



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2023

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, algunas partes, 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 594.000 empleados en más de 220 países y territorios de todo el mundo y con unos ingresos generados en 2023 de 81.800 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 de urgencia de documentos y bienes, con un tiempo definido en los envíos internacionales.

DHL Global Forwarding, Freight

Reenvíos internacionales, servicios aéreos, marítimos y transporte terrestre.

DHL Supply Chain

Servicios de logística personalizados y soluciones de 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



17 millones m2 de almacén y espacio operacional



Operamos en **+50** países



6.000+ robots colaborativos implementados



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

DHL SUPPLY CHAIN SPAIN

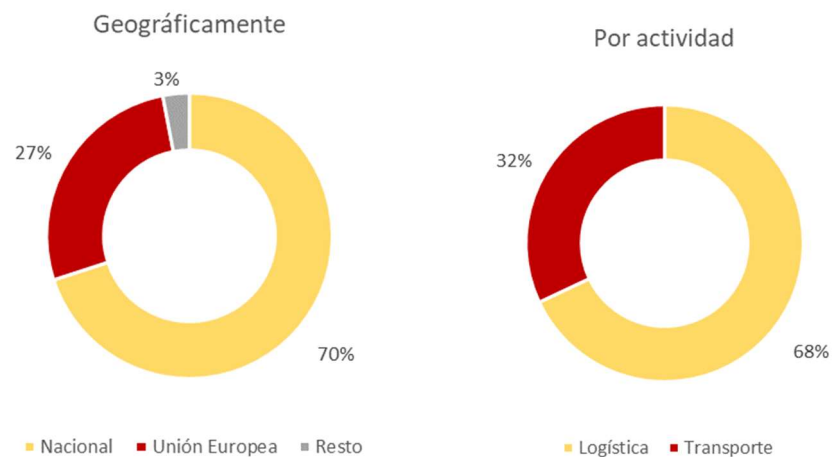


DHL SUPPLY CHAIN SPAIN

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 para 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



3.596 empleados a jornada completa



46 centros



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



86% de nuestros residuos son reciclados



63% centros con ISO 14001



101 proyectos de digitalización



82 robots colaborativos implementados

Nuestras soluciones

SOLUCIONES DE TRANSPORTE

Transporte inteligente para mejorar su ventaja competitiva. 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 sus necesidades 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 las empresas de nuestros clientes y eliminamos costes. Permitimos fomentar nuestro crecimiento y ayudarlo su ventaja competitiva 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 para aumentar la visibilidad, podemos impulsar su 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.

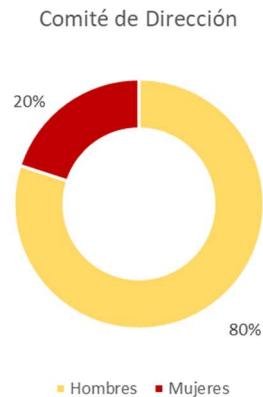
Consejo de Administración

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, IT y Operations Excellence) y unidades de negocio en que operamos (consumo, transporte, farma, automoción, retail e industria).



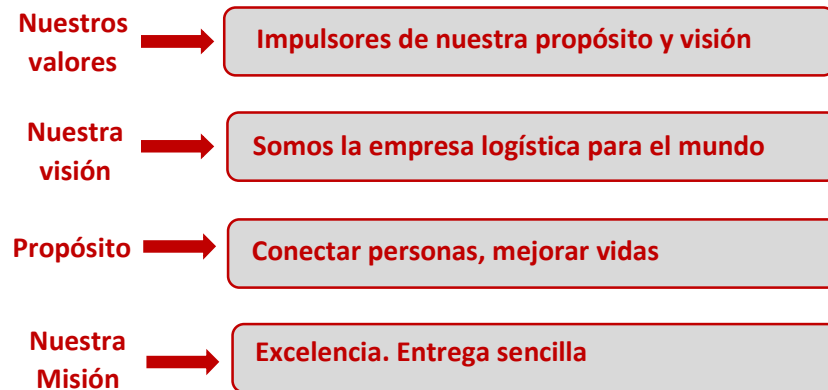
Empresa con un alto nivel de confianza



- 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 modular 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:

RESPECTO

- 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 es una formulación de los valores corporativos vigentes en todas las reuniones y unidades de negocio. La letra y el espíritu de este código impregnan las políticas de la compañía y las normas que afectan diariamente a nuestra vida laboral.

En él se describen y explican las normas y los objetivos que reflejan nuestro compromiso de actuar de forma responsable, ética y legal. 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, para todos nuestros grupos de interés.
- **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:** Los altos cargos deberán 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 agencias de gobierno 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 nuestro registro 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 pueden 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 40 (36 en materia de Recursos Humanos y 4 en materia de Compliance) durante el ejercicio 2023, todas ellas resueltas satisfactoriamente.

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 ofreciéndoles 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.

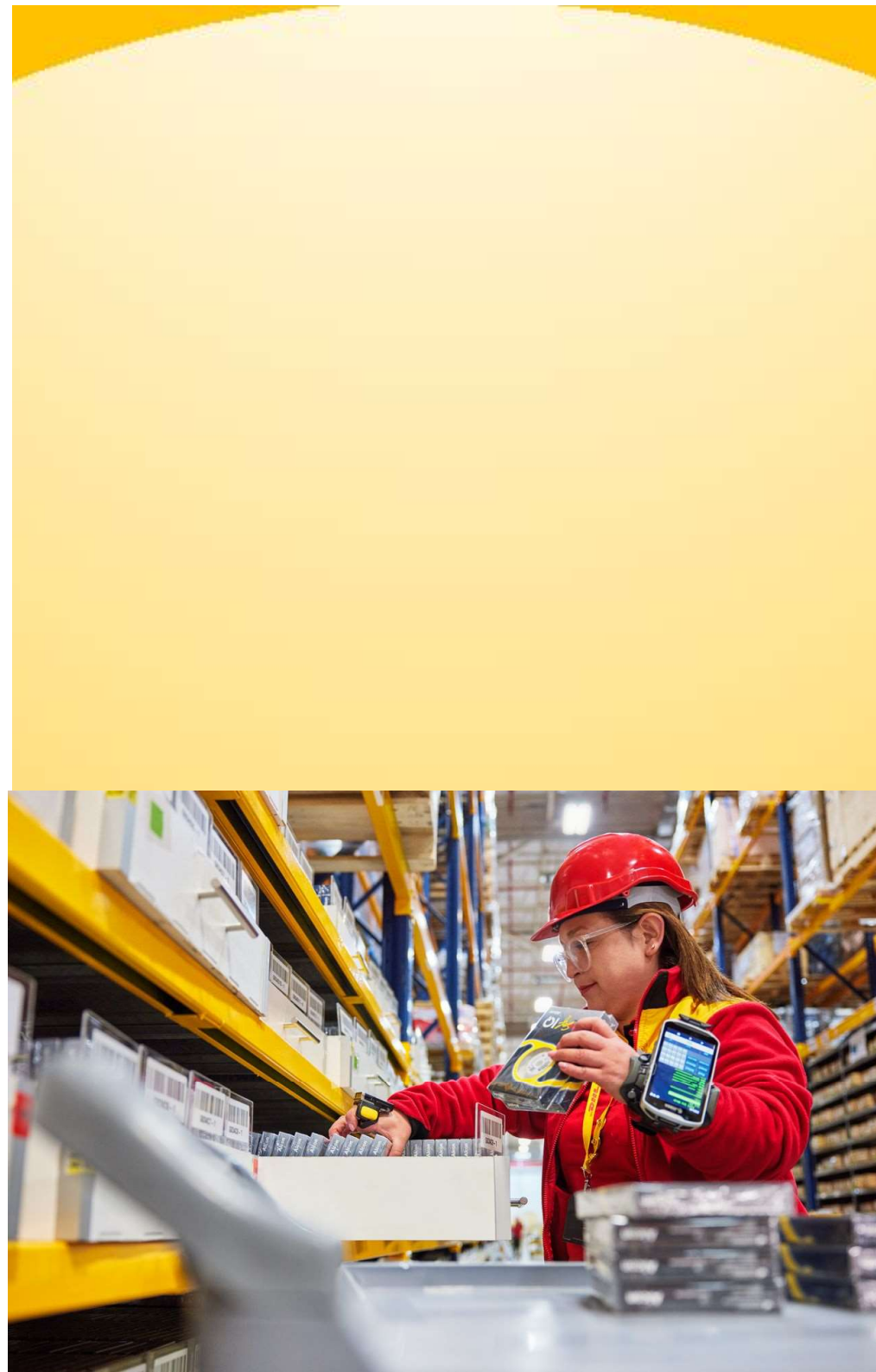
7

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.

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

Nuestros objetivos a nivel local 2023

Objetivo
Nº de No Conformidades Mayores en las Auditorias externas de ISO 50001 & ISO 14001
Mejorar la eficiencia energética Vs el año anterior
Formación del personal en CGGS
% Ventas GoGreen sobre el total de la venta
Aumentar el % de reciclaje
Incluir a todos los centros en la Certificación ISO 14001
Reducir las emisiones de CO2 de los centros

Sistema de Gestión de Energía: #EMS10Steps



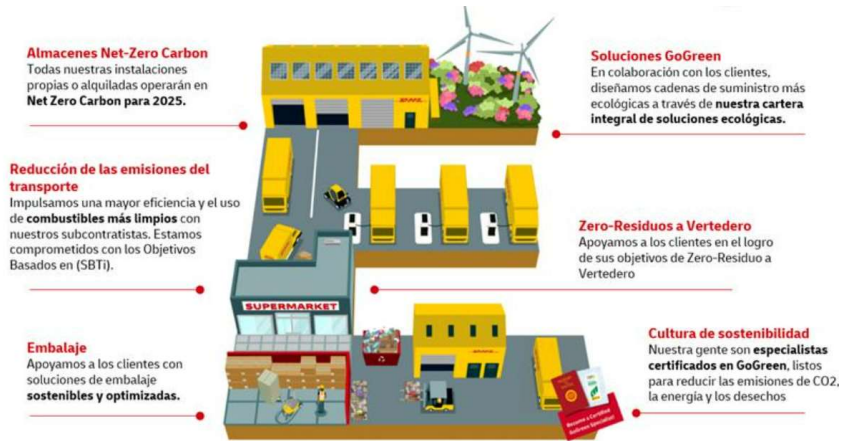
Source: DHL Supply Chain #EMS10Steps

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

A finales del ejercicio 2023, DHL cuenta con 46 centros, no obstante, existen 8 centros que no consideramos a la hora de reportar datos medioambientales, porque bien son oficinas o no están gestionados por DHL.

Asimismo, de los 38 centros que reportamos en el EINF, existen 13 que es el cliente quien está a cargo del alquiler y de los consumos, por lo tanto, al no ser un gasto para DHL, a nivel de consumos no se han incluido.

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

Gestión de residuos

Durante el 2023 la Sociedad ha generado un total de 5.963.724,54kg de residuos, presentando una reducción del 23% 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	2022	%	2023	%
Residuos No Peligrosos	kgs	7.325.092	99,7%	5.943.686	99,7%
Residuos Peligrosos	kgs	18.777	0,3%	20.039	0,3%
Totales		7.343.869,00	100%	5.963.724,54	100%
Residuo/centro		183.596,73		161.181,74	

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.

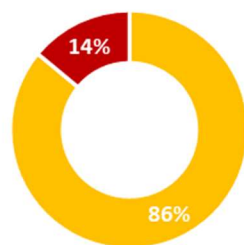
Nuestro principal objetivo en este ámbito es “Zero Residuos a Vertedero”, consiguiendo así un 100% de residuos reciclados.

“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)



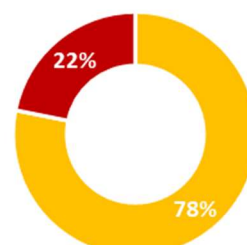
Durante el ejercicio 2023 ha habido un total de 5.943.685,54 kgs de residuos no peligrosos generados de los cuales 5.120.122,62 kgs son reciclados y 823.562,92kg son llevados a vertedero. El resto de los residuos generados (los peligrosos) se gestionan de forma independiente, en función de su peligrosidad recibirán un tratamiento u otro, así mismo tiene que recibir un proceso de inertización.

Residuos reciclados vs vertedero 2023



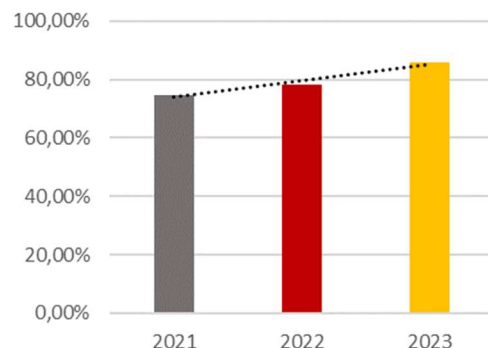
■ Reciclado ■ Vertedero

Residuos reciclados vs vertedero 2022



■ Reciclado ■ Vertedero

Evolución Ratio Reciclado



En el ejercicio anterior, 2022, hubo un total de 7.343.869 kgs de residuos generados, de los cuales 5.739,539 kgs eran reciclados y 1.604.330 kgs eran llevados a vertedero.

La evolución del porcentaje reciclado ha sido la siguiente:

Consumo de materias primas

Continuando con los aspectos medioambientales, se tienen 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
Plástico	692
Cartón	1.679.127
Madera	430.298
Film	262.894
Papel	176.546
Totales	2.549.556,80

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:



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 ejemplo de estas prácticas 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

De los 38 centros gestionados por la sociedad, 25 son gestionados económicamente por DHL (paga el alquiler, luz, agua, etc.), el resto de la gestión económica de dicho recurso recae en el cliente. Un detalle es el siguiente:

Consumo de agua (*)	Unidad	2023	m3/centro
Consumo de agua	m3	21.228	1.930

(*) Corresponde a los datos 11 centros sobre los 25 gestionados al 100% por DHL.

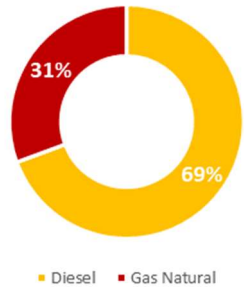
Consumo de energía

Consumo de energía(*)	Unidad	2022	2023	var %
Electricidad (kWh)	KWh	14.730.387	14.102.686	-4%
Diésel (l)	litros	-	31.152	100%
Gas Natural (kWh)	kWh	735.644	161.312	-78%

(*) Se reportan los consumos de 25 centros, sin tener en cuenta los que no son gestionados económicamente por DHL.

Cálculo de la huella

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:

- 1- 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 dispone de 38 centros (sin tener en cuenta los 8 centros que hemos mencionado al inicio del apartado) a cierre del 2023 (40 en 2022), de ellos 30 (29 en 2022) están certificados, correspondiendo a un 79%.

- 2- 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.

Al estar integrada estas dos normas certificadas en España, el % de centros incluidos es el mismo, un 79% (72,25% en el ejercicio anterior)

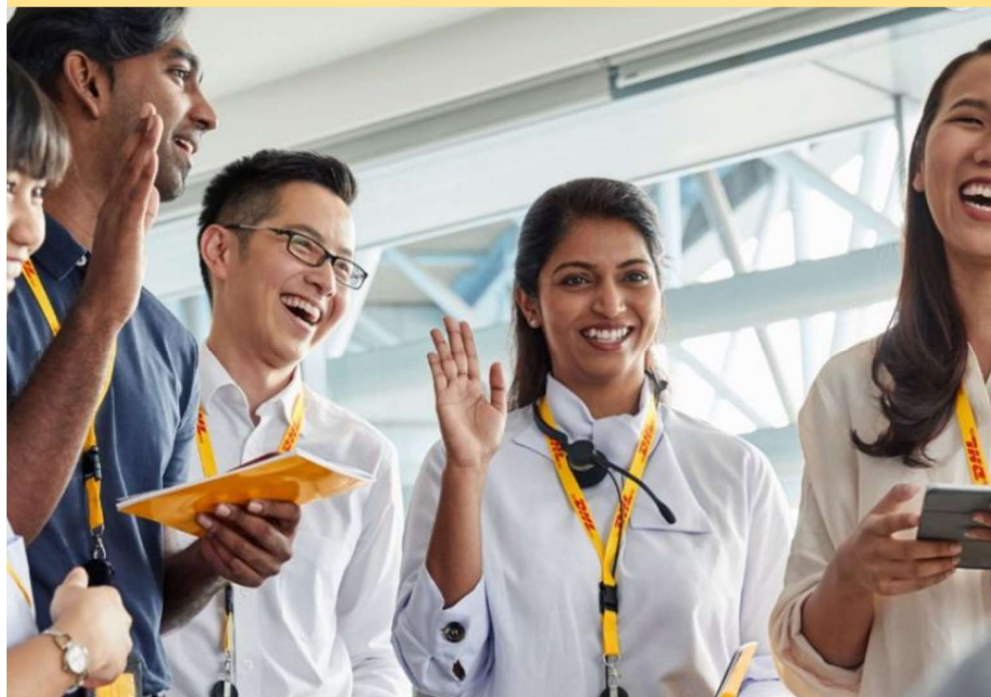
- 3- ISO 14001** para dar respuesta a los indicadores de Gestión Medioambiental, mitigar los impactos producidos a los aspectos medioambientales identificados y promover la mejora continua.
 - Implantación en los centros del EMS (Environmental Management System).
 - Certificación ISO 14001: 2015 (de los 38 centros a cierre del 2023, 24 están certificados en la norma correspondiendo a un 63% del total). En el ejercicio anterior de los 40 centros, 18 estaban certificados.
- 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.

- De los 38 centros actuales, 8 no les aplica la certificación en la ISO 50001, siendo el resto de los centros susceptibles de la certificación, de los cuales 23 están dentro del paraguas de la norma, correspondiendo a un 77% de los centros.

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

DATOS SOCIALES



3.596

Empleados/as

Estabilidad y Calidad de Empleo



95,9%

de la plantilla con contrato fijo

96%

jornada completa

Género y Edad Media

66%

Hombres

34%

Mujeres



86.281

Horas de formación

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



Mujeres

33,9% de las directivas, mandos intermedios y técnicas

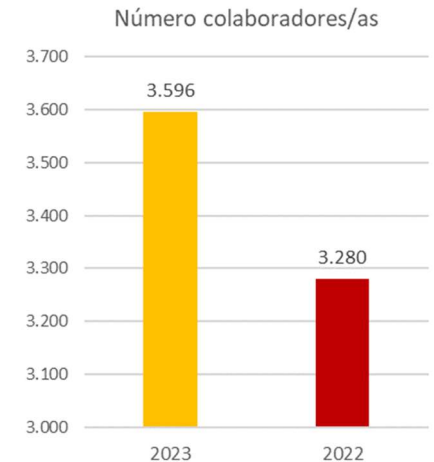
Empleo

En DHL nos sentimos orgullosos de la diversidad de nuestra plantilla. Con empleados de 67 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.

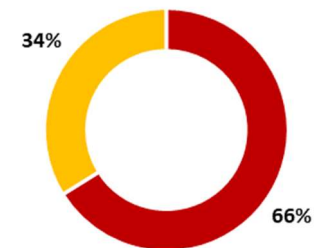
El número final de colaboradores que presentamos en nuestra sociedad en 2023 es de 3.596, incrementando su personal en 9,6% respecto el año anterior.

Perfil de la plantilla por género y edad

En el presente ejercicio nuestra plantilla está formada mayoritariamente por el género masculino, representado un 65,8% de nuestro equipo. Las mujeres representan el 34,2%, cifra obtenida gracias a las medidas de conciliación y promoción de este colectivo. Cabe reseñar que en el año 2022 el porcentaje de mujeres en plantilla fue de un 33,9%, aumentando por tanto en un 0,3 punto porcentual respecto al año anterior.

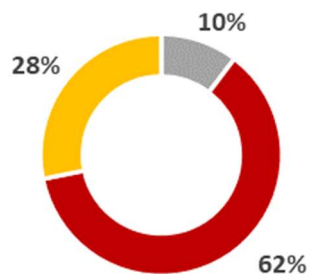


Plantilla por género



■ Hombres ■ Mujeres

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 61,48% de nuestro equipo.

Destacamos que todos los empleados están ubicados en España.

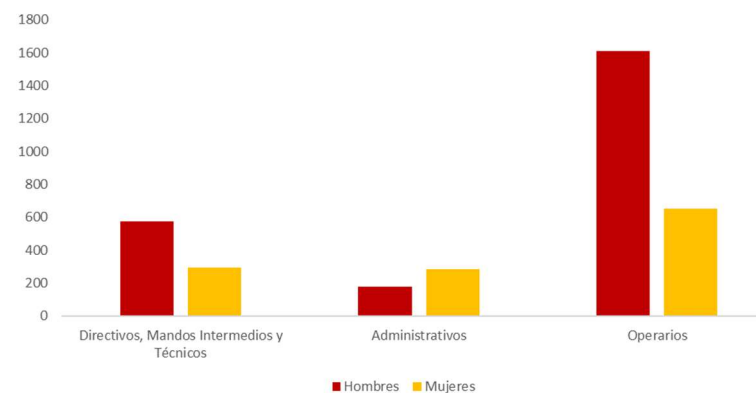
■ < 30 años ■ 30-50 años ■ > 50 años

2023			
Edades	Totales	Hombres	Mujeres
< 30 años	372	248	124
30-50 años	2.211	1.403	808
> 50 años	1.013	715	298
Total	3.596	2.366	1.230

Perfil de la plantilla por género y categoría

El 62,96% de la plantilla pertenece a la categoría de Operarios, siendo representada en un 71,2% (72%) por hombres. En el ejercicio anterior la categoría más relevante también era la de Operarios con un 62,80% (Ver Anexo I Distribución por categoría profesional, género y edad 2023 y 2022).

Plantilla por categoría y género

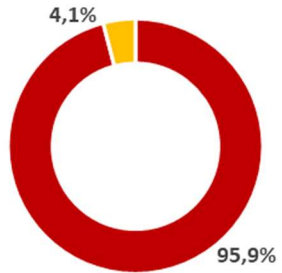


2023			
Categoría profesional	Totales	Hombres	Mujeres
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	870	575	295
Administrativos	462	179	283
Operarios	2.264	1.612	652
Total	3.596	2.366	1.230

En la actualidad, el 33,91% del equipo directivo, mandos intermedios y técnicos está representado por mujeres, aumentando por tercer año consecutivo este porcentaje.

Perfil de la plantilla por tipo de contrato y género

Plantilla por tipo de contrato



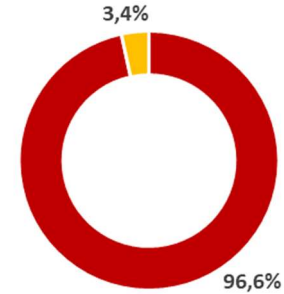
■ Contrato indefinido ■ Contrato temporal

El 95,9% de los contratos laborales son de carácter indefinido, aportando una gran estabilidad al equipo de DHL (Ver Anexo II Distribución por contrato y género)

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%

Perfil de la plantilla por tipo de jornada y género

Plantilla por tipo de jornada



■ Completa ■ Parcial

El 96% de la plantilla trabaja jornada completa. Asimismo, si nos fijamos en las 145 personas que hacen jornada parcial, vemos que el 73% son mujeres. (Ver Anexo III Distribución por jornada y género)

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

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 2022 y 2023

Despidos por sexo y edad

Durante el presente ejercicio ha habido un total de 95 despidos. En el ejercicio 2022 los despidos fueron 161. (Ver Anexo VI Despidos por género y edad 2022 y 2023)

Categoría/ Edad	2023		
	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

Remuneraciones medias y brecha salarial

Tipo	Remuneraciones Medias 2023			Remuneraciones Medias 2022		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	45.932 €	39.484 €	43.746 €	43.885 €	37.361 €	41.925 €
Menores de 30 años	29.920 €	29.748 €	29.856 €	30.796 €	30.638 €	30.745 €
Entre 30 y 50 años	43.824 €	38.704 €	41.889 €	43.674 €	36.717 €	41.044 €
Mayores de 50 años	55.024 €	48.421 €	53.472 €	52.045 €	47.745 €	51.196 €
Administrativos	25.640 €	26.262 €	26.021 €	24.569 €	25.041 €	24.866 €
Menores de 30 años	22.524 €	21.846 €	22.207 €	21.804 €	21.208 €	21.506 €
Entre 30 y 50 años	25.054 €	26.127 €	25.720 €	24.295 €	25.384 €	25.017 €
Mayores de 50 años	31.696 €	28.763 €	29.696 €	29.638 €	26.720 €	27.868 €
Operarios	24.815 €	23.484 €	24.432 €	23.764 €	22.521 €	23.417 €
Menores de 30 años	21.937 €	18.989 €	21.110 €	21.423 €	18.433 €	20.553 €
Entre 30 y 50 años	24.328 €	23.131 €	23.968 €	23.386 €	22.364 €	23.089 €
Mayores de 50 años	26.622 €	25.791 €	26.402 €	25.379 €	24.584 €	25.180 €
Total:	30.010 €	27.960 €	29.309 €	28.785 €	26.673 €	28.070 €

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.

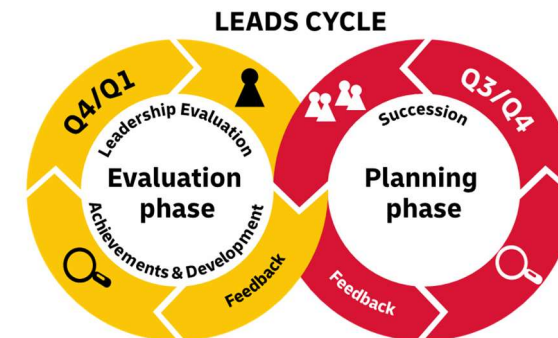
Hay que destacar que se incluyen salarios de todas las provincias de España dónde la compañía tiene centros de trabajo, teniendo en cuenta que existen diferencias entre las tablas salariales del convenio de aplicación de las distintas provincias. (Ver Anexo VII Evolución remuneraciones)

La brecha salarial para el año 2.023 es de un **6,8%** para el total del Colectivo de la Compañía. El **71%** 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 6,8% 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.
- Aliar 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

2021	2022	2023
421.453	420.752	420.941

La ratio de absentismo 2023 ha sido un 6,22%. La minoración del índice respecto el 2022 es de un 0,55%. El ejercicio 2022 era de 6,77%.

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 tablones 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 sin retribución, con derecho de reserva del puesto de trabajo, por un período no superior a tres meses, para los casos de fallecimiento o enfermedad grave de un familiar de 1º grado de consanguinidad o afinidad, con la misma consideración a la pareja de hecho del trabajador/a.
- 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.

Todas estas medidas y acciones se han definido a partir de las cifras del año anterior. Las nuevas acciones del 2023 serán estudiadas y analizadas a partir de las cifras del 2024.

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	2022			2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Nº de accidentes	81	43	124	80	53	133
Índice de Frecuencia (IF)	2,39	2,77	2,27	2,3	2,38	2,36
Índice de Gravedad (IG)	-	-	0,3	-	-	0,29
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

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 "in itinere" en 2023

- In-Itinere: 52, de los cuales 33 corresponden a hombres y 19 a mujeres. El accidente In-Itinere no contabiliza en los índices de seguridad (IF & IG). En 2022 hubieron 37 in-itinere, de los cuales 21 corresponden a hombres y 16 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.

Safety Star Program

Des de 2018, en DHL contamos con el Programa Safety Star Program aplicado en todos los centros des de 2018.

- Este programa tiene 3 niveles de clasificación
- Cada centro tiene una auditoria sorpresa anual
- Se tratan y analizan aspectos de comportamientos y engagement.
- Conseguimos resultados positivos, incrementamos el número de mejoras, existe comunicación con relación a la seguridad y la reducción de accidentes.

Relaciones sociales

Plan de comunicación y engagement: Together 2023

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.

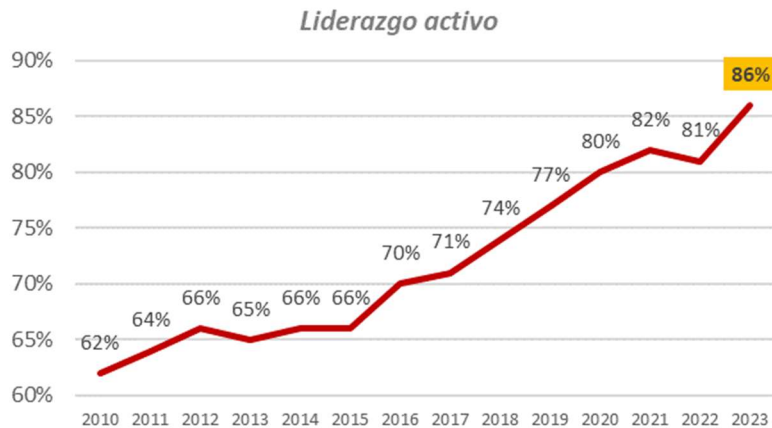
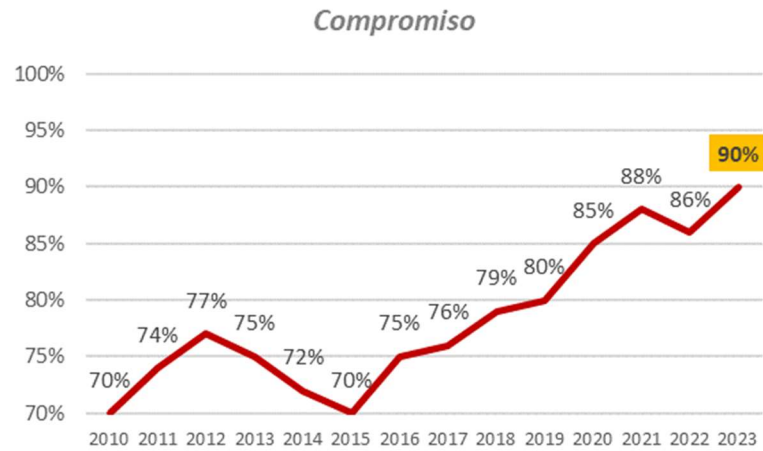
Asimismo, los canales de comunicación más efectivos para nosotros son la App (donde tenemos conectado a más del 85% de la plantilla) y el Communication Champions

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:



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.

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:

2021	2022	2023
75.366	77.875	86.281

Las horas de formación por categoría que se han ejecutado en 2023 han sido:

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

(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.

Como novedad durante el 2023 hemos comenzado a impartir talleres sobre la Salud Emocional dirigidos a los mandos, con el objetivo de en 2024 iniciar estos talleres para todas las categorías.

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Inclusión personas con discapacidad y accesibilidad universal

Discapacidad	2022	2023
Entre 33% y 65%	58	82
> 65%	14	17
Total	72	99

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 2023 y 2022 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 profesional 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.

Nuevas medidas a nivel de igualdad 2023

Algunas de las nuevas 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



Acción Social en DHL EXEL SUPPLY CHAIN

Dentro de nuestra organización nuestras acciones son sobre dos programas:

1 **GO GREEN**

- **Asociación Reforesta:** Plantación de árboles anual donde participamos todas las unidades de DHL. Acción relacionada con el impulso del voluntariado corporativo. El importe de la donación ha sido de 1.457€.
- **Intermon Trail Walker:** Participamos en una carrera por el cambio climático organizada por la Fundación Oxfam Intermon. En este ejercicio la donación ha sido de 4.885€.

2 **GO TEACH**

- **Aledas Infantiles SOS:** Es una asociación cuyo objeto es la integración social y familiar de menores en situación de desamparo. Hemos hecho una donación de 5.100 euros.
- **Fundación Cruzcampo:** Donación de 6.000 euros. Son becas para ayudar a formar a adolescentes en hostelería.

Asimismo, también hemos acciones que no están relacionadas con ninguno de los Programas Go, como por ejemplo:

- **Asociación Pablo Ugarte:** Es una organización que trabaja contra el cáncer infantil. Durante el ejercicio 2023 hemos donado una cantidad de 6.000 euros

- **Cesta de Navidad:** Se incluyen productos de comercio justo en las cestas de Navidad. Las compramos en la Fundación Oxfam Intermon.

El importe de las aportaciones a Asociaciones y Fundaciones en 2023 fue de 26.242 €, y 22.196€ en el ejercicio 2022 (*Ver Anexo IX Donaciones 2023 y 2022*)

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.

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 desgranan 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 2023 se realizó en el tercer trimestre del año, publicándose los resultados a principios de noviembre.

No se elaboró la encuesta del último trimestre dado que el grupo estaba redefiniendo los indicadores de seguimiento para lanzar la nueva encuesta a principios del año 2024.

Los datos de la encuesta de satisfacción de enero a septiembre 2023 son los siguientes:



A cierre del 2023, se han recibido un total de 222 encuestas, consiguiendo un NPS de 67, y una puntuación media de 8,71 sobre 10. No obstante, durante el presente ejercicio se han abierto 30 planes de acción para todos aquellos clientes que cuya respuesta ha sido inferior a 9 “Pasivos y detractores” exponiendo la causa que determina la puntuación final.

Gestión fiscal

Anexo IX Información Fiscal y Subvenciones

Información fiscal

La política fiscal que la compañía que aplica en España está descrita y detallada en la nota 21 de la memoria de las cuentas anuales. Añadimos a continuación un resumen de la información más relevante, relativa a los datos aportados para España.

Para el cálculo de la estimación del impuesto sobre sociedades, la Sociedad ha utilizado la mejor aproximación del resultado antes de impuestos que se disponía y que podría diferir de forma no significativa del definitivo

	2022	2023
	(Miles euros)	(Miles euros)
Resultado Contable antes de Impuestos	11.853	11.024
Impuesto Corriente	1.750	844
Impuesto Diferido	-283	-2.055
Otros	-18	-267
Total Gasto/(Ingreso) por Impuestos	1.485	-1.478
Total Resultado Contable	10.368	12.502

Subvenciones Públicas recibidas

Durante el ejercicio 2023 nos han concedido 4 ayudas correspondientes a los siguientes proyectos:

- 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

Durante el ejercicio 2022 nos concedieron las siguientes subvenciones:

- Por importe de 365.000 euros para el proyecto FOR-FREIGHT (Flexible, multi-mOdal and Robust FREIGHT Transport) y tiene como objetivo maximizar la utilización de la capacidad de transporte de carga multimodal, lograr la sostenibilidad competitiva con mayores niveles de eficiencia y reducir el coste medio del transporte de mercancías mediante el desarrollo de soluciones novedosas y su integración con sistemas logísticos heredados. Esto permitirá una gestión más eficaz y sostenible de los bienes y flujos de mercancías en aeropuertos, puertos, terminales terrestres y diversos nodos logísticos, teniendo en cuenta los requisitos de todas las partes interesadas involucradas y dar cuenta de los aspectos económicos, ambientales y sociales. Las soluciones FOR-FREIGHT se centrarán en la optimización integral de la logística multimodal/de múltiples partes interesadas, procesos y la mejora del acceso a los servicios de transbordo.
- Por importe de 234.000 euros (de los cuales 47.000 euros son no reembolsables y 187.000 euros son reembolsables) para el proyecto ALGO4BACKHAUL

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		Materia	Ubicación en este informe	Verificación de contenidos	Marco de reporting*
Información general	Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial y organización)	<input checked="" type="checkbox"/>	GRUPO DHL DHL SUPPLY CHAIN SPAIN - Nuestras soluciones	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 102-2 GRI 102-6
	Presencia geográfica	<input checked="" type="checkbox"/>	GRUPO DHL DHL SUPPLY CHAIN SPAIN	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
	Objetivos y estrategias de la organización	<input checked="" type="checkbox"/>	GRUPO DHL DHL SUPPLY CHAIN SPAIN - Gestión responsable	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	<input checked="" type="checkbox"/>	DHL SUPPLY CHAIN SPAIN - Evolución del sector y gestión de riesgos	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 102-15 GRI 103
	Cuestiones medioambientales	Enfoque de gestión	<input checked="" type="checkbox"/>	2-Gestión del medio ambiente -Enfoque de gestión	<input checked="" type="checkbox"/>
	Información general detallada	<input checked="" type="checkbox"/>	2-Gestión del medio ambiente -Enfoque de gestión	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103

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

	Salud y seguridad	<input checked="" type="checkbox"/>	3-Nuestro equipo -Salud y seguridad	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103 GRI 403-2 (2016) GRI 403-3 (2016)
	Relaciones sociales	<input checked="" type="checkbox"/>	3-Nuestro equipo -Salud y seguridad	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103 GRI 102-41 GRI 102-43
	Formación	<input checked="" type="checkbox"/>	3-Nuestro equipo - Formación	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103 GRI 404-1
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	<input checked="" type="checkbox"/>	3-Nuestro equipo - Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103
	Igualdad	<input checked="" type="checkbox"/>	3-Nuestro equipo - Igualdad de género - Medidas adoptadas para promover el empleo	<input checked="" type="checkbox"/>	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	<input checked="" type="checkbox"/>	1-Gestión responsable -Nuestro Código de conducta	<input checked="" type="checkbox"/>	GRI 103

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

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

2022	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	526	265	791
Menores de 30 años	62	30	92
Entre 30 y 50 años	334	203	537
Mayores de 50 años	130	32	162
Administrativos	159	270	429
Menores de 30 años	34	34	68
Entre 30 y 50 años	101	199	300
Mayores de 50 años	24	37	61
Operarios	1.484	576	2.060
Menores de 30 años	134	55	189
Entre 30 y 50 años	936	383	1.319
Mayores de 50 años	414	138	552
Total	2.169	1.111	3.280

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

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%

2022				
Tipo de contrato	Género		Total	%
	Hombre	Mujer		
Contrato indefinido	2.137	1.105	3.242	98,8%
Contrato temporal	32	6	38	1,2%
Total	2.169	1.111	3.280	100%

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

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

2022			
Tipo jornada laboral	Género		TOTAL
	Hombres	Mujeres	
Completa	2.126	1.042	3.168
Parcial	43	69	112
Total	2169	1111	3.280

Anexo IV. Número total de modalidades de contrato de trabajo. Dividido por género, edad, tipo de contrato, tipo de jornada y categoría 2023 y 2022.

EJERCICIO 2023

Tipo	Operarios			Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	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	313	339	204	543	1.829
Tiempo Parcial	0	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	87	174	54	228	869
Tiempo Parcial	0	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

EJERCICIO 2022

Tipo	Operarios			Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Menores de 30 años	134	55	189	34	34	68	62	30	92	349
Indefinidos	132	55	187	33	33	66	62	30	92	345
Tiempo Completo	123	43	166	33	33	66	62	30	92	324
Tiempo Parcial	9	12	21	0	0	0	0	0	0	21
Temporales	2	0	2	1	1	2	0	0	0	4
Tiempo Completo	2	0	2	1	1	2	0	0	0	4
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	936	383	1319	101	199	300	334	203	537	2156
Indefinidos	936	382	1.318	99	199	298	334	203	537	2.153
Tiempo Completo	931	344	1.275	98	196	294	334	200	534	2.103
Tiempo Parcial	5	38	43	1	3	4	0	3	3	50
Temporales	0	1	1	2	0	2	0	0	0	3
Tiempo Completo	0	1	1	2	0	2	0	0	0	3
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mayores de 50 años	414	138	552	24	37	61	130	32	162	775
Indefinidos	395	134	529	23	37	60	123	32	155	744
Tiempo Completo	395	125	520	23	37	60	122	32	154	734
Tiempo Parcial	0	9	9	0	0	0	1	0	1	10
Temporales	19	4	23	1	0	1	7	0	7	31
Tiempo Completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tiempo Parcial	19	4	23	1	0	1	7	0	7	31
TOTAL:	1484	576	2060	159	270	429	526	265	791	3280

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

EJERCICIO 2023

Tipo	Operarios			Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			TOTAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	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

EJERCICIO 2022

	Operarios			Administrativos			Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos			
Tipo	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	TOTAL
Menores de 30 años	133	55	189	34	34	68	62	30	92	349
Indefinidos	131	55	187	33	33	66	62	30	92	345
Tiempo Completo	120	43	166	33	33	66	62	30	92	324
Tiempo Parcial	11	12	21	0	0	0	0	0	0	21
Temporales	2	0	2	1	1	2	0	0	0	4
Tiempo Completo	2	0	2	1	1	2	0	0	0	4
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	936	383	1.319	100	200	300	335	202	537	2.156
Indefinidos	936	382	1.318	98	200	298	335	202	537	2.153
Tiempo Completo	931	344	1.275	98	196	294	334	200	534	2.103
Tiempo Parcial	5	38	43	0	4	4	1	2	3	50
Temporales	0	1	1	2	0	2	0	0	0	3
Tiempo Completo	0	1	1	1	0	2	0	0	0	3
Tiempo Parcial	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Mayores de 50 años	414	138	552	24	37	61	130	32	162	775
Indefinidos	395	134	529	23	37	60	123	32	155	744
Tiempo Completo	395	125	520	23	37	60	122	32	154	734
Tiempo Parcial	0	9	9	0	0	0	1	0	1	10
Temporales	19	4	23	1	0	1	7	0	7	31
Tiempo Completo	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Tiempo Parcial	19	4	23	1	0	0	7	0	7	31
TOTAL:	1.483	576	2.060	158	271	429	527	264	791	3.280

Anexo VI Despidos por género y edad 2022 y 2023.

2023				2022			
Categoría/ Edad	Género		TOTAL	Categoría/ Edad	Género		TOTAL
	Hombres	Mujeres			Hombres	Mujeres	
Directivos, Mandos intermedios y Técnicos	11	7	18	Directivos, Mandos intermedios y Técnicos	29	11	40
< 30 años	2	0	2	< 30 años	2	2	4
30-50 años	5	5	10	30-50 años	23	8	31
> 50 años	4	2	6	> 50 años	4	1	5
Administrativo	5	7	12	Administrativo	11	17	28
< 30 años	1	1	2	< 30 años	1	3	4
30-50 años	3	4	7	30-50 años	8	10	18
> 50 años	1	2	3	> 50 años	2	4	6
Operario	46	19	65	Operario	66	27	93
< 30 años	10	5	15	< 30 años	8	5	13
30-50 años	29	12	41	30-50 años	37	17	54
> 50 años	7	2	9	> 50 años	21	5	26
Total	62	33	95	Total	106	55	161

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

Tipo	Evolución 2022 vs 2023			Evolución 2021 vs 2022		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	4,66%	5,68%	4,34%	2,10%	3,14%	2,63%
Menores de 30 años	2,34%	-3,02%	0,50%	2,67%	3,21%	2,87%
Entre 30 y 50 años	1,70%	6,37%	3,26%	5,40%	3,98%	4,43%
Mayores de 50 años	6,53%	6,25%	6,33%	3,42%	6,60%	4,03%
Administrativos	4,36%	4,88%	4,65%	1,95%	3,76%	3,08%
Menores de 30 años	4,46%	3,14%	3,96%	7,02%	2,38%	4,44%
Entre 30 y 50 años	3,77%	4,02%	3,79%	2,23%	4,56%	3,81%
Mayores de 50 años	10,03%	5,61%	6,67%	3,63%	0,75%	2,10%
Operarios	4,42%	4,28%	4,33%	7,87%	0,83%	5,93%
Menores de 30 años	2,41%	5,34%	3,32%	5,98%	7,15%	5,14%
Entre 30 y 50 años	4,67%	3,81%	4,40%	7,70%	1,18%	5,85%
Mayores de 50 años	5,40%	5,44%	5,33%	10,01%	2,48%	8,19%
Total	4%	5%	4%	5%	2%	4%

Anexo VIII. Horas de formación por categoría y tipología de formación 2022 y 2023

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

Tipo de formación 2022	Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	Administrativos	Operarios
Programa CSCS	4.275	1.747	2.784
Prevención y salud	1.535	526	1.130
Idiomas	3.005	796	1.842
Conocimientos técnicos y habilidades	30.260	11.412	15.772
Ofimática	884	389	518
Derechos humanos / Compliance	496	174	330
Totales	40.455	15.044	22.376

Anexo IX Donaciones 2023 y 2022

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	

Donaciones 2022	Importe	Objetivo
Aldeas Infantiles	10.000	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.
Caritas	4.086	Organización quee dedica al combate contra la pobreza, la exclusión, la intolerancia y la discriminación
Fundación Cruzcampo	3.000	Beca solidaria para formación de futuros hosteleros.
Intermon Oxfam	3.690	Organización que trabaja para reducir las desigualdades sociales y económicas en el mundo.
Asociación Reforesta	1.420	Asociación sin ánimo de lucro que se dedica a la promoción del desarrollo sostenible.
Total Donaciones 2022	22.196	

El presente Informe No Financiero correspondiente al ejercicio 2023 de DHL EXEL SUPPLY CHAIN (Spain), S.L.U y que se presenta como Anexo a las Cuentas Anuales de la Sociedad ha sido formulado por los Administradores en su reunión del 29 de Marzo de 2024, extendido en XXX hojas por el reverso de papel del estado escritas por una sola cara, numeradas de la XXXX a la XXXX en primera copia, numeradas de la XXXX a la XXXX en segunda copia, y numeradas de la XXXX a la XXXX en tercera copia.