

## ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA 2023

### DACHSER Spain y sociedades dependientes

#### Índice

<b>1. Objeto y normativa aplicable</b>	<b>3</b>
<b>2. Descripción del modelo de negocio</b>	<b>4</b>
2.1 Entorno empresarial	4
2.2 Organización y estructura	5
2.3 Mercados en los que opera	6
2.4 Objetivos y Estrategias	8
2.5 Factores y Tendencias que inciden en su evolución	9
<b>3. Políticas y controles que aplica el grupo</b>	<b>11</b>
<b>4. Análisis de materialidad</b>	<b>13</b>
<b>5. Prioridades</b>	<b>14</b>
5.1 Nuestras personas	14
5.1.1 Gestión de personal	15
5.1.2 Distribución de plantilla	17
5.1.3 Organización del trabajo	21
5.1.4 Seguridad y Salud	23
5.1.5 Relaciones Sociales	26
5.1.6 Formación	27
5.2 Cuestiones Medioambientales	29
5.2.1 Gestión ambiental	29
5.2.2 Plan de sostenibilidad ambiental	31
5.2.3 Biodiversidad	33
5.3 Derechos Humanos	35
5.4 Lucha contra la corrupción y soborno	39

5.5	Compromiso Social.....	45
5.5.1	Contribución al bienestar comunitario .....	45
5.5.2	Compromisos y calidad en nuestros servicios.....	46
5.5.3	Gestión responsable de la cadena de suministros .....	47
5.5.4	Gestión de la relación con los clientes .....	48
5.5.5	Información fiscal y transparencia.....	49
<b>6.</b>	<b>Consideraciones finales .....</b>	<b>50</b>
<b>7.</b>	<b>Correspondencia de los contenidos de la Ley 11/2018 con los indicadores GRI.....</b>	<b>51</b>
<b>8.</b>	<b>Verificación del Informe por experto independiente.....</b>	<b>55</b>

## 1. Objeto y normativa aplicable

El presente Estado de Información no Financiera de DACHSER Spain, S.A. y sus sociedades dependientes, corresponde al ejercicio 2023 y es el sexto que se hace público por la Compañía, desde que entró en vigor la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, publicada en el Boletín Oficial del Estado el 29 de diciembre de 2018, y se redacta, de acuerdo con los requisitos y contenidos incluidos en la norma.

Para su elaboración se ha tomado como estándar de reporting una selección de indicadores, o parte de su contenido, establecidos en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), estándar reconocido internacionalmente, siguiendo los principios y contenido definidos en dicha guía, tal y como se refiere al final del presente documento en la correspondiente tabla de correspondencias.

La divulgación de información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad. Es por ello que el presente informe trata de realizar una comparativa de los datos obtenidos con el ejercicio anterior, que permitan evaluar datos objetivos, medidas implementadas y sus resultados, así como la propia evolución de la compañía en todas aquellas cuestiones cuya información es requerida.

A la vez, su anuncio resulta esencial para la gestión de la transición hacia una economía mundial sostenible que combine la rentabilidad a largo plazo con la justicia social y la protección del medio ambiente.

Una mayor información no financiera por parte de las empresas constituye un factor importante a la hora de garantizar un enfoque más a largo plazo, que debe ser fomentado y tenido en cuenta. Por ello, el presente informe hace especial hincapié en todos aquellos datos novedosos respecto del ejercicio anterior, que permiten analizar el esfuerzo y la apuesta que está realizando la compañía por la minimización de riesgos y la mejora continua.

En este contexto, con el fin de mejorar la coherencia y la comparabilidad de la información no financiera divulgada, la legislación establece la obligación de preparar un estado de información no financiera que contenga información relativa, por lo menos, a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno. Extremos todos ellos, a los que se refiere este Informe.

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados en 2015, representan el compromiso internacional para hacer frente a los retos a los que nos enfrentamos, sociales, económicos y medioambientales, poniendo en el centro a las personas, el planeta, la prosperidad y la paz. DACHSER se encuentra comprometida con la consecución de dichos objetivos, por lo que trabaja activamente para alcanzar algunas de las metas fijadas. Por ello, en

el presente Estado de Información no Financiera se hace referencia a la contribución de nuestra organización a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como resultado del trabajo de la compañía para impulsar objetivos como el fin de la pobreza, la energía asequible y no contaminante, el trabajo decente y el crecimiento económico o la acción por el clima entre otros. También desde DAHSER trabajamos de forma muy especial, para la creación de valor y la generación de impacto positivo en la sociedad, tal y como se refleja en las iniciativas y acciones que se contienen en el presente documento.

A lo largo del presente informe, se irán exponiendo y analizando las cuestiones requeridas por la citada ley, al objeto de dar cumplimiento al contenido de la norma, de manera que se contenga toda aquella información, relativa al Grupo, necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

## **2. Descripción del modelo de negocio**

### **2.1 Entorno empresarial**

DACHSER Spain, S.A y sus Sociedades Dependientes (en adelante, indistintamente, Dachser Iberia, la Compañía o el Grupo) configuran un grupo consolidado de empresas, siendo las sociedades que actualmente lo forman las siguientes:

- DACHSER Spain, S.A.
- DACHSER Canarias S.A.U.
- DACHSER Spain Logistics, S.A.U.
- Breogán Transporte, S.A.U.
- DACHSER Portugal, S.U., Lda.

Dachser Iberia se componía, hasta el mes de agosto de 2022, de 15 sociedades (DACHSER Spain, S.A., Unidad de Servicios de Carga Completa, S.A.U., Breogán Transporte, S.A.U., DACHSER Spain Logistics, S.A.U., DACHSER Portugal, S.U., Lda., DACHSER Logística Álava, S.L.U., Unidad de Servicios Logísticos Integrales, S.L.U., Soluciones Integrales y Estructurales,

S.L.U., DACHSER Canarias S.A.U., Azkar Overland S.A.U., Azkar Textil, S.A.U., DACHSER Logística Vizcaya, S.L.U., Only Servicios Logísticos, S.A.U., Servicios Corporativos y Apoyo a Gestión, S.A.U., Azkarnet Logística, S.A.U.) que se han reagrupado mediante distintas operaciones de fusión por absorción, quedando en la actualidad las cinco sociedades mencionadas con anterioridad.

El objeto social del Grupo es la explotación de los negocios de agencia de transportes y comisionistas del tránsito, el desarrollo de las actividades de transporte de mercancías por vías terrestre, aérea, marítima y fluvial, tanto de ámbito nacional como internacional y de los servicios de logística y de los sistemas de información relacionados con las actividades anteriores y la gestión del Grupo empresarial.

DACHSER Spain, S.A. está controlado por el Grupo DACHSER, cuya sociedad dominante está constituida en Alemania (DACHSER GROUP SE & CO.KG).

## **2.2 Organización y estructura**

El Grupo Dachser Iberia es un operador global de transporte que se encuentra integrado en la red europea de transporte del Grupo DACHSER. Desarrolla sus actividades en la península ibérica, tanto en España como en Portugal.

Su actividad principal consiste en el transporte por carretera de paquetería y palettería industrial, a nivel nacional a través de su red de delegaciones en España y Portugal, y a nivel internacional a través de la red de delegaciones del Grupo DACHSER.

Dachser Iberia presenta una propuesta de servicios basada en la calidad y en el cumplimiento de sus compromisos con sus clientes, siendo uno de los principales operadores del sector en España y Portugal. Entre sus servicios se encuentran soluciones de almacenaje y distribución, una línea de paquetería B2B, LTL y FTL, a través de su línea Cargoplus, así como servicios de valor añadido. De esta forma, ofrece soluciones adaptadas a cada industria y se desarrollan servicios especializados orientados al sector del bricolaje, la decoración, la jardinería o al sector químico.

El Grupo, desarrolla su actividad a través de un modelo de delegaciones propias, en algunos casos apoyadas por colaboradores cuando así lo aconseja la situación económica de la zona.

En el segmento Road Logistics, el operador logístico se centra en reforzar la red y mejorar continuamente los servicios prestados, a través, por ejemplo, de la expansión del negocio de Contract Logistics, la creación de nuevas soluciones comerciales como Cosmetics y Fashion, y la implementación de la estrategia omnicanal del cliente.

Entre los principales hitos de Dachser Iberia, en 2023, se encuentra el lanzamiento, en marzo, de la solución DACHSER Cosmetics Logistics, la ampliación en más de 12.000 m<sup>2</sup> de la operativa y presencia en la provincia de Valencia y, también, la inauguración de un nuevo centro logístico en la Zona de Actividades Logísticas del puerto de Alicante, operativo desde el pasado 8 de mayo y que supuso una inversión de 14 millones de euros. También este año, se realizó el traslado de las instalaciones portuguesas de Faro, ubicadas en la zona industrial Vilamoura (Quarteira), a nuevas instalaciones en la ciudad de Albufeira.

## Misión y valores

¿Cuál es nuestra **Misión**? Nuestra misión es llevar a cabo todos los procesos necesarios de la manera más eficiente y orientada al servicio posible y así optimizar el balance logístico de clientes de la industria y el comercio.

¿Cuáles son nuestros **Valores**?

- Espíritu empresarial y valor para la innovación
- Responsabilidad.
- Sostenibilidad.
- Lealtad y compromiso.
- Integridad y honestidad.
- Cultura abierta y respeto.

## 2.3 Mercados en los que opera

La Compañía ejerce su actividad en los mercados de España y Portugal, con 67 delegaciones, así como en múltiples mercados a nivel internacional a través de la red de delegaciones del grupo DACHSER.

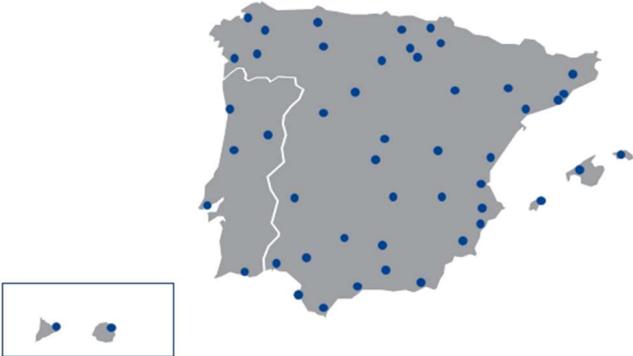
Después de Graveleau (Francia, 1999) y Azkar (España, 2013), el Grupo DACHSER ha llevado a cabo la compra mayoritaria de las actividades de grupaje y contract logistics de FERCAM en Italia para ampliar su red europea de transporte y logística. “Con esta adquisición, cerramos el círculo y completamos nuestra propia red de logística y grupaje en los principales mercados de Europa continental”.

A nivel europeo el Grupo DACHSER tiene una cobertura total, con presencia en 37 países que incluyen 223 delegaciones propias (67 en España y Portugal) y 66 delegaciones partners. En lo que respecta a nivel mundial, cuenta con 379, teniendo presencia en 42 países.

Durante el ejercicio 2023, para Dachser Iberia, no ha habido variaciones sustanciales en los mercados en que opera la compañía respecto de lo consignado en el EINF de 2022.

En los siguientes gráficos se muestran los puntos en los que la Compañía opera, tanto a nivel nacional como internacional.

**Ubicaciones en España y Portugal:**



**Red internacional:**



## 2.4 Objetivos y Estrategias

DACHSER continua con su ambiciosa estrategia de expansión y de notables adquisiciones, consolidando su posición como líder indiscutible en los sectores de logística y transporte a nivel mundial.

A principios de 2023 adquirió la filial holandesa para logística alimentaria, Müller Fresh Food Logistics reforzando en gran medida la red de distribución alimentaria a escala europea. En marzo del pasado año, DACHSER también adquirió ACA International con sede en Melbourne, Australia. En mayo, DACHSER firmó un acuerdo de joint venture con la empresa de logística japonesa Nishi-Nippon Railroad Co.,Ltd, que dará lugar a principios del 2024, a la apertura de la primera oficina de la multinacional en Tokio. En agosto se produjo una de las adquisiciones más importantes de la historia de DACHSER, las actividades de grupaje y contract logistics de FERCAM en Italia. Y en diciembre, por un lado se amplió la presencia en Sudáfrica y por otro se llevó a cabo la compra de Frigoscandia, proveedor de servicios de logística de alimentos congelados y con temperatura controlada en la región nórdica, con sede en Helsingborg, Suecia.

La multinacional alemana DACHSER ha incluido entre sus objetivos su intención de ofrecer soluciones logísticas integradas como el operador logístico más digitalizado del mundo, seguir en el camino de la eficiencia y transparencia de los procesos y fortalecer una cultura corporativa orientada a los empleados. Prevé liderar el mercado, tanto en calidad como en servicio, ofreciendo, por ejemplo, soluciones a medida como operador logístico de referencia, lo que supondrá que los clientes no tengan que gestionar las particularidades asociadas a las relaciones con los proveedores de servicios. Esto será posible gracias al mantenimiento de una red sólida, asociada a sistemas informáticos inteligentes y de fácil integración, que permiten a DACHSER ofrecer este tipo de servicio integral a clientes de todo el mundo.

El segundo punto estratégico de los objetivos del Grupo DACHSER para el 2030 tiene que ver con los procesos, estimulando la planificación integral “end-to-end”, ampliando su gama de servicios estándar para transporte y haciendo que, cada vez en mayor medida, sus partners de servicio sean una parte integral de la red de la empresa en general.

Dado el ritmo, cada vez más rápido, de la digitalización y la automatización, la empresa tiene como objetivo mejorar de manera sostenible la eficiencia, la transparencia y los tiempos de respuesta de todos los procesos a lo largo de las cadenas de suministro.

Otro de los objetivos –y que siempre ha sido una de las prioridades de DACHSER– seguirá siendo el compromiso con las personas. Al entender la logística como un sistema “ciber-socio-físico”, la empresa apuesta claramente por la plurinacionalidad, la diversidad y una cultura orientada a los empleados, con ciclos rápidos de aprendizaje y toma de decisiones. “Nuestra fuerza reside sobre todo en la red de personas, desde directivos hasta administrativos,

operadores logísticos y conductores, que comparten la pasión por la logística. Es su experiencia colectiva y sus personalidades las que nos permiten desarrollar nuestro trabajo con éxito”.

DACHSER ofrece a sus empleados la oportunidad de dar forma al futuro de la empresa. El programa estratégico Idea2net, específicamente alineado con las nuevas tecnologías y las megatendencias, tiene como objetivo promover una cultura de la innovación en línea con los valores de DACHSER. Mediante la creación de una comunidad Idea2net, el operador logístico pretende allanar el camino para un proceso de innovación colaborativo.

Este programa estratégico está específicamente alineado con las nuevas tecnologías y megatendencias, que forman la base para campos específicos de exploración. En Idea2net Space, la plataforma digital colaborativa, los empleados pueden enviar sugerencias y comentarios, desde pequeñas mejoras en los procesos locales hasta ideas innovadoras para el desarrollo de nuevos modelos de negocio. También les permite seguir el proceso de la idea en tiempo real y hacer que diferentes participantes contribuyan y se unan a la discusión e intercambio de ideas.

Idea2net ya ha ayudado a DACHSER a avanzar en numerosos temas de innovación. Por ejemplo, las nuevas soluciones telemáticas de la empresa se basan en una gran cantidad de ideas constructivas de los empleados. Esta contribución también fue fundamental para desarrollar y mejorar el concepto de distribución urbana, así como los sistemas de DACHSER para el transporte de corta distancia, las energías renovables o la iluminación de bajo consumo.

Actualmente, existe una comunidad internacional de Idea2net que incluye 149 contactos locales en al menos 23 países (incluida España), reuniendo a responsables operativos, de recursos humanos, especialistas en facturación, responsables comerciales, entre otros, cada uno con su propio conjunto de habilidades y experiencias. En las oficinas, sus responsabilidades incluyen liderar el grupo de expertos local, informar a sus compañeros sobre los proyectos de innovación en curso y realizar talleres de intercambio de ideas.

## **2.5 Factores y Tendencias que inciden en su evolución**

En el 2023, el mundo de los negocios todavía ha sentido los efectos de la pandemia, la escasez de materiales y suministros y la guerra en Ucrania, fenómenos que causaron, y siguen causando, disrupciones en el comercio global. Para responder al aumento de los costes de la energía, la inflación y el incremento de los tipos de interés, así como a las restricciones comerciales, las empresas están repensando su estrategia para la cadena de suministro. Nos estamos alejando de los procesos “just-in-time”, cuyo objetivo es minimizar los costos y maximizar la eficiencia, y nos estamos moviendo hacia estructuras comerciales que permitan una mayor resiliencia, a través, por ejemplo, del doble suministro y el aumento del almacenamiento.

Al permitir procesos transparentes, seguimiento de envíos en tiempo real, tiempos de respuesta cortos y un control preciso de las cadenas de suministro en todos los países y continentes, la digitalización está llevando los servicios logísticos de DACHSER a un nuevo nivel.

En la transformación digital, básicamente la compañía se centra en tres áreas centrales. Primero, la digitalización consistente pero siempre práctica de los procesos comerciales y el desarrollo o suministro de herramientas y soluciones que brindan un valor añadido tangible a los clientes, empleados y partners. En segundo lugar, la modernización continua de nuestros propios sistemas centrales de transporte y almacenamiento. Aquí, el departamento de TI asume el papel de coordinador, ya que esta tarea incluye cada vez más la integración segura de sistemas de terceros. En tercer lugar, es importante hacer que los empleados participen en este viaje y crear una "mentalidad digital", es decir, una cultura positiva de digitalización dentro de la empresa.

Dentro de los proyectos de innovación y digitalización cabe destacar el proyecto @ILO. La Asociación Alemana de Logística (BVL) ha concedido el Premio Alemán de Logística 2023 a DACHSER y al Instituto Fraunhofer IML por el proyecto "digital twin @ILO (Advanced Indoor Localization and Operations)". Esta tecnología, que ya se ha probado en dos delegaciones, crea y actualiza de forma automática y continua un "gemelo digital" de todos los bultos, productos y flujos de trabajo en una terminal de tránsito. El uso de esta herramienta tecnológica permite a los empleados acceder a toda la información presentada de forma sencilla e intuitiva en sus dispositivos móviles y pantallas.

El gemelo digital @ILO aumenta la transparencia en los procesos de almacén y optimiza los pasos de trabajo individuales. La aplicación beneficia no solo a los trabajadores logísticos en el almacén y conductores sino también a los clientes, que en el futuro podrán recibir información más precisa sobre sus envíos. Es de destacar que el gemelo digital @ILO es la materialización más significativa de más de seis años de investigación conjunta realizada en el DACHSER Enterprise Lab. Es precisamente en este laboratorio donde los expertos de la multinacional trabajan con investigadores del Instituto Fraunhofer para el Flujo de Materiales y la Logística IML con el objetivo de desarrollar soluciones realmente innovadoras.

DACHSER planea ahora dar el siguiente paso en el desarrollo de esta innovación y tiene como objetivo implementar sistemáticamente la nueva tecnología en sus delegaciones europeas a partir de 2024.

### 3. Políticas y controles que aplica el grupo

Dachser Iberia dispone de un marco de control cuyo fin es disponer de una seguridad razonable para la consecución de los objetivos establecidos, aportando valor y un nivel de garantía adecuado a los principales grupos de interés. Este marco de control se articula a través de un sistema de Compliance, y de la normativa interna en políticas, procedimientos y manuales.

DACHSER cuenta con un Sistema de Gestión de Cumplimiento – Compliance (DACHSER CMS -Compliance Management System-) implantado desde hace ya más de diez años, por lo que la Compañía en sí se caracteriza por una ya tradicional y consolidada cultura de cumplimiento.

A nivel de Dachser Iberia, durante el año 2023 no ha habido, ningún cambio que afecte a la estructura o funciones de Compliance. Aunque sí ha habido adaptaciones para dar cumplimiento a la nueva normativa en España: Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Así, el Compliance Committee de DACHSER en Iberia -compuesto por el Consejero Delegado (CEO) de DACHSER Spain, S.A. y por el Director Financiero (CFO) de DACHSER en Iberia EL- continúa siendo el máximo órgano responsable reportando directamente tanto al DACHSER Chief Compliance Officer como al Consejo de Administración de DACHSER Spain, SA.

En la misma línea de compromiso de Compliance en su mejora continua, en 2023 se llevaron a cabo varias acciones fundamentales:

1. Revisión del cumplimiento de la Ley española 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
2. Revisión anual del CMS Penal de DACHSER en Iberia EL 2023 general y específico en materia de anticorrupción y soborno.
3. Actualización del mapa de riesgos penales de Iberia EL y la matriz de controles para la mitigación de los mismos.
4. Proceso de mantenimiento de la política de embargo de DACHSER (que incluye todas las normas adoptadas por la organización para cumplir con los requerimientos y controles establecidos por los organismos internacionales en aras de la protección y seguridad internacional).
5. Publicaciones mensuales, recordatorios, actualizaciones y emisión de políticas específicas.

Toda esta cultura de cumplimiento que pivota sobre la compañía, se ha venido materializando en la aprobación de numerosas directrices y políticas que regulan los procesos internos y normas

de conducta que han de seguir empleados y directivos de DACHSER, siendo objeto de múltiples y regulares controles y mejoras.

La Compañía tiene sólidamente implantado un **Código de Conducta** de DACHSER que describe los principios de conducta vinculantes que deben ser respetados por todas las personas de la organización, con apercibimiento de sanción para todas aquellas conductas contrarias a dichos principios.

En 2022, no obstante, además, se lanzó el **Código de conducta Dachser: derechos humanos y protección del medio ambiente** y un **nuevo poster divulgativo** donde se pone expresamente de manifiesto el compromiso de DACHSER con los derechos humanos, la protección del medioambiente y la responsabilidad en la cadena de suministro.

Asimismo, contamos con un **Código de Conducta para Socios Comerciales**, documento que recoge las características que DACHSER demanda de sus socios comerciales, y que ha de ser acatado por quienes entablan relaciones con DACHSER.

También existen **políticas específicas** que regulan procedimientos internos e imparten directrices de actuación, en materia de competencia, compromisos económicos asumidos en nombre de DACHSER, relaciones comerciales, invitaciones a eventos, conflictos de interés, política de patrocinios o política de donaciones.

Para el cumplimiento de las directrices marcadas en las distintas políticas y documentos del DACHSER CMS, desde el área de Compliance, se articulan controles que son regularmente chequeados internamente.

Dentro del marco de control también se incluyen las políticas, procedimientos y manuales propios de cada área de la compañía: manual de operaciones, manual de administración, manual de calidad, manual de compras, política de viajes, política ambiental, etc.

Dachser Iberia cuenta con varias líneas de defensa en materia de control y gestión de riesgos: la primera los propios profesionales en el ejercicio de sus funciones conforme a las políticas que se comprometen a cumplir, la segunda a través de las funciones de control interno (con departamentos como controlling, compliance y con la obtención de acreditaciones externas de cumplimiento) y la tercera a través de la función de auditoría (tanto interna, como externa y la propia del Grupo).

## 4. Análisis de materialidad

Nuestros clientes, nuestros profesionales, nuestros proveedores y el entorno forman nuestros principales grupos de interés.

La satisfacción de estos colectivos ocupa un lugar fundamental en nuestra estrategia corporativa. El conocer los intereses de todos los integrantes sociales y sus repercusiones para la compañía es clave para establecer una relación óptima con ellos, nos permite coordinar las necesidades de los grupos de interés con el desarrollo del negocio y la generación de valor.

Consideramos que los canales establecidos con cada grupo de interés son una herramienta clave para identificar y entender sus necesidades y poder, de este modo, responder de forma adecuada a sus demandas. Dichos canales son los siguientes:

Canales con terceros:

- Página web corporativa.
- Redes sociales.
- Canal ético.
- Comunicación directa con los clientes.
- Organización y participación en distintos foros, reuniones, conferencias, jornadas, etc.
- Revista corporativa.

Canales con nuestros profesionales:

- Intranet corporativa.
- Página web corporativa.
- Redes sociales.
- Canal ético.
- Foros de profesionales, convenciones.
- Buzón de sugerencias.
- Comunicados electrónicos.
- Reuniones internas.
- Revista corporativa.

La información obtenida a través de estos canales de comunicación resulta clave para conocer mejor el entorno en el que DACHSER desarrolla su actividad y es un importante activo que nos

permite anticiparnos a las necesidades de nuestros grupos de interés, detectar caminos de mejora, identificar oportunidades, evaluar nuevas ideas e iniciativas y poner en marcha nuevos proyectos.

La Compañía, alineada con los temas materiales de su Grupo DACHSER, evalúa y da prioridad a los temas relacionados con el desempeño de su actividad que representan los impactos reales y potenciales más significativos en el ámbito: 1) social (captación y retención del talento, formación y desarrollo profesional, salud y seguridad de trabajadores, compras y prácticas sociales sostenibles), 2) de gobierno (prácticas responsables y anticorrupción, innovación y desarrollo de productos sostenibles), 3) ambiental (cambio climático, uso eficiente de recursos y economía circular), sobre los que se centran las estrategias ESG de DACHSER.

## 5. Prioridades

### 5.1 Nuestras personas

La logística es una interacción compleja de flujos de mercancías e información en redes inteligentes. Lo fundamental para su éxito y fiabilidad han sido y siguen siendo las personas. «**Logistics is People Business**» es una frase que tiene muchas caras tanto en la estrategia como en el día a día de la empresa familiar Dachser.

La fuerza de nuestra organización radica sobre todo en nuestra red de personas que comparten la pasión por la logística a todos los niveles, desde la dirección hasta los aprendices, pasando por el personal administrativo a los operarios logísticos hasta los conductores, que a fin de cuentas son el rostro amable y profesional de nuestro servicio cada día.

En la logística nada funciona sin las personas. Nuestro personal es y seguirá siendo, hoy y mañana, la clave del éxito. Esto es lo que representa el programa estratégico prioritario de Dachser «Logistics is People Business» impulsado desde nuestra sociedad matriz. Este proyecto se centra en cuatro campos de acción estratégicos:

- Employee Experience
- Collaboration
- Corporate Culture
- Learning & Development

Actuar con valores y de forma sostenible, además de asumir la responsabilidad hacia las generaciones futuras, ya forma parte fundamental de nuestra política de empresa, algo que se aplica a la empresa familiar DACHSER y a muchos de sus clientes. «Hablamos de valores

vividos, de una brújula que guíe a la empresa, sobre todo en momentos de crisis y confrontación». Por ello verificamos con mucho cuidado cada vez si una entrada en un mercado es compatible con nuestros valores corporativos fundamentales y con nuestras estrictas normas de cumplimiento. Los derechos humanos, las condiciones de trabajo saludables y justas, y el cumplimiento de las normas no son negociables. Cumplir con las normas vinculantes que se exigen también legalmente a las cadenas de suministro es para Dachser hoy en día un factor decisivo, que se vuelve también cada vez más crucial para los clientes y para su lucha por la sostenibilidad. «Así como nuestro personal en todo el mundo está comprometido con Dachser y los valores de Dachser, la empresa está comprometida con su responsabilidad para con el personal de los respectivos países».

## 5.1.1 Gestión de personal

Las acciones basadas en valores y sostenibles son el núcleo magnético de nuestra empresa familiar que mantiene unido a todas las personas y a todas las cosas en todo el mundo. La experiencia de cohesión y de espíritu de equipo, de confianza, esperanza y responsabilidad en la convivencia diaria son un potencial diferenciador en el mercado que mantenemos y debemos de seguir impulsando.

Como compañía entendemos que la gestión de las personas es clave para el desarrollo de los equipos y del talento, apostando por el empoderamiento de posiciones con responsabilidad directa en la gestión de personas y potenciando los principios de liderazgo de la Compañía, basados en el respeto de los principios de la RED DACHSER, el refuerzo de la relación con nuestros Service Partners, un buen plan de comunicación para que los mensajes lleguen de forma correcta, y un adecuado desarrollo de nuestros profesionales para que sean competentes y estén motivados, lo que sin duda ayudará a superar las barreras culturales.

Para acompañar dicho desarrollo de gestión, así como, para velar por el cumplimiento de las bases legales y garantizar espacios seguros de trabajo, el equipo de HR, de Dachser Iberia, desde cada uno de sus departamentos, realiza una labor de facilitador, uniendo el desarrollo de nuestro negocio con el valor de las personas de la compañía:

**1.- Talent Development:** Tiene como objetivo la atracción, desarrollo, retención y empoderamiento del talento a través de distintas iniciativas. Desde esta área se ofrece asesoramiento especializado en materia de gestión del talento, metodología para mejorar el posicionamiento de la empresa como empleador de referencia y asegurar la satisfacción y motivación del trabajador desde su incorporación.

**2.- Relaciones Laborales y Compensación y Beneficios:** Los proyectos del área van encaminados a asegurar la correcta aplicación de la legislación laboral, la comunicación y negociación con los representantes sociales, la coordinación de las actuaciones de la empresa

junto con asesores externos, frente a instituciones administrativas y procedimientos judiciales, así como la adecuación de la política actual de compensación y beneficios.

**3.- Prevención de Riesgos Laborales.** El departamento de Prevención de Riesgos Laborales, conforma el Servicio de Prevención Mancomunado de Dachser Iberia (SPM), constituido en 2003, actualmente asume las siguientes disciplinas:

- Seguridad en el trabajo,
- Higiene industrial
- Ergonomía y psicología aplicada

El objetivo del SPM es la mejora continua de las condiciones de trabajo de los trabajadores y de los colaboradores de DACHSER Iberia, todo ello en consonancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), promoviendo un entorno de trabajo seguro y sin riesgos.

Y precisamente hacia esto va encaminada la actuación de DACHSER en este campo, toda vez que desde la compañía somos conscientes de que aumentar el número de personas con empleos decentes significa un crecimiento económico más fuerte e inclusivo, lo que se traduce en más recursos disponibles para crear empleos decentes.

El trabajo decente incrementa los ingresos de los individuos y de las familias. Su poder adquisitivo incentiva el crecimiento y el desarrollo de empresas sostenibles, sobre todo de las pequeñas empresas, que a su vez pueden contratar a un número mayor de trabajadores y mejorar sus salarios y condiciones de trabajo.

El trabajo decente aumenta los ingresos fiscales para que los gobiernos puedan financiar medidas sociales dirigidas a proteger a quienes no encuentran un empleo o no pueden trabajar. Por todo ello, promover el empleo y las empresas, garantizar los derechos en el trabajo, extender la protección social y fomentar el diálogo social son aspectos fundamentales para contribuir a la consecución de este objetivo.

**El ODS nº8:** Trabajo decente y crecimiento económico, es una prioridad para la compañía. Para conseguir este objetivo, se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- **Formación al departamento de recursos humanos en el derecho a la no discriminación, para que las contrataciones en la empresa se produzcan sin tener en cuenta el género, la edad o cualquier otro tipo de característica personal.** Todo el equipo de Recursos Humanos ha realizado una formación en *Sensibilización sobre sesgos inconscientes*, de manera que se ha trabajado la prevención no discriminatoria en relación al género, edad o cualquier otro tipo de característica personal. Además, de forma proactiva y a raíz de esta formación, RRHH ha elaborado un e-learning con contenidos similares y accesible a toda la plantilla, con el objetivo de promover la autoconsciencia y detección previa de posibles sesgos que se pueden presentar en el día a día.

En 2023, se ha realizado una actualización formativa en materia de igualdad para todas las personas que componen el equipo de RRHH, con el objetivo de aumentar la conciencia práctica de cómo aplicar la igualdad a la empresa. Por otro lado, se continúa con la certificación de las personas que conforman el departamento como Agentes de Igualdad en el ámbito laboral.

- **Implementación de medidas de diversidad en la empresa, proporcionando a las mujeres, jóvenes y grupos desfavorables la oportunidad de desarrollarse laboralmente de forma igualitaria.** Todas las posiciones y vacantes que se generan dentro de la empresa son publicadas a nivel interno para que cualquier persona trabajadora, independientemente de si es mujer, joven o cualquier otro grupo desfavorable, tenga acceso y oportunidad de desarrollarse laboralmente de forma igualitaria a cualquier otro colectivo identificado como no desfavorecido.

Además, se posee un procedimiento de selección interna y externa que posibilita un trato igualitario dada la estandarización del proceso de selección y gestión de candidaturas.

- **Campañas, iniciativas o medidas de fomento del empleo joven en la empresa a través de contrataciones y programas de prácticas, especialmente con jóvenes procedentes de entornos desfavorecidos, para promover el desarrollo social.** Desde 2019, DACHSER trabaja activamente con la Alianza FP Dual que promueve la formación de personas que cursan Ciclos Formativos de Grado Medio o Superior, con el objetivo de facilitar su inserción laboral y formación dentro del Sector del Transporte y Logística.

Actualmente, este proyecto se encuentra en periodo de expansión y acogiendo cada vez más a estudiantes de toda España. Junto con el Centro de Estudios, se elabora un programa de seguimiento y ejecución por parte de un tutor designado dentro del propio Centro de Trabajo donde la persona estudiante realiza sus prácticas.

- **Incremento de contratos indefinidos y oportunidades de promoción y desarrollo profesional a los empleados, especialmente a jóvenes o personas con discapacidad.** En 2022, debido al Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre que promueve la contratación indefinida de las personas trabajadoras, todo el personal de RRHH de DACHSER fue formado en todas las nuevas medidas a tener en cuenta dentro de este cambio a nivel legislativo, promoviendo así la adecuación a la nueva gestión que implícitamente genera un incremento de contratos indefinidos.

Respecto a las oportunidades de promoción y desarrollo profesional de las personas trabajadoras, tal y como se ha explicado en el punto "*Implementación de medidas de diversidad en la empresa...*", DACHSER publica todas las vacantes de forma interna para que cualquier persona trabajadora pueda tener acceso a la promoción horizontal o vertical dentro de la compañía.

## 5.1.2 Distribución de plantilla

La compañía, al cierre del ejercicio 2023 cuenta con un **total de 2.958 empleados, frente a los 2.826 del ejercicio 2022**, que, en cifras desagregadas por sexo, edad, país, y categoría profesional se distribuyen en la forma que se expresa en las siguientes tablas:

Plantilla por edad y sexo	ESPAÑA			PORTUGAL			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
menos de 25 años	58	23	81	2	-	2	60	23	83
de 25 a 35 años	358	136	494	22	9	31	380	145	525
de 36 a 45 años	566	246	812	50	23	73	616	269	885
de 46 a 55 años	745	245	990	45	15	60	790	260	1050
Mas de 55 años	342	61	403	10	2	12	352	63	415
<b>Total</b>	<b>2.069</b>	<b>711</b>	<b>2.780</b>	<b>129</b>	<b>49</b>	<b>178</b>	<b>2.198</b>	<b>760</b>	<b>2.958</b>

Plantilla por país y sexo	Hombres	Mujeres	Total
<b>España</b>	2.069	711	2.780
<b>Portugal</b>	129	49	178
<b>Total</b>	<b>2.198</b>	<b>760</b>	<b>2.958</b>

Grupo profesional y sexo	ESPAÑA			PORTUGAL			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>DIRECTORES</b>	49	3	52	6	-	6	55	3	58
<b>MANDO INTERMEDIO OFICINA</b>	164	64	228	16	7	23	180	71	251
<b>PERSONAL DE OFICINA</b>	301	490	791	47	39	86	348	529	877
<b>MANDO INTERMEDIO ALMACEN</b>	261	22	283	5	-	5	266	22	288
<b>PERSONAL DE ALMACEN</b>	1.127	131	1.258	54	3	57	1.181	134	1.315
<b>CONDUCTORES</b>	167	1	168	1	-	1	168	1	169
<b>Total</b>	<b>2.069</b>	<b>711</b>	<b>2.780</b>	<b>129</b>	<b>49</b>	<b>178</b>	<b>2.198</b>	<b>760</b>	<b>2.958</b>

## Distribución de empleados por modalidad de contrato de trabajo y sexo:

Plantilla por tipo de contrato y sexo	ESPAÑA			PORTUGAL			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>Fijos</b>	2.051	697	2.748	109	41	150	2.160	738	2.898
<b>Temporales</b>	18	14	32	20	8	28	38	22	60
<b>Total</b>	<b>2.069</b>	<b>711</b>	<b>2.780</b>	<b>129</b>	<b>49</b>	<b>178</b>	<b>2.198</b>	<b>760</b>	<b>2.958</b>

Los datos revelan una apuesta de la compañía por el empleo estable y de calidad, apostando en mayor medida por contratos indefinidos.

## Número de despidos por sexo y edad

Despidos por edad y sexo	ESPAÑA			PORTUGAL			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
menos de 25 años	1	-	1	-	-	-	1	-	1
de 25 a 35 años	16	5	21	-	-	-	16	5	21
de 36 a 45 años	22	6	28	2	-	2	24	6	30
de 46 a 55 años	15	2	17	-	-	-	15	2	17
Mas de 55 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>13</b>	<b>67</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>56</b>	<b>13</b>	<b>69</b>

## Remuneraciones medias por sexo y clasificación profesional:

Remuneraciones medias por grupo profesional y sexo	ESPAÑA			PORTUGAL		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
DIRECTORES	92.691	71.250	91.454	76.509	----	76.509
MANDO INTERMEDIO OFICINA	39.150	35.963	38.255	38.584	33.444	37.019
PERSONAL DE OFICINA	28.737	25.528	26.749	18.864	17.631	18.316
MANDO INTERMEDIO ALMACEN	29.178	24.684	28.828	22.775	----	22.775
PERSONAL DE ALMACEN	23.965	21.530	23.711	13.953	13.540	13.931
CONDUCTORES	24.422	23.028	24.413	16.414	----	16.414
<b>Total</b>	<b>28.185</b>	<b>25.894</b>	<b>27.599</b>	<b>21.995</b>	<b>19.599</b>	<b>21.337</b>

## Brecha salarial:

Este indicador se refiere a la distribución salarial por posición/categoría profesional y sexo, según los datos del 2023.

En las reuniones con la comisión de Igualdad se trató el tema de la brecha salarial entre diferentes posiciones y/o sexo, si bien es cierto, que el sector de referencia es un sector con un histórico donde el sexo masculino está más representado.

En la mencionada reunión de la comisión fueron analizadas y propuestas diversas medidas de reclutamiento y captación, orientadas a un aumento en proporción por categoría y posición del sexo menos representado. En dicha mesa negociadora, se establecen de forma anual comisiones de seguimiento y análisis.

Se incluye, en todo caso, tabla confeccionada con los porcentajes relativos a la brecha salarial de la Compañía:

Brecha salarial 2022	España	Portugal
<b>DIRECTORES</b>	77%	---
<b>MANDO INTERMEDIO OFICINA</b>	92%	87%
<b>PERSONAL DE OFICINA</b>	89%	93%
<b>MANDO INTERMEDIO ALMACEN</b>	85%	---
<b>PERSONAL DE ALMACEN</b>	90%	97%
<b>CONDUCTORES</b>	94%	---
<b>Total</b>	<b>92%</b>	<b>89%</b>

\* Calculada como la proporción de la remuneración media de mujeres por grupo sobre la remuneración media de hombres del mismo grupo.

### **Remuneración media de consejeros y directivos.**

La remuneración media de los Administradores de la Sociedad Dominante durante el ejercicio 2023 en concepto de sueldos, dietas y prestación de servicios ha sido de 797 miles de euros aproximadamente.

La remuneración media de los miembros del Comité de Dirección - excluidos quienes, simultáneamente, tienen la condición de miembro del Consejo de Administración- ha sido de 236 miles de euros.

### **Implantación de políticas de desconexión laboral.**

DACHSER sigue trabajando con la central del Grupo en la adopción de medidas e implantación de una política en materia de desconexión laboral que permita evitar interrupciones a los empleados fuera de sus horarios laborales o en períodos vacacionales o de baja.

### **Porcentaje de empleados con discapacidad:**

El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, con discapacidad mayor o igual al 33%, por categoría, es el siguiente:

Personas con discapacidad por Grupo profesional y sexo	ESPAÑA			PORTUGAL			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total general
DIRECTOR	0	0	0	0	0	0	0	0	1
MANDO INTERMEDIO OFICINA	2	2	4	1	0	1	3	2	5
PERSONAL DE OFICINA	4	5	9	3	2	5	7	7	14
MANDO INTERMEDIO ALMACEN	1	0	1	0	0	0	1	0	1
PERSONAL DE ALMACEN	15	2	17	3	0	3	18	2	20
CONDUCTOR	2	0	2	0	0	0	2	0	2
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>42</b>

Si bien los datos en este apartado apenas han variado respecto del ejercicio 2022, desde el Departamento de Recursos Humanos se impulsan diferentes medidas dirigidas a fomentar la contratación y permanencia en la empresa de personas con discapacidad a fin de fomentar la igualdad de oportunidades.

### 5.1.3 Organización del trabajo

#### Organización del tiempo de trabajo:

La compañía cuenta con una organización de trabajo referenciada a los parámetros propios de los convenios colectivos de aplicación provincial.

En posiciones de operarios logísticos, se establecen trabajos a turnos dependiendo de la organización del centro. Dichos turnos pueden ser de mañana, tarde y noche, con jornadas de trabajo continuadas, siempre sin superar los máximos establecidos en convenio colectivo como jornada de referencia. Si por cualquier circunstancia excepcional, son superados los máximos de jornada laboral por la propia actividad, la Compañía cuenta con medidas de compensación orientadas a la conciliación o con carácter retributivo, en función de los acuerdos realizados con la representación legal de los trabajadores y dentro de los parámetros legales, así como las medidas de conciliación recogidas en los planes de igualdad.

En términos generales, en posiciones de administración, se establecen jornadas con descansos intermedios de una hora, y compaginados con medidas de flexibilidad laboral, que establecen diferentes parámetros de entrada y margen de salida en función de la organización del empleado/a.

Es contemplado en posiciones, que por su propia naturaleza puedan realizarse con dispositivos electrónicos, fuera del lugar habitual de trabajo, puedan realizar sus funciones con la opción de trabajo a distancia.

En este sentido, DACHSER se encuentra plenamente alineada con la protección de los derechos laborales, como una de las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible n 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

## Absentismo.

Durante el 2023 los casos de absentismo se redujeron respecto de 2022. Respecto a la duración de los mismos hay que diferenciar entre el aumento en España y la disminución sustancial de Portugal, lo que se muestra igualmente en el número de horas laborables perdidas.

Finalizada la gestión de la pandemia, la recuperación de la “normalidad” se hizo notar en un aumento del número de plantilla, principalmente en España, o lo que es lo mismo, un aumento del número de horas trabajadas, que incide directamente en la disminución global de las horas laborables perdidas.

Esto quiere decir, que, a pesar del aumento de trabajadores, se han reducido los datos globales de absentismo. A continuación, se hacen constar los datos de absentismo laboral en el Grupo durante el ejercicio 2023:

EMPRESA	Casos			Días absentismo acumulado			Horas laborables perdidas			% horas laborables perdidas			Horas laborables perdidas por trabajador		
	2022	2023	% var.	2022	2023	% var.	2022	2023	% var.	2022	2023	% var.	2022	2023	% var.
ESPAÑA	1.913	1.641	-14,22	46.510	48.403	4,07	265.771	276.589	4,07	6,24	6,16	-1,26	110,90	109,43	-1,33
PORTUGAL	132	46	-65,15	2.411	1.194	-50,48	13.777	6.823	-50,48	4,15	2,22	-46,39	79,70	39,51	-50,42
<b>TOTAL</b>	<b>2.045</b>	<b>1.687</b>	<b>-17,51</b>	<b>48.921</b>	<b>49.597</b>	<b>1,38</b>	<b>279.549</b>	<b>283.412</b>	<b>1,38</b>	<b>10,39</b>	<b>8,39</b>	<b>-19,29</b>	<b>190,60</b>	<b>148,94</b>	<b>-21,86</b>

## Medidas para facilitar la conciliación.

El compromiso de DACHSER con la igualdad y la conciliación, y la implicación de la plantilla en esta tarea sigue siendo, además de una obligación legal, una responsabilidad asumida por la Dirección, para conseguir que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades de toda la plantilla y, con ello, de toda la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Los objetivos del Plan de Igualdad de DACHSER en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son los siguientes:

- 1.- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- 2.- Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Asimismo en 2023, se ha implantado en DACHSER el sistema de retribución flexible, con el fin de mejorar el bienestar económico de las personas trabajadoras de la compañía, dado el tratamiento fiscal ventajoso que tiene este tipo de retribución. El lanzamiento de dicho tipo de retribución se ha hecho con tres productos:

**\*Guardería:** Con el fin de mejorar económicamente la conciliación laboral y familiar de las personas trabajadoras de la compañía.

**\*Transporte:** Se fomenta que las personas trabajadoras se trasladen a sus centros de trabajo en transporte público con una ventaja económica, consiguiéndose con esta medida mejorar el medio ambiente.

**\*Comida:** Las personas trabajadoras tendrán mejores condiciones económicas en el pago de sus comidas, lo que hará que puedan tener una buena alimentación con el consiguiente beneficio para su salud.

### 5.1.4 Seguridad y Salud

La Seguridad y la salud en el trabajo es una de nuestras principales preocupaciones. La compañía cuenta con una Política de Prevención que ha sido desplegada a lo largo de toda la organización siendo sus principios fundamentales los siguientes:

- a) Velar por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos:
  - Evaluando periódicamente los riesgos derivados de la actividad laboral.
  - Proporcionando a los trabajadores una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
  - Informando y formando a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y en las medidas de prevención a adoptar y ejecutar.

- Promoviendo la vigilancia y promoción de la salud de los trabajadores.
- Realizando la gestión de posibles situaciones de emergencias que pudieran producirse en nuestros centros de trabajo.
- Previendo comportamientos que atenten contra la dignidad de las personas, así como las conductas de acoso.
- Asignando los medios humanos y materiales necesarios para llevar a cabo la prevención de riesgos laborales.

b) Integrar la prevención de riesgos laborales en la actividad general de la organización:

- Dando a conocer y perfeccionando nuestro Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, revisándolo cuando sea preciso.
- Haciendo partícipes a los trabajadores de las funciones y responsabilidades que tienen en materia de seguridad y salud.
- Facilitando formación como técnicos de prevención de nivel básico, intermedio o superior en prevención de riesgos laborales a aquellos trabajadores que lo precisen para el desempeño de sus funciones.
- Promoviendo la consulta y participación de los trabajadores y a través de los delegados de prevención en la mejora continua de las condiciones de trabajo.
- Colaborando con contratistas y proveedores, para el cumplimiento de la normativa de aplicación en prevención de riesgos laborales.

c) Asegurar el cumplimiento de todos los requisitos preventivos y legales en nuestra actividad.

Las actuaciones del Servicio de Prevención llevadas a cabo en el 2023 han sido las siguientes:

Actuaciones de PRL realizadas en 2023	N.º actuaciones
Formaciones en materias referentes a PRL y Covid	5.928
Gestión reconocimientos médicos y vacunación contra la gripe	2.437
Elaboración de informes, memorias, actualizaciones de documentos	44
Investigación de los accidentes de trabajo	248
Visitas, actas y controles de centros de trabajo	118
Evaluaciones de riesgos de lugares, puestos de trabajo, trabajadores sensibles y condiciones ambientales	117
Participaciones en Comités de Seguridad y Salud / requerimientos PRL	64
Elaboración de planes de circulación / emergencia / gestión de simulacros	36
<b>Total actuaciones</b>	<b>8.992</b>

Se refleja un total de 8.992 actuaciones del ejercicio 2023, frente a las 10.196 de 2022. A pesar de la reducción, se ha mantenido la cobertura completa en materia de prevención del total de las empresas y centros de trabajo con los recursos existentes.

A continuación, se extractan en la siguiente tabla los Indicadores de siniestralidad del ejercicio 2023:

## Resumen Accidentes de trabajo 2023 (todos leves)

2023	Índices				Nº Accidentes			Jornadas perdidas		
	Índice incidencia	Índice frecuencia	Índice gravedad	Duración media	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
ESPAÑA	3.719	20,94	1,45	69,1	87	7	94	6.010	484	6.494
PORTUGAL	2.895	16,30	0,29	17,6	4	1	5	66	22	88
<b>TOTAL</b>	<b>3.666</b>	<b>20,64</b>	<b>1,37</b>	<b>66,5</b>	<b>91</b>	<b>8</b>	<b>99</b>	<b>6.092</b>	<b>490</b>	<b>6.582</b>

## Enfermedades profesionales.

Se entiende por enfermedad profesional, conforme a la Ley General de la Seguridad Social la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esta proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”.

Teniendo en cuenta esto, para que una enfermedad sea considerada como profesional deben darse los siguientes elementos:

1. Que sea a consecuencia de las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales. Es un cuadro limitado, con un listado cerrado de enfermedades profesionales.
2. Que proceda de la acción de sustancias o elementos que en el cuadro de enfermedades profesionales se indiquen para cada enfermedad.

Respecto de enfermedades profesionales de los empleados de la Compañía, debe indicarse que son determinadas, en su caso, por nuestra Mutua de Accidentes de Trabajo, previo estudio e investigación de los posibles casos.

A este respecto, y durante el ejercicio 2023, ha de señalarse que no ha habido ningún caso de baja médica, que se haya considerado como enfermedad profesional.

## **5.1.5 Relaciones Sociales**

La compañía desarrolla una política de respeto a los derechos globales. Siendo de referencia la protección de los derechos fundamentales, así como su compromiso en el cumplimiento de los requisitos establecidos por los convenios colectivos de aplicación, en especial en lo relacionado con las jornadas laborales, condiciones mínimas necesarias para desarrollar el trabajo y normas de seguridad en el desempeño del trabajo.

Igualmente se trabaja de forma constante en cualquier actualización en materia laboral con afectación a las personas de la compañía o con afectación a cualquier otra materia recogida como un derecho fundamental.

### **Organización del diálogo social:**

Dachser Iberia en este ámbito está delimitada por la negociación provincial con convenios de aplicación provincial y suscritos a nuestra actividad. Por tanto, la organización del diálogo social está establecida por centro de trabajo y compuesta, según los parámetros legales, en función del número de trabajadores del centro, desde representantes legales, hasta Comités de empresa.

La organización y el establecimiento de los calendarios de reuniones con la parte social son coordinados con carácter anual entre la dirección del centro y la representación legal de los trabajadores.

Los sindicatos con mayor número de representación son UGT y CCOO, pudiendo concurrir otros sindicatos de representación autonómica o local.

### **Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país.**

La totalidad de los empleados/as de España, según el propio ordenamiento jurídico español, están cubiertos y/o referenciados en su relación laboral en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de referencia.

En el caso de Portugal, su propio ordenamiento jurídico no contempla la aplicación de convenios colectivos, remitiéndose en su regulación al encuadramiento legal/jurídico de aplicación en dicho país de referencia.

### **Balance de los convenios en el campo de la seguridad y salud.**

El Grupo cumple estrictamente con las normas legales y convencionales de seguridad y salud en el trabajo.

## 5.1.6 Formación

### Políticas implementadas en el campo de la formación.

El Plan de Formación de Dachser Iberia constituye un marco de referencia de acciones formativas dirigidas a sus personas trabajadoras con el fin de alcanzar una mayor especialización y posicionamiento más competitivo.

Con el objetivo de establecer mejoras continuas en el desarrollo de las competencias y habilidades de los empleados/as de la compañía, se promueve anualmente la preparación de este Plan y coordina la recogida de necesidades formativas que sustenta este Plan de Formación. Los principales pasos que se siguen en la preparación del Plan se pueden resumir en los tres siguientes:

- Identificar los factores críticos que afectan al sector del transporte.
- Definir las principales fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que afectan a la empresa.
- En función de los dos puntos anteriores, determinar las necesidades formativas que se concretan en el Plan de Formación.

En cuanto a las nuevas políticas implantadas en el campo de formación, durante el ejercicio 2023, destacan las siguientes:

- Potenciación de la modalidad Aula virtual y e-learning como herramienta para poner a disposición la formación a diferentes colectivos.
- Apoyo y soporte del equipo Talent en la adaptación pedagógica de contenidos en las formaciones.
- Elaboración de contenido e-learning por parte del departamento Talent.
- Potenciación del e-learning a través de herramientas de aprendizaje corporativas.
- Formación en sensibilización en reforma laboral para todas las personas que gestionan personal.
- Formación en Sesgos inconscientes para todo el personal interno de DACHSER, cumpliendo con el Plan de Igualdad de la compañía.
- Desarrollo e implementación de formaciones pertenecientes a proyectos estratégicos para la compañía.
- Lanzamiento de cursos de inglés adecuados a las necesidades del puesto de trabajo.

A continuación, se incluyen tablas con las cifras totales de formación del 2023, que asciende a un total de horas de 24.307 (23.631 en España y 676 en Portugal).

	España	Portugal	Total Iberia
<b>Participantes</b>	14.388	407	14.795
<b>Nº de Acciones formativas</b>	238	71	309
<b>Total horas</b>	23.631	676	24.307

Las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio 2023, han sido principalmente en las siguientes materias:

FORMACIÓN	PARTICIPANTES	HORAS TOTALES
PRL	5.870	7.148
Idiomas	227	3.509
Formaciones proyecto Drive	984	2.347
Proyecto Customer Service	1.312	1.547
Compliance 2023	1.584	815
Sesgos Inconscientes	885	443

## **Accesibilidad universal personas con discapacidad.**

Dachser colabora con el Programa de Formación para la inclusión Laboral de Jóvenes con algún tipo de discapacidad puesto en marcha por la Fundación Prodis, incorporando a la compañía profesionales provenientes de dicha Fundación. Fundación Prodis busca proporcionar los apoyos necesarios a las personas con discapacidad para mejorar su calidad de vida y la de sus profesionales.

También en una de sus operativas colabora con Style Pack. Esta sociedad es un centro especial de empleo cuyo objetivo principal es proporcionar empleo de calidad a personas con capacidades diferenciadas. Para conseguir su objetivo, ofrece servicios de externalización y subcontratación, especializados en operaciones industriales y logísticas, así como servicios de manipulados y de Packaging.

En la actualidad se sigue trabajando en el Grupo para adoptar más y mejores medidas en materia de accesibilidad universal al objeto de dar cumplimiento a la normativa existente y mejorar la accesibilidad de personas con discapacidad.

En este sentido, si bien las instalaciones cuentan con estructuras basadas en supresión de barreras arquitectónicas, la Compañía aboga y trabaja por un entorno plenamente accesible en todas sus vertientes, esto es, telecomunicaciones y sociedad de la información, espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación, transportes, bienes y servicios a disposición del público.

## **Igualdad.**

El compromiso de DACHSER con la igualdad y la conciliación, y la implicación de la plantilla en esta tarea sigue siendo, una responsabilidad asumida por la Dirección, para conseguir que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de

las capacidades de toda la plantilla y, con ello, el aumento de la productividad y la mejora en su calidad de vida.

En el año 2019 la compañía aprobó el plan de Igualdad para sus sociedades DACHSER Spain y DACHSER Spain Logistics SAU. En el ejercicio 2022 se firmó el I Plan de Igualdad para la sociedad Breogan Transportes SA.

En 2023, tras formarse las mesas negociadoras del II Plan de Igualdad de Dachser Spain S.A. y Dachser Spain Logistics S.A.U., se ha realizado un diagnóstico de los datos existentes, para ver las debilidades y las mejoras a realizar con el objetivo de alcanzar nuevos acuerdos en materia de Igualdad y firmar los mencionados Planes de Igualdad iniciados.

En este año también, nuestra compañía ha estado trabajando en la realización de un **Protocolo Preventivo Procedimental de Actuación en Situaciones de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y Otras Conductas Contra la Libertad Sexual** y asimismo, se ha empezado a confeccionar el **Protocolo de Acoso LGTBIQ+**, pendientes ambos protocolos de aprobarse definitivamente en 2024.

## 5.2 Cuestiones Medioambientales

### 5.2.1 Gestión ambiental

La protección ambiental en todas sus dimensiones se ha convertido en una parte integral de nuestra estrategia y gestión empresarial. DACHSER entiende la sostenibilidad y la protección ambiental como una tarea elemental de nuestra responsabilidad integral como empresa hacia la sociedad y hacia el medioambiente. Por ello, apoyamos con profunda convicción los objetivos del clima de la comunidad internacional mediante una estrategia integral de protección medioambiental.

La estrategia de protección del clima a largo plazo de DACHSER se basa en la eficiencia, la innovación y la responsabilidad inclusiva. Las iniciativas tienen como objetivo la eficiencia de los procesos logísticos, el ahorro de energía y la innovación tecnológica. DACHSER cree que esta es la mejor manera de limitar los GEI. Para conseguir dichos objetivos, el Grupo avanza con el proyecto Idea2net "DACHSER Climate Protection" por ejemplo con la DACHSER Emission-Free Delivery, la investigación y desarrollo en el campo de los camiones electricos y motores de hidrógeno o la implantación de instalaciones fotovoltaicas en nuestras plantas y oficinas propias.

El objetivo del programa estrategico **Dachser Climate Protection** es, a corto plazo, elaborar y aplicar diferentes medidas en cuatro campos de acción definidos: eficiencia energetica y de

procesos, investigación e innovación, así como un el compromiso social fuera del modelo de negocio Dachser (Ciudadano Corporativo+). Al mismo tiempo, adaptamos nuestro modelo de negocio a las nuevas exigencias del mercado de nuestros clientes y a las condiciones marco legales.

Dentro de los valores del Grupo, se encuentra como una de sus prioridades, la sostenibilidad, definiéndose en el Documento de gestión de Valores de DACHSER como una empresa familiar que aplica políticas comerciales sostenibles. Las condiciones económicas previstas para ello se garantizan a través de la gestión profesional de las finanzas y a una estrategia alineada con un crecimiento continuo e integrador. Los accionistas y la dirección comparten un compromiso con un comportamiento social y ecológico.

Tal y como se establece en el propio Código de Conducta de la organización, DACHSER se considera comprometida con el manejo cuidadoso de los recursos naturales lo que se reafirma en el Código de conducta: Derechos Humanos y Protección del Medio Ambiente. Y no solo esto, ya que la compañía se encuentra fuertemente alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible en materia ambiental. DACHSER trabaja activamente por la consecución de metas vinculadas a los ODS nº 7 Energía Asequible y No contaminante y el nº 13 Acción por el Clima, como veremos a lo largo de todo el capítulo de cuestiones medioambientales.

En esta línea, ya desde el año 2016 la compañía definió la Política Ambiental aplicable al grupo de empresas de DACHSER. En dicha política la Dirección de la compañía asume su compromiso con el medio ambiente expresado en los siguientes términos:

- Cumplir las reglamentaciones vigentes aplicables en materia de medio ambiente, en el marco normativo comunitario, nacional, autonómico y local, así como otros requisitos voluntarios que puedan suscribirse.
- Avanzar en la mejora continua del Sistema de Gestión Ambiental para la mejora del desempeño ambiental.
- Tener en consideración la protección del medio ambiente, dirigida a la prevención de la contaminación, a la óptima gestión de los aspectos ambientales y al tratamiento de los riesgos y oportunidades.
- Establecer y revisar regularmente objetivos y metas ambientales acordes con los compromisos asumidos en esta declaración.
- Fomentar la formación y sensibilización a todo su personal para garantizar que se cumplen los principios recogidos en la Política Ambiental.

La Dirección de Dachser Iberia, con el apoyo del Colaborador de Medio Ambiente, lleva a cabo la revisión del Sistema de Gestión Ambiental en las delegaciones certificadas por lo menos una vez al año, con el objetivo de asegurar su conveniencia, adecuación y eficacia continuas.

Para facilitar la aplicación práctica del concepto de protección del Medio Ambiente, DACHSER cuenta con el Manual de Gestión Ambiental y otros documentos complementarios para cumplir con los requisitos establecidos en la Norma ISO 14001:2015 “Sistemas de Gestión Ambiental – Requisitos con orientación para su uso”, como una Política en materia Ambiental, un Plan de Sostenibilidad Ambiental, un Manual de Buenas Prácticas Ambientales, o la realización de auditorías energéticas cada 4 años, al amparo de lo establecido en el Real Decreto 56/2016 de transposición de la Directiva Comunitaria 2012/27/UE.

Todos los citados documentos se encuentran a disposición del personal de la Compañía y constituyen normas de obligado cumplimiento, dentro de la cultura de cumplimiento que rige en la Compañía.

Adicionalmente, todas las delegaciones cuentan con las debidas medidas de protección y actuación ante emergencias para derrames y accidentes ambientales.

Dachser Iberia tiene contratadas pólizas de seguros para sus empresas en España y Portugal para cubrir los riesgos medioambientales.

## **5.2.2 Plan de sostenibilidad ambiental**

En la línea con lo expuesto, DACHSER cuenta con un plan de sostenibilidad ambiental cuyo objetivo es planificar y orientar a toda la organización hacia la mejora del comportamiento ambiental y la prevención de la contaminación y los riesgos ambientales.

El sistema de gestión ambiental implantado es mantenido anualmente, siendo auditado de forma interna por DACHSER y de forma externa por la entidad certificadora. Alineada con la consecución del ODS “Acción por el Clima” DACHSER apuesta por la excelencia en la sostenibilidad ambiental, habiendo renovado en el ejercicio 2023 los certificados de gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001 en las distintas vertientes de su rama de actividad, en las delegaciones españolas que disponían de él.

Así pues, la organización cuenta con los siguientes certificados expedidos por AENOR:

- Certificación expedida a DACHSER Spain, SA (en 7 de sus delegaciones) conforme dicha empresa dispone de un sistema de gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015 para las actividades de gestión de la distribución de carga fraccionada.
- Certificación expedida a DACHSER Spain Logistics, SAU, (en una de sus delegaciones) conforme dicha empresa dispone de un sistema de gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015, para el servicio de almacenamiento y preparación de pedidos de marcación general en instalaciones de clientes.

- Certificación expedida a DACHSER Portugal SU Lda, (en todas sus delegaciones) conforme dicha empresa dispone de un sistema de gestión ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015, para la gestión de la distribución de carga fraccionada y almacenamiento de carga fraccionada.

En este sentido se han adoptado por la organización múltiples medidas encaminadas a minimizar el impacto ambiental, realizando una identificación y evaluación de riesgos ambientales, así como análisis DAFO y PEST. Asimismo, en todas las delegaciones (tanto las que están certificadas como las que no) se realiza una importante inversión en materiales y contenedores para realizar una correcta segregación de los residuos peligrosos y no peligrosos, además de contar con gestores homologados para la recogida de residuos.

La compañía, en sus delegaciones certificadas, cuenta con un “Manual de Buenas Prácticas Ambientales”, orientado a un consumo responsable del agua y del papel, a una reutilización de residuos y al reciclaje, con indicaciones para la plantilla acerca de cómo optimizar los recursos y reducir los consumos, con la finalidad de minimizar el impacto ambiental. Cada año se realizan cambios y mejoras tendentes a reducir las emisiones, como sustitución de luminarias por iluminación led, sistemas de encendido automático para reducción de consumo o subcontratación de flota más eficiente, optimización de rutas y carga (mega camión, swap bodies), todo con el objetivo de alcanzar una mayor eficiencia energética.

Los últimos datos actualizados de consumo del 2023 realizados por DACHSER que afectan al Medio Ambiente son los que se indican a continuación:

- Palets: 557.791 unidades.
- Papel: 4.616 cajas.
- Film: 473.281 kg.
- Cartón: 311.790 unidades.
- Consumo total de electricidad: 13.636.237 KW en las Delegaciones en España y 797.195 KW en nuestras Delegaciones en Portugal.
- Combustible: 3.273.543 litros.

En comparativa con los datos correspondientes al ejercicio 2022, podemos afirmar que en 2023 han descendido considerablemente los consumos de electricidad en Portugal motivado por la apertura de nuevas naves en Lisboa (en 2022) y delegación en Faro (en 2023) con instalaciones más eficientes.

## 5.2.3 Biodiversidad

DACHSER es una compañía comprometida con el medio ambiente y la sostenibilidad y es consciente de los impactos ambientales derivados de su actividad, como se refleja en el apartado anterior.

La optimización de sus procesos y del uso de sus recursos son objetivos estratégicos. En esta línea de compromiso, DACHSER comenzó en 2012 a cuantificar y verificar sus Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), incorporando el análisis y el cálculo de la emisión de dióxido de carbono a la atmósfera a través de una herramienta de desarrollo propio, basada en las directrices de la Norma UNE EN ISO 14064, que permite contabilizar las emisiones de las delegaciones y de las derivadas del transporte y que se realiza regularmente para adecuar los niveles de emisiones a la normativa aplicable.

DACHSER Iberia, solicita anualmente a AENOR la verificación del cálculo de sus emisiones de Gases Efecto Invernadero, desde el ejercicio 2022 este cálculo se realiza conforme a las directrices de la norma GHG Protocol.

En dicho informe, se procede a la verificación de las emisiones de gases de efecto invernadero de DACHSER Iberia, producidas como consecuencia de la actividad de transporte y logística para las Delegaciones situadas en España y Portugal.

Las actividades objeto de verificación se establecen en tres alcances:

- Alcance 1: Emisiones directas de GEI: emisiones asociadas al consumo de combustibles en la flota de vehículos destinados al transporte en ruta por carretera y vehículos de reparto y recogida.
- Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI por energía: Las emisiones indirectas corresponden al consumo de electricidad en las instalaciones controladas por la organización. Todos los centros fijos de España, Portugal y Franquiados.
- Alcance 3: Otras emisiones indirectas de GEI: se incluyen en esta categoría las emisiones procedentes de consumo de combustible de transportes entre islas o entre la península e islas que requieren el apoyo de colaboradores que realizan los envíos por vía marítima y para el caso de las islas Canarias, también por vía aérea.

Siendo los últimos datos verificados, los siguientes:

- Alcance 1: Emisiones directas de GEI: 76.911,68 tCO<sub>2</sub>e.
- Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI: 4.263,26 tCO<sub>2</sub>e.
- Alcance 3: Otras emisiones indirectas de GEI: 3.093,14 tCO<sub>2</sub>e.

Lo que arroja una cifra de emisiones totales de 84.268,08 tCO<sub>2</sub>e. En estas últimas mediciones realizadas se han reducido las emisiones por kilogramo transportado en Iberia un 1,22% (alcance 1+2) respecto al año anterior, lo que ha supuesto aumentar un 7,67% las emisiones totales mientras que la producción lo hizo en un 9%.

Contamos con manuales e instrucciones de actuación ante emergencias, derrames y/o accidentes en nave. Además, disponemos de materiales de salvamento y EPI'S en las zonas de residuos para el supuesto de que se produzca algún accidente con repercusión medioambiental. También, y dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales se cuenta con instrucciones, así como con acciones preventivas y simulacros recurrentes.

La compañía **se encuentra comprometida en este campo con Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en materia ambiental**, habiendo realizado actuaciones en el ejercicio 2023 tendientes al logro de los dos siguientes ODS relacionados con cuestiones ambientales:

- N° 7 – ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



- N° 13 ACCIÓN POR EL CLIMA.



DACHSER puso en marcha el proyecto denominado “Climate Protection” centrado en la eficiencia e innovación bajo una perspectiva de responsabilidad en ayudar a lograr el objetivo a largo plazo de cero emisiones netas. El citado proyecto está basado en cuatro líneas principales:

- **“Proceso eficiencia”**: Evitar las emisiones de gases de efecto invernadero a través de procesos de logística inteligente.
- **“Energía eficiente”**: Reducir los gases de efecto invernadero a través del uso de tecnologías punta para el ahorro de energía.
- **“Investigación e Innovación”**: Apoyo al desarrollo de nuevas tecnologías y conceptos para una logística libre de emisiones.
- **“Ciudadano Corporativo+”**: actividades sociales y comunitarias más allá de los intereses de negocio de la compañía.

En sus siete años de historia, este proyecto ha sido un excelente ejemplo de cómo traducir con éxito la investigación en pruebas de campo y, en última instancia, en procesos productivos estandarizados en la red logística europea. En 2018, se inició la primera área de entrega de cero emisiones locales y actualmente son 13 las áreas metropolitanas europeas en las que funciona el reparto libre de emisiones en zonas concretas del centro urbano (Berlín, Dortmund, Múnich,

Hamburgo, Stuttgart, Copenhague, Madrid, Oslo, París, Oporto, Praga y Estrasburgo). Y hasta el 2025 se espera llegar a por lo menos once metrópolis europeas más.

En el marco de su estrategia de protección ambiental, Dachser se prepara para alcanzar el objetivo a largo plazo de cero emisiones netas. Una parte vital de este proceso consiste en ir pasando a vehículos de emisiones cero y al uso de energías renovables.

En España, la compañía de logística y transporte de mercancías ha incorporado a su flota dos unidades tractoras 100% eléctricas con una autonomía de hasta 300 kilómetros. En las ciudades de A Coruña y Zaragoza, los nuevos vehículos recorrerán hasta 75.000 kilómetros al año, con cero emisiones. Con esta iniciativa, DACHSER da un nuevo paso en su estrategia de protección del clima, aumentando el número de unidades de vehículos ecológicos en toda su red europea.

Con estos nuevos vehículos, que se utilizarán en operaciones específicas de carga completa, la empresa logística conseguirá reducir anualmente sus emisiones de CO<sub>2</sub>. En Zaragoza, la operativa será “Non Stop”: el camión circulará en tres turnos las 24 horas del día, los siete días de la semana, y al ser 100 % eléctrico se reducirá el elevado consumo de combustible, y su fuerte impacto medioambiental.

El 1 de enero de 2021, DACHSER se unió a la Asociación Alemana de Hidrógeno y Pilas de Combustible (DWV), un grupo de interés que ha estado abogando por el rápido despliegue del hidrógeno como fuente de energía y promoviendo la tecnología de pilas de combustible desde 1996. En este grupo de trabajo se han unido: Fabricantes de vehículos, productores de energías renovables y empresas de logística con el objetivo de proporcionar apoyo político para la preparación e introducción de camiones de pila de combustible en el mercado, para lograr la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero en el transporte de mercancías y representar estos intereses ante los responsables políticos y ministerios alemanes y europeos.

Todas estas medidas, se encuentran íntimamente ligadas a la consecución de metas para alcanzar un futuro sostenible para construir un mundo mejor.

## **5.3 Derechos Humanos**

### **Enfoque de gestión**

El desarrollo de los valores y la misión de la Compañía son definidos dentro del marco de las personas, y con un enfoque al respeto y tolerancia de los derechos humanos.

Las Políticas de desarrollo en la gestión de los recursos humanos de la compañía ponen de manifiesto la orientación de la Compañía al respeto de los derechos humanos, y de los derechos

constitucionales a través de las disposiciones legales y la transposición al país de referencia de las normas de la OIT.

Políticas orientadas a la conciliación, Planes de Igualdad y no discriminación, Igualdad en promociones y criterios de transparencia en la comunicación y la gestión, entre otras medidas, ponen de manifiesto el desarrollo de dicha gestión de una manera transparente y respetuosa con los Derechos Humanos.

Además, se establecen herramientas al alcance de cualquier empleado/a que considere que algún derecho fundamental pueda ser cuestionado o infringido; como son los protocolos de violencia en el trabajo, acoso laboral o sexual; instrumentos de pública difusión para todos los empleados/as de la compañía. A través de estas herramientas se garantiza que dichas denuncias y los incumplimientos a que se refieren sean tratados con la representación sindical de referencia y se proceda a su estudio y seguimiento dentro de la Comisión de Igualdad.

También, dentro de la propia Comisión de Igualdad, se definen Planes de Formación para toda la plantilla orientados a la concienciación en la vulneración de derechos humanos fundamentales, tales como, estilos de liderazgo, qué es la igualdad por sexo, edad, protocolos de protección a los empleados/as.

### **Aplicación de procedimientos de debida diligencia.**

Dentro de las medidas previstas por la Compañía para identificar, prevenir y mitigar posibles impactos en materia de derechos humanos, y como ya hemos señalado anteriormente, el grupo DACHSER establece herramientas para que cualquier empleado/a pueda poner de manifiesto incumplimientos de derechos fundamentales.

Dachser lanzó en el 2022 conjuntamente con el **Código de conducta Dachser: derechos humanos y protección del medio ambiente**, su declaración general sobre “ La debida diligencia” en la cadena de suministro, la organización expresamente subrayó que, como empresa familiar activa en todo el mundo, Dachser entiende los aspectos ecológicos, económicos y sociales de la coexistencia como condiciones marco en evolución que son esenciales para garantizar que el día de mañana podamos seguir conviviendo pacíficamente en un entorno saludable.

Los derechos humanos y la protección del medio ambiente son elementos importantes en los valores de gobierno corporativo de Dachser. Dentro de la empresa, y en las relaciones con sus socios comerciales, Dachser da gran importancia al respeto mutuo, la confianza, la tolerancia y la equidad. Se respeta la dignidad, la intimidad y los derechos personales de cada persona.

Dachser rechaza toda forma de tráfico de personas, trabajo infantil y trabajo forzado; no tolera ningún tipo de discriminación; respeta el derecho de todos los empleados a formar grupos de representantes de los trabajadores y a participar en negociaciones colectivas para regular las condiciones de trabajo; y considera que la remuneración competitiva y basada en el rendimiento, así como el cumplimiento de la normativa sobre el tiempo de trabajo, es una obligación evidente.

La organización se esfuerza continuamente por minimizar el impacto ambiental causado por sus actividades comerciales a través de un enfoque proactivo y una gestión responsable. Con procesos logísticos inteligentes y eficientes y el uso de tecnologías de vanguardia que ahorran energía, Dachser contribuye a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. La empresa también apoya la ciencia y la práctica en el desarrollo de nuevas tecnologías y conceptos para una logística libre de emisiones.

Así, con el Código de Conducta DACHSER y el DACHSER Código de conducta: Derechos Humanos y Protección del Medio Ambiente que se aplican a nivel mundial a todos los empleados y las unidades organizativas de la familia DACHSER y que describen los principios de conducta vinculantes que deben ser respetados por todas las personas relacionadas con nuestra organización se afianza su compromiso.

Los requisitos generales de diligencia debida relativos a los derechos humanos y la protección del medio ambiente forman parte del sistema de gestión del cumplimiento de la empresa (CMS) y se encuentran fácilmente accesible tanto en nuestra Intranet:

ES: [Código de Conducta DACHSER y Código de Conducta Dachser: Derechos Humanos y Protección del Medioambiente](#)

PT: [Código de Conduta DACHSER y Código de Conduta do DACHSER: Direitos Humanos e Proteção Ambiental](#)

Como también libremente, a través de las Web públicas:

ES: <https://www.dachser.es/es/cumplimiento-1058>

PT: <https://www.dachser.pt/pt/cumprimento-1062>

## **Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos.**

Nos remitimos en este apartado a lo indicado en los dos puntos anteriores.

La Compañía pone en funcionamiento dentro de su Plan de Igualdad, medidas preventivas en el campo de la formación para la concienciación de empleados y directivos sobre la no vulneración de derechos humanos.

Asimismo, se prevé la posibilidad de denuncia de posibles abusos, mediante herramientas como los protocolos de violencia en el trabajo, acoso laboral o sexual, que permiten que los abusos lleguen a conocimiento de la presentación sindical y sean tramitados los correspondientes procedimientos por la Comisión de Igualdad.

También se encuentran a disposición de cualquier empleado o tercero los canales propios del área de Compliance de la compañía, igualmente válidos para la denuncia de cualquier tipo de abuso, irregularidad o incumplimiento normativo.

## **Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos.**

En el ejercicio 2023 no se ha producido ninguna denuncia por abusos de derechos fundamentales o incumplimientos en esta materia.

## **Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.**

La Compañía se encuentra fuertemente comprometida con el cumplimiento de las disposiciones y los principios de la OIT.

Asimismo, y, en base a la no discriminación, se defiende la igualdad de oportunidades y de trato de todas las personas y la no discriminación en materia retributiva cuando se realiza trabajo de igual valor, lo que nos alinea con las metas del ODS nº 8 (trabajo decente y crecimiento económico).

DACHSER adquiere el compromiso de cumplir con la legislación y/o convenios nacionales que resulten de aplicación, en cumplimiento de los Convenios de la OIT 1 y 147 y de la Recomendación de la OIT 116.

La Compañía está comprometida con el cumplimiento de los requisitos establecidos por las legislaciones y los convenios colectivos nacionales en materias como la jornada de trabajo, la protección del ambiente de trabajo seguro, saludable y sostenible, así como en la promoción de las mejores prácticas para la salud y seguridad en el trabajo con los equipos y la formación adecuada.

En esta línea de compromiso, el Código de Conducta de DACHSER, que se aplica a todos los empleados y Directivos del Grupo, recoge estos compromisos y señala:

*“DACHSER se hace responsable de sus empleados y se esfuerza por crear y mantener un ambiente laboral atractivo para ellos. DACHSER garantiza la remuneración equitativa y jornadas laborales razonables para sus empleados en cada país, y condena toda forma de trabajo forzoso o infantil.*

*DACHSER desea preservar y promover la salud de sus empleados. Por este motivo, uno de los objetivos de la empresa es garantizar un alto nivel de seguridad en todas sus plantas de producción. DACHSER espera que todos sus empleados, en especial el personal administrativo, asuman el compromiso de mantener la seguridad en el trabajo en todo momento”.*

*“DACHSER sigue criterios objetivos y coherentes en su trato con los empleados y sus socios comerciales. DACHSER garantiza a sus empleados un ambiente laboral en el cual no se tolera la discriminación ni ningún tipo de circunstancia agravante o desventaja en función de la raza, el origen étnico, el sexo, la religión, la visión del mundo, la discapacidad, la edad o la identidad sexual”.*

*“DACHSER espera que sus empleados respeten los distintos puntos de vista sobre la vida, así como las diferencias culturales y nacionales en su trato con los demás empleados, entre ellos, los empleados temporales, las personas empleadas para fines de capacitación, los candidatos, los exempleados y, también, los socios comerciales”.*

*DACHSER y los sindicatos que representan a sus empleados (mayoritariamente CCOO y UGT) participan en un diálogo continuo, abierto y constructivo, que propicie el respeto a los principios fundamentales y normas de la OIT.*

En la misma línea, pero de forma más detallada, se pronuncia el Código de conducta: Derechos Humanos y Protección del Medio Ambiente.

## **Estrategia de Derechos Humanos del grupo DACHSER.**

DACHSER tiene dentro de una de sus prioridades más importantes la protección de los Derechos Humanos en todas sus áreas de la compañía. De la misma manera, la estrategia sostenible desarrollada por DACHSER ha facilitado el establecimiento de un robusto compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. Por este motivo, la estrategia de DACHSER en materia de Derechos Humanos incide de manera directa en la toma de decisiones y en la creación de valor de la Compañía.

La aplicación de la debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente es un proceso continuo que Dachser revisa periódicamente para detectar cambios en las condiciones.

Esta declaración de política, así como los análisis de riesgo y las medidas llevadas a cabo por Dachser, se revisan continuamente y se actualizan cuando es necesario.

El Consejo de Administración de Dachser es responsable de la aplicación y el cumplimiento de esta "Declaración general sobre la diligencia debida en la cadena de suministro". Cuenta con el apoyo de la Oficina de Cumplimiento Corporativo, que colabora estrechamente con los responsables de otras áreas relevantes.

## **5.4 Lucha contra la corrupción y soborno**

El Código de Conducta de DACHSER, común para todo el grupo multinacional DACHSER Group SE & Co. KG, y que ha sido objeto de revisión y actualización en 2023 describe los principios sobre los que se asienta la organización, y es la base de las directrices que se proporcionan a empleados y colaboradores para orientarles en sus tareas y responsabilidades cotidianas y de las políticas y procedimientos establecidos por la organización en pos de la continua mejora de su propia seguridad y de la generada al mercado.

Las Directrices de Conducta DACHSER publicadas desde el área de Compliance (Cumplimiento), junto con el resto de políticas, procedimientos y manuales generados desde las distintas áreas especializadas de la organización, ofrecen las guías concretas de actuación para dar seguridad a los procesos y a los equipos en su toma de decisiones diarias.

La lucha contra la corrupción, en concreto, se recoge en el punto 3. del Código de Conducta DACHSER donde se indica expresamente:

### *“3. Lucha contra la corrupción*

*Dachser confía en la calidad de sus productos y servicios, así como en el buen hacer de sus empleados. Dachser prohíbe el soborno de los socios comerciales a través de pagos con dinero, objetos de valor o equivalentes.*

*Los empleados tienen prohibido solicitar, aceptar o realizar promesas de dinero u objetos de valor, a cambio de productos u otros servicios.*

*Se prohíbe estrictamente dar o recibir donaciones de cualquier tipo si esto pudiera dar la impresión de tener influencia o, incluso, de suscitar la suposición de una obligación.*

*Esto también se aplica a las hospitalidades: entretenimiento, comidas, bebidas, e invitaciones a eventos más allá de lo que es costumbre o legalmente aceptable.*

*Las donaciones no autorizadas tampoco pueden realizarse ni recibirse indirectamente a través de terceros.*

*Está permitido dar y/o recibir atenciones comerciales comunes y obsequios promocionales de escaso valor, así como ofrecer y/o aceptar comidas de negocios e invitaciones a eventos directamente relacionados con la empresa, en la medida adecuada a la situación comercial y al puesto de las personas implicadas.*

*No obstante, cabe destacar que las donaciones y las invitaciones a funcionarios públicos, representantes de autoridades u otras personas con cargos oficiales están prohibidas por ley en muchos países, aún si el valor es ínfimo.*

*Dachser prohíbe la realización de “pagos para la facilitación de trámites” y, en este sentido, sigue las recomendaciones de la Cámara de Comercio Internacional (Chamber of Commerce, ICC). Los pagos de facilitación de trámites son importes pequeños que se pagan a los representantes de las autoridades, a fin de acelerar los procedimientos oficiales a los que se tiene derecho (por ejemplo, despacho de aduana). Estos pagos sólo se permiten si es absolutamente necesario hacerlos (por ejemplo, en situaciones de emergencia) y únicamente en los países donde se*

*permiten los mismos. Por consiguiente, constituyen una excepción que requieren la aprobación de los responsables de la persona, y deben documentarse.*

El Código de Conducta, también recoge y regula las situaciones de conflictos de interés, muy estrechamente vinculados con la lucha contra la corrupción y al soborno, estableciendo en su apartado 4: *“Dachser espera que sus empleados, y los miembros de las unidades organizativas, no participen en actividades o tareas que contravengan los intereses de la empresa. Las actividades secundarias para los competidores, clientes, socios o proveedores, así como la participación financiera en dichas empresas (que exceda el uno por ciento), sólo se permiten con la expresa autorización por escrito de Dirección. Se debe mantener informada a Dirección sobre la participación financiera (superior al uno por ciento) por parte de los familiares directos. Está prohibido conceder un trato preferencial a los socios comerciales por motivos de intereses privados, en especial, a los familiares. Incluso debe evitarse la apariencia de trato preferencial por intereses privados”.*

Asimismo, el Código de Conducta para socios comerciales, que desarrolla los requisitos mínimos vinculantes para mantener una conducta éticamente correcta y que debe ser acatado e implementado por nuestros clientes, señala como uno de los pilares básicos: la lucha contra la corrupción, estableciéndose la obligación de cumplimiento de la legislación vigente en materia anticorrupción, la no participación en ninguna forma de soborno o corrupción, el control de las ayudas recibidas en el marco de la relación de negocio, la limitación de regalos de cortesía o invitaciones a eventos y la prohibición de ofrecimiento de ventajas desleales a tanto particulares como a funcionarios públicos.

Sobre estas bases, la compañía, absolutamente comprometida con el cumplimiento de sus obligaciones y de las normas jurídicamente vinculantes a nivel nacional e internacional, ha dedicado en los últimos años, recursos y esfuerzo en diseñar un sistema de gestión robusto que genere seguridad frente a estas dos grandes lacras de la sociedad actual.

## **Medidas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales y llevar a efecto la gestión de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro:**

La organización, con la referencia de su Código de Conducta, tiene instaurado un sistema de medidas de prevención de la corrupción y el soborno, así como para contribuir a la lucha contra el blanqueo de capitales. Estas medidas comprenden no sólo aspectos estructurales (como la existencia del área de Compliance) sino operativos y funcionales.

A través de la siguiente definición se muestra lo que significa para DACHSER “Compliance”, cumplimiento normativo:

“Compliance es la implementación de todas las precauciones organizativas que aseguren el cumplimiento de unas directrices legales y éticas en todos los procesos operativos.”

Compliance en nuestra organización está estructurada de la siguiente forma:

La máxima responsabilidad recae en el **Compliance Committee de DACHSER** en Iberia (CC), compuesto por el Consejero Delegado (CEO) de DACHSER Spain, S.A. y por el Director Financiero (CFO) de DACHSER en Iberia EL, quienes reportan tanto al DACHSER Chief Compliance Officer como al Consejo de Administración de DACHSER Spain, SA.

El Compliance Committee vela por la vigencia del sistema de Compliance en la organización, supervisando su cumplimiento, actualizándolo cuando resulta conveniente, promoviendo las acciones necesarias para la difusión de sus principios y proponiendo la aplicación de las medidas disciplinarias oportunas en caso de incumplimiento.

Para ello, cuenta tanto con la **Regional Compliance Officer en Iberia** (RCO) como con los Area Compliance Agents (ACA).

Compliance no sólo tiene sin embargo una función meramente preventiva y de protección y seguridad, también su objetivo es concienciar a todos los empleados de que sus acciones siempre tienen un impacto, directo o indirecto, en el destino de la empresa. Para ello, desde el área de Compliance se han publicado diversos documentos (“Directrices de Conducta”) de cumplimiento obligatorio por todos los miembros de la organización, que describen la actuación que se espera del empleado en cada uno de los asuntos tratados. Directrices e instrucciones que son recordadas cíclicamente a todos los empleados y directivos desde el área de Compliance.

Con las Directrices de Conducta: Beneficios y sus anexos, se establecen y explican claramente las reglas a aplicar en el contexto de las relaciones comerciales de la compañía, tanto las ya existentes como las potenciales. Las Directrices de Conducta: Beneficios, están compuestas por un documento principal y 4 anexos complementarios e igualmente vinculantes:

- Directrices de conducta de DACHSER: Beneficios
- Anexo I: Invitaciones a eventos
- Anexo II: Guía rápida - DACHSER
- Anexo III Política de Patrocinios
- Anexo IV Política de Donaciones

En ellas, se indica expresamente que el “soborno y la corrupción están estrictamente prohibidos” y se definen y concretan términos y situaciones para facilitar la comprensión y evitar posibles interpretaciones erróneas de los miembros de la organización.

Así, a lo largo del documento y sus anexos, se especifican qué regalos están permitidos y cuáles no lo están, las normas para aceptar o proporcionar hospitalidades o invitaciones a eventos (los que requieren autorización específica y los prohibidos).

Asimismo, explícitamente se recogen y regulan otros aspectos fundamentales para luchar contra la corrupción y el soborno como son:

- Las “Relaciones con los titulares de cargos públicos” definiéndose éstos y señalándose expresamente: “Está prohibido ofrecer beneficios de cualquier índole a titulares de cargos públicos. Ni debe existir ni se puede aparentar una influencia sobre un titular de un cargo público.”
- Los “Pagos de facilitación” definiéndose igualmente éstos e informado: “Tanto en Alemania como en España, dichos pagos son ilegales y punibles por la ley penal”.
- Las políticas de “Donaciones y Patrocinios” que requieren no sólo el cumplimiento de unos requisitos objetivos sino un proceso específico de aprobación de las mismas.

Esto incluiría, lógicamente también, cualquier aportación a fundaciones y/o cualquier otro tipo de entidad sin ánimo de lucro.

Junto al área de Compliance, actúa como medida estructural de prevención del soborno, la corrupción y el blanqueo de capitales, el área de Auditoría Interna, tanto local (España) como corporativa (nivel Grupo DACHSER SE).

Junto a las medidas estructurales, se encuentran las medidas operativas específicas de lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales, que se concretan en el conjunto de procedimientos emanados de los departamentos y equipos especializados, entre los que se encuentran:

- El Manual de procedimientos administrativos,
- El Plan contable Corporativo,
- Los procedimientos normalizados para los procesos de cierre mensual de Cuentas Explotación y del Balance, o para aquellas operaciones que suponen una inversión o desinversión para la compañía, entre otros.

La unidad de Auditoría Interna mantiene una permanente supervisión, evaluación y mejora de los sistemas de control interno existentes a efecto de controlar el riesgo de incumplimiento.

DACHSER tiene la convicción de que una empresa orientada al futuro ha de basarse en el comportamiento íntegro de cada una de las personas involucradas.

Con el canal [supportDACHSER](#) (plenamente alineado con la nueva normativa española vigente desde el 13.06.2023 para la organización: Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción) la organización ofrece, a todo aquel que quiera contribuir a la integridad de la empresa, una herramienta técnica disponible en distintos idiomas, para hacerse oír. DACHSER

anima, no sólo a sus empleados sino también a sus socios comerciales y al público en general, a compartir cualquier preocupación que puedan tener acerca de actividades críticas o malas prácticas en el seno de la organización.

Dichas alertas ante posibles incumplimientos a través de este canal público, anónimo y confidencial, nunca tendrán consecuencias negativas para los alertadores de buena fe que de manera responsable adviertan sobre posibles violaciones normativas.

Además, se ha facilitado el acceso al área de Compliance en las webs públicas, haciendo más intuitiva su localización y el acceso a supportDACHSER directamente desde la Intranet de Dachser en Iberia EL:

<https://www.dachser.es/es/cumplimiento-1058>

<https://www.dachser.pt/pt/cumprimento-1062>

Con estas acciones, DACHSER no sólo cumple con la legalidad vigente (Directiva UE 2019/1937, 23 octubre, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión y Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción), y afianza su CMS, sino que participa activamente en pos de la seguridad en el mercado.

Asimismo, el área de Compliance ha mantenido su canal Mantis como vía directa de comunicación interna con dicha área. Así, a través de Mantis para Compliance, cualquier usuario puede solicitar la autorización necesaria para aceptar / realizar una invitación (hospitalidad, evento...), la participación en un patrocinio, la realización de una donación, o de una aportación a fundaciones y/o cualquier otro tipo de entidad sin ánimo de lucro, o registrar e informar los casos señalados en las “Directrices de Conducta” o el incumplimiento o riesgo de incumplimiento de los procedimientos y normas establecidas.

Conforme a la Memoria de Compliance correspondiente al ejercicio 2023, se han registrado estadísticamente **108 incidencias** (entendidas como consultas, dudas, etc.) en las siguientes materias: sistema de gestión de cumplimiento, Competencia, conflictos de interés, regalos, hospitalidades eventos, relaciones con cargos públicos, donaciones y patrocinios... (104 incidencias en 2022, 135 incidencias en 2021 y 121 en 2020).

## 5.5 Compromiso Social

### 5.5.1 Contribución al bienestar comunitario

La compañía sigue trabajando en su colaboración con los entornos sociales en los que está establecida y sigue sintiendo la necesidad de ayudar a la sociedad a través de la realización de actividades voluntarias que permitan el desarrollo de las comunidades sociales en las que se encuentra. Para ello la compañía invierte cantidades de dinero en estos programas sociales entendiendo que es su responsabilidad de cara a participar en la creación de un mundo mejor. Todas las inversiones están dentro de un marco que intenta ser lo más neutro posible y casi siempre destinado a la ayuda humanitaria.

Con este tipo de contribuciones, DACHSER postula por alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 1 “Fin de la pobreza”

DACHSER a nivel de Grupo, en su compromiso social, colabora con la ONG “Terre des hommes”, que se ocupa de proteger a los niños de la esclavitud y la explotación, atiende a las víctimas de la guerra, lucha contra la violencia y el abuso y proporciona educación y capacitación a los niños. La cooperación entre DACHSER y terre des hommes comenzó hace casi 20 años.

En Ucrania, terre des hommes y DACHSER continúan brindando apoyo psicosocial a niños, jóvenes y sus familias. Tras el inicio de la guerra, DACHSER hizo un llamamiento interno para solicitar donaciones para Terre des hommes con el objetivo de ayudar a Ucrania. La respuesta de los accionistas, la dirección y los empleados de DACHSER fue abrumadora y posteriormente la empresa duplicó el importe de la donación. De esta manera se han podido cubrir casi la mitad de los costes totales del proyecto.

También a través de donaciones corporativas a Terres des hommes, Dachser participó en las ayudas de emergencia del terremoto de Turquía ante los desastres ocasionados en Turquía y Siria.

Desde 2023, DACHSER también apoya financieramente proyectos de sostenibilidad de la fundación sin ánimo de lucro Myclimate en África y el Sudeste Asiático. El objetivo de los proyectos ya existentes es la protección inmediata del clima evitando y reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero, así como la intención estratégica a medio y largo plazo de adquirir experiencia para desarrollar proyectos propios en el futuro.

## 5.5.2 Compromisos y calidad en nuestros servicios

Dentro de la cultura de la compañía se encuentra como pilar fundamental la calidad de servicio. Los planes estratégicos del Grupo se sustentan en la definición de la propuesta de calidad de servicio que espera el mercado y el precio que el mercado está dispuesto a pagar por ella.

El Sistema de Gestión de Calidad de DACHSER Iberia se desarrolla de acuerdo con el modelo establecido en la Norma UNE EN ISO 9001: 2015 “Sistema de Gestión de Calidad. Requisitos.” El propósito fundamental del Sistema de Gestión de Calidad es asegurar que las necesidades y expectativas de los clientes se satisfacen, incluyendo las obligaciones relativas a la prestación del servicio y los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

Para ello, DACHSER determina y cumple con los requisitos del cliente y las características requeridas para cada servicio solicitado, y determina y considera los riesgos y oportunidades que puedan afectar a la conformidad de sus servicios y a la capacidad de aumentar la satisfacción de los clientes.

La Dirección General de la compañía ha definido una política de Calidad donde se detalla el campo de aplicación del Sistema de Calidad de DACHSER, siendo sus directrices:

- Su adecuación al propósito y al contexto de la organización.
- Contiene el compromiso de cumplir con los requisitos legales y reglamentarios, así como del cliente o cualesquiera otros que la organización suscriba de manera voluntaria.
- Es el marco de referencia para establecer los Objetivos de la compañía.
- Contiene una vocación de mejora continua.

De acuerdo con la filosofía de mejora continua, DACHSER a través del comité de Dirección, establece anualmente los objetivos para aquellos servicios, actividades o indicadores sobre los que se detecta un potencial de mejora, teniendo en cuenta entre otros aspectos los requisitos aplicables, los riesgos y las oportunidades detectadas.

Los Objetivos de Calidad, marcados por la dirección, son coherentes con la Política de Calidad definida, son medibles y se someten a un seguimiento periódico con el fin de evaluar su consecución. El seguimiento de estos objetivos se realiza a distintos niveles:

- a. Mediante el análisis permanente que desde cada gerencia se realiza con los responsables de área.
- b. A través de los informes semanales enviados desde Dirección.
- c. Informes parciales de evolución (por delegación/zona/organización) publicados en el portal de intranet o a través de otras comunicaciones.
- d. A través de los seguimientos trimestrales que realiza cada una de las delegaciones.
- e. Mediante las auditorías internas que se llevan a cabo por central (Regional Head Office Madrid).

En 2023, DACHSER ha recibido la certificación de Buenas Prácticas de Distribución (BPD), otorgada por una entidad externa que ha avalado el cumplimiento de estrictos criterios de calidad y el desempeño en el campo de la logística de las ciencias de la vida y el cuidado de la salud. Este certificado ha sido otorgado por su sistema global de gestión de calidad y sus ubicaciones estratégicas en Alemania (Frankfurt), España (Madrid y Barcelona) e India (Mumbai). Esta acreditación verifica que los envíos realizados en la red de Life Science and Healthcare de DACHSER se gestionan de acuerdo con las regulaciones de la UE. De esta manera, contribuimos a la seguridad de las cadenas de suministro para nuestros clientes de la industria de las biociencias y la salud.

El Manual de Calidad de la Compañía incluye una descripción sobre los procedimientos de reclamación de clientes, el proceso de compras y evaluación de proveedores

La gestión con proveedores dentro del Grupo está definida por varios procedimientos y documentos: Manual de calidad, Manual de uso del portal de proveedores y Manual de procedimientos administrativos. En ellos se establecen una serie de pautas y directrices para que el proceso de adquisición de productos y contratación de servicios cumplan con los estándares asumidos por la Compañía. En este campo, se realiza anualmente a los responsables establecidos en las respectivas delegaciones, una encuesta para evaluar la calidad del servicio de los proveedores centralizados, con el objetivo de controlar la calidad y evaluar resultados. Estos resultados se comunican a los proveedores y se solicita, cuando es necesario, un plan de acción individualizado.

### **5.5.3 Gestión responsable de la cadena de suministros**

DACHSER Iberia cuenta con una ya consolidada “Política Embargo de DACHSER” - Dachser Embargo Policy-: en la que se compendia un conjunto de normas adoptadas por la organización para cumplir con los requerimientos y controles establecidos por los organismos internacionales en aras de la protección y seguridad internacional y que están basadas en 3 pilares: (i) prohibición general de manejo de armas y munición, (ii) gestión de envíos de/hacia países embargados, y (iii) gestión de las “*sanction lists*” internacionales -envíos de/hacia personas bloqueadas-.

Con esta medida DACHSER aporta seguridad, en general, a la cadena de suministro en la que se encuentra involucrada como operador logístico internacional y en particular, a la propia organización y sus socios comerciales quienes, comparten con nosotros el compromiso con el Cumplimiento y la legalidad vigente. De esta forma, frente al principio general de libertad de circulación (mercancías, servicios, capitales, pagos ...) que impera en el mercado y en las relaciones internacionales, la comunidad internacional (Naciones unidas, UE, gobiernos...) hay establecidos determinados controles para luchar contra el terrorismo y mantener la seguridad internacional.

Así, como se recoge en el "Código de Conducta DACHSER para socios comerciales", DACHSER espera que sus socios comerciales cumplan sin restricciones, como ella, los siguientes principios:

- Salvaguardia de la competencia leal.
- Lucha contra la corrupción.
- Prevención de conflictos de intereses.
- Cumplimiento de los principios del comercio nacional e internacional.
- Creación y mantenimiento de condiciones de trabajo seguras y justas.
- Protección de datos y seguridad de la información.
- Protección del medio ambiente.

Precisamente, en esta última materia de protección del medio ambiente, el Código de Conducta del socio comercial obliga a utilizar los recursos de la naturaleza de manera que se fomente su preservación, a evitar cualquier peligro para las personas y el medio ambiente y a cumplir con todas las regulaciones legales aplicables para la protección del medio ambiente.

#### **5.5.4 Gestión de la relación con los clientes**

Nuestra misión, como empresa de servicios, es conseguir la excelencia en la atención a nuestros clientes internos y externos, siempre dentro de los estándares de la Red y teniendo como referente la misión y valores de DACHSER.

Para conseguirlo, desde nuestro Regional Head Office trabajamos definiendo el modelo de atención al cliente de acuerdo con los estándares corporativos. Controlando que la atención se lleva a cabo según esos estándares y mejorando e innovando las herramientas de control del servicio a nuestros clientes. Coordinando a los departamentos de Customer Service compartiendo información, imprimiendo motivación y promoviendo las formaciones necesarias para el área.

Las herramientas que nos permiten la comunicación entre clientes externos e internos son Bidea, Active Report, eLogistics y eView. Estos sistemas permiten:

- La grabación de recogidas y seguimiento de las mismas
- La gestión proactiva de los envíos desde su recogida hasta la entrega de acuerdo con los requerimientos del cliente
- La gestión de las incidencias y comunicación a clientes de acuerdo con lo acordado con los mismos
- La gestión de la queja recibida por el cliente por cualquier vía.

En este sentido participamos en los proyectos de implantación de las herramientas corporativas en coordinación con nuestra oficina central en Kempten.

Preocupados por la homogeneidad en el conocimiento de nuestra área trabajamos en la formación en competencias y habilidades de forma continua. Para empleados de nueva incorporación se establece un "onboarding" formativo de partida que incluye:

- Dachser Products
- Data Protection
- 2023 Dachser Corporate Compliance
- Dachser Mission and Values
- IT-Security
- La gestión de la queja recibida por el cliente por cualquier vía
- DACHSER Company Information
- Conceptos básicos de Customer Service
- Loss & Damage prevention
- Video formativo en AR
- Experiencias de clientes: Arquetipos de clientes
- Técnicas de Gestión de Reclamaciones
- Llegar a acuerdos y gestión de objeciones
- Sesgos Inconscientes
- Conceptos básicos de ADR

En DACHSER Spain distinguimos las reclamaciones de las quejas, las primeras son atendidas por el departamento de Faltas y Averías. Las segundas son atendidas por cada una de las delegaciones a través de distintos canales, como el telefónico y o el correo electrónico que son controlados por el responsable del área en cada delegación. DACHSER cuenta con herramientas que permiten la visualización de las reclamaciones recibidas de clientes tras el registro de las mismas en el sistema SAP-CRM.

Por lo que a datos se refiere, podemos indicar que durante el ejercicio 2023 se registraron un total de 23.580 reclamaciones (frente a las 31.066 de 2022) de las cuales, se ha dado repuesta a 22.877(97,02%). 20.856 de estas reclamaciones han sido aceptadas y cerradas, 703 se encuentran en trámite y 2.021 han resultado rechazadas, lo que implica un porcentaje de aceptación de las reclamaciones del cliente al 88,45%, a falta de computar las reclamaciones que se encuentran en trámite, y por tanto, todavía abiertas a la fecha de elaboración de este informe, porcentaje muy similar al del ejercicio anterior (88,93%).

## 5.5.5 Información fiscal y transparencia

### Beneficios e impuestos consolidados por país.

Cuenta Pérdidas y Ganancias Consolidada 2023 (miles de euros)	España	Portugal	Ajustes de consolidación	Total
<b>Resultado consolidado antes de impuestos (beneficio)</b>	37.618	4.043	292	41.953
<b>Impuesto de sociedades (gasto)</b>	7.035	1.092		8.127
<b>Resultado del ejercicio (beneficio)</b>	<b>30.583</b>	<b>2.951</b>	<b>292</b>	<b>33.826</b>

## **Subvenciones públicas recibidas en 2023**

Las principales subvenciones públicas recibidas e imputadas a resultados en el 2023 han sido las siguientes:

- Subvenciones recibidas de FUNDAE (Fundación Estatal para la Formación en el empleo).
- Devolución del gasóleo profesional.

## **6. Consideraciones finales**

Para la elaboración de este informe, la organización se ha basado en los principios e indicaciones contenidos en los estándares de Global Reporting Initiative (GRI).

En la presente memoria figuran algunos de los contenidos básicos de la Guía para la elaboración de memorias GRI. Uno de estos principios es la materialidad, que DACHSER ha puesto en práctica evidenciando un análisis de materialidad que ha tenido como resultado los temas y ámbitos en los que pone el foco.

De este modo, y atendiendo a los principios de GRI, este informe presenta los asuntos que reflejan los impactos económicos, ambientales y sociales significativos del Grupo y que pueden influir de un modo sustancial en las evaluaciones y decisiones de las partes interesadas.

El presente informe, se ha sometido a revisión independiente por parte de la firma CREMADES & CALVO-SOTELO.

El alcance y resultados de la revisión independiente se describen en el Informe de Revisión que se adjunta en este Estado de Información no Financiera.

## 7. Correspondencia de los contenidos de la Ley 11/2018 con los indicadores GRI

ÁMBITO	CONTENIDO	PÁGINA	ESTÁNDARES GRI
<b>MODELO DE NEGOCIO</b>	Entorno empresarial	4	<b>GRI 102</b>
	Organización y estructura	5	GRI 102-1 (nombre)
	Mercados en los que opera	6	GRI 102-2 (actividades, marcas, productos y servicios)
	Objetivos y estrategias	8	GRI 102-3 (ubicación sede principal)
	Principales factores y tendencias	9	GRI 102-4 (número de países en los que opera)  GRI 102-15 (principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución)
<b>POLÍTICAS Y CONTROLES</b>	Procedimientos para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos.	11	<b>GRI 103</b>

<b>EMPLEO, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO E IGUALDAD</b>	Gestión de personal	15	<b>GRI 102, GRI 401, GRI 405, GRI 403, GRI 407, GRI 404, GRI 412, GRI 414.</b>  GRI 102 -8, 405-1, 401-1 (Cuestiones sociales y relativas al personal, número de empleados y distribución de la plantilla, modalidades de contratos y distribución de la contratación, porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos).  GRI 403-2 (organización del trabajo)  GRI 405-2 (Remuneración de Consejeros, directivos y empleados)  GRI 414-1 (Políticas de Seguridad y Salud)  GRI 403-2 (Tipo y Tasa de lesiones, enfermedades profesionales, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo)  GRI 404-412 (Políticas implantadas en el
	Distribución de la plantilla	17	
	Organización del Trabajo	21	
	Seguridad y Salud	23	
	Relaciones Sociales	26	
	Formación	27	

			campo de la formación, cantidad total de horas de formación)
<b>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>	Gestión medioambiental	29	<b>GRI 102, GRI 103, GRI 307, GRI 302, GRI 305, GRI 306</b>
	Plan de Sostenibilidad Ambiental	31	GRI 103-2 (Política Ambiental)
	Biodiversidad	33	GRI 102-15 (Gestión Ambiental)  GRI 307-1 (Proceso de evaluación o certificación ambiental).  GRI 302-1, 302-2, 302-3 (Consumo).  GRI 306-2 (Economía circular, prevención y gestión de residuos).  GRI 305 (Emisiones de gases efecto invernadero).
<b>DERECHOS HUMANOS Y POLÍTICAS ANTICORRUPCIÓN</b>	Derechos Humanos	36	<b>GRI 102, GRI 103, GRI 205, GRI 408, GRI 409, GRI 410</b>
	Lucha contra la corrupción y el soborno.	40	GRI 103-1, 103-2 (Política de Derechos Humanos)  GRI 102-16 y 102-17 (Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales)

			<p>GRI 205-2 (Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción).</p> <p>GRI 406, 408, 409 Y 410 (Prevención de Riesgos de vulneración de DDHH)</p>
<p><b>COMPROMISO SOCIAL</b></p>	<p>Contribución al bienestar comunitario</p>	<p>45</p>	<p><b>GRI 102, GRI 103, GRI 201, GRI 204, GRI 306 GRI 413</b></p>
	<p>Compromisos y calidad en nuestros servicios</p>	<p>46</p>	<p>GRI 103-416 (medidas de protección de consumidores en materias de seguridad y salud)</p>
	<p>Gestión responsable de la cadena de suministros</p>	<p>47</p>	<p>GRI 418 (reclamaciones, quejas y resolución)</p>
	<p>Gestión de la relación con los clientes</p>	<p>48</p>	<p>GRI 306 (Economía circular, prevención y gestión de residuos; prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos)</p>
	<p>Información fiscal y transparencia</p>	<p>49</p>	<p>GRI 413 (Contribución a la sociedad)</p> <p>GRI 201 (Desempeño económico)</p>

## **8. Verificación del Informe por experto independiente**

El presente informe, se ha sometido a revisión independiente por parte de la firma CREMADES & CALVO-SOTELO, adjuntándose certificación de revisión como Anexo a este Informe.