

2019

Estado de Información

No Financiera

LOGITERS LOGÍSTICA, S.A.U.

Contenidos

1.	Introducción	3
2.	Contexto y objetivos	4
2.1.	Alcance	4
2.2.	Materialidad	4
3.	Aspectos organizativos.....	6
3.1.	Descripción del modelo de negocio	6
3.2.	Organización y estructura	9
3.3.	Objetivos y estrategias	14
3.4.	Descripción de las políticas que aplica la Sociedad respecto a estas cuestiones	16
3.5.	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades	17
4.	Cuestiones Sociales y Personal.....	21
4.1.	Empleo	21
4.2.	Organización del trabajo	26
4.3.	Salud y seguridad	28
4.4.	Relaciones sociales	32
4.5.	Formación	34
4.6.	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	35
4.7.	Igualdad	36
5.	Medio Ambiente	42
5.1.	Contaminación	43
5.2.	Economía circular y prevención y gestión de residuos	45
5.3.	Uso sostenible de los recursos	46
5.4.	Cambio climático	47
6.	Corrupción y Soborno	50
6.1.	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	50
6.2.	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	51
6.3.	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	52
7.	Derechos Humanos	53
8.	Información sobre la Sociedad.....	56
8.1.	Compromisos con el desarrollo sostenible	56
8.2.	Subcontratación y proveedores	59

8.3. Consumidores	60
8.4. Información fiscal	63
9. Anexo – Relación entre requerimientos legales e indicadores GRI	65

1. Introducción

Logiters Logística, S.A., Sociedad Unipersonal, (en adelante “la Sociedad” o “Logiters”), se constituyó el 21 de noviembre de 1946 como Sociedad Anónima en España, por tiempo indefinido. El 15 de octubre de 2018, el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó el traslado del domicilio social de la entidad a la calle Federico Mompou, 5, edificio 1, 6ª planta, de Madrid.

Desde agosto de 2016, el Accionista Único de la Sociedad es la entidad ID Logistics SAS, domiciliada en Francia, perteneciendo por lo tanto la Sociedad al Grupo ID Logistics (en adelante “el Grupo”) y habiendo hecho suyas la visión y principales políticas de dicho Grupo.

La Sociedad opera en el sector de la logística principalmente, cuenta con 56 centros (35 en 2018) por todo el territorio nacional y supera el millón de metros cuadrados de capacidad, tuvo durante el ejercicio de 2019, una plantilla media de 2.266 empleados (2.168 en 2018) y un importe neto de la cifra de negocios de 230 millones de euros (212 en 2018).

2. Contexto y objetivos

2.1. Alcance

Con fecha 28 de diciembre de 2018, el BOE publica la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En este sentido, dado que la Sociedad cumple con las condiciones establecidas en dicha Ley, ha elaborado el presente Estado de Información No Financiera (en adelante “EINF”) para dar respuesta a los requerimientos de la mencionada Ley, elaborado de conformidad con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y algunos de los estándares de Global Reporting Initiative (GRI), desglosados según el Anexo.

La periodicidad de publicación de este documento será anual.

De conformidad con la legislación vigente, el EINF ha sido objeto de verificación por parte de la empresa Grant Thornton.

2.2. Materialidad

Desde el Grupo ID Logistics, se confía en que las actividades encaminadas a alcanzar los objetivos financieros y no financieros del Grupo deben enmarcarse en un estricto respeto a la sociedad y el medio ambiente.

En todas sus divisiones, los procesos de toma de decisiones y de orientación estratégica deben atender a los principios de Desarrollo Sostenible: eficiencia económica, equidad social, higiene, seguridad y responsabilidad ambiental. Siendo sus principales grupos de interés:

- Accionistas, en este caso ID Logistics SAS
- Clientes, de cada una de sus Unidades de negocio
- Proveedores
- Trabajadores
- La sociedad en general

Aportando como garantía el que la mayoría de ellos tienen verificado su compromiso social y medioambiental.

De forma general, los principios de desarrollo sostenible abordan los siguientes temas: seguridad, medio ambiente, innovación, energía, relaciones con las comunidades locales, recursos humanos, derechos humanos y gobierno corporativo.

Tales principios pretenden dar respuesta a las preocupaciones de las partes interesadas:

- **Para empleados y colaboradores:** garantizarles unas condiciones de trabajo seguras y un entorno de trabajo saludable a la vez que propicio para el desarrollo de una carrera profesional.
- **Para las comunidades en las que operan:** preservar la continuidad del negocio gracias a una excelencia en el plano ambiental y unas buenas relaciones con el vecindario sustentadas en una comunicación transparente y en iniciativas que redunden en su interés.
- **Para socios económicos:** forjar unas relaciones profesionales y a largo plazo con clientes y proveedores, desarrollar servicios y tecnologías de calidad respetuosas con el medio ambiente, con una comunicación periódica y de manera transparente con los accionistas.

En el Grupo ID Logistics trabajan activamente en la mejora continua de sus actividades con un horizonte de medio y largo plazo.

A ello contribuyen las sesiones de formación y de concienciación del personal empleado, así como la elaboración de medidas cuantitativas siempre que sea posible y con el fin de mostrar los avances conseguidos en este ámbito.

3. Aspectos organizativos

3.1. Descripción del modelo de negocio

Objeto Social

El objeto social de la Sociedad, de acuerdo con sus estatutos aprobados con fecha 29 de abril de 2015, es la prestación de servicios logísticos, de almacenamiento, transporte y distribución de todo tipo de productos, tanto alimenticios, como de tecnología, farmacéuticos y automovilísticos entre otros.

Principales actividades

Las actividades principales que desarrolla la Sociedad al llevar a cabo su negocio son las siguientes:

- Realización de servicios logísticos de almacenamiento, transporte y distribución de toda clase de mercancías, primeras materias, productos y maquinaria, así como el asesoramiento y asistencia técnica en la prestación de dichos servicios. A título enunciativo y no limitativo: productos farmacéuticos, de cuidado personal, de automoción, de droguería y perfumería, de alimentación, de tecnología y electrodomésticos.
- La explotación de los inmuebles para la realización de los servicios logísticos mencionados, así como su propiedad industrial y tecnología, en todas sus manifestaciones, de que disponga la Sociedad.
- La actividad de transporte de mercancías bien a través de recursos propios, red de transporte de camiones propiedad de Logiters como subcontratados con proveedores o terceros de diferente naturaleza.
- La venta de gasóleo a transportistas autónomos como complemento a la labor de transporte.
- La organización, gestión y control de los procesos de una o varias fases de la cadena de suministro, incluyéndose el aprovisionamiento, transporte, almacenaje, distribución e incluso ciertas actividades del proceso productivo tales como el

montaje de subconjuntos, preparación de materiales, secuenciación y suministro de componentes y la limpieza de útiles productivos, entre otros, utilizando para ello infraestructuras físicas, tecnológicas y sistemas de información propios y/o ajenos.

- La gestión y administración de valores representativos de los fondos propios de entidades no residentes en territorio español.

Ubicación de la sede

La Sociedad tiene su domicilio social en Madrid, calle Federico Mompou, 5, edificio 1, 6ª planta, (Madrid), desde el 15 de octubre de 2018, que se aprobó el traslado del domicilio social por el Consejo de Administración.

Ubicación de las operaciones

Las operaciones que lleva a cabo la Sociedad se desarrollan mayoritariamente en el territorio nacional, donde tiene 35 centros (al igual que en 2018) desde donde se despliegan las redes de distribución, almacenamiento y transporte que desarrolla la Sociedad a través de su actividad.

Mapa de centros (2019 y 2018):



Propiedad y forma jurídica

La Sociedad, inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al tomo 21.804, folio 94, hoja M-26146, es una sociedad anónima constituida, por tiempo indefinido.

La Sociedad es de forma jurídica unipersonal, cuyo único accionista es la sociedad francesa ID Logistics S.A.S. constituida el 23 de noviembre de 2001, con domicilio social en 55 Chemin des Engranauds 13660 Orgon, (Francia) e inscrita en el Registro Mercantil de Tarascon con el número 439 986 704 y con NIF español de no residente N0013876H. La declaración de unipersonalidad consta en escritura pública otorgada ante el Notario de Madrid, D. Andrés Domínguez Nafría el día 23 de agosto de 2016 con el número 2754 de orden de su protocolo que causa la inscripción número 297 de la hoja de la Sociedad.

Ámbito de desarrollo y Mercados servidos

La Sociedad, como ente jurídico independiente, presta servicios mayoritariamente en el mercado español. Como empresa de transporte, y dentro de los límites de las autorizaciones de carácter internacional con que cuenta, presta determinados servicios de transporte en el extranjero: dentro de la Comunidad Europea y Andorra.

El grupo de empresas al que pertenece la Sociedad (ID Logistics Group) presta servicios de ámbito internacional a través de diversas sociedades nacionales. Además, La Sociedad cuenta con una filial portuguesa a través de la cual presta servicios en Portugal.

3.2. Organización y estructura

Tamaño de la organización

La Sociedad, con 35 centros (al igual que en 2018) por todo el territorio nacional y alrededor de un millón de metros cuadrados de capacidad, tuvo durante el ejercicio de 2019, una plantilla media de 2.266 empleados (2.168 en 2018) y un importe neto de la cifra de negocios de 230 millones de euros (212 Millones de euros en 2018), así como un Patrimonio Neto total a cierre del ejercicio de 6,5 millones de euros. (4.3 millones de euros en 2018).

Participaciones en empresas del Grupo

La Sociedad, a 31 de diciembre de 2019, tiene participaciones en dos empresas del Grupo, que son Convery Service, S.A. y Logiters Logística Portugal, S.A., con una participación del 50% y el 99,97% respectivamente.

En cuanto a las empresas del Grupo, Convery Service, S.A., tiene su domicilio social en-Villalbilla (Madrid), y su objeto social principal consiste en la prestación de servicios de manipulación y *picking*. Asimismo, Logiters Logística Portugal, S.A. tiene su domicilio social en Azambuja (Portugal), y su objetivo social consiste en la prestación de servicios de transporte y almacenaje.

Evolución del Mercado y Planes de Futuro

La evolución del mercado, y del sector logístico concretamente que ha mostrado resultados positivos en los últimos cuatro años, con crecimientos declarados de 4,5 % anual, se está viendo ralentizada en 2020, en donde se muestran síntomas de ralentización de la economía, especialmente en los sectores de consumo FMCG y Retail, que se muestran en las ventas ya del primer trimestre de 2020 por causa de la COVID-19.

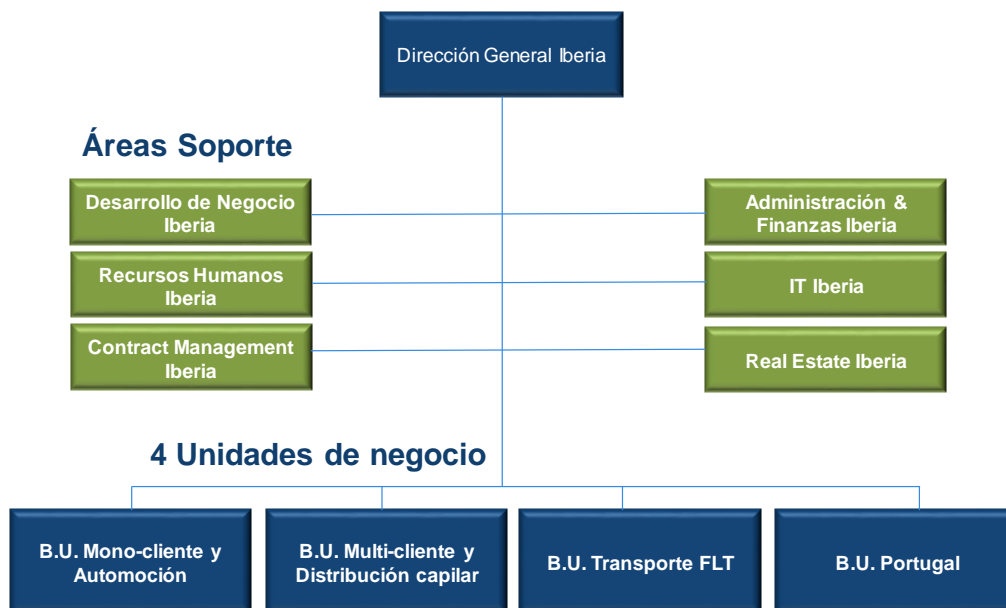
Los principales puntos clave en cuanto a la evolución del mercado, en el que opera la Sociedad, serían los siguientes:

- Ralentización del consumo, en sectores y clientes como el Retail, el FMCG, Textil y cosmética principalmente.
- Continúa el exponencial crecimiento del E-commerce con ratios interanuales que superan el 27% en 2018 y 29% en 2019.

- Continúa la lenta tendencia a la externalización logística, que sin alcanzar las ratios de otros países del entorno va creciendo progresivamente, si bien continúa en unas ratios inferiores. Se estima que la ratio de externalización en España alcanza el 22 % en 2019 (mismo porcentaje que en 2018) frente a otros países del entorno con ratios muy superiores.
- Mejora progresivamente la oferta en términos de Real Estate, muy centradas en los polos logísticos de Madrid- Guadalajara y Barcelona – Tarragona.
- Deterioro en la inmensa mayoría de los indicadores macroeconómicos españoles, según los principales órganos reguladores estatales (caída de dos dígitos del PIB según Banco de España), como consecuencia de la crisis mundial provocada por la pandemia del COVID-19.

Estructura de Gobernanza

La estructura de gobernanza que se ha dado en la Sociedad es como muestra el siguiente gráfico:



Prestación del Servicio

La Sociedad gestiona todos los procesos de la cadena de suministro e incluso ciertas actividades del proceso productivo, utilizando infraestructuras, tecnología, y sistemas de información ya sean propios o ajenos.

Almacenaje: gestionamos operaciones bajo un entorno dedicado o multi-cliente, en función de las necesidades requeridas por nuestros clientes y siempre adecuándonos a los requerimientos específicos del sector en el que operan.

Manipulación y gestión de inventario: cubrimos todo el proceso dentro del almacén, las entradas, la gestión del stock, la preparación de pedidos y la gestión de devoluciones.

Servicios de valor añadido: amplio portfolio de servicios de co-packing (retractilados, etiquetados, manipulación y rellenado de expositores), así como servicios de ensamblaje o co-manufacturing.

Transporte: red nacional e internacional de carga completa. Vehículos equipados con control de temperatura, así como de transporte de mercancía peligrosa.

Distribución capilar: red propia o integrada de distribución, especializada en determinados canales de venta, conformada por una red de 16 plataformas con procedimientos unificados y un sistema de gestión integrado.

Principales líneas de Negocio

En cuanto a las principales líneas de negocio de la Sociedad, se desglosan de acuerdo con los sectores con los que esta trabaja. De esta manera, la Sociedad desarrolla sus actividades principales, tanto de almacenamiento, logística y transporte, a lo largo de los siguientes sectores del mercado:

- **Sector Retail, de Venta al por menor, tanto alimenticia como no alimenticia**
Supermercados e hipermercados, DIY, mobiliario, menaje e incluso material deportivo forman parte de las actividades que requieren conocimientos específicos para gestionar su estacionalidad, así como los flujos logísticos en términos de stock o entregas *just in time*. Nuestros clientes en este sector incluyen a referentes como Carrefour, Alcampo, Eroski, Tendam, El Ganso, Kiabi entre otros.

- **Sector de Bienes de Consumo**

Este sector requiere la habilidad de gestionar los flujos desde la fábrica a los clientes, con un alto grado de exigencia en el cumplimiento de las normas medioambientales. Asociados a las actividades de co-packing o el postponement, los servicios de logística suelen conllevar una gestión integral de la cadena de suministro, ofrecen diversidad de productos, pero todos ellos están focalizados en la excelencia de su gestión y de los flujos logísticos. Entre sus principales colaboradores se encuentran marcas como, Campofrío, Coca Cola, Mahou, Nestlé, Henkel Beiersdorf.

- **Sector Automovilístico y de Defensa**

La logística en el sector automoción se caracteriza por su adaptación al proceso de producción industrial, precisando de la máxima sincronización y eficiencia entre todos aquellos que forman parte de la cadena de suministro. Trabajamos con fabricantes de automóviles líderes del mercado, y con sus principales proveedores de primer nivel. Nuestra experiencia y know-how nos permite llegar a otras industrias similares como la aeroespacial o la de las energías renovables. Operan de la mano de marcas como Volkswagen, Opel, Renault y Gestamp.

- **Sector del E-Commerce**

Gestionar la predictibilidad de los pedidos garantizando al cliente final una completa garantía en cuanto a calidad y un alto nivel de respuesta sin fallos y sin retrasos, son los retos cotidianos a los que se enfrentan los operadores logísticos exclusivos de este canal y los especialistas multicanal. Vente-Privée, MediaMarkt, Cdiscount, Auchan.fr y Nespresso ofrecen a sus clientes una amplia variedad de productos en diversos canales, pero reciben de sus clientes los mismos requisitos en términos de rapidez y excelencia.

- **Sector de Fragancias y Cosméticos**

Sector caracterizado por un alto grado de automatización en la preparación de pedidos de productos de lujo o de valor añadido. Es necesario un alto grado de flexibilidad para adaptarse a la estacionalidad propia de este tipo de productos manteniendo los altos niveles de calidad requeridos. Elizabeth Arden, Coty y Puig son algunas referencias de clientes de prestigio.

- **Sector High-Tech**

La rapidez en la introducción de nuevos productos tecnológicos en el mercado es un requisito fundamental del sector. La gestión de los flujos de importación desde fuera de Europa, el co-packing de un número muy elevado de unidades en tiempo récord y su envío sincronizado a través de diferentes canales de distribución son desafíos a los que hacemos frente continuamente. Bouygues Telecom, Sony Electronique, Fuji, Avenir Telecom son clientes de referencia de ID Logistics en este sector.

- **Sector Healthcare:** El sector de la salud se caracteriza por su alta regulación y necesidad de certificación conforme a las exigencias de los distintos Organismos Oficiales. La gestión de la cadena de suministro de productos farmacéuticos requiere de una alta especialización en cuanto a personal, procesos, instalaciones, gestión de servicios de valor añadido, así como capacidad para la distribución del producto a los diferentes canales de venta. Gracias a nuestra experiencia, contamos con las principales farmacéuticas a nivel ibérico.

En sus principales clientes se encuentran grandes marcas como GSK, Pfizer, Johnson&Johnson, Omega Pharma y Zoetis.

- **Sector Textil:**

Este sector se caracteriza por la gestión de flujos de importación y exportación a nivel global, gestión aduanera, seguridad en los almacenes y por la necesidad de gestionar grandes volúmenes de producto estocado en la caja o percha con una gran precisión. Es fundamental ser capaz de adaptar los recursos a los volúmenes estacionales a los periodos de rebajas. Tendam, Cortefiel, Mustang, Kiabi, El Ganso han depositado su confianza en ID Logistics.

3.3. Objetivos y estrategias

Objetivo del modelo de negocio

Los valores de la Sociedad y del Grupo ID Logistics del que forma parte son los siguientes:

ESPÍRITU EMPRENDEDOR

Imaginar, crear y desarrollar, estableciendo un método implementación riguroso, y controlando y valorando el riesgo.

EXCELENCIA OPERATIVA

Respeto absoluto a las especificaciones y a los niveles de servicio. Dar prioridad a las nuevas tecnologías que fomenten la excelencia.

EXIGENCIA

Asegurando el rigor, la disciplina y la profesionalidad en las relaciones entre las personas que conforman la empresa, así como en las relaciones con los clientes y con los accionistas.

COMPROMISO

Promoviendo el compromiso entre los empleados y entre las unidades de negocio del Grupo. Adoptando medidas concretas respecto a los empleados, clientes y accionistas con el objeto de asegurar un desarrollo responsable y sostenible.

UNA ESTRATEGIA ESTRUCTURADA

Hace algunos años, desde el Grupo ID Logistics se decidió crear un equipo de ingeniería para focalizarse en el desarrollo de la innovación. Apoyándose en una metodología colaborativa, el equipo centraliza todos los proyectos de innovación del Grupo, incluyendo los relativos a la Sociedad. Creándose un Centro de Innovación en Francia de la Empresa matriz en 2018.

Una comisión de innovación formada por los directivos de los departamentos de Operaciones, Sistemas de IT y Desarrollo, guía y supervisa a los equipos en los temas relacionados con el futuro del Grupo y por lo tanto de la Sociedad.

En particular, los equipos operativos, de innovación y proyectos han centrado sus esfuerzos en potenciar la aplicación de la visión artificial en nuestros almacenes. En 2019 se ha cumplido el hito de dar respuesta a la serialización de material farmacéutico mediante la lectura masiva de códigos de producto en puestos desarrollados específicamente para nuestra necesidad. Una aplicación del mismo concepto que se ha puesto en marcha es el 'Inventory Viewer', un dispositivo móvil construido a medida que integra cámaras de alto rendimiento y algoritmos de reconocimiento y procesado de imagen para hacer el inventario de *palets* en altura con precisión y gran velocidad.

OBJETIVOS CENTRADOS AL 100% EN MEJORAR EL SERVICIO AL CLIENTE

Con una estrategia centrada en al 100% en mejorar el servicio al cliente, la Sociedad tiene como objetivo permitir que sus clientes se beneficien de nuevas soluciones, mejorando el servicio prestado y haciendo que sea más eficiente y flexible, además de ofrecer servicios diferentes y diferenciadores.

La vocación de la Sociedad no se limita a la excelencia operativa, también busca anticiparse a las necesidades futuras aumentando las innovaciones tecnológicas y el desarrollo innovador.

Uno de los factores diferenciales de Logiters y del grupo ID Logistics es la elaboración anual de un Informe de Satisfacción de clientes CSS Customer Satisfaction Survey en que tomando como base un listado exhaustivo de preguntas se valida el grado de satisfacción de cada uno de los clientes, así como los planes de acción o corrección necesaria en su caso.

UN ECOSISTEMA CENTRADO EN LA INNOVACIÓN

Logiters ha integrado a sus socios estratégicos y proveedores en torno a este proyecto. Se contacta con cada socio y con cada proveedor con regularidad para que el Grupo ID Logistics comparta con ellos sus próximos desarrollos de productos y servicios.

Los proveedores existentes se involucran en cada proyecto de innovación, pero el ecosistema está abierto a todos los socios estratégicos interesados, como empresas emergentes, escuelas de ingeniería, de negocios y facultades de económicas, para que puedan observar los nuevos lanzamientos.

UN PROCESO EFECTIVO

- Esta estructura organizacional permite un proceso simple pero efectivo:
- Identificar los posibles participantes, detectando temas prometedores.
- Analizar la relevancia: Prototipo.
- Poner en marcha una prueba representativa.
- Asegurar la facilidad de su desarrollo: Replicación.

3.4. Descripción de las políticas que aplica la Sociedad respecto a estas cuestiones

La Sociedad, de cara a llevar un desarrollo de sus actividades conforme a la legislación vigente y poner en práctica los valores y principios por los que se rige esta, tiene una serie de políticas por las que se guía el desarrollo de la Sociedad. Las políticas que existen principalmente son de Medio Ambiente, Calidad y Recursos Humanos.

Asimismo, la Sociedad recoge sus directrices de conducta en el Código Ético del Grupo, y desde el ejercicio 2018, desde el suyo propio. El Código Ético de la Sociedad, ha sido de aplicación durante el ejercicio 2018, y ha sido modificado y actualizado en el ejercicio siguiente, 2019.

En cuanto a cuestiones relacionadas con la igualdad entre empleados, protocolos ante el acoso y discriminación por cuestiones de edad, sexo, raza y demás, la Sociedad dispone de un Plan de Igualdad, en el que se establecen las pautas de comportamiento y estándares de igualdad y respeto deseados por la Sociedad.

3.5. Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades

La gestión de los riesgos a los que se encuentra expuesta la Sociedad en el desarrollo de sus actividades constituye uno de los pilares básicos de su actuación con el fin de preservar el valor de los activos de la Sociedad en todas las unidades de negocio y, en consecuencia, el valor de la inversión de su accionista. El sistema de gestión de riesgos se encuentra estructurado y definido para la consecución de los objetivos estratégicos y operativos.

La gestión de los riesgos financieros está centralizada en la Dirección Financiera. Esta Dirección tiene establecidos los dispositivos necesarios para controlar, en función de la estructura y posición financiera de la Sociedad y de las variables económicas del entorno, la exposición a las variaciones en los tipos de interés, así como los riesgos de crédito y liquidez, estableciendo, si se considera necesario, los límites de crédito correspondientes y fijando la política de provisión de insolvencias de crédito.

Los principales riesgos e incertidumbres a los que se enfrenta la Sociedad vienen dados por los riesgos operativos normales en el curso habitual de los negocios y riesgos de contraparte (insolvencias de clientes).

La Sociedad realiza informes y comunicados financieros que reflejan fiel y verazmente sus operaciones. Estos informes priorizan el contenido sobre la forma, y en ellos se abordan con el mismo rigor, los temas financieros y no financieros.

Disponen de un sistema de control interno y de gestión, completamente transparente, que se rige por los criterios de trabajo y reporting del grupo ID Logistics, que está diseñado para responder constantemente a los siguientes objetivos:

- Asegurar la conformidad con el marco legal y regulatorio vigente;
- La difusión de información financiera que transmita una imagen fiel y razonablemente detallada de los resultados financieros y que aporten garantías razonables de que los activos del Grupo se están utilizando con respeto de las directrices y políticas aprobadas por nuestra dirección.

Este sistema incluye la evaluación y gestión de los riesgos, lo que permite minimizar, con una garantía más que razonable, los errores o pérdidas sustanciales.

Se emplean los métodos de contabilidad y de elaboración de informes más apropiados, que aplican de manera coherente en el tiempo y atendiendo a criterios prudentes y razonables. Se formulan los Estados Financieros de acuerdo con los principios contables generalmente aceptados.

Logiters exige que los miembros del Consejo de Administración, los directivos, los responsables financieros y el resto de los empleados involucrados en la preparación de los Estados Financieros trabajen con integridad y honradez, así como con respeto de las normas éticas de la profesión y del Grupo.

De esta manera, existe un Comité de Riesgos que se reúne cada 6 meses, de cara a llevar un seguimiento de los riesgos que pueden influir al desempeño de las actividades de la Sociedad, así como a esta misma. Es el Comité de Riesgos el encargado de evaluar y cuantificar los principales riesgos, así como de desarrollar los controles necesarios para mitigar los mismos.

Asimismo, la Sociedad lleva a cabo un Plan de Riesgos, analizando no solo los riesgos financieros sino cualquier otro tipo de riesgo al que la Sociedad se puede ver expuesto en el desarrollo de sus actividades. Este Plan de Riesgos lista cada uno de los riesgos, así como su causa, nivel de relevancia, impacto y probabilidad. Además, este Plan incluye para cada riesgo un Plan de Mitigación y/o de Contingencia con las medidas de control y procedimiento para dichos riesgos.

Entre los riesgos que se presentan están:

Riesgos Estratégicos

Estos riesgos hacen referencia a aquellos posibles problemas que la Sociedad puede encontrarse en el desarrollo de su actividad de cara al mercado en sí, su imagen y competidores. Entre estos riesgos se encuentran:

- **Riesgos de Mercado/Sector/Competencia:** como pueden ser el descenso de la actividad, caída de los precios, pérdida de la cuota de mercado, etc.
- **Riesgos Reputacional:** Deterioro de la imagen reputacional o inadecuada relación con los medios.
- **Riesgos de Innovación:** Capacidad técnica o gestión ineficiente de las actividades de I+D+i
- **Riesgos de planificación económica:** incumplimiento de los objetivos y presupuesto anual.

Ante estos riesgos, la Sociedad propone una serie de medidas para mitigar, y minimizar en la medida de lo posible, dichos riesgos. Entre estas medidas se incluyen: llevar un análisis de mercado periódico, llevar a cabo análisis de informes UNO, previsiones semanales, así como cierres mensuales y análisis periódicos de resultados, entre otros.

Riesgos Operativos

Los riesgos operativos que la Sociedad puede encontrar son aquellos que, a la hora de llevar a cabo sus actividades, puedan influir en la actividad en sí. Entre los riesgos operativos evaluados por la Sociedad, están los riesgos provenientes de:

- **La preparación de los Tenders:** demora, errores técnicos y económicos en los Tenders que puedan alejar la construcción de las ofertas de la realidad operativa del servicio.
- **La subcontratación, proveedores y arrendadores:** estándares de calidad, responsabilidad solidaria proveniente de la subcontratación y dependencia de proveedores clave, entre otros.
- **Prestación del servicio y satisfacción del cliente:** competencia desleal, insatisfacción del cliente, desviaciones entre los medios ofertados y los puestos a disposición.
- **Riesgos laborales:** Gestión del personal, inadecuación del plan de formación, falta de cualificación del personal, accidentes laborales, etc.
- **Fiabilidad de la información económico-financiera:** Incorrecta imputación de ingresos y costes, ausencia de rigor en el tratamiento de la información o insuficientes garantías en el flujo de información.
- **Gestión de la siniestralidad:** Siniestros no cubiertos, excesivas cargas en los camiones de transporte de arrastre o sabotajes.

Ante estos riesgos, la Sociedad intenta llevar un control y planes de gestión debido a la relevancia de estos sobre la actividad principal de esta. Entre las medidas propuestas y llevadas a cabo se encuentran: revisión por parte de Desarrollo de Negociación de todas las ofertas, seguimiento y control de subcontratistas y proveedores entre otras.

Riesgos Ambientales

En el desarrollo de las actividades de la Sociedad, por la naturaleza de estas, los riesgos ambientales pueden tener una influencia en estas. Por ello, la Sociedad, lleva a cabo un seguimiento de estos, así como las pertinentes medidas a llevar a cabo para su control. Entre los riesgos ambientales a los que la Sociedad debe hacerle frente están:

- **Almacenamiento de productos químicos (APQ):** que pueden llevar a derrames no controlados de sustancias químicas, incendios o exposiciones.
- **Almacenamiento y manipulación deficiente de residuos peligrosos:** que puede resultar en derrames, incendios y exposiciones perjudiciales para empleados que traten con dichos residuos.
- **Fugas no controladas de gases refrigerantes en instalaciones frigoríficas y climatización:** esto puede llevar a fuga de gases fluorados de efecto invernadero que conllevan a una contaminación atmosférica
- **Inundación por generación de vertidos no controlados en caso de equipos de depuración o fosas sépticas:** dichas inundaciones pueden generar vertidos de aguas negras, así como una contaminación general por parte de la Sociedad.
- **Vertidos controlados y no controlados derivados de la extinción de un incendio:** que como consecuencia pueden llevar a vertidos de lixiviados, escombros, etc.

Como todos los riesgos previstos por la Sociedad, se han estructurado una serie de medidas y protocolos para dichos posibles riesgos. En cuanto a los riesgos ambientales, la Sociedad propone: disponer de instrucciones en caso de incendio, la contratación de mantenimientos preventivos con proveedores homologados, disponer de un Plan General de Mantenimiento, así como la realización de controles de almacenamiento de residuos.

4. Cuestiones Sociales y Personal

4.1. Empleo

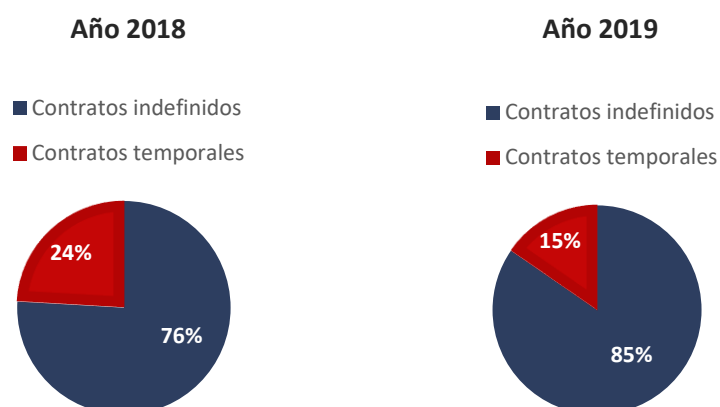
A cierre del ejercicio de 2019, la Sociedad registró una plantilla de 2.280 empleados (2.216 en 2018). Asimismo, la Sociedad tuvo una plantilla media de 2.266 empleados durante el ejercicio 2019 (2.168 empleados medios durante el ejercicio 2018), lo que supone un aumento del 4,52% aproximadamente respecto al ejercicio anterior.

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

A continuación, se presenta el cuadro de empleados por categoría profesional, en el que se incluye la Alta Dirección.

Edad	Sexo	Alta Dirección		Directores y Gerentes		Administrativos		Especialistas		Personal de Operaciones		TOTAL	
		2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
< 30	Total	-	-	-	1	11	7	39	28	120	110	170	146
	Hombre	-	-	-	1	7	4	26	24	82	67	115	96
	Mujer	-	-	-	-	4	3	13	4	38	43	55	50
30 - 50	Total	-	1	31	28	160	159	285	257	1.030	1.013	1.506	1.458
	Hombre	-	1	24	20	25	24	183	164	619	598	851	807
	Mujer	-	-	7	8	135	135	102	93	411	415	655	651
> 50	Total	2	1	23	20	29	37	105	132	381	486	540	676
	Hombre	2	-	19	16	13	13	88	108	286	353	408	490
	Mujer	-	1	4	4	16	24	17	24	95	133	132	186
TOTAL	-	2	2	54	49	200	203	429	417	1.531	1.609	2.216	2.280

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo



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

▪ Número de contratos por edad y sexo

Edad	Sexo	Contrato Indefinido		Contrato Temporal		TOTAL	
		2018	2019	2018	2019	2018	2019
< 30		59	92	111	54	170	146
	Hombre	39	56	76	40	115	96
	Mujer	20	36	35	14	55	50
30 - 50		1.202	1.273	304	185	1.506	676
	Hombre	649	680	202	127	851	490
	Mujer	553	593	102	58	655	186
> 50		418	557	122	119	540	1458
	Hombre	301	388	107	102	408	807
	Mujer	117	169	15	17	132	651
TOTAL		1.679	1.922	537	358	2.216	2.280

▪ **Número de contratos por categoría profesional y sexo**

Sexo	Contrato Indefinido		Contrato Temporal		TOTAL	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Hombre	989	1.124	385	269	1.374	1.393
Alta Dirección	2	2	-	-	2	2
Directores y Gerentes	42	37	1	1	43	38
Administrativos	36	32	9	9	45	41
Especialistas	238	263	59	33	297	296
Personal Operaciones	671	792	316	226	987	1.018
Mujer	690	798	152	89	842	887
Alta Dirección	-	1	-	-	-	1
Directores y Gerentes	10	12	1	1	11	13
Administrativos	139	149	16	13	155	162
Especialistas	105	112	27	9	132	121
Personal Operaciones	436	525	108	66	544	591
TOTAL	1.679	1.922	537	358	2.216	2.280

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Durante el ejercicio de 2019, se han dado un total de 42 despidos de empleados (61 en 2018), de los cuales, 12 han sido a mujeres (23 en 2018) y 30 a hombres (38 en 2018), como queda recogido en el siguiente cuadro:

Edad	Sexo	Directores y Gerentes		Administrativos		Especialistas		Personal de Operaciones		TOTAL	
		2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
< 30	Total	-	-	-	-	3	-	2	1	5	1
	Hombre	-	-	-	-	2	-	2	1	4	1
	Mujer	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-
30 - 50	Total	2	-	-	1	37	1	4	30	43	32
	Hombre	1	-	-	1	23	1	-	21	24	23
	Mujer	1	-	-	-	14	-	4	9	19	9
> 50	Total	4	1	-	-	8	-	1	8	13	9
	Hombre	4	1	-	-	6	-	-	5	10	6
	Mujer	-	-	-	-	2	-	1	3	3	3
TOTAL	-	6	1	-	1	48	1	7	39	61	42

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor

Edad	Sexo	Directores y Gerentes			Administrativos			Especialistas			Personal de Operaciones		
		2018	2019	Variación %	2018	2019	Variación %	2018	2019	Variación %	2018	2019	Variación %
< 30	Hombre	-	32.000 €	-	16.657 €	16.757 €	0,60%	21.589 €	21.740 €	0,70%	17.435 €	17.153 €	-1,62%
	Mujer	-	-	-	19.857 €	18.609 €	-6,28%	17.948 €	21.462 €	19,58%	17.459 €	18.132 €	3,85%
30 - 50	Hombre	62.846 €	64.359 €	2,41%	23.152 €	23.983 €	3,59%	29.398 €	28.685 €	-2,43%	21.073 €	21.050 €	-0,11%
	Mujer	51.375 €	53.573 €	4,28%	22.012 €	22.413 €	1,82%	27.379 €	27.238 €	-0,51%	20.913 €	21.101 €	0,90%
> 50	Hombre	71.242 €	80.995 €	13,69%	25.687 €	26.171 €	1,89%	34.734 €	35.749 €	2,92%	22.422 €	22.188 €	-1,04%
	Mujer	80.318 €	73.079 €	-9,01%	23.448 €	24.247 €	3,41%	31.794 €	31.833 €	0,12%	21.967 €	21.848 €	-0,54%

Brecha salarial: remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

La brecha salarial media se calcula como:

$$[(\text{Promedio salarios hombre} - \text{Promedio salarios mujer}) / \text{Promedio salarios hombre}]$$

	2018(*)	2019
Total promedio Hombres	24.707 €	24.637 €
Total promedio Mujeres	22.586 €	22.862 €
Brecha Salarial	8,6%	7,2%

(*) En 2018 se cálculo sobre la misma base pero sin utilizar promedios

Remuneración media de los consejeros y Alta Dirección, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones

Durante los ejercicios 2019 y 2018 los Administradores no han percibido remuneraciones, ni tienen concedidos anticipos o créditos, ni existen saldos pendientes al cierre de 2019 y 2018 y no se han asumido obligaciones por cuenta de ellos a título de garantía por sus funciones en el Consejo de Administración. Asimismo, la Sociedad no tiene contraídas obligaciones en materia de pensiones y de seguros de vida con respecto a antiguos o actuales Administradores de la Sociedad. Durante los ejercicios 2019 y 2018 los Administradores no han percibido por sus funciones ejecutivas en la Sociedad importe de alguno.

Durante los ejercicios 2019 y 2018 los miembros del Comité de Dirección de la Sociedad no tienen concedidos anticipos o créditos, ni existen saldos pendientes al cierre de 2019 y 2018 y no se han asumido obligaciones por cuenta de ellos a título de garantía. Asimismo, la Sociedad no tiene contraída obligaciones en materia de pensiones y de seguros de vida con respecto a antiguos o actuales miembros del Comité de Dirección. Las retribuciones percibidas durante los ejercicios 2019 y 2018 por el personal del Comité de Dirección de la Sociedad, no consejeros, clasificadas por conceptos, han sido las siguientes:

	2018	2019
Retribuciones Hombres	915.183	334.533
Retribuciones Mujeres	180.070	197.371
Total	1.095.263	531.904

Implantación de políticas de desconexión laboral

La Sociedad no dispone de políticas de desconexión laboral. Sin embargo, se acoge a las normas que se implementan desde el Grupo y a través de las cuales se lleva a cabo una comunicación activa de desconexión digital fuera de la jornada laboral, lo que incluye tardes, fines de semana y periodos de suspensión de contrato o vacaciones.

Rotación de personal y contrataciones

La plantilla media de la Sociedad ha aumentado un 2,88% respecto al año 2018 (4% respecto a 2017).

El índice de rotación de empleados se sitúa en el 1,85% aproximadamente (8% en 2018), teniendo en cuenta la plantilla media del ejercicio y las bajas del mismo.

Empleados con discapacidad

La Sociedad tiene al cierre del ejercicio 2019, 28 empleados con discapacidad (33 en 2018), de los cuales, 20 son hombres (26 en 2018) y 8 mujeres (7 en 2018), lo que supone un 1,22% de la plantilla (1,49% en 2018).

Logiters mantiene en vigor un certificado de excepcionalidad del Servicio Público de Empleo Estatal del Ministerio de Trabajo, que acredita que la entidad cumple con las “Medidas Alternativas” previstas en art. 2.1, apartados a) y b), del Real Decreto 364/2005, de 8

de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

4.2. Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo

Como parte de su compromiso con la conciliación, la Sociedad permite a sus empleados flexibilidad en relación con los horarios, tal y como se indica a continuación:

De lunes a jueves: Se establece una banda horaria de entrada de 7:30h a 9:45h y una banda de salida de 16:30h a 18:45h.

Viernes: Se establece una banda horaria de entrada de 7:30h a 9:45h y una banda de salida de 13:30h a 15:45h.

Número de horas de absentismo

A continuación, se detalla el número de horas de absentismo correspondientes al ejercicio 2019:

Concepto	Mujeres		Hombres		TOTAL	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Horas perdidas por accidentes y enfermedades laborales	13.079	14.945	11.766	8.917	24.844	23.862
Horas perdidas por accidentes “in itinere”	1.128	945	282	1.418	1.410	2.363
Horas perdidas por enfermedades comunes y accidentes no laborales	110.697	138.430	123.388	133.127	234.085	271.557
TOTAL	124.904	154.320	135.435	143.432	260.340	297.782

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

De cara a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral haciendo hincapié en la búsqueda de una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres, la Sociedad propone una serie de medidas que ha llevado a cabo durante este ejercicio. Entre dichas medidas están:

- Campañas anuales de sensibilización en materia de corresponsabilidad. Se lanzó en fecha 15/11/2019 la campaña de las pulseras “No me ayudes, ¡Compartimos!”.
- Facilitar información sobre permisos, licencias y excedencias a los empleados a través de notas internas. Durante el ejercicio 10 mujeres y 1 hombre realizaron uso de excedencias por cuidado de hijos o familiares. (8 mujeres y 2 hombres en 2018).
- Concreción horaria para una jornada continua y así darse una reducción de jornada. Esta medida ha sido aplicada por 51 empleados, de los cuales 10 eran hombres y 4441 mujeres (3 hombres y 44 mujeres en 2018).
- Informar sobre los permisos fraccionados de asuntos propios y excesos de jornada. Durante el ejercicio 99 empleados han hecho uso de los permisos fraccionados, de los cuales 49 eran hombres y 50 mujeres (119 hombres y 113 mujeres en 2018).
- Otorgar un permiso no retribuido de un mes para cuidado de familiares.
- Otorgar un permiso adicional de un día para hombres que disfruten como mínimo de dos semanas de maternidad, (2 hombres durante 2018), sin ningún caso en 2019.

Asimismo, la Sociedad permite a sus empleados solicitar una reducción de jornada de en caso de que esta reducción sea aprobada y se de alguno de los siguientes casos:

- El empleado debe atender al cuidado directo de menores de 12 años.
- El empleado ha sido víctima de violencia de género o víctima de terrorismo.
- La hospitalización de un hijo tras un parto.
- El empleado debe atender al cuidado directo de familiares, de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a cargo que por razones de edad, accidente o enfermedad no se valgan por sí mismos.
- El empleado debe atender al cuidado directo de una persona discapacitada que no desempeñe actividad retribuida.
- El empleado debe atender al cuidado de un menor de 18 años a cargo con cáncer o enfermedad grave.

En estos casos, la Sociedad, de cara al bienestar personal de sus empleados, y en el cumplimiento estricto de la legislación vigente, otorgará el permiso de media jornada a sus empleados.

Con esta serie de medidas, entre otras, la Sociedad vela por el bienestar de sus empleados en cuanto al ámbito personal y en materia de conciliación familiar.

4.3. Salud y seguridad

La creación de un entorno de trabajo seguro es una tarea que depende de toda la organización. Resulta indispensable el cumplimiento estricto de las leyes y la regulación local en todo el mundo. Además, el Grupo ID Logistics procura definir e implementar normas generales, líneas directrices, procedimientos y sistemas que, más allá del simple respeto de las leyes, tiendan a establecer y promover las buenas prácticas.

Construir una cultura de la seguridad es uno de sus objetivos, lo que requiere una formación continua del personal directivo y una elevada participación de todos en su respectivo ámbito de responsabilidad.

Apoyan y promueven la identificación, evaluación y gestión de los riesgos dentro de las actividades. Asimismo, se realiza una medición del desempeño por medio de informes internos, así como a través de auditorías externas e internas efectuadas por las entidades operativas y/o los servicios centrales.

En relación con la seguridad en el centro de trabajo, el Grupo ID Logistics se esfuerza en proteger la salud y el bienestar de todos cuantos trabajan en sus instalaciones. Una plantilla en buen estado de salud contribuye al éxito del Grupo.

Entre sus objetivos anuales se encuentra el de disminuir año tras año los casos de enfermedades profesionales gracias a una mejor identificación, evaluación y prevención de los riesgos laborales.

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

La Sociedad mantiene un Procedimiento de Comunicación, Participación y Consulta que establece la sistemática necesaria para cumplir con las exigencias legales relativas a la representación, consulta y participación en materia preventiva, y al establecimiento de los órganos de participación y representación de los trabajadores, además de prever los

mecanismos que faciliten la participación y consulta sobre el desarrollo del trabajo. Este procedimiento resulta de aplicación para todos los centros de trabajo de la Sociedad.

Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad

Durante el año 2019, los datos de accidentes laborales han sido los siguientes:

- Índice de frecuencia de accidentes se sitúa en 33,37%, calculado como: N.º de accidentes y enfermedades profesionales con baja*1000000/N.º de horas trabajadas (25,71 en 2018).
- Índice de Incidencia de Enfermedades Profesionales: N.º de enfermedades profesionales con baja*1000/N.º de trabajadores = 48,78 (42,45 en 2018).
- Índice de Gravedad: N.º de jornadas perdidas por accidente y enfermedad profesional*1000/ N.º de horas trabajadas = 1,11 (0,88 en 2018).
- N.º de días perdidos por accidente de trabajo y enfermedad profesional = 4.180 (3.170 en 2018), no incluidas las recaídas.
- Días perdidos por (Contingencia Común + Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional + Accidente "In Itinere") = 51.749 días (45.641 en 2018).

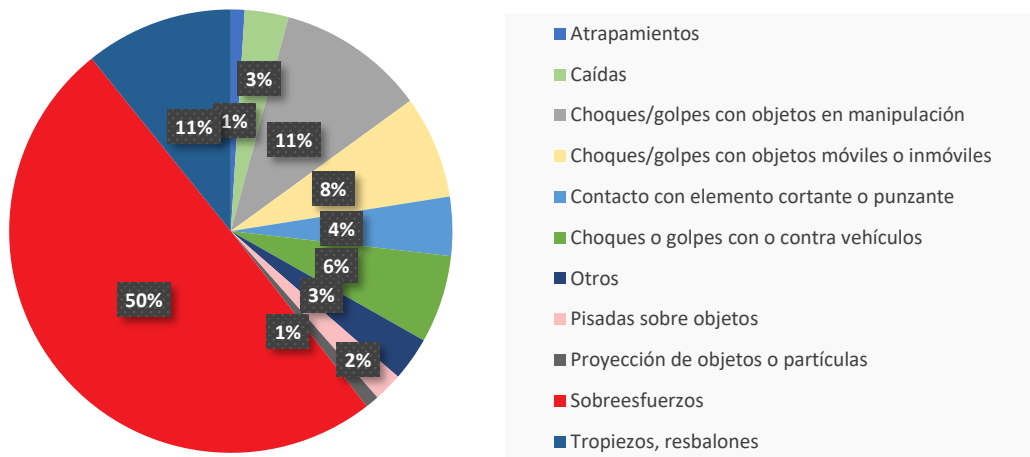
El porcentaje por tipología de accidentes se detalla de la siguiente forma:

Concepto	2018 (%)	2019 (%)
Atrapamientos	1%	5%
Caídas	3%	3%
Choques/golpes con objetos en manipulación	11%	4%
Choques/golpes con objetos móviles o inmóviles	8%	17%
Contacto con elemento cortante o punzante	4%	1%
Choques o golpes con o contra vehículos	6%	6%
Otros	3%	4%
Pisadas sobre objetos	2%	2%
Proyección de objetos o partículas	1%	1%
Sobreesfuerzos	50%	47%
Tropiezos, resbalones	11%	10%
TOTAL	100%	100%

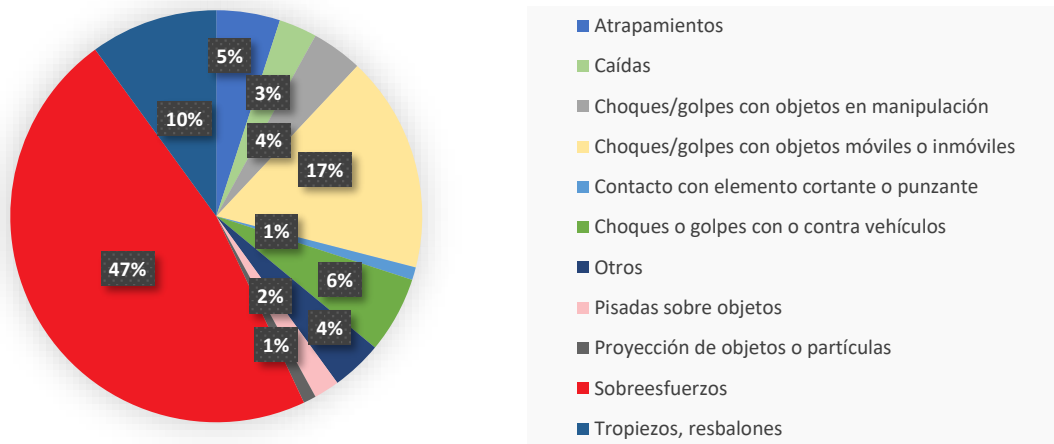
Este ligero incremento en el número de accidentes es debido a un centro de la provincia de Gerona pero no es extensible al resto de centros de la compañía.

Distribución gráfica de la tipología de accidentes:

En 2018



En 2019



Dado que el grado de mecanización y automatización de los almacenes se incrementa de forma sustancial, disminuirá progresivamente el número de accidentes por sobreesfuerzo, que en la actualidad suponen un 50 % de la totalidad (un 50% en 2018).

4.4. Relaciones sociales

El Grupo ID Logistics trata constantemente de construir unas relaciones justas, transparentes y constructivas con sus colaboradores y sus representantes, no tolerando ningún acto de discriminación contra los empleados, tanto si son miembros de un sindicato como si no.

En este sentido, y tal y como se especifica en el Código Ético de la Sociedad*, se respetan los derechos para crear un sindicato o a afiliarse a él y a negociar y firmar convenios colectivos, y respetando su libertad de expresión individual y colectiva con arreglo a lo dispuesto en las leyes y los reglamentos aplicables.

Asimismo, se respeta su derecho a incorporarse o no a asociaciones profesionales y/o sindicatos y su capacidad de tomar decisiones informadas, sin restricciones, conforme a la ley. La Sociedad confía en que estas leyes y reglamentos reflejan los conceptos fundamentales expuestos en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por lo que el diálogo y la discusión deben servir de base para resolver las posibles dificultades y que es responsabilidad de la dirección del Grupo y los representantes de los trabajadores advertir de forma temprana acerca de las dificultades suscitadas o del incumplimiento de los principios descritos.

Para observar este principio de advertencia temprana, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores se muestran disponibles a fin de evitar que las dificultades experimentadas desemboquen en conflicto social.

Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

El 100% de los empleados se encuentran bajo convenio (100% en 2018). La Sociedad mantiene un total de 30 convenios distribuidos por áreas geográficas y que regulan entre otros:

- Transporte de Mercancías y Logística
- Siderometalurgia
- Automoción
- Logística y paquetería
- [...]

* Código Ético de aplicación a todo el Grupo desde 2018 y aprobado en 2019.

A continuación, se presenta un listado de los 30 convenios aplicables en España:

Convenio	Ámbito de aplicabilidad
Convenio de Alicante	Convenio Colectivo Prov. Trabajo Para La Actividad De Transp. De Mercancías De Alicante
Convenio de Álava	Convenio Colectivo Sector Transp. Mercancías Por Carretera Y Agencias De Trans. De Álava
Convenio de Baleares	Convenio Colectivo para El Transporte De Mercancías Por Carretera De Iles Balears
Convenio de Barcelona	Convenio Colectivo Prov. Del Sector Transporte De Mercancías y Logística de Barcelona
Convenio de Burgos	Convenio Colectivo Prov. Sector Transp. por Carretera, Garajes Y Aparc. De Burgos
Convenio de Coruña	Convenio Colectivo del Sector Transporte De Mercancías Por Carretera De Coruña
Convenio de Guadalajara (I)	Convenio Colectivo Provincial De Transportes De Guadalajara
Convenio de Guadalajara (II)	Convenio Colectivo Provincial Del Sector De Operadores Logísticos De Guadalajara
Convenio de Las Palmas	Convenio Colectivo Provincial Del Sector Transp. Mercancías Carretera De Las Palmas
Convenio de Leganés	Convenio Colectivo Empresa Logiters. Leganés
Convenio de Málaga	Convenio Colectivo Provincial Transp. Merc. Carretera, Agencias y Op. Logísticos de Málaga
Convenio de Mercamadrid	Convenio Colectivo Empresa Logiters. Mercamadrid
Convenio de Navarra (I)	Convenio Colectivo Emp. Logiters Logística S.A. Automoción Para Los Centros De Navarra
Convenio de Navarra (II)	Convenio Colectivo Del Sector De Industria Siderometalurgia De Navarra
Convenio de Palencia (I)	Convenio Colectivo Provincial Del Sector Transportes De Mercancías Y Logist. De Palencia
Convenio de Palencia (II)	Convenio Colectivo Provincial Del Sector Siderometalúrgico De Palencia
Convenio de Sevilla (I)	Convenio Colectivo Provincial Del Sector De Operadores Logísticos De Sevilla
Convenio de Sevilla (II)	Convenio Colectivo Provincial Del Sector De Serv. Publico De Transp. De Merc. de Sevilla
Convenio de Tarragona	Convenio Colectivo Transp. de Mercancías y Logística Provincia De Tarragona
Convenio de Toledo	Convenio Colectivo Provincial De Transportes De Mercancías Por Carretera De Toledo
Convenio de Valdemoro	Convenio Colectivo Empresa Logiters. Valdemoro - Plataf. Frio
Convenio de Valencia (I)	Convenio De Transporte Mercancías por Carretera de Valencia
Convenio de Valencia (II)	Convenio Colectivo Empresa Centro del Depósito Aduanero de Massalaves
Convenio del Puerto de Valencia	Convenio Colectivo Empresa Recinto Aduanero Y Puesto Insp. Fron. Puerto Valencia
Convenio de Valladolid	Convenio Colectivo Provincial De Transporte De Mercancías Por Carretera De Valladolid
Convenio de Zaragoza (I)	Convenio Colectivo Provincial Del Sector De Transp. se Mercancías Y Logist. de Zaragoza
Convenio de Zaragoza (II)	Convenio Colectivo Del Sector De Industria Siderometalurgia De Zaragoza.
Otros	Convenio Propio Cepl Iberia Tarragona, Tarancón Y Pinto
	Convenio Colectivo Sector De Logística, Paquetería Y Act. Anexas Al Trans. De Mercancías Logo Almacenaje y Distribución

Número de empleados cubiertos por convenio

En cuanto a los empleados cubiertos por convenio colectivo, debido a la naturaleza de las actividades de la Sociedad, se da una cobertura del 100% de la plantilla por convenio colectivo. De esta manera, a cierre del ejercicio de 2019, los 2.280 empleados de la Sociedad estaban cubiertos por convenio (2.216 en 2018). Asimismo, debido al cambios de empresa y demás, se han dado casos a lo largo del año en los que a un empleado se le ha aplicado varios convenios simultáneamente.

4.5. Formación

Políticas implementadas en el campo de la formación

La Sociedad dispone de un Plan de Formación que se encuentra integrado en la estrategia general de la empresa. El Plan se encuentra dirigido a todas las especialidades de los almacenes, Mozos de almacén, Administrativos, Jefes de Equipo, Capataces, Encargados, Supervisores, Jefes de Almacén, Conductores y Mandos Intermedios, etc., así como a personas que por su potencial y cualificación sean seleccionadas como candidatos para ejercer puestos de mando.

Los objetivos generales del Plan se concretan en:

- Aportar soluciones efectivas a los clientes.
- Aportar a los empleados habilidades, conocimientos y aptitudes para el buen desarrollo de sus funciones y tareas.
- Proteger de accidentes laborales.
- Potenciar la gestión adecuada de los Recursos Humanos de la empresa.
- Crecimiento profesional y personal de los miembros de la organización.

El Plan de Formación está basado en tres pilares fundamentales:

- Constituye un proceso permanente y adaptado a las necesidades cambiantes de la empresa.
- Contribuye eficazmente al desarrollo profesional y personal de las personas para mejorar la rentabilidad de la empresa y la calidad de vida de sus colaboradores.
- Los mandos deben asegurar las condiciones de planificación y organización para conseguir la mejor calidad de trabajo de sus colaboradores.

Asimismo, el Plan de Formación se encuentra alineado con la Política de Desarrollo de los Recursos Humanos, incluida en este plan, y que implica una parte esencial para el desarrollo de la organización y es función de la estrategia de negocio, el sector donde se desarrolla el negocio y el potencial del equipo humano de la empresa.

Los fines de la política son:

- Desarrollar técnica y profesionalmente los recursos humanos para impulsar el propio desarrollo de la organización teniendo en cuenta nuestra competitividad y el valor añadido para los clientes y colaboradores.

- Cumplir con la responsabilidad social de la empresa en potenciar las capacidades humanas y profesionales de las personas del Grupo ID Logistics de cara al óptimo desempeño y responsabilidades encomendadas.

Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

En cuanto a la formación impartida a los empleados de la Sociedad, se han impartido durante el ejercicio de 2019 un total de 20.593 horas de formación, de las cuales 12.599 horas se han impartido a hombres y 7.994 horas a mujeres (9.102 horas a hombres y 4.111 horas a mujeres en 2018).

Se presenta a continuación, el detalle de las horas de formación por categoría profesional:

Sexo	Directores y Gerentes		Administrativos		Especialistas		Personal de Operaciones		TOTAL	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Hombre	1.296	1.502	149	1.232	3.303	4.800	4.355	5.065	9.102	12.599
Mujer	588	668	893	3.004	1.851	2.304	781	2.018	4.111	7.994
TOTAL	1.883	2.170	1.042	4.236	5.153	7.104	5.136	7.083	13.213	20.593

4.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Logiters mantiene en vigor certificado de excepcionalidad del Servicio Público de Empleo Estatal del Ministerio de Trabajo, que acredita que la entidad cumple con las “Medidas Alternativas” previstas en art. 2.1, apartados a) y b), del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Las medidas alternativas que la Sociedad puede aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad son las siguientes:

Artículo 2.1. a) “La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida”.

Artículo 2.1 b) “La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa”.

4.7. Igualdad

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

En cuanto a las medidas que toma la Sociedad de cara a crear una atmósfera de igualdad y respeto en el trabajo, así como favorecer la igualdad de trato y oportunidad entre mujeres y hombres, durante este 2019 se han llevado a cabo una serie de medidas, planteadas en el Plan de Igualdad por el que se rige la Sociedad, para intentar mitigar las diferencias de trato entre ambos sexos.

En el área de acceso al empleo, se han llevado a cabo durante este ejercicio medidas como eliminar el lenguaje sexista en las ofertas de empleo, incluir cláusula de igualdad en Acuerdos Marcos Homologación ETT, priorizar en la contratación a víctimas de violencia de género y llevar a cabo un cuidado del lenguaje sexista en entrevistas o pruebas de acceso en la organización.

En el área de promoción, la Sociedad propone asegurar la formación continua de hombres y mujeres en esta para favorecer la igualdad efectiva en la promoción profesional a través de medidas como pueden ser: dar publicidad a plazas vacantes, impartir acciones formativas para la promoción a puesto de responsabilidad y categorías subrepresentadas y otorgar preferencia del sexo subrepresentado en ascensos de promoción interna, ante igualdad de competencias. En este ámbito, se formaron a 19 mujeres en total durante el ejercicio en “Liderazgo y Gestión de Equipos” y “Gestión de Equipos desde la Igualdad”. Además, hubo 12 personas promocionadas en 2019, de las cuales 5 fueron hombres y 7 mujeres (9 hombres y 9 mujeres en 2018).

En cuanto a la retribución, de cara a garantizar la inexistencia de trato discriminatorio en razón de género, respecto a las retribuciones previstas, se establecen una serie de medidas, llevadas

a cabo en este 2019, como son: establecer indicadores de diferencias salariales y llevar a cabo un análisis de desviaciones detectadas.

Con esta serie de medidas, la Sociedad pretende que se establezca un clima de igualdad de trato y respeto en el ambiente de trabajo y poder posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones y conseguir un mayor equilibrio entre ambos sexos.

Planes de igualdad

La Sociedad, en el marco de compromisos de crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto y la igualdad y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se firmó en fecha 26 de mayo de 2017 el II Plan de Igualdad con los sindicatos UGT y CCOO, cuya representación conjunta en los órganos de representación unitaria de la plantilla de la Sociedad resulta mayoritaria.

El Plan de Igualdad constituye así un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá lograr en el ámbito general para el que ha sido creado, y en cada centro de trabajo, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad por el que se rige actualmente la Sociedad, tiene una serie de objetivos, como dictan sus estatutos, de cara a promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como cualquier tipo de discriminación. Entre los objetivos de este Plan, podemos encontrar:

- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del Plan.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Sociedad.

Asimismo, para la consecución efectiva de los objetivos incluidos en este Plan de Igualdad, se han concretado unas áreas de actuación a través de las cuales se llevará a cabo las medidas pertinentes para el cumplimiento de los objetivos. Estas áreas de actuación son las siguientes:

- Acceso al empleo.
- Formación.
- Promoción.
- Retribución.
- Prevención del acoso por razón de sexo o sexual.
- Conciliación y corresponsabilidad.
- Comunicación.

Además, con objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se ha creado una Comisión de Seguimiento constituida por seis miembros: dos por parte de la Sociedad, dos por parte del sindicato CCOO y otros dos por parte del sindicato UGT. Esta Comisión de Seguimiento se reunirá semestralmente y de común acuerdo se podrán celebrar reuniones extraordinarias cuando se produzcan supuestos como que no funcione el protocolo de acoso y despidos por discriminación tanto por razón de sexo como por embarazo o maternidad.

De esta manera, la Sociedad, a través de su II Plan de Igualdad, así como los objetivos y las áreas de actuación, ha llevado a cabo una serie de medida en distintas áreas, cuyo plazo evaluación e indicador de cumplimientos quedan detallados en dicho Plan, para favorecer el ambiente de trabajo e instaurar una atmósfera de respeto e igualdad en la empresa.

Medidas adoptadas para promover el empleo

Con el fin de fomentar el empleo, la Sociedad lleva a cabo tanto contratos de formación y aprendizaje como convenios de prácticas, para favorecer el desarrollo profesional tanto de empleados como de estudiantes.

En cuanto a los contratos de becas, los estatutos de la Sociedad establecen que los centros de servicios logísticos en los que haya una facturación mayor a 5 millones de euros anuales deberán

contar con al menos un Becario durante el año lectivo, y en el caso de no llegar a la facturación mínima de 5 millones, se deberá consultar con la Dirección de Operaciones y Recursos Humanos sobre la conveniencia de contratar a dicho Becario. Se priorizarán los estudiantes con estudios directamente relacionados con las áreas en las que se va a colaborar y desempeñar sus tareas. Además, todas las becas de estudio ya sean curriculares o no, irán acompañadas con una ayuda monetaria al estudio, siendo estos contratos entre 6 meses y 1 año, respetando siempre el máximo de horas que permita el centro de estudios. Al Becario se le asignará un tutor o tutora en la empresa cuya función es apoyar al becario, lograr su integración, permanencia y correcto desempeño hasta el final de la beca, así como llevar la evaluación de dicho becario.

Asimismo, la Sociedad también ofrece contratos para la formación y el aprendizaje. Estos contratos son los destinados a favorecer la inserción laboral y la formación de personas jóvenes en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo. Los candidatos que se incorporen bajo esta modalidad de contratación deberán tener una edad comprendida entre los 16 y 25 años, con posibilidad de celebrarse dicho contrato hasta menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%. Este tipo de contratos podrán llevar un periodo de prueba, no superior a los 2 meses, se podrá prorrogar hasta dos veces, con una prórroga mínima de seis meses y deberán ser a tiempo completo, sin permitirse realizar horas extraordinarias, trabajos nocturnos ni trabajos por turnos.

A través de estos tipos de contratación, la Sociedad lleva a cabo una tarea de promover el empleo entre los jóvenes de la sociedad, a través de ofrecerles la posibilidad de aprendizaje y formación como acompañamiento a sus estudios.

Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad

El Grupo ID Logistics dispone de un Protocolo para la Prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en la empresa, por el que se manifiesta que todo el personal empleado tiene el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de las distintas direcciones y departamentos deben velar por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas.

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, en el ámbito de las relaciones laborales de la Sociedad, quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro del mencionado Protocolo (Acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo).

Asimismo, en el Plan de Igualdad anteriormente mencionado, se establecen una serie de medidas propuestas y ya implementadas desde su comienzo en 2017, de cara a la prevención del acoso sexual como son:

- Garantizar los canales de denuncia, a través de una dirección de email habilitada a todos aquellos empleados que quieran realizar una denuncia.
- Campañas de comunicación sobre procedimientos de acoso. El protocolo de actuación pertinente en caso de acoso se verá publicado en todos los tablones de los centros.
- Actuaciones formativas y sensibilización sobre el acoso. Se han llevado a cabo varias sesiones de formación, habiendo habido 19 personas formadas, 16 de ellas hombres y 3 mujeres (16 hombres y 3 mujeres en 2018).

La Dirección se encuentra comprometida con la investigación de todas las denuncias sobre acoso que puedan ser tramitadas de acuerdo al Procedimiento de denuncia interna, establecido con la finalidad de resolver los citados conflictos. El procedimiento se encuentra redactado de conformidad con las recomendaciones incluidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrito el 26 de abril de 2007, que garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

La prevención del Acoso de dicho Protocolo reside en 10 medidas, entre las que se encuentran; el respecto, la comunicación, la reputación o la discreción en la represión.

Política contra todo tipo de discriminación

En el Código Ético de la Sociedad¹, se establece que todos los consejeros, directivos y empleados del Grupo ID Logistics dispensen a sus compañeros un trato profesional, sustentado en los principios de respeto mutuo, confianza recíproca y reconocimiento de la dignidad de cada persona.

¹ Código Ético de aplicación a todo el Grupo desde 2018 y aprobado en 2019.

En este contexto, está tajantemente prohibida cualquier manifestación de acoso sexual o amparada en diferencias de raza, color de piel, género, nacionalidad, edad, preferencia sexual o discapacidad.

Gestión de la diversidad

Una de las principales fortalezas del Grupo ID Logistics reside en la diversidad de su plantilla, formada por hombres y mujeres de muchas nacionalidades distintas y con diversas trayectorias profesionales que trabajan en equipo y comparten objetivos comunes. Estimular la diversidad en el seno de los equipos constituye uno de los compromisos esenciales del Grupo hacia sus empleados.

En este sentido, el Grupo ID Logistics se esfuerza en crear una cultura de integración en la que se valore a cada empleado por sus conocimientos y sus competencias diversas, su experiencia, su cultura y su desempeño.

El Grupo ID Logistics se esfuerza igualmente en desarrollar programas que favorezcan la integración de personas con discapacidad. Como empleadores, favorecemos en todo el mundo unas prácticas justas en materia de empleo y respetamos la igualdad de oportunidades para todos los empleados, tanto en el momento de la contratación como en lo relativo a la promoción profesional.

5. Medio Ambiente

La Sociedad está comprometida con el Medio Ambiente y el cambio climático y se adhiere a la Política de Medio Ambiente del Grupo en la que se establecen los principios y las principales guías de actuación en este sentido.

La iniciativa del Grupo a nivel internacional se basa en una herramienta fundamental (CID: Certification ID Logistics) que garantiza operaciones de éxito para los clientes, el mantenimiento de la seguridad, calidad e integridad del producto a lo largo de la cadena de suministro, así como la estabilidad de los procesos operativos.

La Sociedad mantiene su compromiso de cumplir, respetar y recoger todos aquellos requisitos que pudieran derivarse de certificaciones específicas requeridas por sus clientes (ISO 90001, ISO 14001, GDP's/BPD Buenas Prácticas de Distribución, GMP's/NCF Normas Correctas de Fabricación, OEA, etc.,) que velará por integrarlas y normalizarlas en sus procesos, siendo seguidas desde el CID fundamentado en el compromiso de la mejora continua del Sistema, a través del establecimiento de objetivos que mantengan y mejoren los niveles de los servicios contratados.

Además, la Sociedad dispone de la certificación LEED como edificios sostenibles en el centro de Getafe-Gavilanes y la certificación BREEAM también de edificación sostenible en Alovera Multicliente, Granollers Montmeló y La Bisbal del Penedés.

Los compromisos CID están basados en la Excelencia Operativa y tienen como eje vertebrador:

- Tener un alcance general y ser de obligado cumplimiento para todos los centros del grupo
- Respetar individualmente la capacidad de gestión en el desarrollo de la actividad enunciando reglas claras y genéricas en conjunto.

Normaliza global y localmente los requisitos identificativos de la Sociedad, adaptados a las prácticas, objetivos y la cultura de la empresa. Por todo ello, la Sociedad adquiere el compromiso de que:

- Todos los centros estén certificados, en los plazos fijados, en base al listado de puntos CID.

- Los compromisos que se incluyen en el CID permanezcan y evolucionen para que se adapten a las exigencias de los clientes, necesidades de mejora en la eficiencia de las operaciones y el crecimiento profesional de las personas.
- Dar apoyo a los responsables de los centros y a sus equipos para que alcancen esta certificación como aquellas específicas que la Sociedad junto con sus clientes considere implantar en sus centros.
- Garantizar la disposición de medios y capacidad necesarios para cumplir con los objetivos establecidos, así como asegurar la participación de todos los colaboradores a través de la difusión de estos valores corporativos, permitiendo avanzar en líneas de actuación comunes.
- Dar cumplimiento a los requisitos aplicables derivados de la legislación vigente
- Proteger el medio ambiente, incluida la prevención de la contaminación a través del establecimiento de objetivos dirigidos a la prevención y minimización de los principales aspectos ambientales generados por las actividades de la Sociedad.

5.1. Contaminación

Como interviniente en la cadena de logística y como empresa responsable, el Grupo ID Logistics presta especial atención a la huella de carbono derivada de su actividad

Se forma a todos los conductores en la conducción ecológica. Se controla el consumo de cada vehículo, principalmente mediante sistemas informáticos instalados. Se analiza la información recogida, con el objetivo de aplicar las medidas correctoras necesarias y útiles.

El Grupo ID Logistics firmó en 2012 la carta de la Agencia Francesa para el Medio Ambiente y Administración de Energía (ADEME) y se ha ido renovando con el paso de los años, mostrando así su compromiso con el Medio Ambiente y la sostenibilidad.

En 2019, el 58% de los vehículos del Grupo ID Logistics cumple con las normas europeas Euro V o EEV y Euro VI (100% en 2018 de los vehículos en 2018).

Asimismo, desde hace algunos años y como parte de su estrategia de innovación, se están desarrollando pruebas en un vehículo híbrido en colaboración con un fabricante de vehículos y un gran distribuidor. Poco a poco, la Sociedad está poniendo en funcionamiento vehículos de gas natural descarbonatado, lo que permite asegurar a los clientes minoristas un suministro respetuoso con el medioambiente.

El Grupo ID Logistics lanzó a principios de 2015 su filial IDEO, especializada en flujos logísticos europeos, en colaboración con grandes fabricantes de productos de consumo. La filial carga más de 1.500 trenes completos cada año, que recorren toda Europa, con lo que evita que 60.000 camiones circulen por las carreteras.

De esta manera, y con el fin de llevar a cabo un control del CO2 emitido por la Sociedad, se realiza un seguimiento en continuo de las emisiones de CO2 generadas por la actividad integral desarrollada por la Sociedad: emisiones generadas por el uso de materiales de envase y embalaje, emisiones generadas por consumos de suministros así como las generadas por la actividad de transporte que se realiza a través de la flota propia. En comparación con el ejercicio de 2018, se ha producido un aumento de los consumos en el que el consumo de Diesel empleado por camiones ha aumentado en un 36% y el consumo de GLP (asociado al funcionamiento de una máquina de reembalaje) un 106%. Este aumento considerable del consumo de GLP es debido a que este combustible se utiliza fundamentalmente para el funcionamiento de una máquina para el reempaqueado de electrodomésticos y durante el año el año 2019 ha aumentado la producción en un 41% (4.647 unidades FY'19 frente a 2.745 unidades FY'18).

De esta manera, las evoluciones de consumo en relación con ejercicios pasados se recogen en el siguiente cuadro:

Consumo	Evolución 2018 - 2019
Diesel de camiones de reparto (litros)	+36%
GLP (Kg)	+106%
Electricidad (kW/h)	+19%
Toneladas de cartón (Tn)	+43%
Toneladas de película de plástico film	+38%

(*) Estos datos están calculados sobre los datos correctos extraídos del reporte de datos de CO2 cierre 2019 que se remite a la Dirección de Francia. Si se calculasen teniendo en cuenta los datos de 2018 que se remitieron en su día para este informe EINF, la evolución no sería correcta.

Este cuadro convertido a su impacto en términos de CO2 resulta de la siguiente manera:

Consumo en kilos de CO ₂ equivalente	2018*	2019
Diesel de camiones de reparto	22.218.886	30.327.368
GLP	778,14	1.600,83
Electricidad	4.986.917,33	5.940.440,00
Toneladas de cartón	661.874,6	349,229,4
Toneladas de película de plástico film	363.576,	500.638,6
TOTAL	28.232.032,68	37.119.276,83

**Se han corregido los datos de 2018 ya que en el informe de ese año aparecían los consumos de centro pertenecientes al grupo pero no a la sociedad mercantil*

Finalmente, el Grupo ID Logistics invierte cerca de 3 millones de euros cada año en sistemas específicos de TI para el control del transporte con el fin de reducir el kilometraje en vacío de sus clientes.

5.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos

La Sociedad lleva a cabo sus actividades a través de un sistema de gestión ambiental conforme con la Norma ISO 14001:2015, que certifica que las actividades llevadas a cabo desde las que opera la Sociedad como Zaragoza, Navarra, Toledo, Barcelona, Guadalajara, Palencia, Burgos y Portugal, se realizan desde un compromiso ambiental acorde con la normativa. Asimismo, las actividades a las que el sistema de gestión ambiental aplica son las siguientes:

- Operador logístico de mercancías generales (almacenamiento, manipulación y carga).
- Operador logístico de mercancías perecederas a temperatura ambiente y/o controlada (almacenamiento, manipulación y carga).
- Distribución nacional e internacional por carretera de mercancías generales y/o perecederas.
- Transporte nacional e internacional por carretera de mercancías generales y/o perecederas.
- Agencia de transporte por carretera nacional e internacional de mercancía general y/o perecedera.
- Actividades aduaneras.

- Logística integral. Almacenaje, montaje de subconjuntos, preparación de materiales, secuenciación y suministro de componentes.
- Manipulación y limpieza industrial de herramientas, componentes e instalaciones para el sector aeronáutico.

De esta manera, la Sociedad está certificada de llevar a cabo sus actividades principales de transporte y almacenaje de manera considerada con el medio ambiente.

5.3. Uso sostenible de los recursos

La Sociedad, de cara a desarrollar sus actividades de manera sostenible y respetuosa con el medio ambiente, lleva a cabo un registro de los consumos anuales empleados para desarrollar su actividad, llevando así un control de estos y siendo posible establecer metas de reducción de consumos. Estos cálculos se basan en el tamaño en metros cuadrados como ratio principal que se relaciona con el resto de ratios.

De esta manera, los consumos del ejercicio 2019, se recogen en el siguiente cuadro:

Consumos	2018**	2019
Tamaño (m2)	465.433,74	520.600,74
Ratio de Paletas enviadas/ tamaño (m2)	11,4	12,0
Consumo de agua (m3) / tamaño (m2)	0,09	0,07
Consumo de aspersor de diésel (Litros)/ tamaño (m2)	0,003	0,003
Consumo de combustible (Litros)/ tamaño (m2)	0,0	- (*)
Consumo de diésel de camiones (Litros)	8.852.145,9	12.082.616,73
Consumo de combustible de vehículos (Litros)/ tamaño (m2)	0,03	0,04
Consumo de diésel de vehículos (Litros) / tamaño (m2)	0,68	0,19
Consumo de etanol de vehículos (Litros) / tamaño (m2)	-	-
Consumo de diésel del generador eléctrico (Litros) / tamaño (m2)	0,09	0,00
Consumo GLP (Kg)	262	539
Consumo de Gas Natural (kWh)	682.591	677.338
Consumo de líquido refrigerante (Kg)/ tamaño (m2)	0	0
Consumo eléctrico (kWh)	20.953.434,18	24.959.831,96
Consumo de Cartón (Toneladas)	624,41	895,46
Consumo de Film (Toneladas)	173,96	239,54
Consumo de gas natural de vehículos (GNV) (Kg)	130.373,10	124.395,37

*El informe de 2018 incluía carretillas elevadoras diésel en ese campo, pero para 2019 esta información está integrada en el "consumo de automóviles diésel (litros)".

**Se han corregido los datos de 2018 ya que en el informe de ese año aparecían los consumos del grupo en iberia y no de la sociedad mercantil.

En esta misma línea de desarrollo sostenible, la Sociedad ha establecido una serie de propósitos para el ejercicio de 2020, de cara a seguir contribuyendo al desarrollo sostenible y actuar de forma respetuosa con el medio ambiente. Los propósitos a los que la Sociedad se compromete, para reducir las emisiones de CO2, se llevarán a cabo a través de las siguientes medidas:

- Reducción de consumo de cartón, plástico y papel.
- Reducir la generación de residuos.
- Formación de conducción eficiente a los conductores de la Sociedad.
- Incorporar una nueva forma, más eficiente y ecológica, de motor en los vehículos: en 2019 se compraron 7 camiones con motor Euro VI.

De esta manera, la Sociedad se compromete a participar activamente a preservar el medio ambiente y llevar a cabo sus actividades de la manera más respetuosa con este posible.

5.4. Cambio climático

En cuanto a la lucha contra el cambio climático, la Sociedad, intenta llevar a cabo una práctica responsable en la medida de lo posible, así como una reducción de todo tipo de emisiones con el fin de favorecer a esta lucha. Por esta razón, la Sociedad ha llevado a cabo una serie de auditorías energéticas con el fin de observar el alcance de la contaminación de sus actividades y poder tomar y establecer las medidas y objetivos pertinentes para la reducción de estas.

De esta manera, realizando auditorías energéticas, en los términos expresados en el Real Decreto 56/2016, se establece un registro de los niveles de emisión de la Sociedad, así como una serie de medidas para reducir estas, y los ahorros estimados de estas emisiones con las mejoras recomendadas tras las auditorías.

Las medidas de mejora propuestas derivadas de la ejecución de las auditorías energéticas se clasifican en tres ámbitos: recomendaciones de ámbito general, recomendaciones de ámbito particular, recomendaciones relacionadas con los sistemas de iluminación y recomendaciones relacionadas con los sistemas de climatización para confort humano.

La Sociedad utiliza la energía solar para el Agua Caliente Sanitaria y en algunos centros dispone de paneles fotovoltaicos para la producción de energía eléctrica (como ejemplo en el centro de La Bisbal el 10% del consumo eléctrico se extrae de paneles fotovoltaicos).

En cuanto a las recomendaciones de mejora de ámbito general, se establecen las siguientes:

- Implicar en las iniciativas de eficiencia energética a todas las personas relacionadas con la energía.
- Motivar, informar y sensibilizar a los trabajadores del centro.
- Realizar cursos de formación a los responsables energéticos de la planta.

Asimismo, las recomendaciones de mejora de ámbito particular se pueden destacar, entre otras, las presentadas a continuación:

- Revisar el desarrollo de acciones para limitar el gasto de energía a la hora de hacer la limpieza del centro.
- Estudiar la posibilidad de instalar placas fotovoltaicas.
- Revisar los máxímetros de un periodo representativo para conocer realmente la potencia máxima a contratar. Definir de una forma exacta las potencias a contratar con la empresa suministradora.
- Tener un registro con las propuestas de mejora definidas por el responsable energético de la compañía.
- Instalar compensadores de energía reactiva.
- Realizar un correcto mantenimiento de los equipos.
- Instalar temporizadores y reguladores en los termos eléctricos que generan el agua caliente sanitaria con el fin de reducir sus horas de uso.
- Instalar contadores energéticos en los sistemas de placas solares térmicas para conocer el ahorro generado en electricidad.
- Realizar un estudio para anivelar las fases eléctricas para evitar descompensaciones que puedan generar consumos por pérdidas de calor.

Adicionalmente, se presentan una serie de medidas y recomendaciones más concretas, como puede ser en relación con la iluminación o climatización. De esta manera, las recomendaciones de mejora relacionadas con la iluminación son:

- Aumentar el aprovechamiento de la luz natural mediante la instalación de claraboyas en los tejados. Este hecho implica un ahorro directamente proporcional al uso energético de iluminación. La iluminación es uno de los dos usos energéticos más importantes en los centros, por tanto, el ahorro energético en este caso es prioritario.
- Sustituir la iluminación convencional por tecnología LED.
- Utilizar sensores de movimiento en aquellas zonas que tengan un uso esporádico.
- Instalar sensores crepusculares en la iluminación interior y exterior para que sólo se pongan en marcha cuando sea necesario.
- Instalar reguladores lumínicos automáticos que vayan conectados a sensores de movimiento para que, en las horas nocturnas, la iluminación exterior se regule en función de si hay personal.

Por último, las recomendaciones de mejora relacionadas con la climatización son:

- Las oficinas con climatización no deberían de poder escoger la temperatura que cada usuario crea pertinente. Mantenimiento debería de regular los termostatos a la temperatura definida por la normativa vigente con el fin de disponer de temperaturas fuera de los rangos establecidos. Cada sala se deberá de estudiar por separado en función de los propios requisitos térmicos.
- Los conductos de climatización deberían de disponer de aislamiento térmico para reducir al máximo la pérdida energética con el ambiente exterior.
- Las tuberías de conexión de las máquinas evaporadoras y las condensadoras deberían de disponer del aislamiento térmico requerido por el Reglamento de Instalaciones Térmicas del Edificio.

6. Corrupción y Soborno

6.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Tal y como se establece en el Código Ético* del Grupo, los consejeros, directivos y empleados del Grupo no deberán, ni directa ni indirectamente, ofrecer, prometer o entregar dinero o cualquier otra contraprestación de valor a un funcionario público a cambio de la obtención o conservación de un mercado, o con el fin de granjearse otras ventajas comerciales a favor del Grupo. Tampoco deberán en ningún caso, ni directa o indirectamente, ofrecer, prometer o entregar dinero o cualquier otra contraprestación de valor a una persona que trabaje en el sector privado con el objeto de solicitarle que infrinja su deber de lealtad hacia su empleador.

El Grupo ID Logistics y por tanto la Sociedad, están comprometidos con la defensa de una competencia justa, fundamentada únicamente en la calidad de sus servicios y soluciones. Además, en virtud de su compromiso con el respeto de la legislación anticorrupción vigente, los consejeros, directivos y empleados del Grupo se abstendrán de ofrecer, prometer o hacer entrega de obsequio alguno a ningún individuo del sector público o privado si ello es susceptible de:

- Influir de manera inapropiada en la opinión de un tercero sobre los servicios o soluciones proporcionados por el Grupo ID Logistics o una tercera empresa;
- Poner a el Grupo ID Logistics ilegalmente en una posición de favor en una transacción comercial;
- Influir en el calendario de las operaciones comerciales;
- Causar daño a la reputación del Grupo ID Logistics si la oferta, la promesa o el pago efectuado llega a divulgarse públicamente.

* Código Ético de aplicación a todo el Grupo desde 2018 y aprobado en 2019.

6.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

El Código Ético* del Grupo establece la probabilidad de que en determinados países se soliciten «pagos de facilitación», esto es, pagos para agilizar la realización de trámites ordinarios (no discrecionales).

El Grupo ID Logistics, y por tanto la Sociedad, rechazan la práctica de los «pagos de facilitación» y se comprometen a adoptar un papel proactivo para incentivar la transición hacia un entorno de negocios en el que estos pagos dejen de existir.

Si un consejero, directivo o empleado alberga dudas sobre la legitimidad de un pago requerido, deberá discutirlo con su superior o con el Departamento Jurídico antes de proceder a efectuar dicho pago.

En relación con la aceptación de regalos, bajo ningún pretexto deberán los consejeros, directivos y empleados de la Sociedad, solicitar o aceptar regalos u obsequios que puedan influir o sean susceptibles de considerarse dirigidos a influir en su juicio, crear un conflicto de intereses o interferir en su deber de lealtad hacia la Sociedad.

Los regalos inaceptables comprenden el dinero líquido, los préstamos, las invitaciones, los viajes y actos de entretenimiento desproporcionados, o los favores excesivos provenientes de una empresa, de una persona física o de una organización que ya mantuviera una relación comercial con el Grupo ID Logistics o la Sociedad o que busque entablarla.

Si cualquier persona alberga dudas sobre la legitimidad de un regalo que se le ofrezca, deberá discutir la cuestión con su superior.

Los pagos efectuados para proteger la seguridad de los empleados, subcontratistas y otros socios de negocio del Grupo ID Logistics y por tanto de la Sociedad, no se considerarán «pagos de facilitación». Tales pagos deben comunicarse de inmediato a un superior o a un representante del Departamento Jurídico.

* Código Ético de aplicación a todo el Grupo desde 2018 y aprobado en 2019.

6.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

La Sociedad colabora con la Fundación CONAMA, organización española, independiente y sin ánimo de lucro, que promueve el intercambio de conocimiento en pos del desarrollo sostenible.

Se trata de una Fundación creada por el Colegio Oficial de Físicos, bajo el protectorado del Ministerio de Medio Ambiente, para encargarse de la organización del Congreso Nacional del Medio Ambiente, encuentro bienal que se celebra desde 1992, de cuyas siglas toma el nombre de CONAMA.

Desde 2005, organiza el Encuentro Iberoamericano de Desarrollo Sostenible (EIMA), un espacio coorganizado con entidades de España, Brasil, Panamá y otros países iberoamericanos en el que se buscan sinergias a ambos lados del Atlántico, siempre en clave de sostenibilidad.

Las aportaciones a esta fundación por parte de la Sociedad durante el año 2019 han ascendido a 2.500 euros (2.500 euros en 2018).

7. Derechos Humanos

El Grupo ID Logistics, dispone de un Código Ético*, aplicable a todas las sociedades controladas por el mismo y por tanto a Logiters. Los consejeros, directivos y empleados de El Grupo ID Logistics tienen la obligación de conocer y respetar las exigencias del Código Ético. En caso de dudas sobre lo dispuesto en él, deberán consultar con su superior o con los representantes de los Departamentos Jurídico, Financiero o de Recursos Humanos.

El Grupo ID Logistics suscribe los Derechos Humanos tal como se definen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y se respetan en el desarrollo de sus operaciones en todo el mundo.

Con independencia del lugar en que se encuentre, la Sociedad se esfuerza por garantizar que su presencia promueva unas relaciones sanas y evite la generación de conflictos civiles.

El Grupo ID Logistics respeta y defiende la dignidad, el bienestar y los derechos de los empleados del Grupo, sus familias y las comunidades donde viven, así como los de cuantas personas resultan afectadas por nuestras actuaciones.

Cuando dichos derechos se ven amenazados, la Sociedad reclama el cumplimiento de las normas internacionales y evita situaciones que pudieran interpretarse como tolerancia con la violación de derechos humanos.

Asimismo, la Sociedad intenta asegurarse de que los equipos de trabajo y las instalaciones se utilizan de manera compatible con estos derechos. Además, se apoyan iniciativas que tengan por objeto promover y difundir los valores de los derechos humanos, en particular, aquellas orientadas a ayudar a las comunidades locales.

La Sociedad dispone de un Procedimiento de denuncia interna, incluido en el Código Ético*, en el que se alienta a los consejeros, directivos y empleados de El Grupo ID Logistics a que informen a su superior o a los representantes de los Departamentos Jurídico, Financiero o de Recursos Humanos cuando tengan el conocimiento o la convicción de que se ha cometido, o está

* Código Ético de aplicación a todo el Grupo desde 2018 y aprobado en 2019.

cometiéndose, una infracción del Código Ético*. En caso de duda, se les invita a recabar asesoramiento de dichas personas sobre el modo de proceder en las situaciones que se abordan en el Código.

A falta de una respuesta satisfactoria, el consejero, directivo o empleado de la Sociedad denunciante de una posible infracción del Código Ético* podrá remitir la cuestión a una persona diferente dentro de su línea orgánica (en particular, una situada en un nivel jerárquico más elevado) de acuerdo con las políticas del Grupo relativas específicamente a determinadas infracciones.

Cualquier consejero, directivo o empleado de la Sociedad, así como cualquier tercero externo con un interés legítimo, podrán utilizar asimismo el mecanismo de denuncia profesional de la Sociedad para alertar, de forma desinteresada y de buena fe, sobre hechos de los que hubieran tenido conocimiento personalmente y cuya naturaleza caiga dentro del alcance del mecanismo de denuncia de la Sociedad.

En la práctica, la alerta se realizará por medio de una línea específica dedicada. Las reglas relativas al funcionamiento del mecanismo de denuncia profesional y las garantías ofrecidas a los empleados que hagan uso de él se detallan en un documento específico titulado “Procedimiento de denuncia profesional de El Grupo ID Logistics”.

La Sociedad brinda sistemáticamente su apoyo a todo consejero, directivo o empleado que haga prevalecer el respeto de las reglas éticas de la empresa por encima de otros intereses. Ningún consejero, directivo o empleado del Grupo será penalizado por haber realizado una denuncia de buena fe sobre una posible infracción de este Código incluso si de las comprobaciones practicadas ulteriormente no cabe inferir la existencia del comportamiento denunciado. En caso de alerta sobre una infracción sustancial, la Sociedad deberá investigar las causas, identificar y aplicar las medidas oportunas para remediarla.

Además, cualquier persona que haya tomado parte en actividades contrarias al Código Ético* podrá ser objeto de las medidas que se describen a continuación:

- Medidas disciplinarias: dependiendo de la gravedad de los actos cometidos por un consejero, directivo o empleado, y dentro de los márgenes del Derecho local aplicable, La Sociedad adopta las medidas necesarias, inclusive el despido, para sancionar los

* Código Ético de aplicación a todo el Grupo desde 2018 y aprobado en 2019.

comportamientos contrarios a la ética y desincentivar la reincidencia en un acto similar por parte de un consejero, directivo o empleado del Grupo.

No obstante, cualquier persona de la que se sospeche que ha infringido el Código, tendrá derecho a ser escuchada antes de adoptarse una medida disciplinaria en su contra. En tal caso, el Director de Recursos Humanos o el Director Jurídico del Grupo se encargan de conducir el procedimiento.

- Restitución y reembolso: El Grupo ID Logistics, y por tanto la Sociedad, exige a cualquier consejero, directivo o empleado infractor el reembolso íntegro y la restitución de la totalidad de los fondos y otros activos obtenidos con base en los actos investigados.
- Investigación penal y otras actuaciones judiciales: si procede, el Director Jurídico de la Sociedad puede iniciar un procedimiento penal y otras acciones judiciales de conformidad con las leyes y la regulación local vigente.

8. Información sobre la Sociedad

8.1. Compromisos con el desarrollo sostenible

El desarrollo sostenible en El Grupo ID Logistics, y por tanto en la Sociedad, se centra en 3 ámbitos principales:

Social y cívico: Ser una empresa responsable como empleador y propulsor de la economía en las comunidades locales cercanas. Aumentar la implicación y seguridad de los empleados a través de la formación y programas de concienciación. Fomentar las iniciativas responsables.

Medioambiental: Proteger el medioambiente y controlar los riesgos adoptando medidas respecto a la contaminación, el consumo de energía y los residuos, y mejorando la calidad medioambiental de los recursos utilizados (vehículos o centros).

Económico: Aumentar la eficiencia económica y apoyar las estrategias de los clientes implementando soluciones optimizadas e innovadoras dirigidas a los requisitos de rendimientos económicos y medioambientales.

Planes de acción y compromisos con el desarrollo sostenible

- 1) Herramientas de desarrollo sostenible: Desde 2008 están disponibles herramientas accesibles a través de la Intranet de cada centro. Proporciona una lista de 90 acciones con directrices para su aplicación. Estas acciones cubren todo el espectro del desarrollo sostenible y permiten un fácil despliegue de los proyectos elegidos. Cada centro tiene el compromiso de desarrollar al menos 3 proyectos al año, y al menos uno de ellos debe ser en colaboración con un cliente.

Este compromiso se verifica durante la auditoría de certificación de cada centro.

- 2) E-Learning sobre desarrollo sostenible: Desde comienzos de 2015 se ofrece a todos los empleados una unidad de aprendizaje virtual sobre desarrollo sostenible. Forma parte del programa de formación e integración de todos los nuevos empleados y les permite comprender los desafíos que están por llegar y actuar en consecuencia.

3) Participación en los programas de Desarrollo sostenible de los clientes (certificación interna, índices de RSE):

Cada año el Grupo participa en las evaluaciones de la agencia TK Blue, SEDEX o CDP (Carbon Disclosure Project). Asimismo, el Grupo desempeña un papel muy activo en el club DEMETER, que reúne a los agentes clave de la cadena de suministro (distribuidores, fabricantes, proveedores de servicios logísticos y autoridades) para impulsar acciones concretas de forma colaborativa. Se realiza a nivel de grupo y en base a los datos aportados por los diversos países.

Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

Dada la presencia de Logiters en España, sus empleados ejercen inevitablemente un impacto en las comunidades locales, particularmente a través de las actividades de la Sociedad de las que están al cargo.

Por ello, son percibidos como representantes de la Sociedad en su conjunto. Es responsabilidad de cada entidad y cada empleado de esta, comportarse de un modo que permita mantener la confianza de las personas alrededor.

Logiters anima activamente a sus empleados a contribuir al desarrollo social de sus respectivas comunidades compartiendo sus talentos y aptitudes, de manera especial contribuyendo a la educación de los más jóvenes.

Acciones de asociación o patrocinio

El Código Ético* del Grupo y por tanto la Sociedad, establece que las actuaciones de mecenazgo y de patrocinio están autorizadas en tanto que expresión de una iniciativa ciudadana y socialmente responsable. Sin embargo, estas operaciones solo podrán ordenarse o iniciarse por parte de aquellas personas debidamente habilitadas por su superior jerárquico.

* Código Ético de aplicación a todo el Grupo desde 2018 y aprobado en 2019.

Los empleados velarán por la legitimidad de estas iniciativas, que no deberán generar situaciones de conflicto de intereses ni constituir un medio de proporcionar financiación indirecta.

La Sociedad prohíbe cualquier tipo de financiación de actividades políticas.

Las asociaciones donde se encuentra presente son las siguientes:

- A.N.E.M
- AECOC
- AEDIPE
- ASETRAZ-FETRAZ
- ATRADICE
- CENTRO ESPAÑOL DE LOGÍSTICA
- CEOE GUADALAJARA
- CETM GUADALAJARAC
- CEZ CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ZARAGOZA
- CYLOG ASOCIACIÓN
- SEDEX INFORMATION EXCHANGE LTD
- UNO

En el último año, y como venimos haciendo habitualmente, estamos ayudando a la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión o en situaciones de paro de larga duración, donde a través de programas de formación, certificados de profesionalidad, hacemos practicas No laborales, con el objetivo de buscar la contratación de aquellas personas que se ajustan al perfil solicitado.

Las entidades con las que hemos trabajado con las siguientes:

- YMCA
- CRUZ ROJA
- FUNDACION LABORAL DE LA CONTRUCCION
- FUNDACION SECRETARIADO GITANO

De igual forma que colaboramos en materia de formación, también lo hemos hecho realizando pequeñas charlas/Talleres, donde tratamos el tema de la empleabilidad, que las mismas les

sirven de cara a enfrentarse a entrevistas de trabajo, y conocer de primera mano lo que buscan las empresas en el mercado laboral.

8.2. Subcontratación y proveedores

La Sociedad dispone de una Política de Gestión de Compras y Evaluación de Proveedores que define la metodología y responsabilidades para llevar a cabo la gestión de las compras con el objeto de asegurar que los consumibles, equipos, bienes o servicios solicitados cumplen con los requisitos especificados tanto a nivel técnico como económico.

El proceso engloba todas las actividades asociadas a la identificación y definición de necesidades de compras de consumibles, equipos y/o contratación de servicios, así como al proceso de compras y posterior evaluación de proveedores.

El Departamento de Compras es el encargado de dar soporte a la organización en la adquisición de los bienes o servicios atendiendo a los niveles de calidad requeridos. Este soporte tiene como objetivo incrementar la eficiencia en términos de coste y tiempo. Todas las actividades de compra deben seguir una serie directrices detalladas en la política, y que son de aplicación y obligado cumplimiento por todos los departamentos/plataformas de ID Logistics.

En relación con la selección de proveedores, de cara a garantizar la objetividad, eficiencia y transparencia en la selección del proveedor se comparan 2/3 presupuestos siguiendo las indicaciones descritas en la Política de Compras, teniendo en cuenta criterios tales como: Precio, calidad, pago, entrega y servicio post venta.

Asimismo, la Sociedad, como criterio general, considera deseable trabajar con proveedores que tenga implantados de forma efectiva, sistemas de gestión certificados de acuerdo con las normas internacionalmente reconocidas.

Para ello, se realizan una serie de evaluaciones y cuestionarios a los proveedores con los que la Sociedad tiene intención de colaborar, con el objetivo de conseguir los mejores proveedores que puedan garantizar la calidad de sus productos y servicios, el respeto al medio ambiente y la seguridad de las personas.

8.3. Consumidores

La sociedad entiende como el consumidor de sus servicios a sus clientes directos sobre los que recaen la prestación de estos.

En cuanto a la gestión de los consumidores, la Sociedad, desde su Programa de Gestión Integrada, ha tenido una serie de objetivos durante el ejercicio 2019, orientados a la satisfacción y gestión de calidad de sus clientes.

Entre los objetivos establecidos, destaca el de mejorar el porcentaje de valoración global de la satisfacción de los clientes, a través de varias medidas establecidas para mejorar la percepción de la Sociedad por los clientes. Asimismo, otro de los objetivos orientados a los clientes es el de la mejora de la gestión y comportamiento en calidad en procesos productivos y de apoyo.

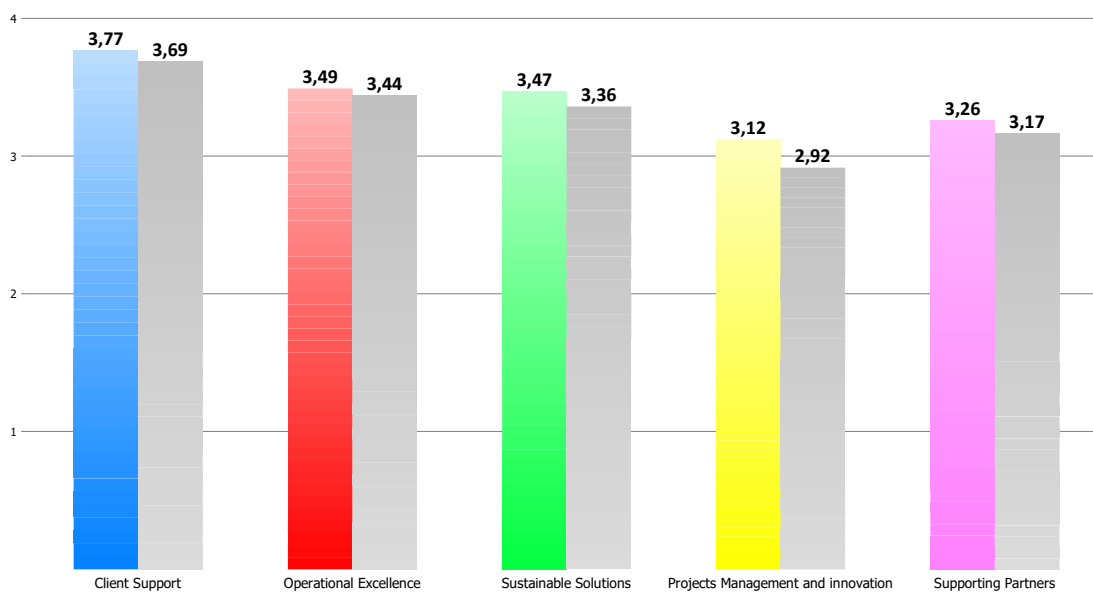
De esta manera, la Sociedad otorga prioridad y relevancia a sus clientes y opiniones, de cara a enriquecer sus servicios en materia de calidad.

En esta línea, la Sociedad ha llevado a cabo unas encuestas de satisfacción de sus clientes, así como de sus colaboradores y asociados, de cara a llevar un análisis del desarrollo de su actividad, poder identificar las fortalezas y las debilidades de la calidad de sus servicios y poder fijar nuevas metas y medidas correctoras de cara a ejercicios futuros.

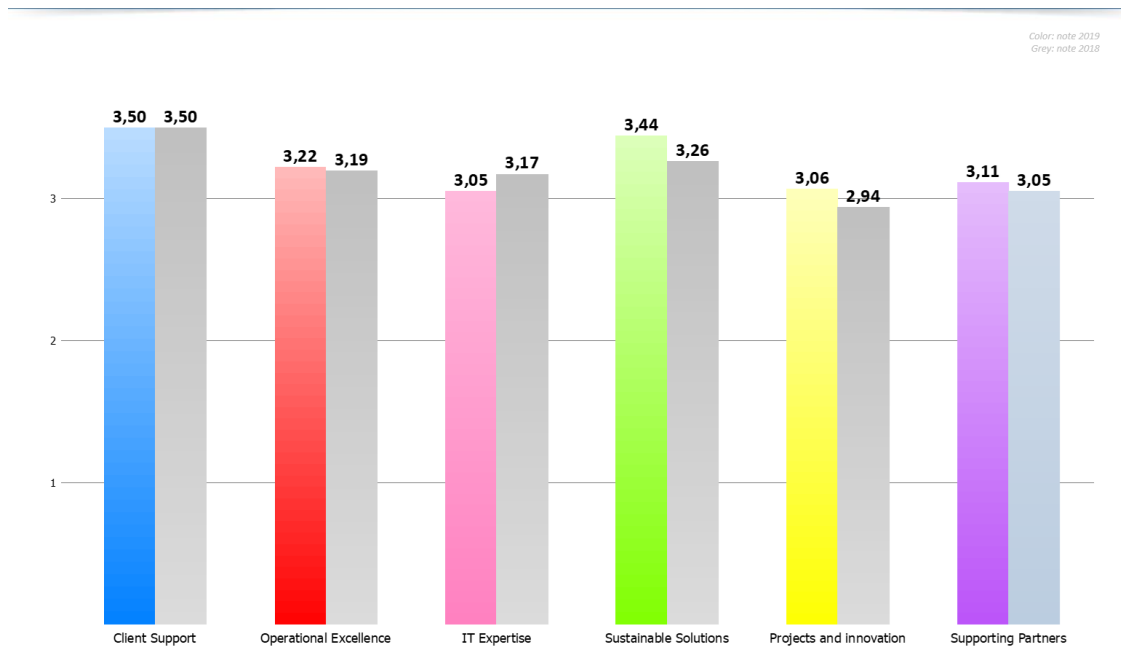
Para la encuesta de satisfacción del ejercicio de 2019, la Sociedad ha recibido respuesta de 88 de sus clientes, frente a las 67 respuestas que obtuvo en el ejercicio anterior, obteniendo de esta manera una puntuación general de 3,25 puntos sobre 5, que, frente al ejercicio de 2018, donde obtuvo una puntuación global de 3,21, supone una mejora en la satisfacción de sus clientes de un 0,93% (un 2,10% en 2018).

Asimismo, la Sociedad realiza encuestas para evaluar su rendimiento tanto por sectores de industria, como por departamento y tipo de relación con la parte interesada. De esta manera, la evaluación por departamento se recoge en el siguiente cuadro, en el que el gris representa los resultados del ejercicio de 2018 y los colores los resultados del de 2019, de viéndose una mejora a escala general de la satisfacción de los clientes.

Encuesta 2017 vs 2018:



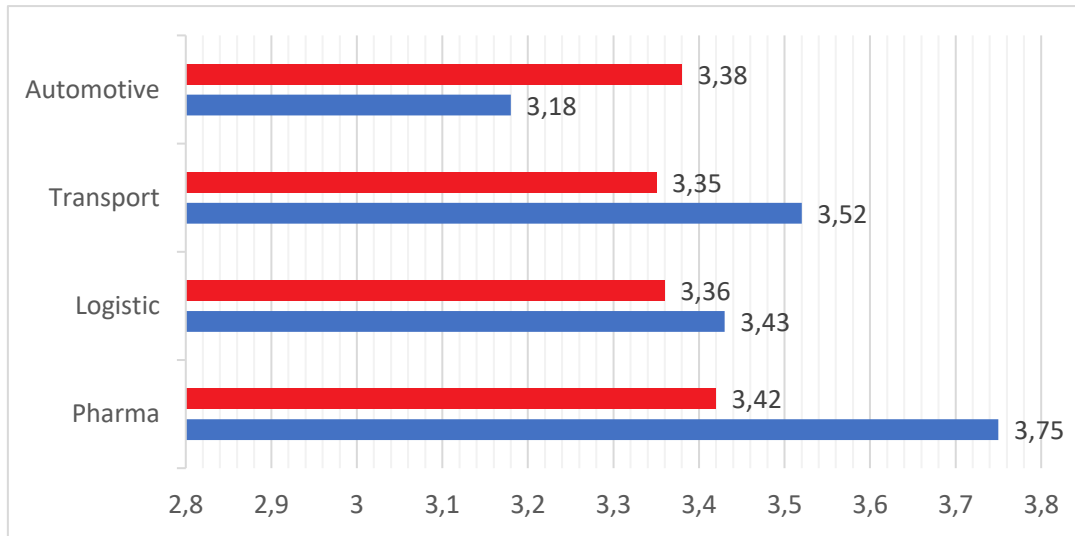
Encuesta 2018 vs 2019²:



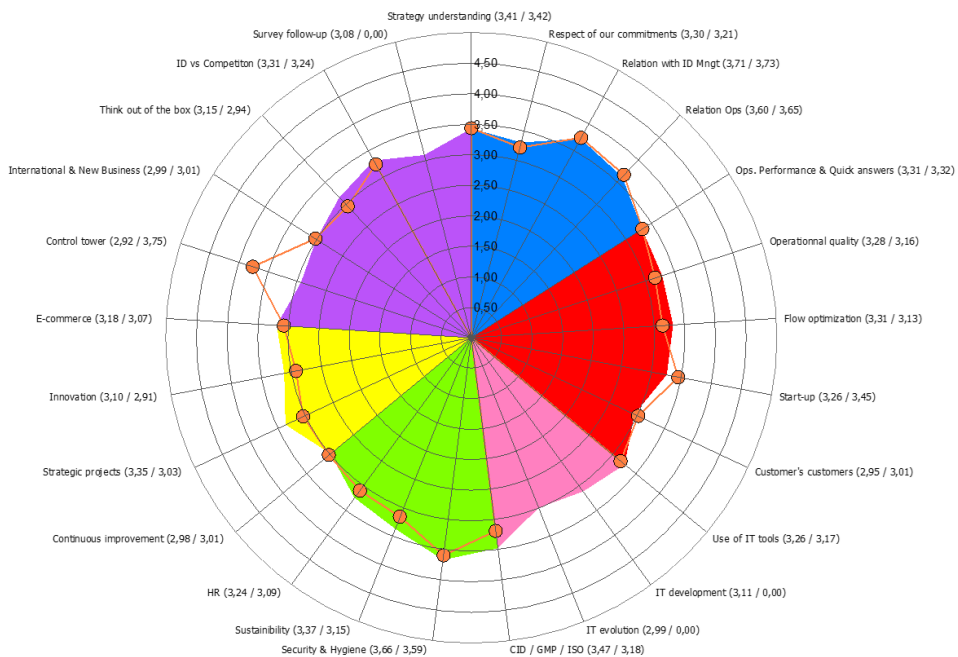
Asimismo, en cuanto a la evaluación de la Sociedad en 2018, por sectores en los que desempeña sus actividades, se recogen en el siguiente cuadro, en el que el color rojo representa el ejercicio

² En este caso el perímetro es Iberia y se incluye Portugal.

de 2017 y el azul el de 2018, viéndose una mejor en los sectores de transporte, logística y fármacos respecto al ejercicio anterior:



Si bien este año no se ha segmentado la satisfacción de los clientes por áreas industriales, sí se ha hecho por puntos fuertes y de mejora para todos los clientes, tanto de España como de Portugal:



Los puntos naranjas representan el año anterior, y como podemos ver, la mayoría de las áreas encuestadas han mejorado o se han mantenido iguales. Además, se han añadido algunas nuevas, como desarrollo tecnológico.

8.4. Información fiscal

Beneficios obtenidos país por país

El resultado del ejercicio 2019 asciende a 2.223.756 euros (863.046 euros en el ejercicio 2018) obtenidos en su práctica totalidad a su actividad en España.

Impuesto sobre beneficios pagado

El desglose del ingreso /(gasto) corriente y diferido por Impuesto de Sociedades de los ejercicios 2019 y 2018, es como sigue:

Concepto	Euros	
	2019	2018
Gasto por impuesto corriente	(552.734)	(160.423)
Gasto por impuesto diferido	(442.279)	(878.131)
BINS aplicadas	-	(53.474)
BINS activadas	60.405	370.702
Otros ajustes	780.034	394.554
Gasto por impuesto de sociedades del ejercicio	(154.574)	(326.772)

Subvenciones públicas recibidas

El importe de las subvenciones de capital no reintegrables que aparecen en el balance bajo el epígrafe “subvenciones, donaciones y legados recibidos” corresponde a subvenciones recibidas en 2019 y 2018 relativas a la adquisición de vehículos industriales no contaminantes (Plan MOVEA).

El movimiento de las subvenciones ha sido el siguiente (en euros):

Ejercicio 2018:

Saldo 01/12/2017	20.000 €
Aumentos	18.000 €
Imputación al resultado	-3.959 €
Saldo 31/12/2017	34.041 €
Aumentos	-
Imputación al resultado	-2.500 €
Saldo 31/12/2018	31.541 €

Ejercicio 2019:

Saldo 01/12/2018	34.041 €
Aumentos	-
Imputación al resultado	-2.500 €
Saldo 31/12/2018	31.541 €
Aumentos	-
Imputación al resultado	-7.562 €
Saldo 31/12/2019	23.979 €

9. Anexo – Relación entre requerimientos legales e indicadores GRI

Bloque	Contenido	GRI	Apartado del documento
ORGANIZACIÓN			
Descripción del modelo de negocio del grupo	Entorno empresarial (Nombre de la Organización; Actividades, marcas, productos y servicios; Ubicación de la sede; Ubicación de las operaciones; Propiedad y forma jurídica; Mercados servidos)	102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6	Apartado 3
	Organización y estructura (Tamaño de la organización. participaciones en empresas del Grupo)	102-7, 102-45	Apartado 3
	Índice de contenidos GRI	102-55	Anexo – Apartado 9
	Objetivos y estrategias	102-14	Apartado 3
Principales riesgos	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	102-15	Apartado 3
	Cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	102-15 102-31	Apartado 3
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	102-15	Apartado 3
MEDIO AMBIENTE			
Prevención riesgos ambientales	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad	201-2, 301-7	Apartado 5
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		
	La aplicación del principio de precaución		
Economía circular y prevención y gestión de residuos	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	301-1, 301-2	Apartado 5
	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos		
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1, 303-2, 303-3	Apartado 5
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5	Apartado 5

	Uso de energías renovables	302-3	Apartado 5
Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1, 305-2, 305-3, 305-4,	Apartado 5
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2	Apartado 5
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5	Apartado 5
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-1, 304-3	n/a
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2	n/a
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	102-8	Apartado 4
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8	Apartado 4
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	405-1	Apartado 4
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	401-2	Apartado 4
	Implantación de políticas de desconexión laboral	201-3, 401-3	Apartado 4
	Empleados con discapacidad	405-1	Apartado 4
Organización del trabajo	Número de horas de absentismo	403-2	Apartado 4
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1, 403-4	Apartado 4
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	403-2, 403-3	Apartado 4
Relaciones sociales	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	407	Apartado 4
Formación	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	Apartado 4
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	406-1	Apartado 4
	Política contra todo tipo de discriminación	405-1	Apartado 4
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	410-1	Apartado 7
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos	412-2, 412-3	Apartado 7
	Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	412-1	Apartado 7

	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	411-1	Apartado 7
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407-1	Apartado 7
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Apartado 7
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1	Apartado 7
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	205-2, 205-3	Apartado 6
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2, 205-3	Apartado 6
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Compromisos con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2	Apartado 8
	Acciones de asociación o patrocinio	102-12, 102-13	Apartado 8
Subcontratación y proveedores	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1, 414-1, 308-2, 414-2	Apartado 8
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1	Apartado 8