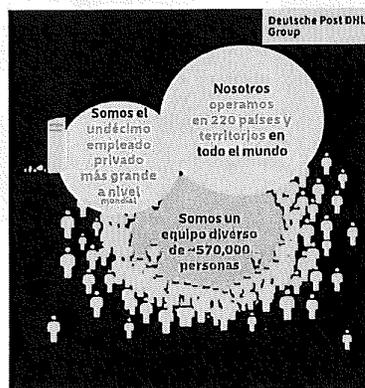
“No hay forma de evitar que la logística sea sostenible en el futuro: estamos decidiendo **“AHORA”** qué tipo de mundo viviremos nosotros y nuestros hijos dentro de 30 años. Y nuestra aspiración es hacer una contribución importante para que este sea un mundo mejor”

Frank Appel,
Director General del Grupo Deutsche Post DHL



Resumen del Grupo Deutsche Post DHL

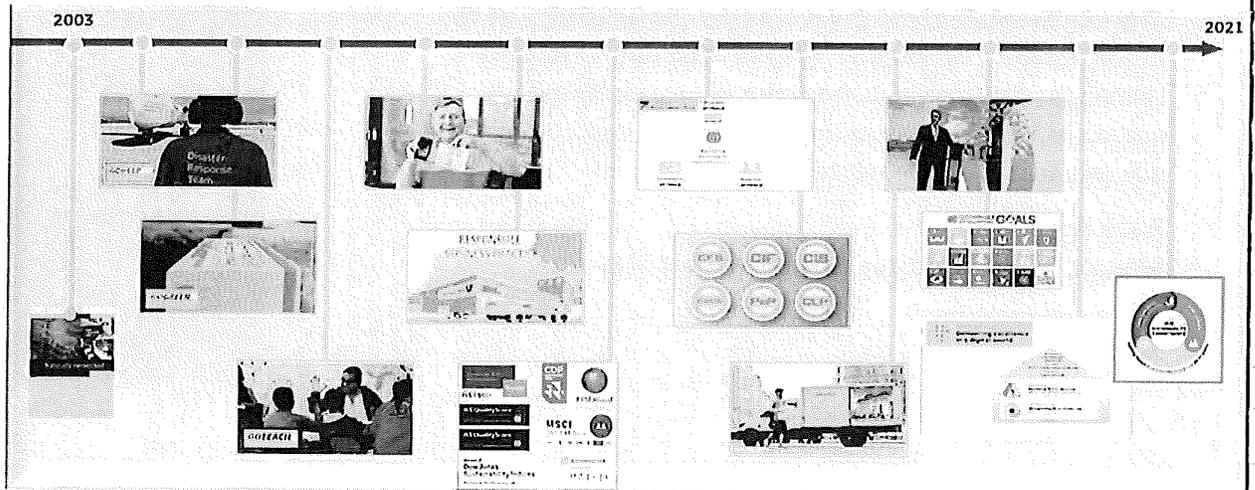
Quiénes somos: una empresa global con una cartera unificada de productos



El grupo DHL a la hora de desplegar el programa a lo largo de toda la organización dio visibilidad de que impacto tenemos en la compañía a nivel mundial.

Como protagonistas de la cadena logística y nuestra responsabilidad en sostenibilidad, desde principios de este siglo, siempre hemos aportado programas y planes de acción específicos que nos definieron como "pioneros" en materia de sostenibilidad.

Como antecedentes al programa actual ESG podemos ver los principales hitos que desde 2003 ha desarrollado el grupo DHL Deutsche Post en materia de sostenibilidad.



El grupo también informó a toda la organización los resultados de todos estos programas que desde el 2003 han ido implementado a lo largo de todo el grupo.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Programa ESG

En el programa ESG no solo se trata de la sostenibilidad sino como gestionamos a las personas y la gobernanza para lograr los objetivos finales propuestos. Para ello, este programa está dentro de nuestro "core bussiness" de nuestra estrategia 2025

Hoja de Ruta programa ESG

No podemos crear un Impacto positivo duradero a menos que sigamos una estrategia clara. Es por eso que nuestra hoja de ruta hacia la sustentabilidad se enfoca en cumplir con tres compromisos clave:

-  Operaciones limpias para la protección del clima
-  Excelente empresa para trabajar para todos
-  Empresa de alta confianza

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

GO TRADE

GO HELP

GO TEACH



El programa ESG es la palanca definitiva para poder conseguir los objetivos y metas intermedias que se han establecido para el 2025 , incluidos en la estrategia, de cara a los objetivos finales en el 2050 y como cumplir las aspiraciones de cara al 2030.

Objetivos estratégicos para el 2025 hacia el objetivo 20250

1 Objetivo mundial ●●●●

Para 2025, aumentaremos nuestra eficiencia de carbono en un 50 % con respecto a los niveles de 2007 para respaldar la ambición mundial de limitar el calentamiento global muy por debajo de los 2 °C.

El objetivo original del 30% se logró 4 años antes, en 2016

2 Objetivo local ●●●●

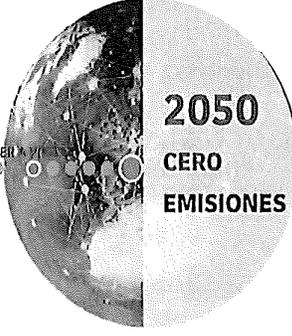
Para 2025, mejoraremos la calidad de vida local brindando el 70 % de nuestros propios servicios de primera y última milla con soluciones limpias de recogida y entrega.

3 Objetivo económico ●●●●

Para 2025, más del 50 % de nuestras ventas incorporarán soluciones ecológicas que harán que las cadenas de suministro de nuestros clientes sean más ecológicas.

Para 2025, habremos capacitado al 80 % de nuestros empleados para que se conviertan en especialistas certificados en GoGreen y los involucraremos activamente en nuestras actividades de protección ambiental y climática. Esto incluye unirse a socios para plantar un millón de árboles cada año.

4 Objetivo de personas ●●●●



**2050
CERO
EMISIONES**

REVISIÓN 2022 


~80%
de nuestra electricidad es renovable a nivel mundial


~40%
CO₂ por m³ e Ingresos de transporte desde 2007


12,000
Empleados en el "Día Mundial del Medio Ambiente"

El grupo de cara a cumplir el objetivo invertirá a nivel mundial 7.000 millones de euros en adecuar las actuales instalaciones con las tecnologías y energías limpias de cara a lograr el objetivo final.

Operaciones limpias para la protección del clima

vamos a invertir 7.000 millones de euros hasta 2030 en Operaciones Limpias reducir nuestras emisiones de 33 MT en 2020 a menos de 29 MT para 2030 y, por lo tanto, comprometernos con la iniciativa Science-Based Targets (SBTi) ¹⁾

1) SBTi = emisiones de toneladas. Medimos nuestras emisiones de carbono (CO2e) utilizando la lógica de emisiones VUELO-SEA-TRÁNSITO (VSTT).



Objetivo >30 % de mezcla de combustibles de aviación sostenibles para 2030 en nuestros negocios de transporte expreso y global



Electrificar 60% de vehículos de reparto de última milla y aumentar la cuota de combustible sostenible en el transporte interurbano hasta >30 % para 2030



A partir de 2021, diseño neutro en carbono para todos los edificios nuevos (propio)



Oferta alternativas ecológicas para todos nuestros productos/soluciones principales

Durante el año 2022 y de cara al próximo , DHL está elaborando KPI's globales para el seguimiento del grado de implementación de los diferentes planes y los programas que integran el programa ESG.



Los principales KPI definidos por pilar ayudan a impulsar los temas

Los KPI son parcialmente existentes y parcialmente se desarrollarán recientemente

operaciones limpias para la protección del cl,

KPI principales

- Emisiones absolutas de carbono ¹⁾
- % de Ingresos de productos que tienen alternativas verdes

Gran compañía trabajar para todos

KPI principales

- empleados medido en EOS
- LTIFR (tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido)
- % de participación de mujeres en la gerencia
- Horas por FTE dedicadas a actividades de formación
- Contribución a nuestras comunidades, medida en EOS

Empresa de

KPI principales

- Capacitaciones obligatorias sobre cumplimiento y protección de datos para los niveles gerenciales relevantes
- Gastos de proveedores elegibles cubiertos por un Código de conducta de proveedores aceptado
- Proveedores de alto riesgo en categorías de alto riesgo evaluados

¹⁾ Emisiones medidas como CO2 (emisiones de gases de efecto invernadero) basadas en la medición Well-to-Wheel (WtW).

Centrándonos en el apartado de medio ambiente (Operaciones limpias para la protección del clima), el programa está basado en 4 compromisos básicos que vendrán apoyadas por una serie de soluciones tecnológicas y de procesos que se engloban en las denominadas "soluciones Gogreen", que nos proporcionarán las métricas necesarias para poder realizar el seguimiento de los KPI's medio ambientales.

Vamos a verlo a continuación.

Medio ambiente: Operaciones limpias para la protección del clima

PARA USO INTERNO

Medioambiente

Operaciones limpias Para la protección del clima

Cada producto tiene una huella de residuos, energía y CO₂e. La proporción que aporta la logística puede ser significativa. Por eso, trabajamos junto a nuestros clientes para diseñar, implementar y escalar soluciones para reducir nuestro impacto ambiental.

NUESTROS COMPROMISOS

- Almacenes Carbono Neutral
- Reducción de las emisiones del transporte
- embalaje
- Zero Waste to Landfill

logros

- >90% de nuestra actividad logística en almacenes carbono neutral
- Utilizamos el Índice de Sostenibilidad Dow Jones y el FTSE4Good
- >50,000 toneladas métricas de residuos cero a vertedero

GOGREEN

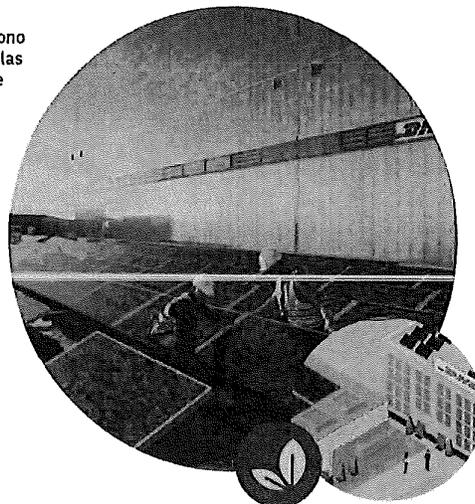
Soluciones Gogreen
En asociación con los clientes, diseñamos cadenas de suministro más ecológicas a través de nuestra cartera integral de soluciones ecológicas.

Profundicemos brevemente en algunos de estos programas, tal y como se están desarrollando en España y las métricas de seguimiento creadas para su seguimiento y control.

Almacenes Carbon Neutral Buildings

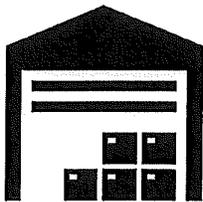
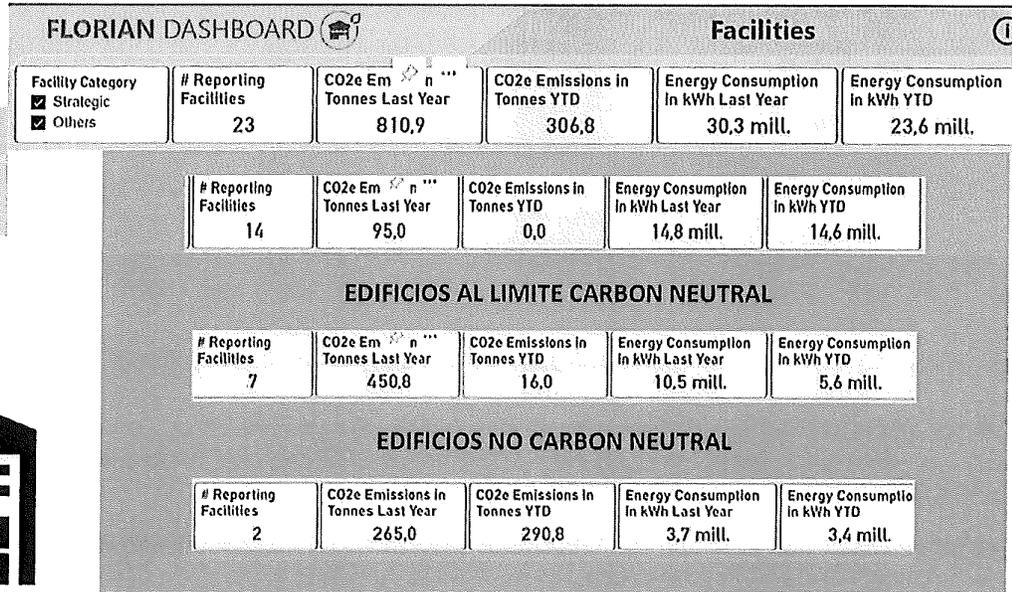
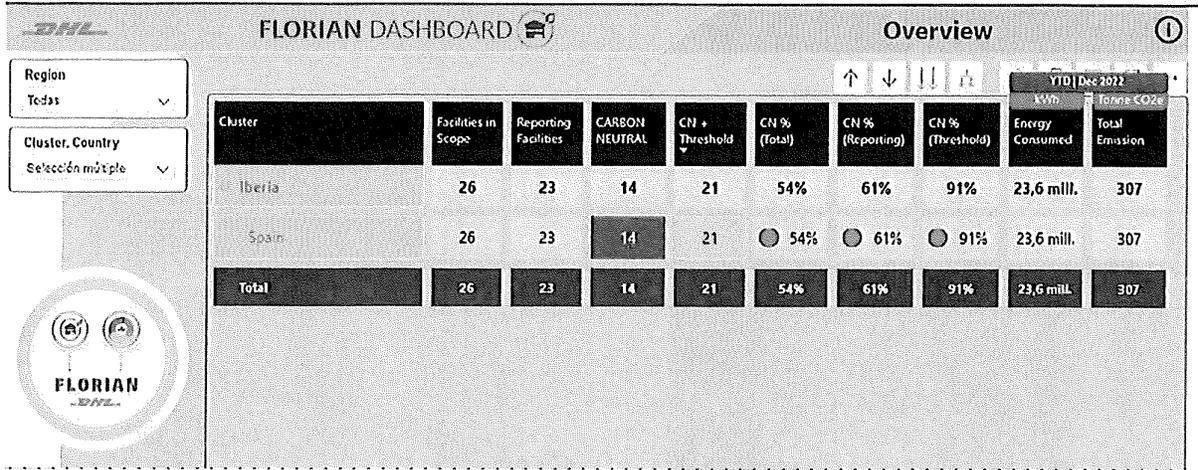
Nuestras Acciones clave para convertirnos en líderes en Carbon Neutral Buildings

- Diseño neutro en carbono**
A partir de 2021, diseño neutral en carbono para todos los edificios nuevos (propio), las emisiones restantes deben neutralizarse
- Electricidad Verde**
Aumentar la cuota de electricidad verde a más del 90% a nivel mundial para 2030
- Calefacción Sostenible**
Fomentar el despliegue de calefacción sostenible en más del 50% de nuestros edificios para 2030



- Acuerdos de compra de energía (PPA)**
Adquirir directamente energía de fuentes sostenibles (PPA) para garantizar estándares más altos
- Acoplamiento de sectores**
Convertir la electricidad producida localmente a partir de fuentes renovables (por ejemplo, energía solar) en combustibles para nuestra flota electrificada
- Automatización de edificios**
Utilizar sistemas de gestión de edificios inteligentes / digitalización para reducir aún más el consumo de energía

METRICAS CARBON NEUTRAL BUILDING (Sites dentro del scope a Dic-22)



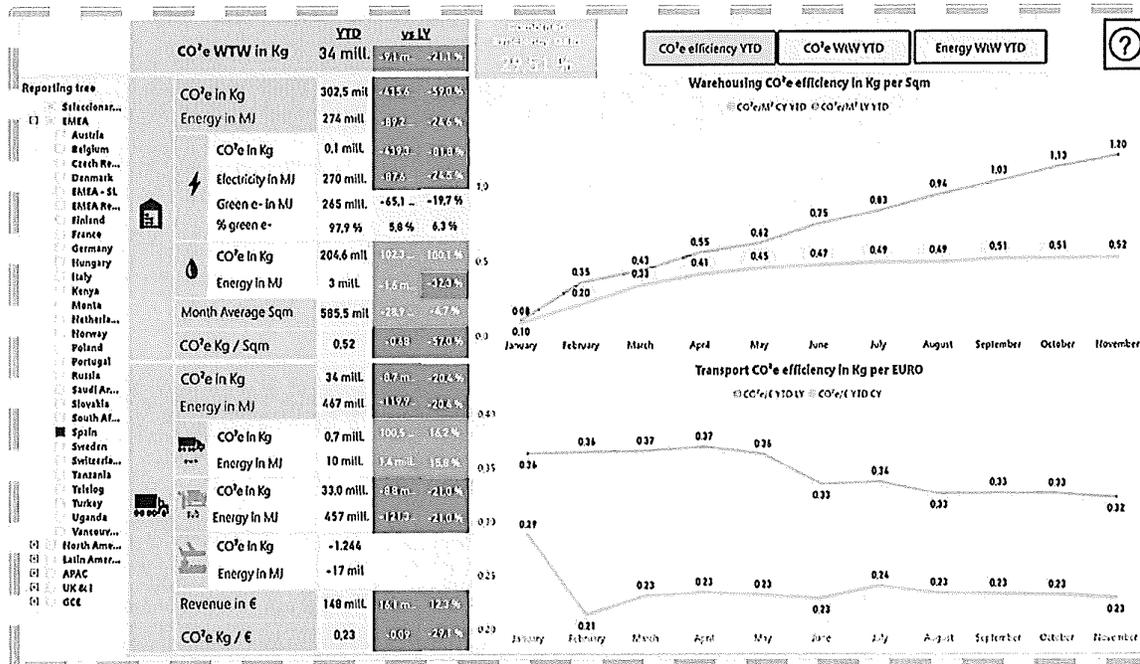
Handwritten marks: a large '8' and a smaller 'R'.

Handwritten initials: 'R' and 'P'.

Reducción emisiones de transportes

En cuanto al segundo objetivo de reducción de emisiones en transporte (Scope 1 & Scope 3) clave a la hora de la reducción de emisiones a la atmósfera y contribuir a minimizar las consecuencias del cambio climático.

Los datos al cierre del 2022 son los siguientes.



Soluciones GoGreen incorporadas a las ventas al cierre 2022

Dentro del programa hay una serie de soluciones denominadas GoGreen , que se deben incorporar tanto en almacenes , como en transporte y cuya venta asignada será calificada como "verde" y es un KPI clave y que es controlada de manera periódica.

Las principales soluciones son en nuestras instalaciones y en nuestros transportes



Descripción general de las soluciones GoGreen: el camino hacia Zero Emissions

No exhaustivo

típica de CO ₂ e	Ejemplos de		
	Diseño de construcción	Electricidad verde de la red o IRECS	Certificación de edificios ?
	Iluminación eficiente	Prensas de residuos	Cambio de comportamiento
	Inteligente de alta frecuencia	Gestión de la energía	2 en algunas geografías, por ejemplo, BREEAM, LEED, DGNB
	Energía renovable producida in situ	Bomba de calor de fuente de aire o tierra	Cambio de comportamiento
	Biogás	Revestimiento de techo reflectante térmico	Adopción a mayor escala
	En opciones	compensación	
			Estándar
			Avanzado
			Neutralizar



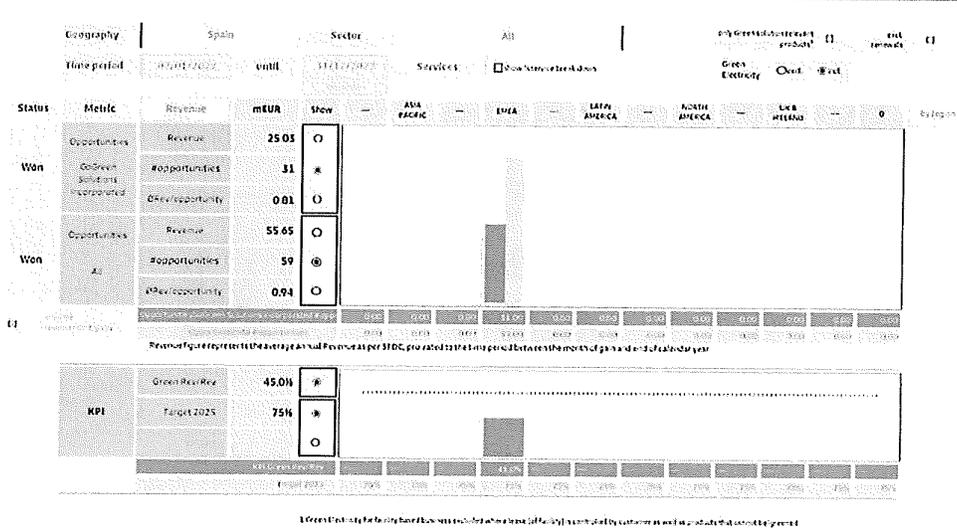
Descripción general de GoGreen Solutions transporte dedicado:

No exhaustivo

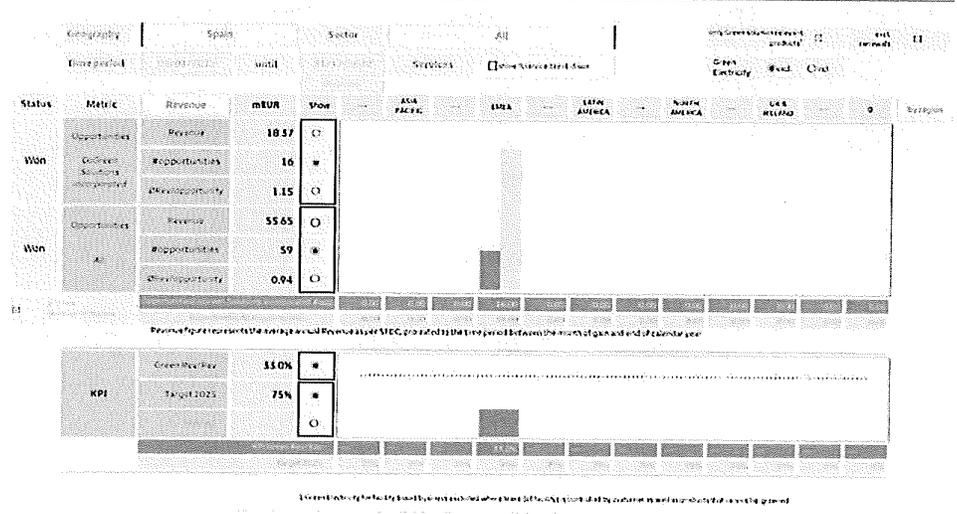
típica de CO ₂ e	Ejemplos de	Activos estandarizados	
	Diseño de red	Limitadores de velocidad, cortes de ralentí, neumáticos ecológicos	Gestión de combustible/energía
	Telemática	Diseño de remolque	Optimizar
	Aerodinámica	Solar para camiones y remolques	CO₂ de conductores
	Biocombustibles, Bio-GNL, Bio-GNC	Furgonetas eléctricas	Cambio de comportamiento
	Vehículos de gas natural fósil	Servicio Pesado Eléctrico y H2 no antes de 2025	Adopción a mayor escala
	En opciones	compensación	
			Estándar
			Avanzado
			Neutralizar

Los resultados al cierre de este KPI's es:

DSC GoGreen Solutions statistics



DSC GoGreen Solutions statistics



En el primer cuadro se observan el total de ventas que incorporan algunas de las gogreen solutions excluyendo la compra de energía renovable.

En el segundo cuadro se incluyen dicha compra de energía renovable.

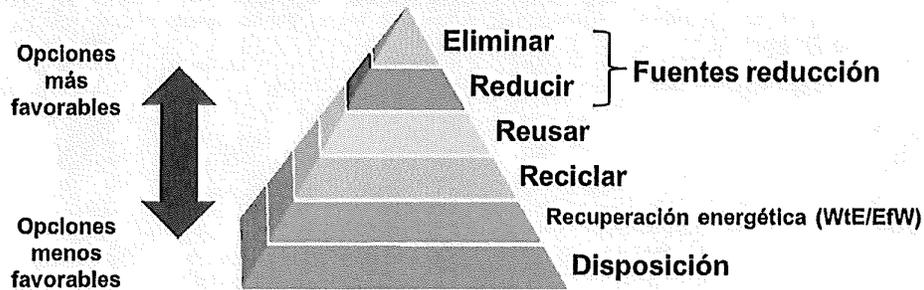
Programa Zero Waste to Landfill (ZWL)

Otro de los proyectos incluidos en el capítulo de Medio Ambiente dentro del ESG es el Zero Waste to Lanfill.

Principios: ¿Qué es Zero Waste?

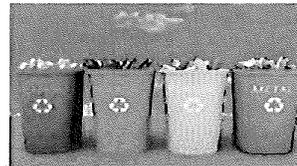
"Zero Waste" es un enfoque de sistema que tiene como objetivo eliminar los desechos en lugar de "gestionarlos". Además de fomentar la desviación de residuos del vertedero y la incineración tradicional, es una filosofía de diseño rectora para eliminar los residuos en la fuente y no generar residuos en 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



Durante el año 2022 se ha procedido a implantar el programa junto a nuestros principales gestores de residuos que actualmente trabajamos en los centros.

El porcentaje de implantación en los centros se ha situado en el 84,37%.



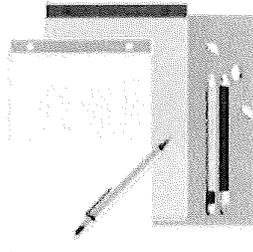
Los resultados por centros han sido los siguientes:

SITES	TIENDA ANIMAL 2022	Zalando Illescas 2022	ZAL REFRIGERADOS 2022	ÍÓREAL QUER 2022	ZAL EL PRAT 2022	HEINEKEN 2022	CONFORMA LLIRIA 2022	SANTA OLIVA 2022
ZWL	73,99%	99,97%	44,10%	82,84%	48,84%	95,96%	85,54%	100,00%

SITES	SANTA OLIVA I (LA BISBALL) 2022	MAKRO 2022	PRIMARK 2022	VALLS MAHLE 20	MAXIUMM & DEALZ 2022	GRUPAG 2022	IKEA ILLESCAS 2022	AMAZON ZARAGOZA 2022
ZWL	100,00%	99,17%	77,50%	93,35%	99,17%	34,95%	100,00%	94,30%

SITES	MONTORNES 2022	ONTIGOLA-SEB MULTINETWORK 2022	MATARO 2022	AGURAIN 2022	SAN FERNANDO HENARES HO 2022	SAMSUNG ONTIGOLA MULTICUSTOMER 2022	TELDE 2022	MALAGA 2022
ZWL	100,00%	83,65%	94,17%	87,46%	S/n	80,61%	100,00%	S/n

SITES	NORAUTO-ATYSE 2022	CIEMPOZUELOS 2022	VITORIA XDOCK 2022	Vitorla Baterlas CATL 2022	VITORIA SECUENCIAS 2021	MERCEDES BENZ 2022	MERCAMADRID EL CORTE INGLES 2022	SAN FERNANDO HENARES SPL 2022
ZWL	72,71%	64,56%	100,00%	S/n	S/n	S/n	100,00%	82,63%



[Handwritten signatures and initials]

Packaging (Soluciones Embalajes)

El último programa incluido en "Operaciones Limpias" es el correspondiente a Packaging, incluyendo una serie de soluciones a nivel de embalajes que tienen como fin la reducción de consumos en papel, film, cartón, madera, etc. (revisaremos en el capítulo siguiente estos aspectos medio ambientales).

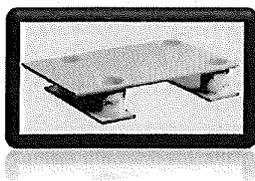
Se dividen en tres niveles según complejidad, costes, retornos de la inversión.



1) No se envía ningún residuo a vertedero ni a incineración sin valorización energética. Los residuos generados se desvían del vertedero. Lo que significa que todos los residuos producidos son reutilizados, reciclados, compostados o enviados a valorización energética; 2) Material reciclado post consumidor (PCR). ISO 14021: material generado por los usuarios finales, el producto ya no se puede utilizar para el fin previsto;

Es España de momento estamos trabajando en varios proyectos:

- Uso de rollos de filmes de 7/8 micras actuales a rollos de filmes de 4/5 micras
- Uso de pallets de cartón reciclado en vez de Maderas



- Rellenos de cartón reciclado en vez de uso de burbujas de plásticos

Todos estos programas y soluciones GoGreen que se implementan en nuestras operaciones, son las que van a dar el apoyo en la reducción de emisiones y consumos de todos los aspectos medio ambientales que nuestra actividad influye en el medio ambiente.

A continuación, analizaremos los principales Aspectos Medio Ambientales y los controles y medidas, que en España DHL está acometiendo.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Medio Ambiente: Identificación y evaluación de los aspectos Medio Ambientales

Debido al criterio de identificación y evaluación de los aspectos medio ambientales, priorizando la legislación aplicable en materia ambiental, todos son significativos, y deben ser susceptibles de control operacional.

Sin embargo, los siguientes aspectos medio ambientales no son considerados especialmente significativos tanto por DHL, como por nuestros grupos de interés (partes interesadas dentro del contexto de nuestra organización), aunque en cada caso se están tomando medidas para su minimización.

En España al no disponer de flota propia como ocurre en otros clústeres europeos, muchos de estos riesgos quedan todavía más minimizados.

Biodiversidad

- Instalaciones predominantemente ubicadas en áreas urbanas o zonas comerciales
- Las operaciones no tienen un impacto negativo directo en plantas o animales protegidos
- La política de bio combustibles tiene en cuenta los aspectos de la biodiversidad durante la producción



Desperdicios y residuos alimenticios

- Evita desperdicios y digitaliza procesos
- Favorece el reciclaje
- Los contratos con los gestores de residuos fomentan prácticas respetuosas con el medio ambiente



La contaminación acústica

- Trabajar con las partes interesadas para desarrollar soluciones que garanticen que cualquier contaminación acústica que causemos se mantenga en un mínimo aceptable
- Modernización continua de nuestras flotas



Agua

- principalmente por nuestros empleados para necesidades sanitarias.
- El mantenimiento o desguace de nuestras flotas es responsabilidad del fabricante u otros proveedores externos.

Papel

Solo usamos papel reciclado ¹

¹ Cuando estos cumplan con nuestros requisitos técnicos y económicos.



A continuación, procedemos a repasar los aspectos medio ambientales identificados y valorados como significativos por parte de DHL Supply Chain.

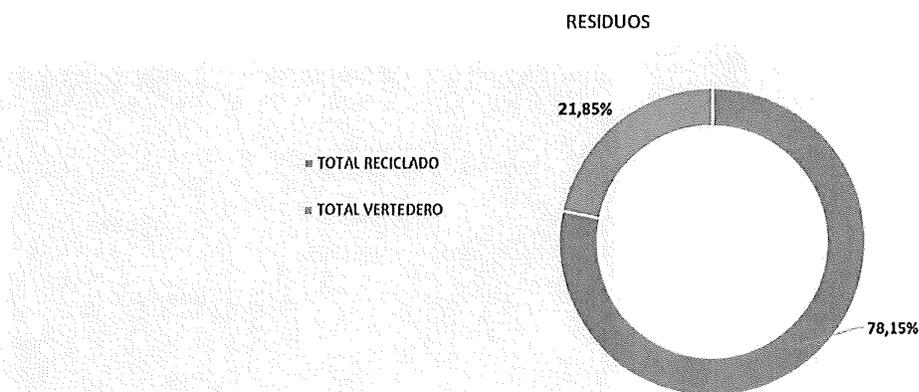
Gestión de Residuos, cierre ejercicio 2022



Tras el cierre del año en materia de residuos, los datos han sido los siguientes :

RESIDUOS 2022	Total 7.343.869 kgs
	Reciclado 5.739.530 kgs
	Vertedero 1.604.339 kgs

% Reciclado 78,15%

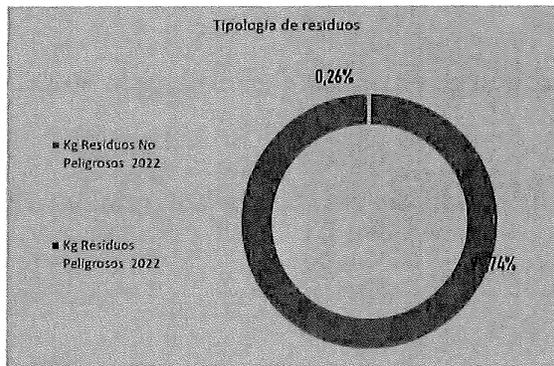


Comparando los datos de este año , con los anteriores podemos constatar que el primer año de implantación del programa ZWL está ayudando a la mejora del reciclaje , con aplicación de soluciones mas ecologicas en materia de packaging que están favoreciendo la reducción , la reutilización de los residuos que generamos.

RATIOS	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	DIF.
% Reciclado sobre el total	71,31%	64,86%	68,38%	69,30%	74,60%	78,15%	4,76%

La mejora con respecto al año 2021 se cifra en un 4,76%

En cuanto a la tipología de residuos seguimos con unos porcentaje similares a los otros años , los datos al cierre provisional del 2022 son los siguientes :



TOTAL RESIDUOS 2022	7.343.869,00
Kg Residuos No Peligrosos 2022	7.325.092,00
Kg Residuos Peligrosos 2022	18.777,00



Tipología residuos No Peligrosos :

Nombre	Código C.E.R.	Total Kgs Recogidos
Papel / Cartón	200101	3.294.729
Pallets / Restos de Madera	150103	1.214.530
Residuos asimilables a urbanos, basuras de planta.	200301	1.168.253
Plástico (producto o envases)	200139	519.663
Productos alimenticios - Roturas ocasionadas por DHL	200108	374.953
COSMETICA NO PELIGROSA - RESIDUOS INORGANICOS	160304	366.098
Chatarras	200140	133.772
Basura Inerte reciclable	200307	113.058
Otros	105106	61.708
Residuos de fibrar textiles procesadas	40222	31.527
Vidrios	200102	21.860
GASES EN RECIPIENTES A PRESION- AEROSOLIOS NO PELIGROSOS	160505	15.175
MESCLA DE RESIDUOS EN GENERAL	200199	7.800
EQUIPOS ELECTRONICOS	160214	1.177
Escombros procedentes de obras	170903 (peligroso)	720
Cables	170411	67
Productos electrónicos y equipos informáticos (no peligrosos)	200135 (no peligr.)	2
RESIDUOS VOLUMINOSOS	200307	0
Pastas y pinturas en latas (no peligrosas)	200128 (no peligr.)	0
TOTAL		7.325.092

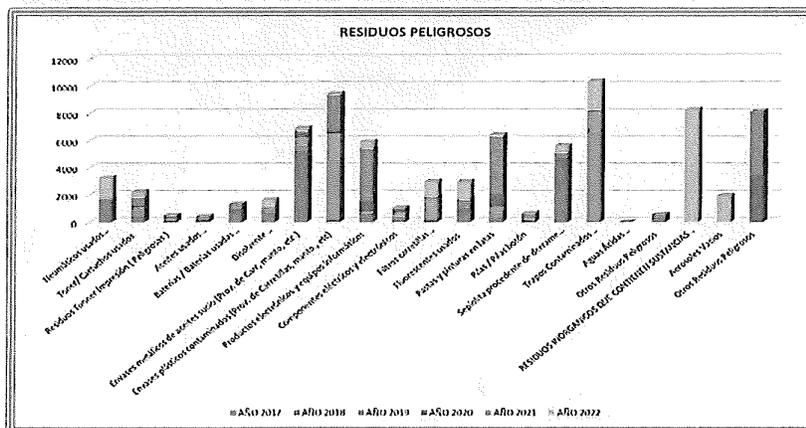


Tipología residuos peligrosos del año 2022 y acumulados a lo largo de los últimos 6 años



Aplicando la ley 7/2022 del 9 de abril publicado en el BOE en materia de residuos y suelos contaminados para una economía circular, verificamos que ninguno de nuestros centros genera más de 10 toneladas de residuos peligrosos

	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
Neumáticos usados (Prov. de Carreteras, vehículos propios)	1697		0	0	0	1544
Toner/ Cartuchos usados	307	602	200	130	696	390
Residuos Toner Impresión (Peligrosos)	42	30	219	156	0	30
Aceites usados(Prov. de Car, Marina, etc)	10	42	0	124	230	0
Baterías / Baterías usadas(Prov. de Carreteras, btlays)	602	0	3	373	354	0
Disolvente (Prov. de Carreteras, Impuls, manto, etc)	691	427	47	0	0	468
Envases metálicos de aceites usado (Prov. de Car, marino, etc.)	5151	508	575	332	120	232
Envases plásticos contaminados (Prov. de Carreteras, marino, etc)	20	4596	1903	103	2619	67
Productos electrónicos y equipos informáticos	528	101	145	811	3810	500
Componentes eléctricos y electrónicos	20	413	283	292	0	36
Filtros carbón(Prov. de Carreteras)	36	62	1671	20	55	1129
Fluorescentes usados	559	0	6	401	665	1335
Pastillas y pinturas en btlays	257	405	464	955	4230	112
Pilas / Pilas botón	40	127	145	31	250	52
Soplos procedente de derrame(Prov. de Carreteras, marino, etc.)	4120	0	0	615	346	551
Tropos Contaminados(Pintura / Aceites / Disolventes, etc.)	0	6690	1472	3	109	2100
Aguas Ácidas (Sala de Baterías)						0
Otros Residuos Peligrosos	8	253	0	3460	4964	0
RESIDUOS INORGANICOS QUE CONTIENEN SUSTANCIAS PELIGROSAS						8280
Aerosoles Vacíos						1951
TOTAL	12.391	14.256	7.133	7.886	18.378	18.777



Contaminación lumínica

La contaminación lumínica supone un impacto negativo sobre el medioambiente.

Dentro del programa Gogreen Solutions que da apoyo a los compromisos de reducción de emisiones de carbono y mejora en la eficiencia energética, tanto en los almacenes existentes como en los de nueva construcción que deben cumplir con el RD 1890/2008 del 14 de noviembre.

Se definen una serie de soluciones "mandatory" para cumplir con el RD y prevenir la contaminación lumínica.



DESCRIPCIÓN GENERAL

ESTÁNDAR

INNOVACION

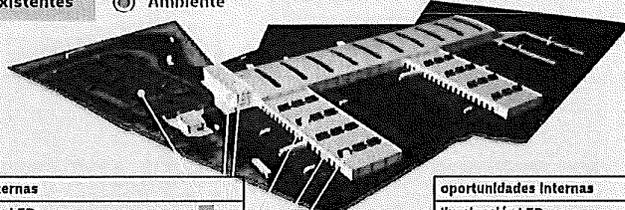
EJEMPLO

Nueva construcción

Edificios existentes

Temperatura controlada/congelada

Ambiente



Oportunidades externas	
Iluminación exterior LED	<input type="checkbox"/>
Acrilamiento térmicamente eficiente	<input type="checkbox"/>
Revestimiento de techo reflectante térmico	<input type="checkbox"/>
Fotovoltaica (solar fotovoltaica)	<input type="checkbox"/>
Puertas de elevación rápida y sellos de muelle	<input type="checkbox"/>
Refrigeración asistida por energía solar	<input type="checkbox"/>

oportunidades Internas	
Iluminación LED	<input type="checkbox"/>
Sistema de distribución por conductos	<input type="checkbox"/>
Cargadores de batería de alta frecuencia	<input type="checkbox"/>
Prensas de residuos	<input type="checkbox"/>
Vaya sin papel/e-bill of lading	<input type="checkbox"/>
Ventiladores de alta velocidad y baja velocidad	<input type="checkbox"/>



DESCRIPCIÓN GENERAL

ESTÁNDAR

INNOVACION

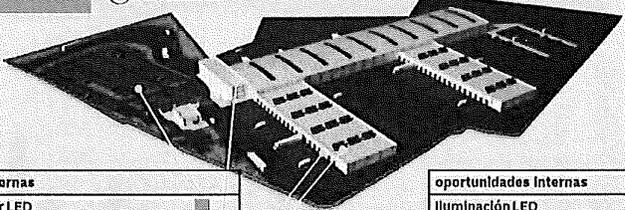
EJEMPLO

Nueva construcción

Edificios existentes

Temperatura controlada/congelada

Ambiente



Oportunidades externas	
Iluminación exterior LED	<input type="checkbox"/>
Revestimiento de techo reflectante térmico	<input type="checkbox"/>
Puertas de elevación rápida y sellos de muelle	<input type="checkbox"/>
Refrigeración asistida por energía solar	<input type="checkbox"/>

oportunidades Internas	
Iluminación LED	<input type="checkbox"/>
Cargadores de batería de alta frecuencia	<input type="checkbox"/>
Prensas de residuos	<input type="checkbox"/>
Vaya sin papel/e-bill of lading	<input type="checkbox"/>
Ventiladores de alta velocidad y baja velocidad	<input type="checkbox"/>



DESCRIPCIÓN GENERAL

ESTÁNDAR

INNOVACION

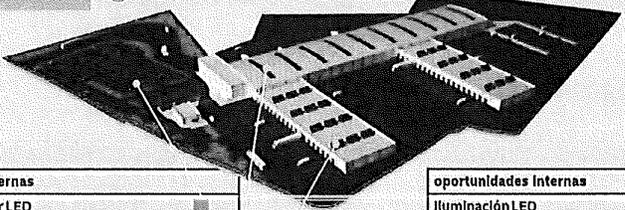
EJEMPLO

Nueva construcción

Edificios existentes

Temperatura controlada/congelada

Ambiente



Oportunidades externas	
Iluminación exterior LED	<input type="checkbox"/>
Tragaluzes/Recolección de luz natural	<input type="checkbox"/>
Fotovoltaica (solar fotovoltaica)	<input type="checkbox"/>

oportunidades Internas	
Iluminación LED	<input type="checkbox"/>
Cargadores de batería de alta frecuencia	<input type="checkbox"/>
Prensas de residuos	<input type="checkbox"/>
Vaya sin papel/e-bill of lading	<input type="checkbox"/>
Ventiladores de alta velocidad y baja velocidad	<input type="checkbox"/>

8
20

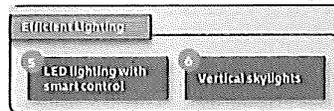
Oportunidades externas	
Iluminación exterior LED	<input type="checkbox"/>

Oportunidades Internas	
Iluminación LED	<input type="checkbox"/>
Cargadores de batería de alta frecuencia	<input type="checkbox"/>
Prensas de residuos	<input type="checkbox"/>
Vaya sin papel/e-bill of lading	<input type="checkbox"/>
Ventiladores de alta velocidad y baja velocidad	<input type="checkbox"/>

Disponemos 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 :

Procedimiento 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. (GoGreen **Solutions “Estándar level White list “**)



- 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

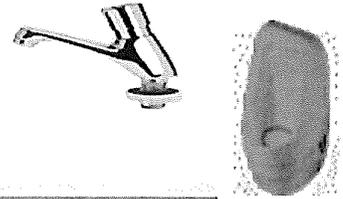
E_m (Lux)

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

Consumo de Agua

La actividad de DHL no requiere el uso excesivo de agua en su conjunto y como tal no es un aspecto significativo tal y como se ha comentado al principio del capítulo, aunque dentro de las GoGreen Solutions en los sanitarios se implementan las siguientes tecnologías:

- Cierres automáticos grifos
- Centros de reciente construcción, utilización agua lluvia.
- Urinarios sin agua
- Campañas de racionalización del consumo de agua



Go Green. NOTICIAS QUE DEBES SABER.

MISSION 2050
ZERO EMISSIONS
GO GREEN

SCSC GoGreen: Consumo de agua

¿Qué puedes hacer TÚ en casa para reducir el consumo de agua?

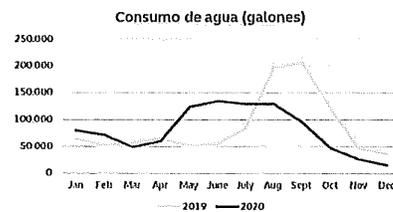
- Cierra el grifo entre el cepillado de dientes, el lavado de manos y el lavado de platos.
- Arreglar fugas (ver recursos en el sitio web de la División de Agua de la Ciudad de Columbus)
- Instale un barril de agua para reutilizar el agua de lluvia para plantas de Interior, paisajismo y jardinería
- Utilice el lavavajillas y la lavadora solo cuando haya cargas completas
- Supervisar las facturas para controlar el consumo

¿Qué puedes hacer TÚ en la oficina para reducir el consumo de agua?

- Notifique a las Instalaciones si descubre alguna fuga en el baño o en otro lugar

Métricas proporcionadas por el Subcomité de Energía y Agua del SCSC GoGreen

Redujimos nuestro consumo anual de agua en un ____
en (Poner vuestro Site) en 2022 en comparación con
el consumo de agua en 2021. ¡Guau!



Congestión de tráfico

- o 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, que será evaluado el próximo año en la auditoría interna que el departamento tiene planificada en el centro.

En este check list se revisa entre otros items

- o Presencia de parking para los empleados
- o Registro tiempos donde los vehículos de DHL están fuera del parking

Handwritten signature or initials.

Handwritten letter 'P'.

Handwritten letter 'R'.

- Congestión de camiones aparcados fuera del centro, tipos y número de vehículos durante horas laborables.
- Tiempo de espera de los camiones
- Cumplimiento de los parkings slots establecidos
- Registro quejas de la población
- Análisis del riesgo en materia de seguridad, robos, accidentes de tráfico.
- Análisis de las causas y responsables operativos y/o físicos que dan lugar a la congestión de tráfico
- Seguimiento y evaluación de la efectividad de las medidas tomadas.

Emisiones a la atmósfera

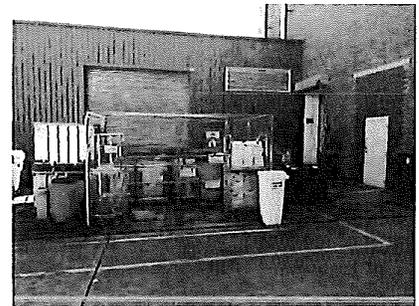
Producidas por posibles incendios o fugas de compuestos orgánicos volátiles.

Zonas de peligro los puntos limpios, donde se han colocado cubetas para evitar posibles que los posibles derrames puedan extenderse.

Desde el departamento central de Calidad y Medio Ambiente se distribuye de manera periódica a los centros mediante mails corporativos a los OPEX y Responsables de Centros, y posteriormente expuestos en los tabloneros informativos el manual de prevención de vertidos o derrames que pueden provocar una emisión a la atmosfera. (MA.SIG.CAL.007).

En cada centro disponen además de sepiolita y Kits anti vertidos en la zona de carga de la maquinaria del almacén.

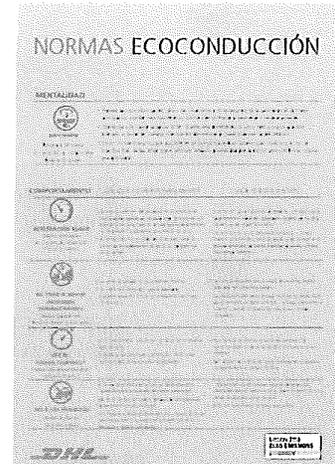
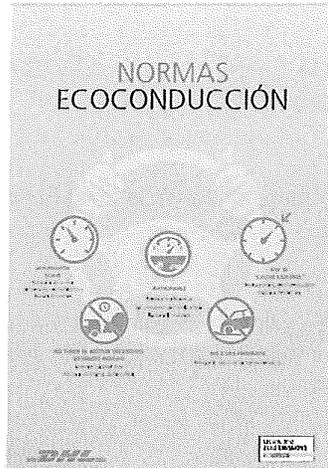
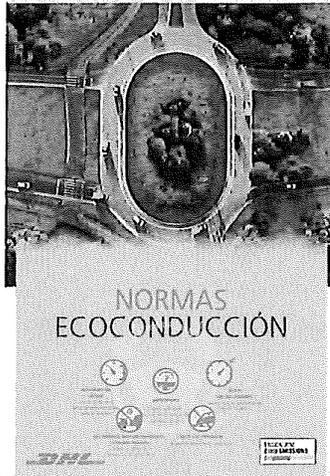
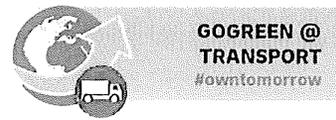
Dentro de las auditorías internas medio ambientales, se procede a revisar el grado de formación de los equipos implicados en dicha materia.



Transportes

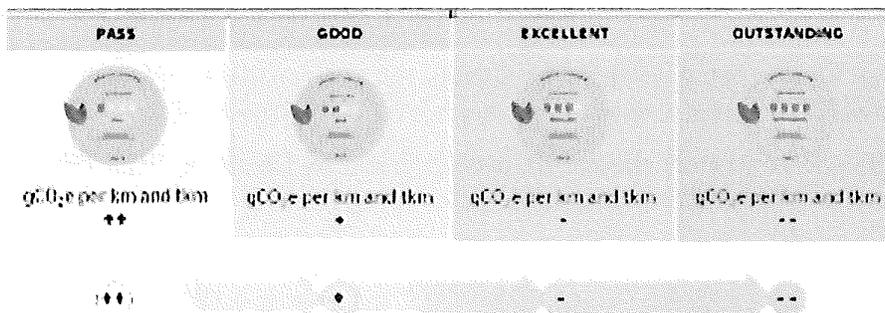
Nuestra actividad de transporte está al 98% subcontratado, con lo cual solo podemos influir en cómo pueden mejorar su desempeño ambiental en nuestro sistema de gestión medioambiental.

Para ello disponemos de documentos como el FI.SIG.MAM.014 , donde comunicamos a nuestros proveedores y subcontratas los impactos ambientales potenciales en base a las perspectivas del ciclo de vida , y como ejemplo , distribuimos las denominadas Eco rules, tanto para nuestros transportes subcontratados como para los propios que tenemos aún y también para cada trabajador de DHL a nivel personal.



También hay que recordar, que, para la flota propia aún existente, debemos aplicar las soluciones Gogreen en materia de transporte.

En este año 2022, se ha lanzado un proceso de certificación de nuestros proveedores de transportes donde en base a un cuestionario, se les pregunta por como gestionan la sostenibilidad, que procesos y tecnologías han aplicado en su flota y con esos datos, los proveedores de transportes se clasifican en esas categorías:



[Handwritten signature]

Consumos Recursos Naturales (Cartón, Papel, Madera, film)

Continuando con los aspectos medioambientales, se tienen identificadas como significativos los consumos de cartón, papel, film, maderas y plásticos.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Las acciones adoptadas para mejorar su eficiencia son las siguientes:

Cartón

- Implementation Go green Solutions Packaging (Zero Waste to Landfill , optimización embalajes)

Papel

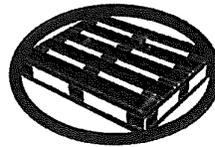
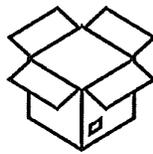
- Uso papel reciclado (ecoetiqueta Ecolabel EU)
- Procesos digitalización documentación

Madera

- Se recicla al 100% transformando la madera en pellets para calefacción (Operación Mercedes CATL).

Film

- Uso film con menos gramaje de plástico (Ver soluciones GoGreen en Packaging)
- Máquinas de retráctilado de pallets programadas.



[Handwritten signature]

Ruido

Tal y como se ha descrito al principio del capítulo, no es considerado especialmente significativo, aunque siempre al comienzo de las nuevas obras se realizan estudios de las instalaciones.

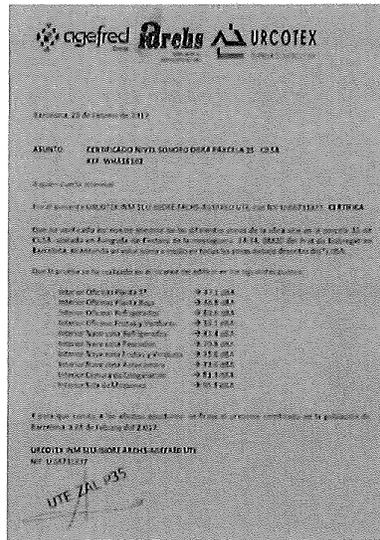
Como medidas de control del sistema de gestión Medio Ambiental de DHL (EMS 10 Steps), se implementa los procedimientos de mantenimiento preventivo de los equipos que generan ruidos.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Como ejemplo:



Olores

Esta categoría medioambiental se da en los talleres de mantenimiento de maquinarias y puntos limpios en materia de residuos en nuestras operaciones de almacenaje.

Se identifican estos olores por emisiones de sustancias volátiles de motores Diesel, combustibles, restos de comidas, etc.

Las medidas implementadas a lo largo de estos años, ha sido eliminar las maquinarias a Diesel que disponían e implementar la maquinaria del almacén con baterías de ion-litio, que además elimina los peligros de vertidos del líquido.

Al aplicar el ZWL en nuestras operaciones, disponemos de contenedores específicos para cada tipo de residuo, con todo ello, el riesgo de olores queda muy minimizado.

Pesticidas, herbicidas y Biocidas (Fugas)

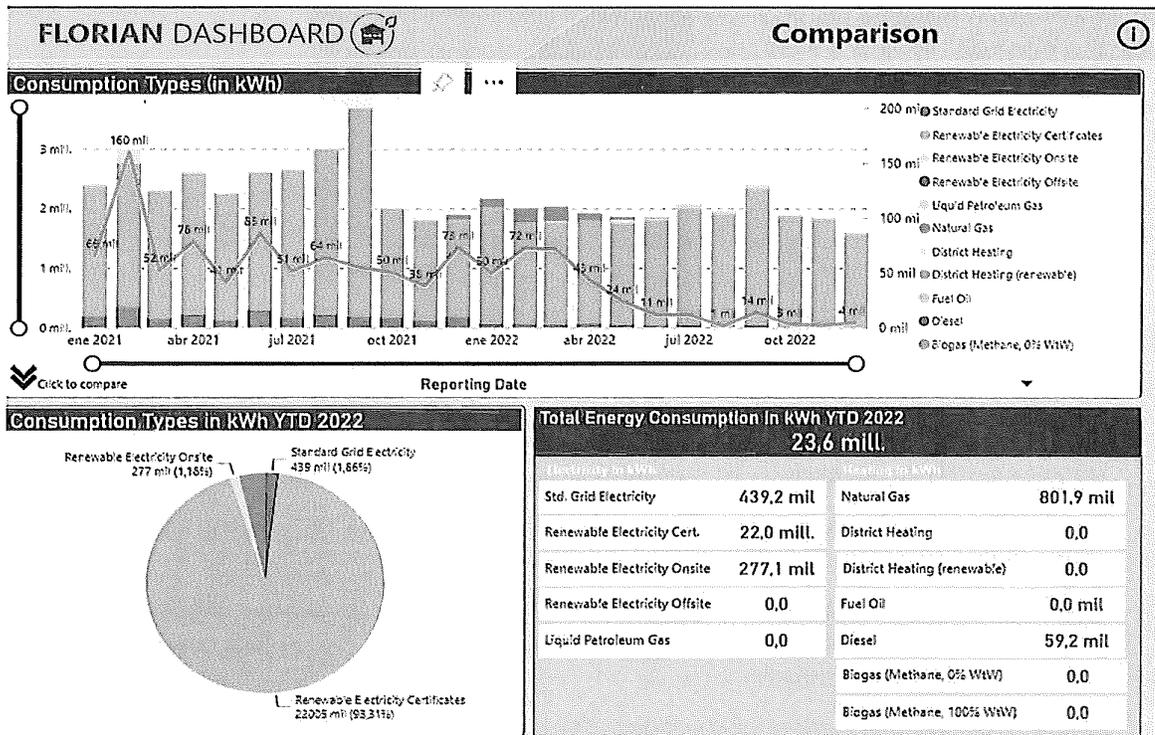
De cara al control de esta categoría del aspecto, se ha minimizado el riesgo al subcontratar esta actividad a nuestros proveedores de gestión de plagas, a los cuales se les informa de nuestro procedimiento corporativo de control de plagas, donde se incluyen las especificidades legales que deben cumplir.

No hay ninguna actuación especial por problemas de plagas en este año 2022, aplicando el procedimiento y controles especificados

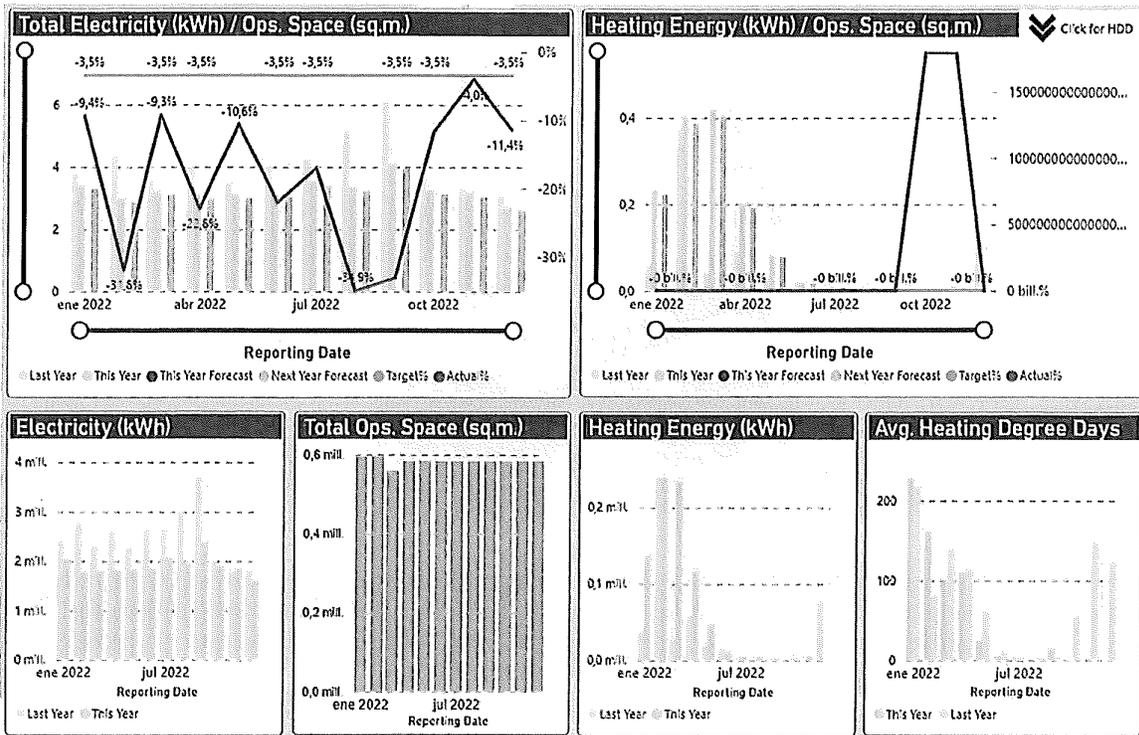
Energía

Implementación del sistema de gestión ISO 50001 para una mejora de la eficiencia energética.

Los resultados se siguen a partir del Florián Dashboard, donde podemos ver como hemos cerrado el año.



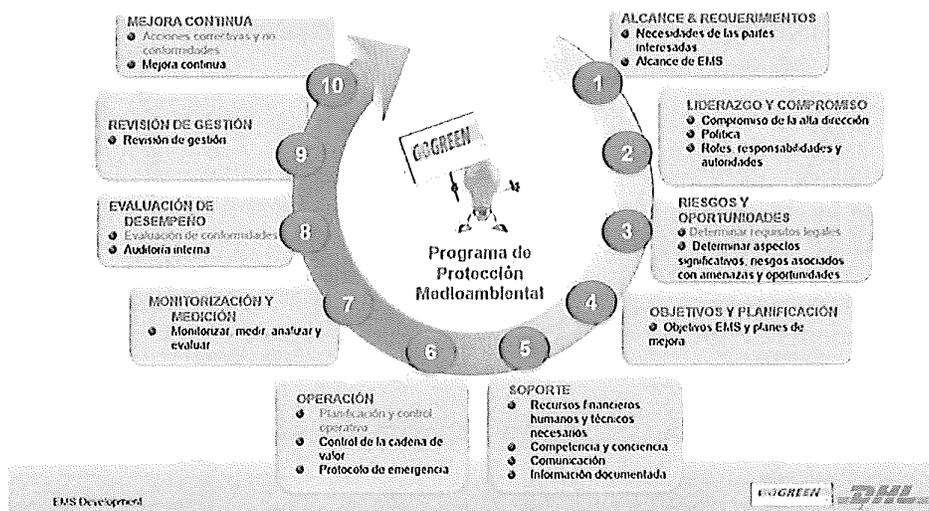
S
e
P
R



Medio Ambiente: Accidentes / incidentes medioambientales

Una vez analizados nuestros aspectos medioambientales los cuales nuestra actividad son influidos, aplicamos como gestión, la implantación del EMS 10 Steps (Environmental management System), basado en la norma ISO 14001 e ISO 50001.

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, aplicando en su caso la documentación corporativa del sistema de gestión medio ambiental



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 2022, 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.

Medio Ambiente: 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)
 - o 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)
 - o 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.
 - o DHL Supply Chain Spain dispone de 40 centros a cierre del 2022, de ellos 29 están certificado, correspondiendo a un **72,25%**, ha bajado sobre los datos del año 2021 por la apertura de nuevas operaciones y que serán certificadas a lo largo de los próximos años.

- 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 **72,25%**

- 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 (de los 40 centros a cierre del 2022, 18 están certificados en la norma correspondiendo a un **45%** del total)

- d) ISO 50001:2018 (Dar respuesta a la gestión de la energía y mejora continua en el rendimiento energético)
- o 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.
 - Centros DHL 40
 - Centros aplique ISO 50001 (EDD Europea) 33
 - Centros certificados a cierre 2022-25
 - Porcentaje **75,75%**

Medio Ambiente: recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

La organización actual responsable de la implantación, mantenimiento y gestión medio ambiental viene definida por la unidad funcional denominada Operations Excellence Iberia.

Dentro de esta unidad, el departamento de Calidad y Medioambiente está compuesto por las técnicas de calidad farmacéutica que dan apoyo legal en los centros de gestión farmacéutica y dan apoyo al director de Medioambiente y calidad.

Luego disponemos de un responsable de Medio Ambiente que gestiona la mayor parte de estos procesos.

Quedan apoyados esta gestión en los centros por los Opex Champions de los centros.

Las certificaciones están gestionadas a nivel de región (EMEA), son realizadas por la entidad certificadora SGS.

Disponemos para el aseguramiento de los requisitos legales, la colaboración de nuestro proveedor Envira asociados que nos pone a nuestra disposición la herramienta Econormas para dicha gestión.

Para la gestión de residuos trabajamos con un pool de proveedores que están autorizados por nuestro departamento de compras

Los datos económicos que soportan todos estos recursos no los tenemos completos desde este departamento, son datos parciales.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Durante el periodo de 2022, la relación aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro es la siguiente

NOMBRE FUNDACIÓN / ENTIDAD SIN ÁNIMO DE LUCRO	IMPORTE
FUNDACIÓN SAN PRUDENCIO <i>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.</i>	32.220 €
SEA EMPRESARIOS ALAVESES <i>que defiende y representa los intereses del empresariado alavés ante distintas instituciones y organismos.</i>	2.776 €
AEM-ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MANTENIMIENTO <i>con el objeto de fomentar el Conocimiento del Mantenimiento Industrial y de Edificios en nuestro País</i>	747 €

Aportaciones a Asociaciones y Patrocinios.

NOMBRE ASOCIACIÓN	IMPORTE
UNO ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE <i>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.</i>	26.793 €
AEUTRANSMER ASOCIACION DE CARGADORES DE ESPAÑA <i>Su principal objetivo es la defensa del libre mercado del transporte en todas sus modalidades</i>	2.760 €
AEGOC ASOCIACION ESPAÑOLA DE CODIFICACION COMERCIAL <i>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.</i>	28.452 €
CENTRO ESPAÑOL DE LOGÍSTICA <i>Generar y difundir conocimientos que mejoren la Gestión de la Cadena de Suministro</i>	750 €



BUREAU
VERITAS

Bureau Veritas Certification



BUREAU
VERITAS

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 no 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, ya que en la elaboración ni en el contenido del estado de información no financiera (EINF) se ha considerado tomar como referencia ninguno de los marcos nacionales, marcos de la Unión Europea, o en marcos internacionales tales como GRI (GRI Sustainability Reporting Standards), u otros marcos internacionales reconocidos.
- 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 se han identificado las siguientes incorrecciones:
 - Se incluye información de medición de ruido de otro ejercicio de reporte.
 - No se ha podido verificar la veracidad de la siguiente información incluida en el EINF:
 - El promedio de empleados de los centros especiales de empleo declarado.
 - Las medidas establecidas sobre el consumo de agua.
 - Evidencias consumo de madera.
 - Existencia de implantación de las medidas de igualdad contempladas en el plan de igualdad.
 - Medidas para el fomento de la corresponsabilidad.
- Existen evidencias que han sido verificadas a partir de trazabilidad utilizando la Memoria Anual Corporativa de 2021 que a su vez fue verificada por una entidad independiente al Grupo DHL, según opinión de verificación de PricewaterhouseCoopers GmbH de 18/02/22 (Adhesión Pacto Mundial y existencia de Política de formación).
- La organización ha justificado la no inclusión de la siguiente información:
 - Provisiones y garantías para riesgos ambientales.
- La organización no ha justificado la omisión de la siguiente información:
 - Remuneración media de los directivos ni de los consejeros.
 - Consumo de agua ni del suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.
 - Consumo de energía (indirecto).
 - Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en la salud y la seguridad.

Fecha de emisión 09 de febrero de 2023

Fdo: Rut Ballesteros Gil

Validador Jefe
Bureau Veritas Certification

DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN), S.L.U.
Formulación de Cuentas Anuales del
Ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

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 23 de enero de 2023



Roberto Pascual



Nuria Montes



Rubén Aliseda



Rafael Muñoz

