



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2024

ÍNDICE

Alcance

GRUPO DHL

DHL SUPPLY CHAIN SPAIN

1- GESTIÓN RESPONSABLE

2- GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

3- NUESTRO EQUIPO DHL SUPPLY CHAIN

4- COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

5- ANEXOS

Alcance

En referencia a la información no financiera y sobre diversidad, requerida por los artículos 44 y 49 de Código de Comercio y artículos 253 y 262 de la Ley de Sociedades de Capital (en la nueva redacción introducida por la Ley 11/2018) la información correspondiente a esta obligación de DHL EXEL SUPPLY CHAIN, S.L.U se integra, parcialmente, en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo Deutsche Post DHL Group, haciéndose constar en cumplimiento a lo dispuesto en los citados artículos, que la sociedad dominante es Deutsche Post AG., cuyas cuentas, junto con el informe de gestión consolidado, han quedado depositadas en el Registro Mercantil de Alemania, Registered Office Bonn; Register Cort HRB 6792. Dicho documento se encuentra disponible en le web oficial del grupo, en apartado de Corporate Division: <https://group.dhl.com/en/about-us/corporate-divisions.html>

A nivel nacional, la Sociedad ha preparado el presente EINF tomando de referencia ciertos estándares enmarcados en el Global Reporting Initiative (GRI) así como indicadores propios, incorporando en éste las materias e indicadores especificadas por la Ley. En aquellos apartados que el alcance difiera, por dificultad de obtención del dato o sea irrelevante, se incorporará una especificación al respecto.

En el Anexo I “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre” se incluyen los requerimientos legales que se consideran relevantes para el negocio indicando en el apartado del informe donde se les da respuesta.

GRUPO DHL



GRUPO DHL

Nuestro mundo depende de la logística. Como líder mundial en logística, el Grupo DHL, conecta personas y mercados y es un facilitador del comercio mundial. Las cuatro tendencias más importantes que han impactado en la logística en los últimos años también darán forma a la industria en el futuro: Globalización, Digitalización, Sostenibilidad y Comercio Electrónico.

Nuestra estrategia está sentando las bases para continuar la exitosa trayectoria de crecimiento del Grupo líder mundial en logística, el Grupo DHL. Nuestro Grupo se centra de forma aún más consistente en aprovechar el potencial crecimiento rentable a largo plazo contenido en sus principales negocios logísticos. Además, intensificará la transformación digital del Grupo que ya está en marcha en todas las divisiones de negocio.

Cumplimos nuestra Misión con una ejecución excelente en tres aspectos fundamentales de forma sostenible:

- Empleador preferente: Empleados motivados y cualificados que ofrecen una calidad excepcional.
- Proveedor de elección: Una calidad excepcional satisface a nuestros clientes y les fideliza.
- Inversión de elección: La fidelidad de los clientes conduce a un crecimiento rentable.

Nuestro ADN común apoya nuestra Misión, ya que proporciona los comportamientos, herramientas y programas necesarios para ser excelentes en cada uno de nuestros tres aspectos fundamentales.

Hoy en día, los clientes siempre están en movimiento y quieren sus productos más rápido y barato que nunca. La interconexión global está creciendo. Por eso hace falta una potente red internacional para gestionar su cadena de suministro.

Con 601.000 empleados en más de 220 países y territorios de todo el mundo y con unos ingresos generados en 2024 de 84.186 millones de euros, el Grupo DHL está llegando a más personas que nunca. Nuestro objetivo es brindar bienestar y prosperidad a las personas que servimos, en todas partes y todos los días.

**UNA CADENA DE SUMINISTRO DINÁMICA GLOBAL QUE
COMIENZA EN LA PUERTA DE SU CASA**

Divisiones de Negocio Deutsche Post DHL Group

DHL Express

Transporte urgente de documentos y bienes, con un tiempo definido en envíos internacionales.

DHL Global Forwarding, Freight

Envíos internacionales, servicios aéreos, marítimos y transporte terrestre.

DHL Supply Chain

Servicios de logística personalizados y soluciones en la cadena de suministro basados en nuestros servicios globales (almacenaje, transporte y servicios de valor añadido).

DHL e-commerce solutions

Conectamos a las empresas con los consumidores de todo el mundo mediante entrega a domicilio estándar.

DHL Post & Parcel Germany

Servicio de correo desde Alemania a más de 220 países y territorios del mundo.

CIFRAS INTERNACIONALES SUPPLY CHAIN



188.000 empleados a jornada completa



18 millones m2 de almacén y espacio operacional



Operamos en **+50** países



7.500+ robots colaborativos implementados



1.600 localizaciones (la mayoría de las ciudades están cubiertas por nuestros servicios)

DHL SUPPLY CHAIN SPAIN

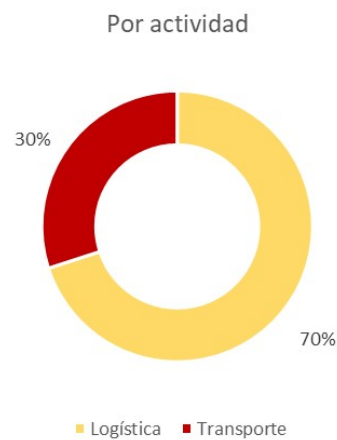
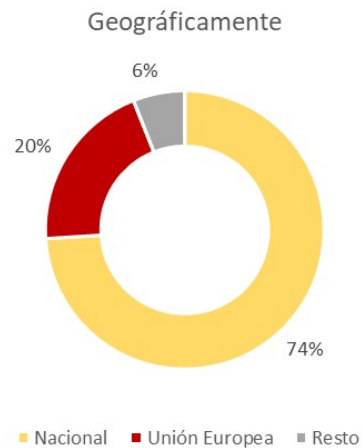


DHL SUPPLY CHAIN SPAIN

A nivel nacional el área de Supply Chain se concentra en la compañía DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN). S.L.U., domiciliada en San Fernando de Henares, Madrid, Avenida Castilla. 2 ed. Italia - Planta 2, Parque Empresarial San Fernando.

Nuestra actividad principal incluye servicios logísticos a medida y soluciones para la cadena de suministro con el fin de reducir la complejidad a nuestros clientes y añadir valor. Ofrecemos una amplia cartera de productos que incluye operaciones de almacén, distribución, 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 desde la cadena de suministro.

Mercados en los que operamos



CIFRAS NACIONALES SUPPLY CHAIN



3.599 empleados a jornada completa



50 centros de trabajo durante 2024



100% de la energía consumida de nuestro centro proceda de Fuentes renovables



85% de nuestros residuos son reciclados



76% centros con ISO 14001



491 robots colaborativos implementados



89 proyectos de digitalización

Nuestras soluciones

SOLUCIONES DE TRANSPORTE

Transporte inteligente para mejorar ventajas competitivas. Nuestra solución de transporte integrada de principio a fin ofrece sinergias de red y oportunidades de agrupación.

Flexibilidad, capacidad de ampliación y resiliencia

Seguridad, fiabilidad y cumplimiento

Valor a través de datos

Responsabilidad medioambiental

SOLUCIONES DE ALMACENAMIENTO

Nos centramos en elaborar y gestionar soluciones de almacenamiento estandarizadas y adaptadas a las necesidades de los clientes con unos niveles de servicio y fiabilidad elevados, que aportan mejoras en los resultados económicos.

Soluciones compartidas o exclusivas

Innovación digital

El mejor talento

Excelencia operativa

SOLUCIONES EN LOGÍSTICA

Respaldamos la transformación de nuestros clientes y reducimos sus costes. Permitimos fomentar su crecimiento, aplicando conocimientos y herramientas digitales para diseñar y gestionar su actividad de suministro global.

Trabajamos juntamente con el personal de nuestros clientes para diseñar una solución integrada que cree una diferencia real y añada valor al negocio.

Visibilidad, transparencia e integridad de los datos

Ventaja competitiva

Sector continuo

On-Time-In-Full

SOLUCIONES DE EMBALAJE

Con el respaldo de especialistas experimentados en embalaje y de la tecnología necesaria, podemos impulsar la estrategia de cadena de suministro de principio a fin, ahora y en el futuro.

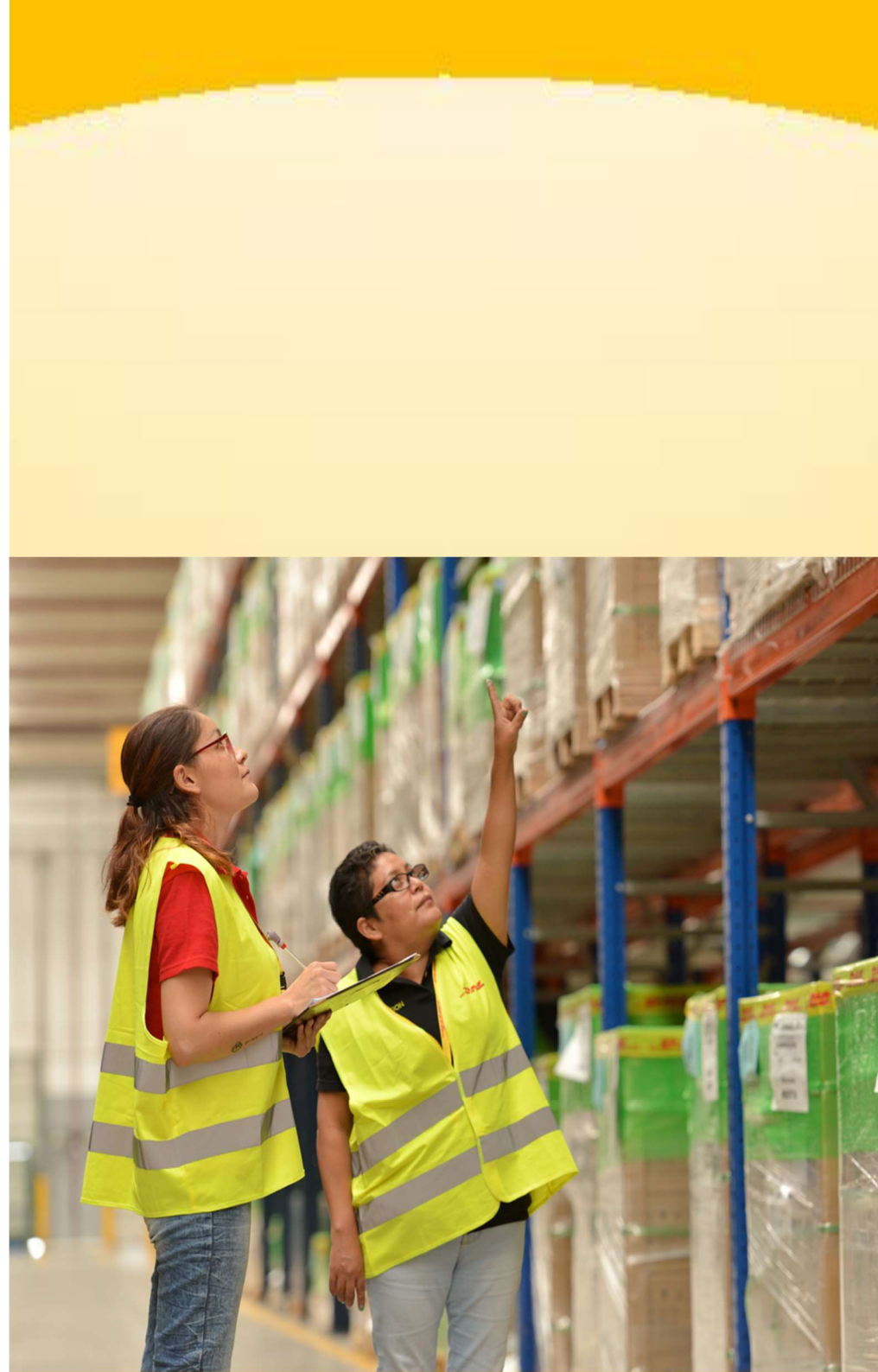
Agilidad y capacidad de adaptación

Valor, visibilidad y control

Reducción de las complejidades y los riesgos

Operaciones de embalaje sostenibles

1. Gestión responsable



1. Gestión Responsable

Estructura del gobierno corporativo

Accionista Único

DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN), S.L.U. somos una Sociedad que formamos parte del Grupo DHL. El Grupo en España está controlado por Danzas, S.L. que posee el 100% de las participaciones de la Sociedad. Asimismo, la dominante última del Grupo, que presenta las Cuentas Anuales Consolidadas, es DEUTSCHE POST, A.G. cuyo domicilio social es en Alemania.

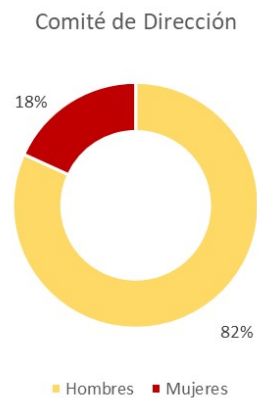
Consejo de Administración

El Consejo de Administración de DHL EXEL SUPPLY CHAIN (SPAIN), S.L. es el máximo órgano de decisión, excepto para aquellas materias que son competencia del Socio Único. El Consejo de Administración está formado por los siguientes miembros:

- Roberto Pascual Paino
- Nuria Montes Barrantes
- Rafael Muñoz Rubio
- Rubén Aliseda Rueda

Comité de dirección

Nuestra organización está dirigida mediante las áreas funcionales (desarrollo de negocio, finanzas, recursos humanos, proyectos de transformación, IT y Operations Excellence) y unidades de negocio en que operamos (consumo, transporte, farma, automoción, retail e industria).



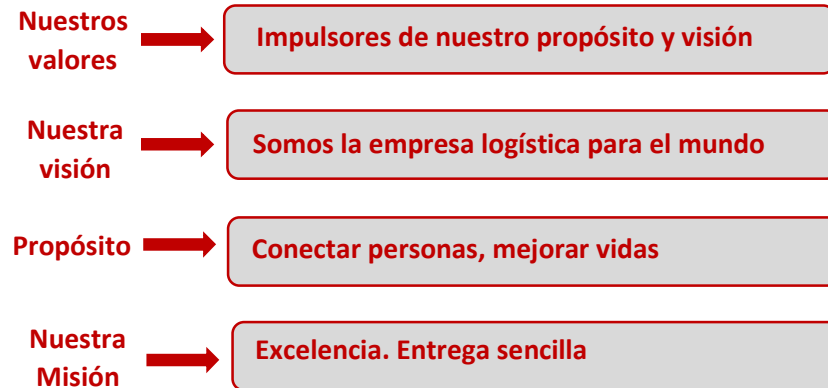
Empresa con un alto nivel de confianza



- El Compliance es una parte integral en el día a día de nuestro negocio.
- Fuertes capacidades de ciberseguridad.
- Creación de una gobernanza eficaz en toda la organización.
- Proveedores y socios comerciales afines y comprometidos con nuestra cultura

Valores, visión y misión

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



Nuestros valores

Nuestros valores son los que nos facilitan nuestro propósito y visión y sientan las bases para convertirnos en una gran empresa para trabajar. Nos basamos en dos valores principales:

RESPETO

- Respetamos a todos nuestros grupos de interés.
- Respetamos la diversidad y la inclusión.
- Proponemos una cultura abierta y honesta basada en la confianza.
- Impulsamos el compromiso de los empleados, todos los días y en todas partes.

RESULTADOS

- Cumplimos nuestros objetivos de manera enfocada y disciplinada.
- Estamos impulsados por los hechos.
- Somos responsables de nuestras acciones y decisiones.
- Nunca incumplimos la integridad ni ninguna ley de cumplimiento.

Nuestro Código de Conducta



Nuestro Código de Conducta refleja nuestros valores corporativos «Respeto y Resultados». Las reglas y normas aquí expuestas sirven de «brújula ética» que guía a nuestros empleados en su trabajo diario. En todas las unidades de negocio y regiones, la conducta de directivos y empleados, tanto entre sí como con socios comerciales, clientes e inversores, se caracteriza por el respeto mutuo.

El respeto también significa observar la normativa legal aplicable en todas las regiones y países en los que operamos. Para nosotros, no hay alternativa a dirigir nuestro negocio de forma responsable, justa y éticamente irreprochable.

En general, nuestro Código de Conducta describe comportamientos, creencias y estándares a los que aspiramos y que consideramos la base de nuestra práctica establecida. Es una parte indispensable de nuestra identidad corporativa y refleja nuestros valores empresariales. El Código de Conducta cubre los siguientes aspectos:

- Nuestro compromiso ético.
- Nuestros estándares para la cooperación.
- La integridad de nuestro negocio.
- Nuestra responsabilidad social.
- Conformidad con los procedimientos, denuncias y modificaciones.
- Políticas relacionadas y regulaciones.

Nuestro compromiso ético

Nuestro compromiso ético se basa y está guiado por:

- **Calidad.** Trabajamos constantemente para conseguir los más altos estándares para mejorar nuestras estructuras y procesos en beneficio de nuestros clientes.
- **Satisfacción del cliente.** Colocamos en el lugar más alto de nuestras prioridades el contribuir al éxito de nuestros clientes porque sabemos que su éxito garantiza nuestro éxito.
- **Estándares éticos y legales.** Guiados por nuestros valores corporativos nos aseguramos un desarrollo sostenible basado en **tres pilares: resultados económicos, gestión medioambiental y responsabilidad social.**
- **Transparencia.** La transparencia y la honestidad serán los principios que nos guíen en la comunicación de todas nuestras actividades, tanto externas como internas.
- **Estándares Contables y de Reporte.** Es de máxima importancia que todos los registros contables sean tratados con absoluta seguridad y confidencialidad, así como que los datos financieros estén protegidos.
- **Blanqueo de Capitales.** Cumplimos estrictamente con las leyes y regulaciones para combatir las actividades de blanqueo de capitales.
- **Responsabilidad e Involucración Individual.** Las habilidades y el compromiso de nuestra gente son nuestros principales activos. Fomentamos en nuestros empleados una actitud con visión de empresa y la asunción de sus responsabilidades individuales.

Nuestros estándares para la cooperación



La integridad de nuestro negocio

La integridad en nuestro negocio se basa en diferentes puntos:

- **La confianza de nuestros stakeholders:** Ofrecemos una gestión corporativa transparente y limpia para mantener la confianza. Estamos comprometidos en el aumento de valor de nuestros accionistas.
- **Diálogo con nuestros socios:** Compartimos los principios de comportamiento ético, compromiso social y respeto por el medio ambiente con todos nuestros grupos de interés.
- **Conflicto de intereses:** El equipo de gerencia deberá evitar cualquier relación con personas o empresas con quienes nosotros realicemos negocios que puedan generar conflicto de interés.
- **Competencia leal.** Los negocios deben ser dirigidos basándose exclusivamente en las bases del mérito y respeto a las reglas de la competencia.

- **Luchas contra la corrupción y el soborno.** Negociamos con nuestros clientes, proveedores y administraciones de manera franca y sincera y de acuerdo con los estándares internacionales antisoborno regulados en las leyes locales anticorrupción y soborno.
- **Regalos y beneficios.** Los empleados no deben solicitar servicios, regalos o beneficios de nuestros clientes o proveedores que influyan o puedan parecer que influyen en la conducta de los empleados en su representación de la compañía.
- **Protección de datos.** Nuestros empleados no difundirán información privada de la compañía al público en general para obtener cualquier ganancia personal o para beneficio de otros que no sea la compañía.

Nuestra Responsabilidad Social



COMUNIDADES

Estamos comprometidos a apoyar a las comunidades en las que trabajamos y reconocemos la necesidad de contribuir a su bienestar con nuestro conocimiento y habilidades profesionales.

El respeto y comprensión a las diferentes culturas y el trato sensible hacia sus aspectos importantes es clave para nosotros porque aumentará el respeto y la credibilidad hacia la compañía en el entorno internacional. Hemos apoyado y continuaremos apoyando su desarrollo como sponsors y asociados de Organizaciones no gubernamentales y de caridad de acuerdo con nuestras reglas fundacionales.



MEDIO AMBIENTE

Reconocemos el impacto de nuestras actividades empresariales en el medio ambiente y estamos comprometidos en mejorar nuestra huella medioambiental a través de medidas preventivas y del uso de la tecnología favorable al medio ambiente.

Pondremos en marcha iniciativas potencialmente ecológicas apoyando la mejora constante de nuestro impacto medioambiental e incrementando la eficiencia de nuestros recursos, incluyendo auditorías medioambientales y gestión de los riesgos.

Gestión de denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

Si se detecta alguna anomalía o posible falta de acuerdo con este Código de Conducta animamos a que los empleados reporten a:

- Sus superiores
- Responsables de Recursos Humanos
- A partir de la web www.dpdhlcompliance.com

Dentro del marco del Código Ético, y cumpliendo con la Ley 2/2023 reguladora de protección de las personas que informan sobre infracciones normativas y de lucha con la corrupción, DHL ha habilitado el correspondiente Canal Ético para todos los grupos de interés de la Compañía:

Canal Interno de información

www.dpdhlcompliance.com

Ponemos a disposición nuestra web www.dpdhlcompliance.com para que los empleados puedan alertar sobre transgresiones legales relacionadas con la compañía, violaciones del Código de conducta de Empleados y otras políticas.

A través del canal se pueden comunicar potenciales irregularidades en los términos previstos en la Ley 2/2023 de 20 de febrero.

El número de denuncias registradas que ha habido a través del canal ha ascendido a 9 (todas ellas en materia de Recursos Humanos) durante el ejercicio 2024, todas ellas resueltas satisfactoriamente. El año pasado, 2023 las denuncias fueron 40 (36 en materia de Recursos Humanos y 4 en materia de Compliance)

Políticas, regulaciones y procedimientos relacionados

Para llevar a cabo una manifestación clara de la cultura ética que preside toda la nuestra actuación hemos elaborado numerosas políticas mediante las que se concretan y desarrollan los principios éticos.

Derechos Humanos

La Sociedad, pertenece al Grupo DHL, que firma el pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Código de conducta

El Código de Conducta, más allá de la legislación, recoge los principios, valores y estándares éticos que deben guiar el negocio de DHL. El contenido de dicho código se refleja en el presente informe en el apartado de “Nuestro Código de Conducta”.

Política de Competencia Leal

La Sociedad tiene la obligación de observar y cumplir todas las leyes sobre competencia. Algunas limitaciones de la política son:

- Prohibición de formación de cárteles o agrupaciones anticompetitivas
- Prohibición de intercambio de información confidencial.
- Prohibición de transmisión de información confidencial en un contexto de prácticas de contratación neutrales.
- Cumplir con el proceso con respecto a Intercambio de información confidencial en un contexto de fusiones y adquisiciones.
- Ausencia de limitaciones a la competencia en las relaciones verticales.

Tenemos una serie de controles para corroborar la mitigación de los riesgos asociados al incumplimiento de la Política de Competencia Leal:

- Todos nuestros empleados que asisten a reuniones con competidores deben seguir una serie de especificaciones de comportamiento y reporting.
- Mantenimiento del registro y seguimiento de la ejecución de cursos obligatorios en materia de Competencia Leal.

Plan de Igualdad

Tiene como principal objeto garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa y evitar cualquier discriminación. El contenido y el análisis de dicho plan se refleja en el apartado de “Igualdad de Género” del apartado de “Nuestro equipo DHL”.

Política de anticorrupción y ética empresarial

El comportamiento ético y legal en las prácticas comerciales determina la forma en que trabajamos dentro del Grupo DHL, así como nuestra conducta hacia nuestros socios comerciales, accionistas y público en general. Nuestro Código de conducta se enmarca en esta política, y prohibimos cualquier forma de corrupción, cumpliendo la legislación nacional e internacional.

Tenemos una serie de controles para corroborar la mitigación de los riesgos asociados al incumplimiento de la Política de Competencia Leal y la Política de Compras de la Compañía (Corporate Procurement Policy 8.0- January 2023):

- Todos los socios comerciales relevantes completan y firman nuestro Código de Conducta para proveedores o, en su defecto, revisamos el propio Código de Conducta del proveedor contiene los mismos requisitos que el nuestro y que no entran en conflicto

- Existen departamentos transversales y especializados que negocian acuerdos comerciales.
- Existen procedimientos establecidos para garantizar que los terceros y subcontratistas poseen las licencias y certificados necesarios para realizar prestarnos sus servicios.
- Existe un proceso para identificar conflictos de interés en la selección de proveedores.
- Existen acuerdos formales para monitorear el desempeño del proveedor para garantizar que los productos/servicios se completen según los estándares definidos y se entreguen de manera adecuada.
- Mantenimiento del registro y seguimiento de la ejecución de cursos obligatorios en materia de anticorrupción y ética empresarial.

En el último año, todos los puntos comentados anteriormente han sido realizados conforme a la política. Los procedimientos de desempeño de los proveedores se han realizado de forma íntegra y con éxito.

Política de seguridad e higiene laboral

Safety First. “La seguridad es lo primero” es nuestro enfoque en materia de Seguridad e Higiene Laboral. Promovemos la salud y la seguridad de todos nuestros empleados y seguimos comprometido con nuestro objetivo de propiciar un entorno de trabajo que facilite este enfoque. El contenido y el análisis de dicho plan se refleja en el apartado de “Salud y Seguridad” del apartado de “Nuestro equipo DHL”.

Protocolo de acoso en el trabajo

Con el objetivo de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona y en un rotundo compromiso de cumplimiento de la normativa, entendemos necesario prevenir conductas de acoso en el trabajo e impedir la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de

acoso en el ámbito laboral y profesional. Los principios que rigen este protocolo son:

- No toleramos ningún tipo de acoso en el trabajo.
- Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad y todos aquéllos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en la organización.
- En caso de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados, siendo investigadas y analizadas de forma ágil y fiable.
- Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
- Todos los involucrados tendrán un trato imparcial y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.

Si existe alguna potencial denuncia esta se podrá realizar (ya sea por la propia persona afecta o por una tercera que tenga conocimiento de los actos) siguiendo los procedimientos de comunicación descritos en el apartado de *Conformidad con los procedimientos, denuncias y modificaciones*. En referencia a actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, moral o psicológico, también podrá dirigirse al correo electrónico: prevencion.acoso@dhl.com

Evolución del sector y gestión de riesgos

En los últimos años, nos hemos asegurado de 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.

1

Oportunidades y riesgos jurídicos relacionados con el cumplimiento de la normativa

Pueden surgir o iniciarse litigios o procedimientos legales en caso de incumplimiento de leyes o acuerdos nacionales.

Hemos creado una unidad de cumplimiento corporativo para supervisar el cumplimiento de las normas del Grupo tanto a nivel internacional como local. La unidad de cumplimiento supervisa el cumplimiento de las leyes y reglamentos externos y las políticas internas para evitar que se materialicen los riesgos.

2

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.

La Sociedad busca constantemente inversiones atractivas y ventajosas desde el punto de vista financiero para reforzar nuestro posicionamiento.

3

Oportunidades y riesgos fiscales

Las oportunidades y los riesgos se derivan de la introducción de nuevos tipos de impuestos, cambios legislativos y resoluciones 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 nos permite controlar y evitar el riesgo en la medida de lo posible.

4**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.

5**Oportunidades y riesgos derivados de recursos humanos**

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 ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y fomentar su lealtad a la empresa a largo plazo.

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.

6**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.

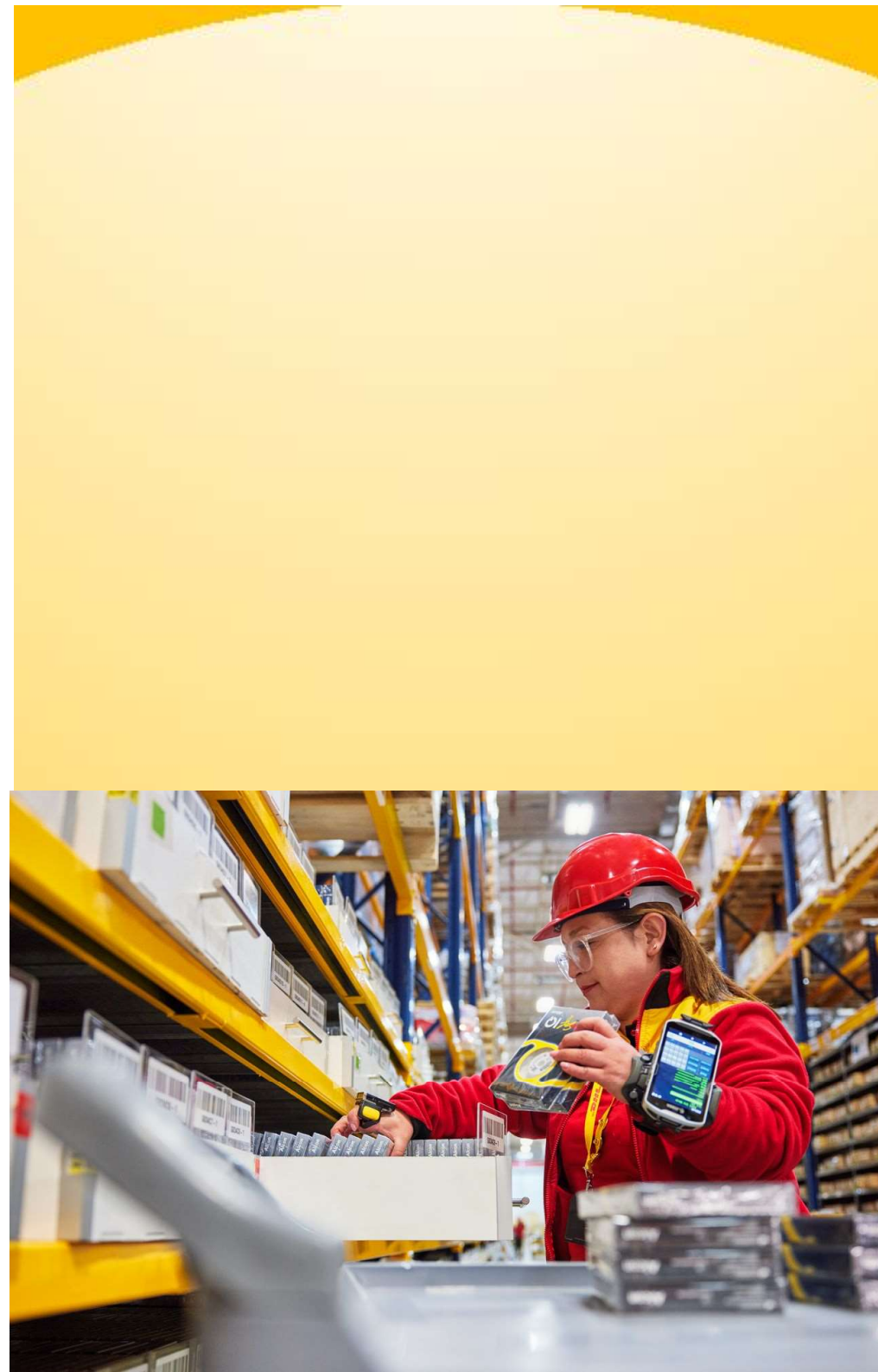
Todo nuestro software se actualiza periódicamente para corregir errores, reforzar la seguridad y aumentar su funcionalidad.

7**Oportunidades y riesgos específicos de los mercados y los clientes**

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 y revisamos los posibles efectos financieros de las relaciones con socios comerciales y proveedores para poder evitar cualquier riesgo.

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

2. Gestión de Medio Ambiente



2. Gestión de Medio Ambiente

Enfoque de gestión

Somos una empresa de logística global donde, desde nuestro core business, siempre tenemos presente el respeto al medio ambiente y la minimización de los impactos medioambientales que por nuestra actividad se producen.

En 2021 la compañía informó y desplegó el programa ESG (Environmental, Social & Governance). Este programa 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.



“El objetivo para el 2050 es reducir todas las emisiones relacionadas con la logística Net Zero”

Política y objetivos ambientales

En cuanto a los objetivos Medioambientales y Energéticos, DHL Supply Chain se compromete a minimizar nuestro impacto ambiental, reducir los residuos, aumentar nuestra eficiencia energética y prevenir la contaminación en todas nuestras actividades mejorando continuamente nuestro desempeño y cumpliendo con nuevas regulaciones y otros requisitos.

OBJETIVOS PARA EL 2025

- 1 Lograremos ser **Carbon Neutral** en nuestras operaciones de almacén. Esto significa cero emisiones netas a la atmósfera.
- 2 Lograremos que el 80 % de todos los empleados de DSC (DHL Supply Chain) se conviertan en especialistas certificados de GoGreen a través de nuestras formación presenciales y Online.

Nuestros objetivos a nivel local 2024

- 1 Número de No Conformidades Mayores en las Auditorías externas de ISO 50001 & ISO 14001
- 2 Mejora de la eficiencia energética comparado con FY 2023.
- 3 Formación Personal de DHL Supply Chain en CGGS en un 85%
- 4 Mejorar: Carbon Neutral Buildings respect el 2023
- 5 Reducción en la generación de residuos no reciclables
- 6 Compliance EED incl. ISO 50001 en los centros de aplicación

Nuestro Plan de Acción EMS (Sistema de Gestión de Energía) 10 Steps es el siguiente:

Sistema de Gestión de Energía: #EMS10Steps



Nuestras soluciones

Para poder alcanzar objetivos que se plantean, desde la Sociedad brindamos una serie de soluciones tecnológicas y de procesos que se engloban en las denominadas soluciones **"GOGREEN"**.

Localmente trabajamos para ir adaptando estas soluciones a nuestras necesidades para que nos proporcionen las métricas necesarias para realizar el seguimiento de los KPI's ambientales.

A continuación, detallamos las acciones que adoptamos en DHL Supply Chain España, donde detallamos la ruta para descarbonizar:



Identificación y evaluación de aspectos medioambientales

Durante el ejercicio 2024 DHL ha contado con 50 centros (a cierre 49 centros).

Asimismo, existen 5 centros de oficinas y 2 buffer que no tienen impacto medioambiental, siendo 43 los centros reportados en este EINF (39 el año pasado).

A continuación, procedemos a repasar los aspectos medioambientales identificados y valorados como significativos por parte de la empresa:

Gestión de residuos

Durante el 2024 la Sociedad ha generado un total de 6.220 toneladas de residuos, presentando un incremento del 4,3% respecto al ejercicio anterior.

En cuanto a la tipología de residuos seguimos con unos porcentajes similares a ejercicios anteriores, los datos se presentan a continuación:

Generación	Unidad	2023	%	2024	%
Residuos No Peligrosos	t	5.944	99,7%	6.214	99,9%
Residuos Peligrosos	t	20	0,3%	6	0,1%
Totales		5.963,72	100%	6.220,26	100%
Residuo/centro		161,18		159,49	

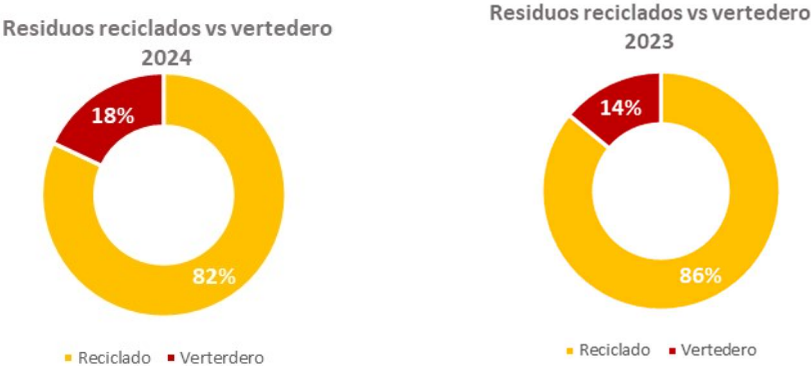
En DHL continuamos trabajando en incorporar nuevas soluciones en materia de residuos a nuestras actividades que permitan avanzar en la transición hacia un sistema más sostenible.

Nuestro principal objetivo en este ámbito es “Zero Residuos a Vertedero”, consiguiendo así un 100% de residuos reciclados.

“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 la 3R (reducir, reutilizar, reciclar)

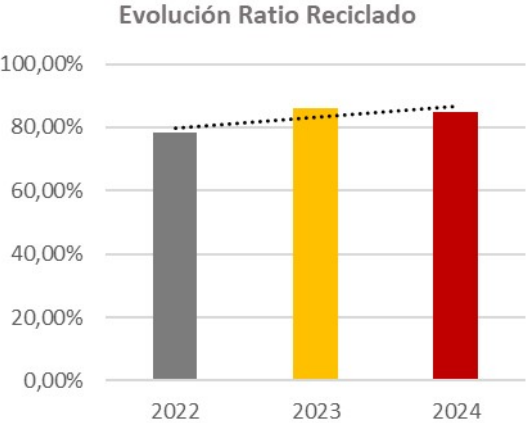


Durante el ejercicio 2024 ha habido un total de 6.220 toneladas de residuos no peligrosos generados de los cuales 5.095 toneladas son reciclados y 1.124 toneladas son llevados a vertedero. El resto de los residuos generados (los peligrosos) se gestionan de forma independiente, en función de su peligrosidad recibirán un tratamiento u otro, así mismo tiene que recibir un proceso de inertización.



En el ejercicio anterior, 2023, hubo un total de 5.944 toneladas de residuos generados, de los cuales 5.112 toneladas eran reciclados.

La evolución del porcentaje reciclado ha sido la siguiente:



Consumo de materias primas

Continuando con los aspectos medioambientales, tenemos identificados como significativos los consumos de cartón, papel, film, maderas y plásticos. Las acciones adoptadas para mejorar su eficiencia son las siguientes:

- 1 **Cartón:** Implementación de Go Green Solutions respecto el embalaje (optimización de embalajes, Zero Residuos a Vertedero, etc)
- 2 **Papel:** Uso de papel reciclado (ecoetiqueta Ecolabel). Procesos de digitalización de la documentación.
- 3 **Madera:** Se recicla al 100% transformando la madera en pallets para calefacción.
- 4 **Film:** Uso film con menos gramaje de plástico.

Un detalle del consumo de materias primas ha sido:

Consumo materias primas (kg)	2023	2024	var %
Cartón	1.679.127	1.168.640	-30%
Madera	430.298	450.474	5%
Plástico/Film	263.586	349.568	33%
Papel	176.546	229.915	30%
Totales	2.549.557,00	2.198.597,00	-14%

Asimismo, los siguientes aspectos medioambientales no son considerados especialmente significativos tanto por DHL, como por nuestros grupos de interés, aunque en cada caso se están tomando medidas para su minimización.

Contaminación lumínica

Combatimos contra el exceso de iluminación exterior en nuestras instalaciones, puesto que el uso irracional de la energía y la contaminación lumínica suponen un impacto negativo sobre el medioambiente. Las dos medidas más importantes son:

Iluminación LED a partir de un control inteligente

Claraboyas verticales

Estas medidas se aplicarán a todos los centros de DHL que sean de nueva construcción o modificaciones. No obstante, como compañía del sector logístico, la contaminación lumínica no representa un impacto significativo ya que nuestra generación de luz únicamente se produce en el alumbrado y en la cartelería exterior.

Economía Circular. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

Dentro de las medidas y acciones de prevención de riesgos ambientales, aunque la compañía no tiene ningún proceso directo de aprovisionamiento ni de consumo de alimentos perecederos en los que pueda generar desperdicios y que no es un hecho relevante de impacto significativo ni para la organización ni para los grupos de interés, se han incluido acciones para combatir el desperdicio de alimentos. Por ejemplo, en nuestro centro de Villanueva Castellón, donde se genera muchos rechazos en materia de fruta y verdura, estamos en permanente contacto con nuestros clientes y el banco de alimentos de cara a enviar esta mercancía.

Consumo de Agua

Nuestra actividad no requiere el uso exclusivo de agua en su conjunto y como tal no es un aspecto significativo. Dentro del programa GoGreen Solutions implementamos las siguientes medidas:

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

Los consumos son los siguientes:

Consumo de agua	Unidad	2023	2024
Consumo de agua	m3	31.054	43.187
Centros	ud	20	30

Consumo de energía

Consumo de energía	Unidad	2023	Centros 2023	2024	Centros 2024	var %
Electricidad (kWh)	KWh	15.558.794	28	14.062.666	32	-10%
Diésel (l)	litros	4.710	4	44.485	6	845%
Gas Natural (kWh)	kWh	161.312	1	575.806	1	257%

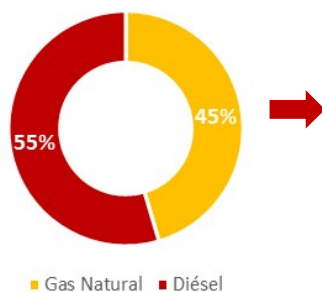
(*) Tanto el dato de electricidad como el de diésel de 2023 han sido modificados.

- La disminución de electricidad viene causada porque el año pasado teníamos algún centro más.
- El Diesel ha incrementado puesto que durante el presente ejercicio ha habido un mantenimiento de los sistemas de emergencia de algunos centros (grupos electrógenos y sistemas de protección contra incendios). Durante el 2024 solamente 6 centros trabajan con Diesel.
- El Gas Natural ha incrementado puesto que en 2023 no se usaron las calefacciones de los almacenes, en cambio en 2024 si que se pusieron en marcha. Solamente hay 1 centro que trabaja con Gas Natural.

Cálculo de la huella

2024

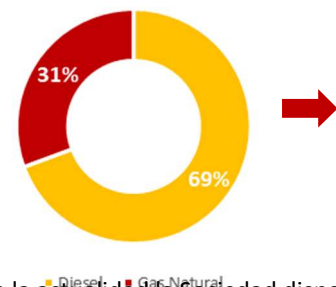
Emisiones del cambio climático



Total Emission (in kg CO2e)			
274,7 mil			
Std. Grid Electricity	0,0	Natural Gas	124,8 mil
Renewable Electricity Cert.	0,0	District Heating	0,0
Renewable Electricity Onsite	0,0	District Heating (renewable)	0,0
Renewable Electricity Offsite	0,0	Fuel Oil	0,0 mil
Liquid Petroleum Gas	0,0	Diesel	149,9 mil
Bio Gas Produced Offsite	0,0 mil	Biogas (Methane, 0% WtW)	0,0
HVO (0% WtW)	0,0	Biogas (Methane, 100% WtW)	0,0

2023

Emisiones del cambio climático



Total Emission (in kg CO2e)			
51,9 mil			
Std. Grid Electricity	0,0	Natural Gas	36,0 mil
Renewable Electricity Cert.	0,0	District Heating	0,0
Renewable Electricity Onsite	0,0	District Heating (renewable)	0,0
Renewable Electricity Offsite	0,0	Fuel Oil	0,0 mil
Liquid Petroleum Gas	0,0	Diesel	15,9 mil
Bio Gas Produced Offsite	0,0 mil	Biogas (Methane, 0% WtW)	0,0
		Biogas (Methane, 100% WtW)	0,0

En la actualidad la Sociedad dispone al alcance de todos sus clientes un cálculo estimativo de la huella de carbono de cualquier envío a través de una

calculadora en línea donde nuestros clientes pueden comparar diferentes escenarios de cara a evaluar la mejor alternativa ecológica.

Certificaciones

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

- ISO 9001:2015:** Damos respuesta a la gestión de reclamaciones, mejora continua y gestión de proveedores
 - Tenemos implantado en todos los centros los “Procedimientos Estándares Operativos Corporativos (15 SOP’s)”, basado en las herramientas de gestión de la calidad en los procesos (PDCA) y que cumple con los estándares de la norma ISO 9001 (100% centros aplicables).
 - En los centros que no están certificados en la ISO 9001 y que los clientes lo requieren, se certifican en la ISO 9001 por una entidad certificadora autorizada.
 - DHL Supply Chain Spain, a 31 de diciembre de 2024 disponemos de 15 centros certificados en la ISO 9001.
- ISO 45001:2018** para dar respuesta a los indicadores de seguridad y salud, hemos implantado una gestión estandarizada a la salud y bienestar de cada uno de los empleados en la compañía. A 31 de diciembre de 2024 17 centros están certificados bajo esta norma.
- ISO 14001** para dar respuesta a los indicadores de Gestión Medioambiental, mitigar los impactos producidos a los aspectos medioambientales identificados y promover la mejora continua.

- Implantación en los centros del EMS (Environmental Management System).
- Certificación ISO 14001: 2015 (28 están certificados, en el ejercicio anterior eran 24)

4- ISO 50001:2018 para dar respuesta a la gestión de la energía y mejora continua en el rendimiento energético.

- Los procesos de gestión elaborados según el estándar de la ISO 50001, forman parte junto a los de la ISO 14001 del programa de gestión medioambiental de la compañía y el EMS mencionado con anterioridad.
- 28 centros están certificados por esta ISO.

Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

Los Administradores de la Sociedad han considerado que no existe ningún riesgo relevante a este respecto por lo que no se ha considerado necesario registrar ninguna provisión ni garantía por riesgos ambientales.

3. Nuestro equipo



3. Nuestro equipo

Empleo

DATOS SOCIALES



3.599

Empleados/as

Estabilidad y Calidad de Empleo



95,6%

de la plantilla con
contrato fijo

95,6%

jornada completa

Género y Edad Media

65%

Hombres

35%

Mujeres



77.875

Horas de
formación

Formaciones de políticas nuevas, planes de igualdad, idiomas, prevención de riesgos laborales



Mujeres

34,3% de las directivas, mandos
intermedios y técnicas

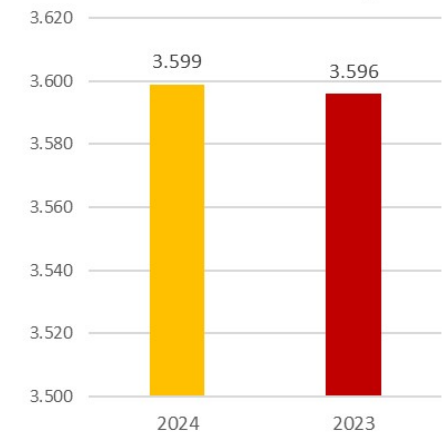
En DHL nos sentimos orgullosos de la diversidad de nuestra plantilla. Con empleados de 66 nacionalidades distintas podemos decir que la diversidad en nuestros centros es una realidad que nos enriquece, nos fortalece y nos une. Llevamos a cabo políticas de igualdad de oportunidades la cual nos permite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

El número final de colaboradores que presentamos en nuestra sociedad en 2024 es de 3.599, manteniéndose en una cifra similar al año pasado.

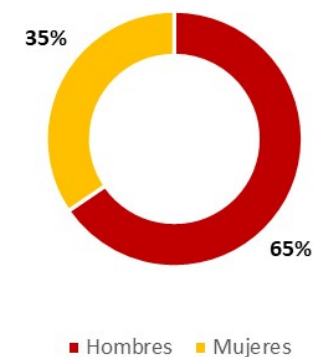
Perfil de la plantilla por género y edad

En el presente ejercicio nuestra plantilla está formada mayoritariamente por el género masculino, representado un 65,5% de nuestro equipo. Las mujeres representan el 34,5%, cifra obtenida gracias a las medidas de conciliación y promoción de este colectivo. Cabe reseñar que en el año 2023 el porcentaje de mujeres en plantilla fue de un 34,2%, aumentando por tanto en un 0,3 punto porcentual respecto al año anterior.

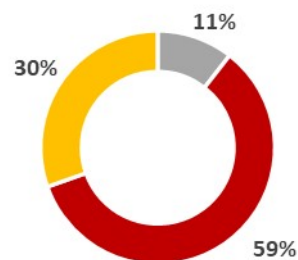
Número colaboradores/as



Plantilla por género



Plantilla por edad



Respecto a la edad la mayor parte de nuestra plantilla se encuentra en el grupo entre 30 y 50 años, representando un 59% de nuestro equipo.

Destacamos que todos los empleados están ubicados en España.

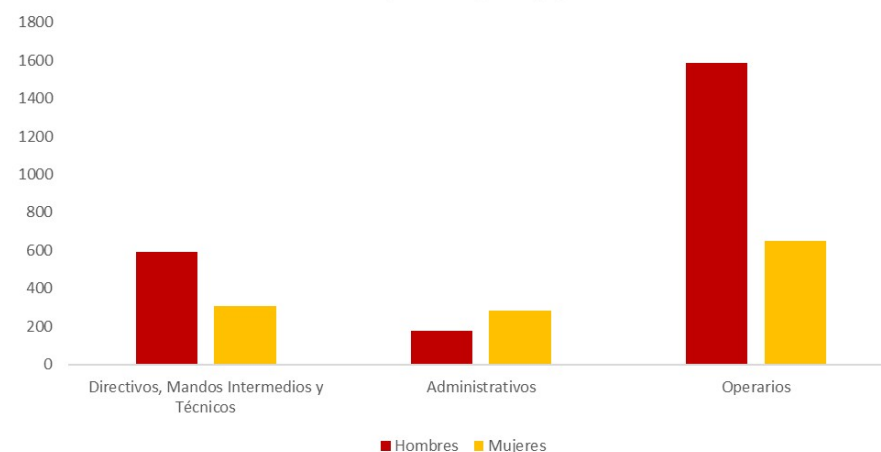
■ < 30 años ■ 30-50 años ■ > 50 años

2024			
Edades	Totales	Hombres	Mujeres
< 30 años	379	246	133
30-50 años	2.125	1.347	778
> 50 años	1.095	764	331
Total	3.599	2.357	1.242

Perfil de la plantilla por género y categoría

El 62,13% de la plantilla pertenece a la categoría de Operarios, siendo representada en un 71% (71,2%) por hombres. En el ejercicio anterior la categoría más relevante también era la de Operarios con un 62,96% (Ver Anexo I Distribución por categoría profesional, género y edad 2024 y 2023).

Plantilla por categoría y género



En la actualidad, el 34,3% del equipo directivo, mandos intermedios y técnicos está representado por mujeres, aumentando por tercer año consecutivo este porcentaje.

2024			
Categoría profesional	Totales	Hombres	Mujeres
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	899	591	308
Administrativos	464	179	285
Operarios	2.236	1.587	649
Total	3.599	2.357	1.242

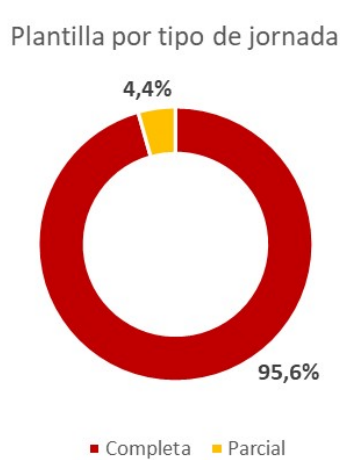
Perfil de la plantilla por tipo de contrato y género



El 95,6% de los contratos laborales son de carácter indefinido, aportando una gran estabilidad al equipo de DHL (Ver Anexo II Distribución por contrato y género)

2024				
Tipo de contrato	Género		Total	%
	Hombre	Mujer		
Contrato indefinido	2.310	1.130	3.440	95,6%
Contrato temporal	47	112	159	4,4%
Total	2.357	1.242	3.599	100%

Perfil de la plantilla por tipo de jornada y género



El 95,6% de la plantilla trabaja jornada completa. Asimismo, si nos fijamos en las 158 personas que hacen jornada parcial, vemos que el 71% son mujeres. (Ver Anexo III Distribución por jornada y género)

2024			
Tipo jornada laboral	Género		TOTAL
	Hombres	Mujeres	
Completa	2.311	1.130	3.441
Parcial	46	112	158
Total	2.357	1.242	3.599

Ver Anexo IV Distribución por contrato, jornada, género edad y categoría y Anexo V Promedio anual por tipo de contrato, jornada, género, edad y clasificación de los ejercicios 2024 y 2023

Despidos por sexo y edad

Durante el presente ejercicio ha habido un total de 125 despidos. En el ejercicio 2023 los despidos fueron 95. (Ver Anexo VI Despidos por género y edad 2023 y 2024)

2024			
Categoría/ Edad	Género		TOTAL
	Hombres	Mujeres	
Directivos, Mandos intermedios y Técnicos	16	10	26
< 30 años	1	1	2
30-50 años	10	6	16
> 50 años	5	3	8
Administrativo	8	15	23
< 30 años	2	1	3
30-50 años	4	7	11
> 50 años	2	7	9
Operario	58	18	76
< 30 años	17	5	22
30-50 años	31	11	42
> 50 años	10	2	12
Total	82	43	125

Remuneraciones medias y brecha salarial

Tipo	Remuneraciones Medias 2024			Remuneraciones Medias 2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	47.702 €	40.924 €	45.380 €	45.932 €	39.484 €	43.746 €
Menores de 30 años	32.522 €	30.859 €	31.942 €	29.920 €	29.748 €	29.856 €
Entre 30 y 50 años	45.177 €	39.647 €	43.041 €	43.824 €	38.704 €	41.889 €
Mayores de 50 años	57.433 €	50.875 €	55.800 €	55.024 €	48.421 €	53.472 €
Administrativos	26.960 €	27.213 €	27.115 €	25.640 €	26.262 €	26.021 €
Menores de 30 años	24.127 €	23.078 €	23.512 €	22.524 €	21.846 €	22.207 €
Entre 30 y 50 años	26.200 €	27.213 €	26.817 €	25.054 €	26.127 €	25.720 €
Mayores de 50 años	31.649 €	29.781 €	30.441 €	31.696 €	28.763 €	29.696 €
Operarios	25.984 €	24.596 €	25.581 €	24.815 €	23.484 €	24.432 €
Menores de 30 años	23.052 €	20.426 €	22.341 €	21.937 €	18.989 €	21.110 €
Entre 30 y 50 años	25.469 €	24.119 €	25.060 €	24.328 €	23.131 €	23.968 €
Mayores de 50 años	27.666 €	26.670 €	27.394 €	26.622 €	25.791 €	26.402 €
Total:	31.504 €	29.246 €	30.746 €	30.010 €	27.960 €	29.309 €

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 centros de trabajo, teniendo en cuenta que existen diferencias entre las tablas salariales del convenio de aplicación de las distintas provincias. (Ver Anexo VII Evolución remuneraciones)

La brecha salarial para el año 2.024 es de un **7,2%** para el total del Colectivo de la Compañía. El **70%** 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 7,2% viene dado por nuestra dispersión geográfica y las diferencias salariales entre provincias, así como las diferencias salariales por la antigüedad de los empleados.

Evaluación del desempeño

Desde DHL elaboramos el desempeño de nuestros colaboradores a través del programa LEADS (Leadership Evaluation Achievements Development and Succession Cycle). Este proceso lo podemos dividir en dos fases (la de evaluación y la de planificación).

Fase de Evaluación

En esta fase ponemos el foco en la persona, evaluando su desempeño, su potencial y sus perspectivas de Desarrollo. Esto Incluye:

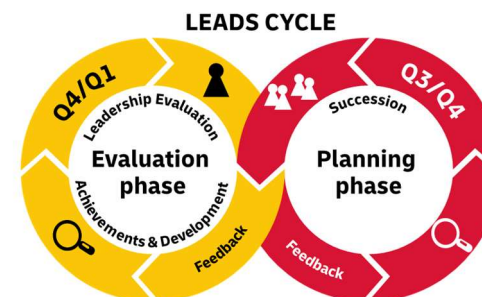
- Logros Clave.
- Perfil de liderazgo.
- Evaluación de desempeño.
- Perspectivas de futuro (Aspiraciones de Carrera, Rol Objetivo y Oportunidades de Desarrollo).

Fase de Planificación

Es muy importante ser capaces de ocupar posiciones con los candidatos adecuados. Así pues, un Plan de Sucesión de alta calidad para todos los roles es un factor de éxito asegurado.

Esto nos ayuda a estar preparados cuando tengamos posiciones vacantes y generemos procesos con candidatos. Esto incluye:

- Gestión del cambio en los equipos.
- Alienar aspiraciones y sucesores.
- Diversidad en los candidatos dentro de los Planes de Sucesión.



Etapas del LEADS Evaluation

- Step 1** **Autoevaluación:** Esta etapa es opcional, y se desarrolla durante el mes de noviembre.
- Step 2** **Evaluación del Manager:** Esta etapa se ejecuta entre el mes de diciembre y mediados de enero.
 - Evaluación del desempeño (logros clave, perfil de liderazgo, evaluación global).
 - Identificación del potencial y desarrollo.
- Step 3y4** **Revisión de la Evaluación:** Etapa que se ejecuta durante enero y marzo. El Manager programará con sus colaboradores sesiones presenciales de feedback para compartir las evaluaciones.
- Step 5** **Visualización y cierre de la Tarea en el sistema**

Organización del trabajo

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.

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.

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.

Número de horas de absentismo

2022	2023	2024
420.752	420.941	425.552

La ratio de absentismo 2023 ha sido un 6,35%. El ejercicio 2023 era de 6,22%.

Para el cálculo de las horas de absentismo se ha tenido en cuenta tanto las enfermedades comunes como los accidentes.

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.

Políticas de desconexión Laboral. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores.

Dentro del Plan de Igualdad existe un apartado que hace referencia expresa a la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Profesional. Las acciones reflejadas en este plan son las siguientes:

- Difundir por medio de los tabloneros los derechos y las medidas de conciliación.
- Dar licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad y la paternidad, así como los permisos relativos a la atención y cuidado de la familia.
- Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa no pierdan oportunidades de formación y promoción.
- Estudiar y facilitar, si fuese factible, la adecuación de la jornada para personal con hijos menores.
- Permiso no retribuido de 3 meses, con derecho de reserva del puesto de trabajo con cotización en la seguridad social y manteniendo la antigüedad.
- Siempre que sea posible se facilitará el cambio de turno en aquellos trabajadores/ras con menores de 12 años a cargo o familiar dependiente.

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

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:

- 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.
- 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.
- Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral.
- 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

Política de 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. Los aspectos fundamentales de esta política son:

- 1) Safety First. Tenemos presente la seguridad en todo lo que hacemos.
- 2) Los requisitos de seguridad e higiene laboral están reconocidos y se tienen en cuenta en todas las actividades operativas.
- 3) La seguridad es responsabilidad de todos. Involucramos y hacemos participar activamente a nuestros empleados.
- 4) Apoyamos y alentamos a nuestros directivos y empleados para que fomenten unas condiciones laborales seguras y saludables y prevengan así lesiones y perjuicios para la salud relacionados con el trabajo.
- 5) Queremos promover la salud y la seguridad de nuestros empleados fomentando la formación continua.
- 6) Continuaremos desarrollando y ampliando nuestro sistema de gestión en este ámbito, el Safety First Framework.
- 7) Colaboramos con nuestros clientes, proveedores y socios comerciales para cumplir con los preceptos de esta política y exigimos a todos los proveedores que apliquen los principios establecidos en el Código de Conducta para Proveedores del DPDHL Group.

Servicio de Prevención Propio y certificaciones

Asimismo, desde agosto de 2008 se constituyó 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.

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: frecuencia y gravedad

Indicadores de seguridad	2023			2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Nº de accidentes	80	53	133	58	22	80
Índice de Frecuencia (IF)	2,3	2,38	2,36	1,58	1,11	1,42
Índice de Gravedad (IG)	-	-	0,29	-	-	0,26
Enfermedades Profesionales (EP)	0	0	0	0	0	0
Índice de Frecuencia (IF)	0	0	0	0	0	0
Índice de Gravedad (IG)	0	0	0	0	0	0

Respecto el año anterior, los accidentes se han reducido en un 40%.

Indicadores de seguridad.

Se utilizan dos índices de seguridad: el Índice de Frecuencia (IFR) y el Índice de Gravedad (IG). Estos índices permiten expresar de manera relativa la accidentabilidad por centro y de forma global en términos numéricos.

Para una mejor interpretación de los resultados, se emplea una constante de 200.000 horas que representa mejor las horas trabajadas por centro en lugar de la sugerida por el INSST de 1.000.000 horas.

La interpretación siempre se hará en relación con 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.El cálculo de

los índices expuestos, en especial los de frecuencia y gravedad, de forma periódica (por ejemplo, mensualmente), facilita una información básica para controlar la accidentabilidad en la empresa.

Accidentes laborales sufridos al ir o al volver del trabajo “initinere” en 2024

- In-Itinere: 42, de los cuales 29 corresponden a hombres y 13 a mujeres. El accidente In-Itinere no contabiliza en los índices de seguridad (IF & IG). En 2023 hubo 52 in-itinere, de los cuales 33 corresponden a hombres y 19 a mujeres.

Seguridad transportistas

En DHL estamos muy comprometidos con la seguridad. Al tener un 98% de transportistas subcontratados y al ser una parte vital de nuestros negocios, obligamos a firmar y enviamos a los transportistas unas normas de seguridad que deben cumplir sobre circularización.

Programa de reconocimiento.

En 2024 se inició un nuevo programa de reconocimiento basado en rutinas de prevención y cultura preventiva.La Safety Champions League 23/24 es una competición que se desarrollará entre diciembre de 2023 y Junio de 2024 en el clúster de Iberia para motivar e incentivar la mejora de la gestión y de la cultura en temas relacionados con la Prevención de Accidentes de Trabajo.

Programa Ambbador.

Los Embajadores de Seguridad son miembros de la Junta Directiva que han elegido ser mentores y entrenadores de un centro de trabajo seleccionado. Estos centros son aquellos que necesitan especial atención por tener un indicador de accidentabilidad con un rendimiento inferior y que no muestre la cultura y los estándares de seguridad que se esperan de las operaciones de

DSC. El objetivo es acercarse a las operaciones, comprender sus problemas y proporcionar apoyo, entrenamiento y tutoría para lograr un cambio en el comportamiento y las actitudes de seguridad.

Programa Soluciones Ergonómicas

En 2024 se ha iniciado un programa para la reducción de sobreesfuerzos de los operarios, uno de los principales motivos de accidentes en los almacenes logísticos. La incorporación de tecnologías como nuevos elevadores por vacío móviles, uso de Conveyor automáticos de descarga y útiles para la manipulación de cargas también han impulsado un aumento en la satisfacción de los empleados convirtiendo la ergonomía en una palanca de seguridad. El menor esfuerzo requerido por parte de los operarios se traduce en más salud, ya que minimiza el riesgo de lesiones a las personas

Este programa consiste en un grupo multidisciplinar de expertos, gerentes y especialistas para analizar aquellas tareas con más carga Ergonómica para identificar soluciones técnicas que minimicen está carga. En este ejercicio 2024 se han implementado varios proyectos para dar solución a estas situaciones.

Medidas para promover el empleo

Selección de personal

Contamos con un Manual de Procedimiento de Selección que proporciona los métodos y modelos necesarios para desarrollar procesos eficaces y homogéneos. Su objetivo es homogeneizar los procedimientos en todas las Unidades de Negocio y Áreas Funcionales, mejorando la eficacia y eficiencia de los procesos de selección y aportando valor a los participantes.

Este manual consta de tres documentos:

- El procedimiento de selección

- El procedimiento de becas
- La política de gestión de la contratación de familiares.

Convenios de colaboración con institutos y universidades

En la actualidad, ante la carencia de talento dentro de nuestro sector, los centros de estudios, institutos y universidades se han convertido en socios estratégicos que cumplen una doble función. A corto plazo, nos permiten acceder a candidatos junior para nuestras vacantes de empleo joven, y a largo plazo, contribuyen a mejorar nuestra marca empleadora.

DHL ha mantenido históricamente acuerdos de colaboración con centros de Formación Profesional y universidades que ofrecen Grados y Másteres especializados en Logística. Estos acuerdos nutren nuestra base de datos de candidatos para nuestro programa Talent Bank, a través del cual incorporamos a jóvenes talentos con habilidades de liderazgo, quienes, tras una fase de formación, consolidan su rol como coordinadores de operaciones en un centro logístico

Nuevas contrataciones 2024

Contrataciones 2024	Hombres	Mujeres	Totales
<30 años	77	46	123
30-50 años	154	100	254
>50 años	18	5	23
Totales	249	151	400

Relaciones sociales

Plan de comunicación y engagement: Together

La base para una colaboración duradera es una relación de confianza. Atribuimos una gran importancia a un trato y una conversación abierta entre todos. Desde DHL hemos diseñado un plan de comunicación proactivo que fomenta una comunicación bidireccional con nuestros colaboradores.



Canales Presenciales

- **Town Halls.** Reuniones en los centros con el Gerente y del director de la unidad de negocio, donde marcamos la dirección, compartimos sobre la situación de la compañía en general y del centro en particular (valores, estrategia, resultados, realizamos reconocimientos a nuestros colaboradores)
- **Desayuno de trabajo.** Donde escuchamos las sugerencias e inquietudes de nuestros empleados y elaboramos un plan de acción con el objetivo de mejorar aquellos aspectos que nos proponen nuestros colaboradores.
- **Briefings (reuniones inicio turno):** Actividad diaria, reunión breve de los mandos con sus equipos para revisar el día anterior y planificar el día.
- **Business Review Meeting (BRM):** reuniones de gestión realizadas por los gerentes con sus equipos.
- **One to one (charlas de cercanía):** sesiones individuales para conocer al equipo, escuchar las preocupaciones y los retos individuales de cada persona. Oportunidad para conocerse mutuamente.
- **Communication Champions:** Red de personal operativo que colabora en la comunicación verbal en nuestras instalaciones .



Canales Online y Paneles de Comunicación

- **App de Comunicación interna:** donde publicamos noticias globales y locales, compartimos las vacantes, tenemos chat y red social interna.
- **Radio DHL a través de Podcast:** la radio hecha por y para los empleados de DHL. Con entrevistas empleados, agradecimientos, música y contenido de los compañeros que están dentro del programa de la Vocación, etc.
- **Comunicados oficiales a toda la plantilla** (incorporaciones, salidas, movimientos, cambios organizativos, vacantes internas, formaciones).
- **Intranet y red social corporativa, y correo electrónico**

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.

Asimismo, los canales de comunicación más efectivos para nosotros son la App (donde tenemos conectado a más del 85% de la plantilla) y el Communication Champions.

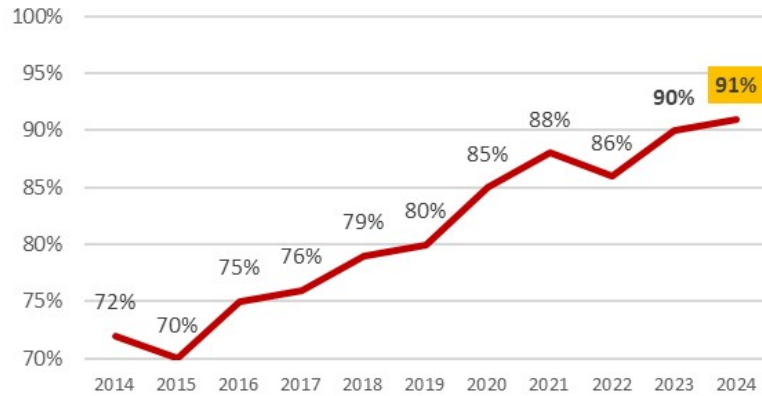
Employee Opinion Survey

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 aquellos indicadores que han salido más bajos y focalizado en la mejora continua de la satisfacción de nuestros colaboradores

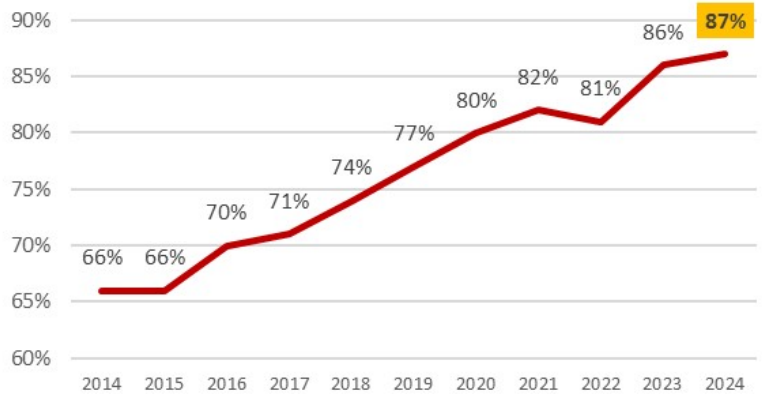


La evolución de los resultados de la EOS es la siguiente:

Compromiso



Liderazgo activo



Otras actividades que generan engagement

1 Jornada Puertas Abiertas o Jornada familiar

Aprovechamos el entorno relajado que proporcionan estas actividades para fomentar la cercanía para conocer mejor a nuestros equipos y sus familias.

2 Eventos de cercanía

Pequeñas celebraciones que se realizan por diferentes motivos para crear un momento/día diferente y especial. Intentamos hacer un mínimo tres actividades al año por centro. Algunos ejemplos son: San Isidro, Las Fallas, Halloween, Semana de la Diversidad, Campeonatos de pádel, Salidas al campo, etc.

3 Actividades destinadas a condiciones laborales

Con nuestro Plan DhlTcuida, proporcionamos un Plan de Vida Sana, tanto física como emocional. A todos nuestros trabajadores, les proporcionamos fisioterapia de manera gratuita, fomentamos la comida saludable, tenemos fruta en los comedores, escuela sobre espalda (recordatorio de posturas y ejercicios recomendables para evitar lesiones físicas), y para cuidar y prevenir nuestra salud emocional tenemos talleres de mindfulness y bienestar, taller de felicidad, etc.

4 Vocation programs

Con este programa ayudamos a los trabajadores que tienen alguna vocación no relacionada con la actividad laboral (como por ejemplo música, pintura, fotográfica, escultura, etc.) a desarrollar su vocación con ayudas a la formación y becas para materiales.

Asimismo, destacamos que nos han considerado en FORBES una de las mejores empresas para trabajar y también somos 6 en el rating de Great Place to work. Finalmente, durante este ejercicio estamos trabajando con el programa Health Care & Well- Being Program que se estará implementado des del 2024 al 2027, con el objetivo de proporcionar a los directivos herramientas para identificar, prevenir y gestionar situaciones de estrés relacionadas con la salud emocional en sus propios equipos y en su entorno laboral.

Formación

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.

La evolución de las horas de formación es la siguiente:

2022	2023	2024
77.875	86.281	89.976

Las horas de formación por categoría que se han ejecutado en 2024 han sido:

Tipo de formación 2024	Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	Administrativos	Operarios
Programa CSCS	8.031	316	3.763
Prevención y salud	2.389	570	8.921
Idiomas	6.857	7.519	1.936
Conocimientos técnicos y habilidades	13.296	1.353	9.340
Ofimática	9.885	3.233	5.987
Derechos humanos / Compliance	3.741	432	2.407
Totales	44.199	13.423	32.354

(Ver Anexo VIII Horas de formación por categoría y tipología de formación)

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.

En 2024, hemos dado continuidad, en líneas generales, a lo que se realizó en 2023. Algunos puntos nuevos para destacar son:

- Se ha invertido en nuevos programas formativos como talleres **Biofeedback y Bienestar Emocional**.
- Por otra parte, hemos lanzado el curso de **Certified do Coaching for Sucess & Presenting with impact**.
- Hemos incluido en nuestro catálogo las formaciones de **Inteligencia Artificial y ChatGPT**.
- En cuanto, a la agenda de Diversidad e Inclusión, hemos aterrizado la formación de **Belonging at Work** para el colectivo de Operarios / Admin. de los Centros.

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Inclusión personas con discapacidad y accesibilidad universal

Discapacidad	2023	2024
Entre 33% y 65%	32	31
> 65%	2	3
Total	34	34

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 apostamos decididamente por ofrecer oportunidades laborales a este colectivo.

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

Durante 2024 y 2023 colaboramos con Centros Especiales de trabajo de Diswork y Illunion

Igualdad de género

Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de DHL Supply Chain Spain, establece una serie de medidas y acciones que tiene como objeto principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Los principales objetivos y medidas que siguen son:

- 1. Ingreso en la empresa.** Apostamos por una política que supere los roles tradicionales del sector para así posibilitar el acceso a las mujeres a áreas tradicionalmente ligadas al género masculino.
- 2. Promoción profesional.** Nos basamos en la promoción interna como forma de motivar y retener el talento, incrementando la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
- 3. Formación profesional.** Desarrollamos los procesos de formación con la mayor eficacia y homogeneidad, a fin de asegurar un mayor éxito en el futuro desempeño de todos los profesionales de DHL.
- 4. Canales de comunicación.** Informamos a todos los trabajadores y trabajadoras de las acciones llevadas a cabo por la Comisión de Seguimiento y por la implantación del Plan de Igualdad.

5. **Retribución.** Garantizamos una estructura retributiva clara y transparente, corrigiendo las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, aplicando el principio de igual remuneración por trabajos equivalentes.
6. **Conciliación y corresponsabilidad.** Garantizamos que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y profesionales de los trabajadores puedan disfrutarse sin obstáculos y no supongan un recorte de oportunidades a la promoción, ni en el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores.
7. **Sensibilizar a los trabajadores para compartir las responsabilidades familiares.** Concienciar al personal masculino para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho.
8. **Acoso sexual y por razón de sexo.** Ponemos a disposición de toda la plantilla el “Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo”.
9. **Riesgos laborales y salud laboral.** Trabajamos para garantizar la salud de las trabajadoras embarazadas y madres en período de lactancia y/o la salud de sus hijas/os en el desarrollo normal de la prestación laboral.
10. **Atención a las mujeres víctimas de violencia de género.** Difundimos y aplicamos los derechos legalmente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.
11. **Trabajo a distancia y desconexión digital.** Trabajamos para facilitar la organización de tiempos a través de nuevas formas de trabajo y para regular el uso de nuevas tecnologías, manteniendo una mejor calidad de vida en el trabajo.

Medidas destacadas a nivel de igualdad

Algunas medidas que se están trabajando respecto a la igualdad son:

1

Aquellas personas que tuvieran reducción de jornada por guarda legal hasta menores de 12 años podrán seguir disfrutando de la reducción hasta que el menor cumpla 14 años.

2

En aquellos casos y posiciones donde la presencia femenina este infrarrepresentada, tendremos preferencia femenina en la contratación en igualdad de condiciones.

3

Anualmente, se dará formación como mínimo a 5 mujeres en el uso carretillas elevadoras para que puedan acceder a los puestos de trabajo que requieran el uso de esta máquina.

4

Asistencia psicológica o psiquiátrica a las víctimas de violencia de género y a sus hijas/os a través de una ayuda económica directa. A tal fin, anualmente existe un presupuesto de hasta 5.000€, dónde cada víctima dispondrá de hasta un máximo de 850€ por año y hasta un máximo de 30 sesiones de asistencia psicológica profesional.

5

En los procesos de selección de cualquier puesto, siempre hay que entrevistar a mujeres y, en la fase final de posibles candidatos, debe haber al menos una mujer (salvo justificación de imposibilidad).

4. Compromiso con la Sociedad



Compromiso con la Sociedad a través de los programas GO de DHL

En DHL Exel Supply Chain Spain, estamos profundamente comprometidos con la responsabilidad social y la sostenibilidad, reflejando nuestros valores a través de tres programas emblemáticos del Grupo DHL: Go Help, Go Teach y Go Green. Estos programas representan nuestra dedicación a generar un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente, alineándose con varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Go Help: Respuesta y Preparación ante Desastres

El programa Go Help se centra en la respuesta rápida y eficaz ante desastres naturales y emergencias humanitarias. A través de nuestra asociación con organizaciones como las Naciones Unidas, proporcionamos apoyo logístico esencial en momentos críticos. Nuestro equipo de expertos en logística se moviliza para garantizar que la ayuda llegue a quienes más lo necesitan, demostrando nuestro compromiso con la solidaridad y la ayuda humanitaria. Este programa está alineado con los ODS 11 (Ciudades y comunidades sostenibles) y 17 (Alianzas para lograr los objetivos).

Go Teach: Fomentando la Educación y Desarrollo Juvenil

Go Teach tiene como objetivo mejorar las oportunidades educativas y de desarrollo para jóvenes en comunidades desfavorecidas. Colaboramos con diversas ONG y organizaciones educativas para brindar acceso a recursos educativos, mentorías y programas de capacitación. Creemos que la educación es una herramienta poderosa para transformar vidas y construir un futuro mejor, y estamos orgullosos de contribuir al desarrollo personal y profesional de los jóvenes. Este programa está alineado con los ODS 4 (Educación de calidad) y 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

Go Green: Liderando la Sostenibilidad Ambiental

El programa Go Green refleja nuestro compromiso con la sostenibilidad y la protección del medio ambiente. Nos esforzamos para reducir nuestra huella de carbono y promover prácticas empresariales sostenibles. Implementamos iniciativas para aumentar la eficiencia energética, reducir las emisiones de CO2 y fomentar el uso de energías renovables. Además, trabajamos en proyectos de reforestación y conservación de la biodiversidad, contribuyendo activamente a la lucha contra el cambio climático. Este programa está alineado con los ODS 7 (Energía asequible y no contaminante), 12 (Producción y consumo responsable) y 13 (Acción por el clima).

Nosotros entendemos que nuestro éxito empresarial está intrínsecamente ligado a nuestro impacto en la sociedad y el medio ambiente. A través de los programas Go Help, Go Teach y Go Green, reafirmamos nuestro compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad, trabajando incansablemente para hacer el mundo un lugar mejor para todos, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Acción Social en DHL EXEL SUPPLY CHAIN

Dentro de nuestra organización nuestras acciones son sobre tres programas

1 GO GREEN

- *Intermon Oxfam:*

- *Trail Walker:* En DHL Exel Supply Chain Spain estamos orgullosos de nuestra participación en la Trailwalker de Intermón Oxfam, un evento que refleja nuestro compromiso con la solidaridad y el apoyo a causas sociales. Tal y como hemos hecho durante varios años, nuestros equipos han vuelto a unirse para enfrentar este desafío, demostrando una vez más nuestro espíritu de equipo y nuestra dedicación a la comunidad.

Este año hemos realizado una donación directa de 2.916 euros a Intermón Oxfam, contribuyendo de manera significativa a sus proyectos de desarrollo y ayuda humanitaria. Además, nuestros equipos han trabajado arduamente para recaudar fondos adicionales para la ONG

- *Cesta de Navidad:* Como parte de nuestro programa Go Green, hemos decidido colaborar con Intermón Oxfam para la adquisición de nuestras cestas de navidad para los empleados, reforzando así nuestro compromiso con el comercio justo y el consumo responsable.

2

GO TEACH

- *Aldeas Infantiles SOS:* Este año, hemos realizado una donación de 2.100 euros a Aldeas Infantiles, contribuyendo directamente a sus programas de apoyo y desarrollo infantil. Este importe ayudará a financiar iniciativas que proporcionan educación, atención médica, y un entorno seguro y estable para niños y jóvenes que lo necesitan.

3

GO HELP

En DHL Supply Chain, estamos comprometidos con el apoyo a nuestras comunidades y empleados en tiempos de necesidad. Durante la reciente DANA en Valencia, hemos implementado diversas iniciativas para brindar ayuda y apoyo. A través de nuestro programa WHEO (Well-being, Health, and Employee Outreach), hemos ofrecido asistencia directa a nuestros empleados afectados, asegurando su bienestar y seguridad.

Además, hemos colaborado activamente con diversas organizaciones no gubernamentales (ONGs) mediante el ofrecimiento de almacenaje y transportes solidarios. Estas acciones han sido cruciales para facilitar la distribución de suministros y recursos esenciales a las áreas más afectadas por el desastre natural, demostrando así nuestro compromiso con la comunidad y nuestra capacidad de respuesta en situaciones de emergencia.

- *Almacenaje solidario:* En DHL Supply Chain, estamos comprometidos con la responsabilidad social y el apoyo a las comunidades en las que operamos. En línea con este compromiso, hemos llevado a cabo una iniciativa de almacenaje solidario para Cáritas, Banco de Alimentos y Fundación Madrina, dedicando un total de 135 horas en diversas actividades logísticas, incluyendo la descarga, ubicación, pallet pick, carga y manipulación de los bienes donados. Este esfuerzo conjunto

ha representado un coste total de 2.385,39 euros para nuestra empresa, gestionando un total de 390 pallets. Esta iniciativa ha permitido a estas organizaciones distribuir una cantidad significativa de alimentos y otros bienes esenciales a quienes más lo necesitan, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de muchas personas. Creemos firmemente en la importancia de colaborar con organizaciones que trabajan en primera línea para combatir la pobreza y la exclusión social, y estamos orgullosos de poder aportar nuestro conocimiento y recursos logísticos para apoyar sus esfuerzos. La iniciativa de almacenaje solidario es un claro reflejo de nuestros valores y nuestra dedicación a la responsabilidad social, reafirmando nuestro compromiso de contribuir a un mundo más justo y solidario.

- **Transporte solidario:** Se han realizado 10 transportes por un coste total de 3.850 euros. De estos, siete transportes han sido dirigidos directamente a nuestro almacén, donde hemos cedido espacio de almacenaje de manera solidaria, asegurando que los bienes donados sean gestionados y almacenados adecuadamente hasta su distribución final. Este esfuerzo ha permitido optimizar la logística y garantizar que los recursos lleguen a quienes más lo necesitan de manera eficiente. Los otros tres transportes restantes se han entregado directamente en los puntos solicitados por las diferentes ONGs, como Cáritas y Fundación Madrina, facilitando la entrega inmediata de suministros esenciales a las comunidades en situación de vulnerabilidad. Esta iniciativa refleja nuestro compromiso continuo con la responsabilidad social, demostrando cómo podemos utilizar nuestras capacidades logísticas para apoyar causas importantes y contribuir al bienestar de la sociedad.

- **CRIS contra el cáncer:**

En DHL Supply Chain Iberia, estamos profundamente comprometidos con apoyar la investigación y el tratamiento del cáncer, una enfermedad que afecta a millones de personas en todo el mundo. En línea con este compromiso, hemos realizado una donación de 10.000 euros a CRIS contra el Cáncer, una organización dedicada a la investigación y desarrollo de tratamientos innovadores para combatir esta enfermedad.

Nuestra donación está destinada específicamente al proyecto de la Sala Blanca de CRIS contra el Cáncer. La Sala Blanca es una instalación de vanguardia que proporciona un entorno controlado y estéril, esencial para la investigación y producción de terapias avanzadas contra el cáncer. Este espacio es crucial para el desarrollo de tratamientos personalizados y la realización de ensayos clínicos que pueden salvar vidas.

Con esta contribución de 10.000 euros, ayudamos a CRIS contra el Cáncer a avanzar en su misión de encontrar nuevas curas y mejorar los tratamientos existentes para el cáncer. La Sala Blanca permitirá a los investigadores trabajar en condiciones óptimas, acelerando el progreso de la ciencia médica y ofreciendo esperanza a los pacientes y sus familias.

- **Catering solidarios:** En DHL Supply Chain Iberia, estamos comprometidos con apoyar a organizaciones que promueven la inclusión social y laboral de personas con discapacidad. En línea con este compromiso, hemos contratado en seis ocasiones los servicios de catering de la Fundación Juan XXIII, una entidad que trabaja incansablemente para mejorar la calidad de vida y las oportunidades de empleo de personas con discapacidad.

A lo largo del año, hemos contratado los servicios de catering de la Fundación Juan XXIII en seis eventos diferentes, con un coste total desglosado de 2.378,80 euros. Esta inversión no solo ha garantizado un servicio de alta calidad para nuestros eventos corporativos, sino que también ha contribuido directamente a apoyar la misión de la Fundación Juan XXIII.

El importe de las aportaciones a Asociaciones y Fundaciones en 2024 fue de 25.960 €, y 26.242 en el ejercicio 2023 (*Ver Anexo IX Donaciones 2024 y 2023*)

Impactos del transporte de DHL SUPPLY CHAIN

Nuestra actividad de transporte está prácticamente al 100% subcontratada, disponemos de documentos donde comunicamos a nuestros proveedores y subcontratas los impactos ambientales potenciales en base a las perspectivas de ciclo de vida, y como ejemplo, distribuimos las denominadas Eco rules:

Green Carrier Certification

Grupo DHL presenta una certificación global DHL Green Carrier para recompensar a los subcontratistas de transporte por carretera por sus esfuerzos para ser más sostenibles.

Con nuestra certificación DHL Green Carrier, hemos implementado criterios uniformes y transparentes a la hora de cooperar con nuestros transportistas terrestres en el futuro. Este enfoque nos acerca un paso más a nuestro ambicioso objetivo de un verdadero transporte climáticamente neutro

El programa de certificación de transportistas ecológicos ayuda a identificar a los subcontratistas que ya están contribuyendo a una logística sostenible, al tiempo que fomenta aún más la inversión en tecnologías ecológicas para reducir nuestra huella de CO2, la de nuestros transportistas y la de nuestros clientes. De esta manera, DHL no sólo puede aumentar la transparencia para

todas las partes interesadas, sino que también puede ser más sostenible en el transporte de mercancías por carretera.

Gestión de proveedores y clientes

Subcontratación de proveedores

Somos plenamente conscientes de nuestras responsabilidades derivadas de nuestra actividad. Por ello, nos hemos impuesto un estricto conjunto de normas éticas que guían nuestras relaciones comerciales. Por esta razón todos nuestros proveedores deben cumplir con nuestro Código de Conducta para Proveedores donde establecemos unos estándares mínimos para hacer negocios.

Durante este año 2024 se ha elaborado un resumen del desempeño de nuestros proveedores a lo largo del tiempo para tener conocimiento de la tendencia del desempeño, en este último año observamos un repunte del desempeño de nuestros proveedores hasta el 74,95%, debido a los planes de acción que se realizaron en cada centro en caso de valoraciones del desempeño débil o en algún caso no Apto.

Consumidores y sistema de reclamaciones

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.).

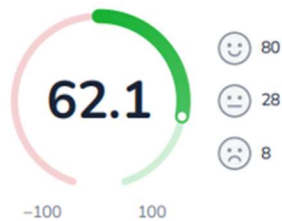
La forma de gestionar las incidencias es a nivel de cada centro, pero quedan gestionadas a nivel global mediante la encuesta anual de satisfacción que elaboramos trimestralmente a nuestros clientes (EMEA CXM NPS Score - Current Quarter), a través de la cual se desganan las principales fortalezas y debilidades, así como los puntos de mejora del servicio prestado a sus clientes.

La última encuesta de satisfacción (CXM) del año 2024 se realizó en el tercer trimestre del año, publicándose los resultados a mediados de noviembre. Es por tanto una encuesta con periodicidad cuatrimestral.

Los datos de la encuesta de satisfacción del 2024 reflejan los siguientes datos de la última oleada. Se han recibido un total de 116 encuestas con una participación del 73,90% (**Target 70%**), consiguiendo un NPS (Net Promoter Score) del 62,10% (**Target 60%**)

NPS

T3 2024: Likelihood to Recommend | 1 second ago ↻



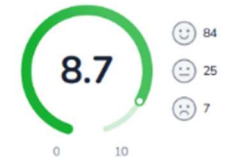
Response Rate (%)

T3 2024: Response Rate (%) | 1 second ago ↻

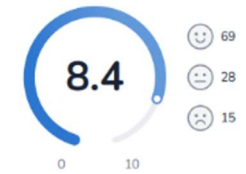


Los resultados de los nuevos indicadores de la encuesta han sido los siguientes:

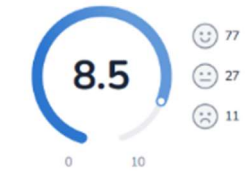
- 1) **Customer Care Score (CCS):** Se calcula teniendo en cuenta la siguiente pregunta: “Qué tan de acuerdo estás con la siguiente afirmación? DHL se preocupa por mi negocio”



- 2) **Innovation Satisfaction Score (ISS):** Es la puntuación promedio para el factor “Capacidad para fomentar la innovación “



- 3) **Quality Satisfaction Score (QSS):** Es la puntuación promedio para el factor “Calidad del servicio cumpliendo mis expectativas”



Estos abiertos 38 planes de acción para todos aquellos clientes cuya respuesta ha sido inferior a 9 “Pasivos y detractores” y trabajando sobre las causas que han determinado la puntuación final. Los datos de la encuesta de satisfacción de septiembre del 2023 a septiembre 2024 son los siguientes:



Gestión fiscal

Información fiscal

La política fiscal que la compañía que aplica en España está descrita y detallada en la nota 20 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

	2023	2024
	(Miles euros)	(Miles euros)
Resultado Contable antes de Impuestos	11.024	10.206
Impuesto Corriente	844	1.629
Impuesto Diferido	-2.055	136
Otros	-267	492
Total Gasto por Impuestos	1.478	2.257
Total Resultado Contable	9.546	7.949

Subvenciones Públicas recibidas

Durante el ejercicio 2024 no se ha recibido ninguna subvención pública adicional a las concedidas en el ejercicio anterior.

Durante el ejercicio 2023 nos concedieron las siguientes subvenciones:

- Por importe de 130 miles de euros para el proyecto TRANSVISION: Empleo de tecnología de visión artificial basada en Deep Learning para mejorar la trazabilidad de la carga refrigerada en transporte ferroviario de mercancía perecedera (hortofrutícola). Objetivo garantizar la cadena de frío a lo largo de todo el trayecto.
- Por importe de 12 miles de euros para el proyecto GREEN&DIGITAL: Cadena de suministros hiperconectada, transparente, sostenible y sustentada sobre modelos de documentación digitales
- Por importe de 409 miles de euros para el proyecto DELPHI: Transporte fluido de pasajeros y mercancías mediante el desarrollo de un sistema único que integre una red de plataformas para compartir datos multimodales e información del sistema de gestión del tráfico.
- Por importe de 453 miles de euros para el proyecto NARRATE: El objeto del proyecto es crear una herramienta que integre todos los eslabones de la cadena de suministro del sector manufacturero y dar visibilidad a todas las partes extremo a extremo para detectar disrupciones

5. Índice de Contenidos y Anexos



Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

Contenidos de la Ley 11/2018		Ma teri a- lida d	Ubicación en este informe	Verifi cació n de conte nidos	Marco de reporting*
Información general	Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial y organización)	☒	GRUPO DHL DHL SUPPLY CHAIN SPAIN - Nuestras soluciones	☒	GRI 102-2 GRI 102-6
	Presencia geográfica	☒	GRUPO DHL DHL SUPPLY CHAIN SPAIN	☒	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
	Objetivos y estrategias de la organización	☒	GRUPO DHL DHL SUPPLY CHAIN SPAIN - Gestión responsable	☒	GRI 103
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	☒	DHL SUPPLY CHAIN SPAIN - Evolución del sector y gestión de riesgos	☒	GRI 102-15 GRI 103
Cuestiones medioambientales	Enfoque de gestión	☒	2-Gestión del medio ambiente -Enfoque de gestión	☒	GRI 103
	Información general detallada	☒	2-Gestión del medio ambiente -Enfoque de gestión	☒	GRI 103

			-Política y objetivos ambientales -Identificación y evaluación de aspectos medioambientales		
	Contaminación	☒	2-Gestión del medio ambiente Identificación y evaluación de aspectos medioambientales	☒	GRI 305-6 GRI 305-7
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	☒	2-Gestión del medio ambiente - Identificación y evaluación de aspectos medioambientales	☒	GRI 306-1 GRI 306-2
	Uso sostenible de los recursos	☒	2-Gestión del medio ambiente - Identificación y evaluación de aspectos medioambientales	☒	GRI 301-1 GRI 302-1 GRI 302-4 GRI 303-1 (2016)
	Cambio climático	☒	- Cálculo de la huella y Nuestras soluciones		
	Protección de la biodiversidad	No Material	- No reportado	-	No aplicable
Cuestiones sociales y relativas al Personal	Empleo	☒	3-Nuestro equipo -Empleo	☒	GRI 102-8 GRI 103 GRI 201-3 GRI 405-1 GRI 405-2
	Organización del trabajo	☒	3-Nuestro equipo -Organización del trabajo	☒	GRI 103 GRI 403-2 (2016)

	Salud y seguridad	☒	3-Nuestro equipo -Salud y seguridad	☒	GRI 103 GRI 403-2 (2016) GRI 403-3 (2016)
	Relaciones sociales	☒	3-Nuestro equipo -Salud y seguridad	☒	GRI 103 GRI 102-41 GRI 102-43
	Formación	☒	3-Nuestro equipo - Formación	☒	GRI 103 GRI 404-1
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	☒	3-Nuestro equipo - Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	☒	GRI 103
	Igualdad	☒	3-Nuestro equipo - Igualdad de género - Medidas adoptadas para promover el empleo	☒	GRI 103 GRI 405-1 GRI 406-1
Respeto a los derechos humanos	Enfoque de gestión	No material	3-Nuestro equipo - Igualdad de género 1-Gestión responsable -Nuestro Código de conducta	-	GRI 103
	Derechos humanos	No material	1-Gestión responsable -Nuestro Código de conducta -	-	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 103
Lucha contra la corrupción y el	Enfoque de gestión	☒	1-Gestión responsable -Nuestro Código de conducta	☒	GRI 103

Soborno					
	Corrupción y soborno	☒	1-Gestión responsable -Nuestro Código de conducta	☒	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 103 GRI 205-1
Información sobre la sociedad	Enfoque de gestión	☒	GRUPO DHL DHL SUPPLY CHAIN SPAIN 1-Gestión responsable -Valores, visión y misión -Nuestro Código de Conducta	☒	GRI 103
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	☒	4-Compromisos	☒	GRI 102-43 GRI 103 GRI 413-1
	Subcontratación y proveedores	☒	4-Compromiso con la sociedad - Subcontratación y proveedores	☒	GRI 102-9 GRI 103
	Consumidores	☒	4-Compromiso con la sociedad Consumidores y sistema de reclamaciones	☒	GRI 103 GRI 416-1 GRI 416-2
	Información fiscal	☒	4-Compromiso con la sociedad Gestión fiscal	☒	GRI 103 GRI 201-4
	Subvenciones	☒	4-Compromiso con la sociedad Gestión fiscal		

* En los casos en los que el estándar GRI no cubre la totalidad del requerimiento de la Ley 11/2018, se ha seguido el criterio de reporting seleccionado por la compañía para dar cumplimiento a lo establecido en la citada Ley.

Anexos

Anexo I: Distribución por género, edad y categoría

2024	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	591	308	899
< 30 años	69	37	106
30 - 50 años	329	207	536
> 50 años	193	64	257
Administrativo	179	285	464
< 30 años	29	41	70
30 - 50 años	114	178	292
> 50 años	36	66	102
Operarios	1.587	649	2.236
< 30 años	148	55	203
30 - 50 años	904	393	1.297
> 50 años	535	201	736
Total	2.357	1.242	3.599

2023	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	575	295	870
Menores de 30 años	57	34	91
Entre 30 y 50 años	339	206	545
Mayores de 50 años	179	55	234
Administrativos	179	283	462
Menores de 30 años	32	28	60
Entre 30 y 50 años	119	195	314
Mayores de 50 años	28	60	88
Operarios	1.612	652	2.264
Menores de 30 años	159	62	221
Entre 30 y 50 años	945	407	1.352
Mayores de 50 años	508	183	691
Total	2.366	1.230	3.596

Anexo II. Distribución de la plantilla por tipo de contrato y género

2024				
Tipo de contrato	Género		Total	%
	Hombre	Mujer		
Contrato indefinido	2.310	1.130	3.440	95,6%
Contrato temporal	47	112	159	4,4%
Total	2.357	1.242	3.599	100%

2023				
Tipo de contrato	Género		Total	%
	Hombre	Mujer		
Contrato indefinido	2.325	1.124	3.449	95,9%
Contrato temporal	41	106	147	4,1%
Total	2.366	1.230	3.596	100%

Anexo III. Distribución de la plantilla por tipo de jornada y género

2024			
Tipo jornada laboral	Género		TOTAL
	Hombres	Mujeres	
Completa	2.311	1.130	3.441
Parcial	46	112	158
Total	2.357	1.242	3.599

2023			
Tipo jornada laboral	Género		TOTAL
	Hombres	Mujeres	
Completa	2.327	1.124	3.451
Parcial	39	106	145
Total	2366	1230	3.596

Anexo IV. Número total de modalidades de contrato de trabajo. Dividido por género, edad, tipo de contrato, tipo de jornada y categoría 2024 y 2023.

EJERCICIO 2024

	Operarios			Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			
Tipo	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	TOTAL
Menores de 30 años	148	55	203	29	41	70	69	37	106	379
Indefinidos	143	43	186	29	41	70	69	37	106	362
Tiempo Completo	143	43	186	29	41	70	69	37	106	362
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporales	5	12	17	0	0	0	0	0	0	17
Tiempo Completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tiempo Parcial	5	12	17	0	0	0	0	0	0	17
Entre 30 y 50 años	904	393	1.297	114	178	292	329	207	536	2.125
Indefinidos	894	329	1.223	114	175	289	329	205	534	2.046
Tiempo Completo	894	329	1.223	114	175	289	329	205	534	2.046
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporales	10	64	74	0	3	3	0	2	2	79
Tiempo Completo	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Tiempo Parcial	9	64	73	0	3	3	0	2	2	78
Mayores de 50 años	535	201	736	36	66	102	193	64	257	1.095
Indefinidos	509	173	682	36	65	101	187	62	249	1.032
Tiempo Completo	509	173	682	36	65	101	187	62	249	1.032
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporales	26	28	54	0	1	1	6	2	8	63
Tiempo Completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tiempo Parcial	26	28	54	0	1	1	6	2	8	63
TOTAL:	1.587	649	2.236	179	285	464	591	308	899	3.599

EJERCICIO 2023

	Operarios			Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			
Tipo	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	TOTAL
Menores de 30 años	159	62	221	32	28	60	57	34	91	372
Indefinidos	154	46	200	32	28	60	57	34	91	351
Tiempo Completo	154	46	200	32	28	60	57	34	91	351
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporales	5	16	21	0	0	0	0	0	0	21
Tiempo Completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tiempo Parcial	5	16	21	0	0	0	0	0	0	21
Entre 30 y 50 años	945	407	1.352	119	195	314	339	206	545	2.211
Indefinidos	941	345	1.286	119	194	313	339	204	543	2.142
Tiempo Completo	941	345	1.286	119	194		339	204	543	1.829
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0		0	0	0	0
Temporales	4	62	66	0	1	1	0	2	2	69
Tiempo Completo	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Tiempo Parcial	2	62	64	0	1	1	0	2	2	67
Mayores de 50 años	508	183	691	28	60	88	179	55	234	1.013
Indefinidos	481	160	641	28	59	87	174	54	228	956
Tiempo Completo	481	160	641	28	59		174	54	228	869
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0		0	0	0	0
Temporales	27	23	50	0	1	1	5	1	6	57
Tiempo Completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tiempo Parcial	27	23	50	0	1	1	5	1	6	57
TOTAL:	1.612	652	2.264	179	283	462	575	295	870	3.596

Anexo V. Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

EJERCICIO 2024

	Operarios			Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			
Tipo	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	TOTAL
Menores de 30 años	141	53	194	29	33	62	56	29	85	341
Indefinidos	135	39	174	28	32	60	56	29	85	319
Tiempo Completo	135	39	174	28	32	60	56	29	85	319
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporales	6	14	20	1	1	2	0	0	0	22
Tiempo Completo	0	0	0	1	1	2	0	0	0	2
Tiempo Parcial	6	14	20	0	0	0	0	0	0	20
Entre 30 y 50 años	901	389	1.289	116	185	301	328	206	534	2.125
Indefinidos	894	326	1.219	116	184	299	328	204	533	2.052
Tiempo Completo	894	326	1.219	116	184	299	328	204	533	2.052
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporales	7	63	70	0	2	2	0	3	3	74
Tiempo Completo	1	0	1	0	0	0	0	1	1	2
Tiempo Parcial	6	63	69	0	2	2	0	2	2	73
Mayores de 50 años	544	204	748	35	67	102	194	66	260	1.110
Indefinidos	517	177	694	35	66	101	188	64	252	1.047
Tiempo Completo	517	177	694	35	66	101	188	64	252	1.047
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporales	27	27	54	0	2	2	6	2	8	63
Tiempo Completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tiempo Parcial	27	27	54	0	2	2	6	2	8	63
TOTAL:	1.586	646	2.232	179	286	465	578	301	878	3.575

EJERCICIO 2023

	Operarios			Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			
Tipo	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	TOTAL
Menores de 30 años	132	53	185	29	30	59	48	28	76	320
Indefinidos	124	40	164	28	27	55	48	28	76	295
Tiempo Completo	124	40	164	28	27	55	48	28	76	295
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporales	8	13	21	1	2	3	0	0	0	24
Tiempo Completo	0	0	0	1	2	3	0	0	0	3
Tiempo Parcial	8	13	21	0	0	0	0	0	0	21
Entre 30 y 50 años	910	385	1.295	115	192	307	334	203	537	2.139
Indefinidos	906	335	1.241	115	191	306	333	201	534	2.081
Tiempo Completo	906	335	1.241	115	191	306	333	201	534	2.081
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporales	4	50	54	1	1	2	1	2	3	59
Tiempo Completo	1	0	1	1	0	1	1	0	1	3
Tiempo Parcial	3	50	53	0	1	1	0	2	2	56
Mayores de 50 años	514	180	694	31	59	90	183	53	237	1.021
Indefinidos	494	160	654	30	58	88	178	52	231	973
Tiempo Completo	494	160	654	30	58	88	178	52	231	973
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporales	20	20	40	1	1	2	5	1	6	48
Tiempo Completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tiempo Parcial	20	20	40	1	1	2	5	1	6	48
TOTAL:	1.556	618	2.174	175	281	456	565	284	850	3.480

Anexo VI Despidos por género y edad 2024 y 2023.

2024			
Categoría/ Edad	Género		TOTAL
	Hombres	Mujeres	
Directivos, Mandos intermedios y Técnicos	16	10	26
< 30 años	1	1	2
30-50 años	10	6	16
> 50 años	5	3	8
Administrativo	8	15	23
< 30 años	2	1	3
30-50 años	4	7	11
> 50 años	2	7	9
Operario	58	18	76
< 30 años	17	5	22
30-50 años	31	11	42
> 50 años	10	2	12
Total	82	43	125

2023			
Categoría/ Edad	Género		TOTAL
	Hombres	Mujeres	
Directivos, Mandos intermedios y Técnicos	11	7	18
< 30 años	2	0	2
30-50 años	5	5	10
> 50 años	4	2	6
Administrativo	5	7	12
< 30 años	1	1	2
30-50 años	3	4	7
> 50 años	1	2	3
Operario	46	19	65
< 30 años	10	5	15
30-50 años	29	12	41
> 50 años	7	2	9
Total	62	33	95

Anexo VII. Evolución porcentual de las remuneraciones medias respecto el año anterior

Tipo	Evolución 2024 vs 2023			Evolución 2022 vs 2023		
				Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	3,85%	3,65%	3,74%	4,66%	5,68%	4,34%
Menores de 30 años	8,70%	3,74%	6,99%	2,34%	-3,02%	0,50%
Entre 30 y 50 años	3,09%	2,43%	2,75%	1,70%	6,37%	3,26%
Mayores de 50 años	4,38%	5,07%	4,35%	6,53%	6,25%	6,33%
Administrativos	5,15%	3,62%	4,20%	4,36%	4,88%	4,65%
Menores de 30 años	7,12%	5,64%	5,88%	4,46%	3,14%	3,96%
Entre 30 y 50 años	4,57%	4,16%	4,26%	3,77%	4,02%	3,79%
Mayores de 50 años	-0,15%	3,54%	2,51%	10,03%	5,61%	6,67%
Operarios	4,71%	4,74%	4,71%	4,42%	4,28%	4,33%
Menores de 30 años	5,08%	7,57%	5,83%	2,41%	5,34%	3,32%
Entre 30 y 50 años	4,69%	4,27%	4,56%	4,67%	3,81%	4,40%
Mayores de 50 años	3,92%	3,41%	3,76%	5,40%	5,44%	5,33%
Total	5%	5%	5%	4%	5%	4%

Anexo VIII. Horas de formación por categoría y tipología de formación 2023 y 2024

Tipo de formación 2024	Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	Administrativos	Operarios
Programa CSCS	8.031	316	3.763
Prevención y salud	2.389	570	8.921
Idiomas	6.857	7.519	1.936
Conocimientos técnicos y habilidades	13.296	1.353	9.340
Ofimática	9.885	3.233	5.987
Derechos humanos / Compliance	3.741	432	2.407
Totales	44.199	13.423	32.354

Tipo de formación 2023	Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	Administrativos	Operarios
Programa CSCS	7.869	585	6.386
Prevención y salud	1.808	280	7.179
Idiomas	4.244	23	331
Conocimientos técnicos y habilidades	28.416	9.307	15.533
Ofimática	680	304	1.156
Derechos humanos / Compliance	965	992	224
Totales	43.983	11.490	30.808

Anexo IX Donaciones 2024 y 2023

Donaciones 2024	Importe	Objetivo
Intermon Oxfam	2.916	Organización que trabaja para reducir las desigualdades sociales y económicas del mundo
Aldeas Infantiles	1.000	Organización no gubernamental internacional y sin fines de lucro especializada en el cuidado de niños y basado en un modelo familiar.
Banco de Alimentos	700	Un banco de alimentos es una organización basada en el voluntariado y cuyo objetivo es recuperar alimentos, de empresas y supermercados, a través de instituciones caritativas y de ayuda social oficialmente reconocidas que tienen el contacto más cercano con los colectivos de personas necesitadas, evitando cualquier desperdicio o mal uso.
Fundación Cris Contra el Cáncer	10.000	La Fundación CRIS contra el cáncer es una organización independiente y sin ánimo de lucro internacional fundada en 2010 y que trabaja con el objetivo de impulsar y fomentar la investigación contra el cáncer.
Fundación Madrina	4.344	Fundación Madrina es una entidad de carácter "benéfico asistencial" declarada de "utilidad pública", desde el abril de 2001, dedicada a la asistencia y ayuda de colectivos en riesgo de exclusión o marginalidad en el ámbito de la infancia, mujer y maternidad.
Nexe Fundació Privada	7.000	Es una entidad sin ánimo de lucro fundada en 1991 en Barcelona dedicada a la plena atención de los niños menores de seis años con pluridiscapacidad.
Total Donaciones 2024	25.960	

Donaciones 2023	Importe	Objetivo
Aldeas Infantiles	5.100	Se trata de una organización no gubernamental internacional y sin fines de lucro especializada en el cuidado de niños y basado en un modelo familiar.
Asociación Amigos de la Calle	2.800	Asociación que se encarga de ayudar a personas sin techo en Valencia.
Fundación Cruzcampo	6.000	Beca solidaria para formación de futuros hosteleros.
Intermon Oxfam	4.885	Organización que trabaja para reducir las desigualdades sociales y económicas en el mundo.
Asociación Pablo Ugarte	6.000	Asociación sin ánimo de lucro contra el cancer infantil.
Asociación Reforesta	1.457	Asociación sin ánimo de lucro que se dedica a la promoción del desarrollo sostenible.
Total Donaciones 2023	26.242	