

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No
Financiera correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de
diciembre de 2021

PAACK LOGISTICS IBERIA, S.L. (SOCIEDAD UNIPERSONAL)



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO 2021

Al Socio Único de Paack Logistics Iberia, S.L. (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de Paack Logistics Iberia, S.L. (Sociedad Unipersonal) (en adelante, la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo II “Contenido de la ley 11/2018 y los estándares GRI” incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Paack Logistics Iberia, S.L. (Sociedad Unipersonal). El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo II “Contenido de la ley 11/2018 y los estándares GRI” del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Paack Logistics Iberia, S.L. (Sociedad Unipersonal), son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2021. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de la Sociedad que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- ▶ Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado 1.2 “Análisis de materialidad”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

El Estado de Información No Financiera adjunto no incluye, tal y como se indica en el Anexo II “Contenido de la ley 11/2018 y los estándares GRI” incluido en el mismo, la remuneración media de los consejeros y directivos, información requerida por la normativa mercantil en vigor en materia de información no financiera.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de la Sociedad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo II “Contenido de la ley 11/2018 y los estándares GRI” del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Este informe se
corresponde con el
sello distintivo
nº 20/22/05963
emitido por el
Col·legi de Censors
Jurats de Comptes
de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.



Antonio Capella Elizalde

28 de junio de 2022



Estado de información no financiera 2021

Paack Logistics Iberia, S.L.U.

(Sociedad Unipersonal)

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and a horizontal line at the end.

Índice

1. Acerca de este informe	3
2. Modelo de negocio	4
3. Medio ambiente	10
4. Recursos Humanos	14
5. Salud y Seguridad Laboral	19
6. Respeto a los derechos humanos	21
7. Lucha contra la corrupción y el soborno	22
8. Subcontratación y proveedores	24
9. Consumidores	25
10. Información fiscal	27
ANEXO I - DATOS DE RR.HH.	29
ANEXO II: CONTENIDO DE LA LEY 11/2018 Y LOS ESTÁNDARES GRI	34

1. Acerca de este informe

Este estado de información no financiera (EINF) forma parte del informe de gestión correspondiente al ejercicio 2021 (del 01 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021) de Paack Logistics Iberia, S.L.U. (en adelante «Paack») y se ha elaborado de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En este contexto, a través del EINF, Paack pretende informar sobre aspectos medioambientales, sociales y de personal, el respeto a los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como en relación con la sociedad que son relevantes para la empresa en la ejecución de su actividad empresarial.

Para la elaboración de este informe y la selección de su contenido, Paack ha identificado y tenido en cuenta los temas relevantes en la evaluación de materialidad (véase la sección «1.2 Análisis de materialidad»). De este modo, este EINF indica, para cada tema propuesto por la Ley 11/2018, la relevancia para la empresa, las políticas asociadas, los riesgos relacionados y los indicadores de referencia utilizados para su seguimiento y evaluación.

Para la elaboración del informe se han seleccionado algunos Estándares GRI (Global Reporting Initiative) en función de su materialidad para la empresa y su alineación con la información requerida por la Ley 11/2018.

Por último, tal y como indica la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad, este EINF está sujeto a una comprobación por parte de un proveedor independiente de servicios de verificación.

1.2 Análisis de materialidad

Se ha analizado la actividad empresarial con el objetivo de conocer la materialidad de los aspectos relacionados con su estrategia en el sector. De acuerdo con el análisis realizado, se han identificado aspectos materiales para la organización y, por consiguiente, poder explicar la información no financiera a las personas interesadas.

Los aspectos materiales identificados se han estructurado basándonos en 3 áreas: medio ambiente, social y gobernanza. A continuación se describe cada uno de los puntos identificados en cada una de estas áreas:

ASPECTOS MATERIALES	DESCRIPCIÓN
MEDIO AMBIENTE	
EMISIONES	Es necesario abordar las emisiones para reducir el principal impacto ambiental negativo de Paack.
USO DE RECURSOS NATURALES	Paack podrá reducir su impacto en el planeta mediante un control del uso de la energía y el agua, así como una mejora en su eficiencia de uso.
ECONOMÍA CIRCULAR	La circularidad de los envases es un tema de creciente importancia entre las partes interesadas. Paack tiene la oportunidad de potenciar la circularidad en sus almacenes.
SOCIAL	

POLÍTICA DE EMPLEO	El sector de la distribución necesita garantizar el acceso a entornos de trabajo de calidad con condiciones laborales adecuadas en toda la cadena de suministro.
SALUD Y SEGURIDAD	Dentro del sector de Paack, es clave mantener los más altos estándares de seguridad en todas sus operaciones globales para minimizar los riesgos.
IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	En un sector masculinizado es necesario promover la igualdad de género.
FOMENTAR UNA CULTURA SÓLIDA	Una empresa de rápido crecimiento que desee atraer el talento debe mantener una cultura fuerte y potenciar el desarrollo profesional de los empleados.
IMPLICACIÓN DE LA COMUNIDAD	Compromiso con la comunidad y fomento de un impacto positivo a través de la colaboración.
GOBERNANZA	
ÉTICA Y TRANSPARENCIA EMPRESARIAL	Es necesario establecer principios éticos que guíen el comportamiento de Paack y trabajar en un aumento de la transparencia.
COMPROMISO DE LAS PARTES INTERESADAS	Promover el diálogo con las partes interesadas permitirá a Paack infundir confianza y cumplir sus expectativas.
GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO	Garantizar la integración de los criterios de sostenibilidad a través de la cadena de suministro.
ASOCIACIONES	La colaboración será necesaria para promover la sostenibilidad y nuevas soluciones innovadoras para afrontar los retos globales.

A través del informe se recogen todos los aspectos identificados como materiales, alineados con los requisitos contemplados en la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad.

1.3 Alcance del informe

Este informe abarca desde el 01 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021. La información cuantitativa que se presenta en este documento muestra el rendimiento de «Paack Logistics Iberia, S.L.U.».

2. Modelo de negocio

2.1 Introducción a la empresa y al entorno empresarial

Paack es una empresa con sede en Barcelona que fue fundada en 2015 por un grupo de ingenieros internacionales que querían crear «la solución tecnológica de entrega más avanzada que garantizara la mejor experiencia de entrega sostenible de su clase». Establecida en el sector de la logística y la distribución, Paack se centra en ofrecer una experiencia de entrega rápida y centrada en el cliente que le permita elegir por sí mismo cuándo es más apropiado recibir sus compras y entregas en línea.

Paack se diferencia de la competencia en su región por ofrecer franjas horarias que permiten a sus clientes elegir el momento que desean recibir y entregar sus paquetes, ya sea en el mismo día o al día siguiente. A través de una tecnología desarrollada internamente, Paack pretende ser la solución de entrega más avanzada tecnológicamente, siendo la única empresa

européa de entrega de última milla que incorpora la automatización robótica en el proceso de clasificación del almacén de última milla. Además, Paack sitúa la sostenibilidad en el centro de la organización y se dedica a reducir las emisiones, por ejemplo, ofreciendo entregas con cero emisiones en todos los mercados. El rápido éxito de Paack ha promovido inevitablemente un crecimiento exponencial y, desde sus modestos inicios, Paack cuenta ahora con más de 400 empleados en toda la empresa y planea crecer aún más.

2.2 Áreas de actividad

Paack ofrece una experiencia de entrega líder en el sector y proporciona a los clientes finales varias opciones para recibir sus compras y paquetes, que abarcan desde entregas al día siguiente, el mismo día, al instante hasta incluso en los días elegidos por sus clientes. Este enfoque centrado en el cliente marca la diferencia de Paack en su sector. Para sus clientes, que van desde los minoristas internacionales en línea hasta las tiendas más pequeñas, Paack ofrece soluciones de modelo de almacén y de tienda para la entrega de sus paquetes a los clientes finales y ofrece a sus clientes la opción de que puedan elegir el nivel de servicio que desean proporcionar a sus clientes finales. Además, Paack ofrece servicios especializados como «Paack food», que permite a sus clientes entregar productos alimenticios mediante transportes con temperatura controlada adaptados a las necesidades de cada producto. En todas las áreas de actividad, Paack se centra en la sostenibilidad y ofrece entregas con cero emisiones en todos los mercados.

En la actualidad, Paack atiende a todos sus clientes con una sólida red compuesta por 15 centros de distribución en España.

2.3 Presencia en el mercado

Paack opera en 4 mercados europeos, que además del mercado de España, incluye Portugal, Francia y el Reino Unido. Con su presencia en otros países, Paack puede atender a clientes y consumidores más allá de las fronteras europeas, lo que ha transformado a la empresa en un verdadero actor internacional dentro del sector de la distribución en Europa.

2.4 Organización y estructura de gobernanza

La estructura de gobernanza de Paack está formada por un equipo de directivo de once miembros procedentes de todos los departamentos de Paack. El equipo directivo se reúne semanalmente para abordar los asuntos de mayor urgencia, los aspectos más destacados y los retos de la empresa, así como para mantener una comunicación vertical abierta en toda la empresa.

El consejo de administración, formado por personas internas y por inversores externos con experiencia, se reúne trimestralmente para recibir información actualizada sobre el progreso de la empresa y opinar sobre decisiones estratégicas a largo plazo.

Más allá de esta estructura de gobernanza, Paack atribuye una importancia adicional a su estructura de los criterios ASG (factores ambientales, sociales y de Gobernanza) dirigida por el Director de Sostenibilidad, quien, junto con el Comité Estratégico de los criterios ESG, formado por el equipo directivo, establece trimestralmente la Agenda de los criterios ASG. El Director de Sostenibilidad cumplirá a través del Comité de Coordinación de los criterios ASG los diferentes compromisos y proyectos y los aplicará en toda la empresa a través del Equipo de Impacto de los criterios ASG.

2.5 La misión de la empresa

La visión de Paack es liderar con su entregas sostenibles el comercio electrónico europeo.

Para lograr esta visión, tenemos una misión bien planificada: construir una plataforma de entrega tecnológica más avanzada que garantice la mejor experiencia de entrega sostenible de su clase.

Para lograr nuestra misión y visión, debemos actuar de acuerdo con nuestros valores. Los valores corporativos de la empresa son los elementos que la definen y están vinculados, entre otras cosas, a su cultura, su organización, el entorno en el que opera y las expectativas generadas por sus grupos de interés, que pueden ser clientes, proveedores o los propios empleados. Los valores corporativos son un concepto que debe ser compartido colectivamente por toda la organización, y sus miembros deben tenerlos presentes en cada una de sus acciones, desde las de mayor alcance hasta los más pequeños detalles del día a día.

Los Valores de Paack impregnan todo lo que hace la empresa y representan los valores que Paack defiende: Innovamos, Nos preocupamos y Prosperamos.

- **Innovamos** significa que Paack está formado por visionarios que piensan de forma original y desafían la situación actual.
- **Nos preocupamos** significa que todos los miembros de Paack forman un equipo y que, por lo tanto, todos somos responsables de ofrecer la mejor experiencia a nuestros clientes y de fomentar un gran lugar de trabajo y un gran planeta donde vivir.
- **Prosperamos** significa que los miembros del equipo de Paack son unos innovadores a quienes les encantan los retos y crecer superando las expectativas.



Nos preocupamos

Todos somos responsables de ofrecer una gran experiencia a nuestros clientes y de fomentar un gran lugar para trabajar y un gran planeta para vivir.



Somos un
equipo



Prosperamos

Nos encantan los retos y crecer superando las expectativas.



Somos
innovadores



Innovamos

Pensamos de forma original y desafiamos la situación actual.



Somos
visionarios

Objetivos y estrategias de Paack

Paack aplica un marco estratégico en toda la empresa que se caracteriza por ser una combinación de enfoque vertical ascendente y descendente. Los objetivos estratégicos de toda la empresa que se fijan anualmente se basan en la misión, la visión y los valores que impregnan a Paack como empresa, combinados con las aspiraciones de la empresa para el año siguiente. Para 2022, el enfoque estratégico de Paack se centra en dos áreas de interés: servicio y crecimiento. El servicio se centra en ofrecer la mejor experiencia de entrega tanto a los consumidores finales como a los minoristas, mientras que el crecimiento se traduce en la apuesta por crecer en mercados nuevos y actuales. El enfoque de la rentabilidad sigue siendo un aspecto estratégico clave en toda la empresa y caracteriza las aspiraciones de todos los departamentos.

2.6 Los principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución de la empresa en el futuro

El futuro de la logística del comercio electrónico se verá sometido a varias mega tendencias subyacentes.

El mercado de la paquetería experimentará un incremento de volumen en los próximos años. Este crecimiento se verá reforzado por un aumento de la proporción del comercio minorista en línea con respecto al total de las ventas minoristas, por una población cada vez más urbana y por una mayor atención a las experiencias de entrega centradas en el cliente.

Las expectativas de los consumidores respecto a las entregas seguirán aumentando en términos de rapidez, comodidad y sostenibilidad a bajo coste. Los minoristas que alcancen el éxito superarán las expectativas de sus clientes en cuanto a la experiencia de entrega, lo que impulsará la demanda de empresas como Paack, centradas en ofrecer una excelente experiencia al consumidor sin agotar los recursos de nuestro planeta. Paack se está centrando en posicionarse para tener éxito en este nuevo escenario invirtiendo fuertemente en la transición hacia entregas con cero emisiones y construyendo la tecnología necesaria para aumentar la eficiencia del proceso de entrega y la tasa de éxito de las primeras entregas.

Otras tendencias que afectarán a Paack son el crecimiento de la economía circular, el desarrollo de la automatización y la robótica, el desarrollo de la inteligencia artificial (IA) y el creciente uso de hardware y software tecnológico en el proceso de entrega.

2.7 Estrategia de los criterios ASG de la empresa y compromiso con la comunidad

Paack se preocupa de los temas importantes relacionados con el desarrollo sostenible: las emisiones, la congestión del tráfico y un trabajo decente.

Paack opera en una industria que contribuye significativamente a las emisiones y a la congestión del tráfico. Aunque la adaptación de los vehículos eléctricos permitiría realizar entregas con cero emisiones, la industria se adapta lentamente. A diferencia de sus homólogos del sector, Paack hizo de las entregas con cero emisiones una piedra angular estratégica.

Paack ha mantenido conversaciones con la Comisión para el Impulso de la Agenda 2030 de Barcelona para trabajar conjuntamente en la reducción de las emisiones y la congestión del tráfico. Con su sede en Barcelona, Paack siente un especial compromiso con esta ciudad.

En 2021, Paack llevó a cabo una serie de pruebas en Barcelona para desarrollar nuevos modelos operativos que permitieran reducir el impacto de la empresa en la congestión del tráfico. La idea es entregar paquetes desde una furgoneta a bicicletas que luego los distribuyen a los consumidores. En este caso, la furgoneta actúa como un almacén móvil. De este modo se puede reducir el número de furgonetas en circulación al pasar a entregas en bicicleta. Las pruebas seguirán en 2022.

Además de las emisiones y la congestión del tráfico, los principales actores del sector están en el punto de mira en cuanto a las malas condiciones de trabajo, especialmente en lo que respecta a la salud y la seguridad.

Paack hace un buen trabajo inherente a su modelo de funcionamiento. Paack siempre ha tenido como misión mejorar el trabajo de un repartidor. Paack ha establecido sólidas asociaciones con las flotas locales y comparte los beneficios de manera justa para ofrecer un trabajo decente en entornos laborales saludables y seguros. Paack lo consigue trabajando con socios repartidores (empresas conocidas como «flotas de reparto», que operan con múltiples conductores) que proporcionan a sus empleados una estabilidad laboral y una remuneración acorde con el coste de vida. Paack reconoce la importancia de estos factores, y

por ello no trabaja con ningún modelo de economía «gig». Los socios de flota son muy eficaces gracias a la tecnología que les proporciona Paack.

A la vez que Paack crece, se crean más oportunidades de trabajo tanto para sus propios empleados como para los socios.

Somos la primera empresa de logística que se asocia con otras organizaciones responsables de una amplia gama de sectores que son parte de la CMNUCC (Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático). Estamos en camino de obtener la certificación de «Net 0» (cero neto) y aspiramos a ser la primera empresa multinacional de logística en lograrlo.

Paack es consciente de la central importancia de un desarrollo sostenible y, por lo tanto, ha convertido la sostenibilidad en otra de sus piedras angulares de estrategia. La estrategia de los criterios ASG de Paack pretende abarcar los aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza centrándose en 4 pilares: planeta, personas, sociedad y prácticas empresariales responsables.

- **Planeta:** nos hemos comprometido a liderar las entregas verdes para mitigar nuestro impacto ambiental y promover la transformación del sector.
- **Personas:** nos hemos comprometido a mejorar el bienestar y la capacitación de las personas a través de nuestra cadena de valor.
- **Sociedad:** nos hemos comprometido a desarrollar nuestra sociedad para garantizar un progreso inclusivo en el que nadie se quede atrás.
- **Prácticas empresariales responsables:** nos comprometemos a aplicar las mejores prácticas empresariales responsables para cumplir con las expectativas de nuestras partes interesadas.

En cada uno de estos pilares, Paack se esfuerza para cumplir su compromiso con varios proyectos y prácticas, como la reducción de emisiones, el fomento de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, la implicación de la comunidad y las conductas éticas, así como su cumplimiento, por mencionar algunos. En las siguientes secciones ampliamos en detalle toda la información sobre estos proyectos y prácticas.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas guían la estrategia de sostenibilidad de Paack. En especial, los ODS n.º 11: Ciudades y Comunidades Sostenibles y el n.º 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico son fundamentales para Paack.

Paack creará el puesto de Jefe de Medio Ambiente, Social y Gobernanza, que dependerá directamente del Director Ejecutivo de Estrategia, con el fin de dar la máxima prioridad al Desarrollo Sostenible y a los temas materiales.

Creemos que la combinación de nuestros valores fundamentales como empresa y nuestro deseo de expandirnos y llevar nuestro espíritu innovador y respetuoso con el planeta a nuevos destinos tendrá un impacto positivo a nivel local y global, al mismo tiempo, nos convertirá en una opción atractiva para posibles inversores. También esperamos inspirar a la competencia para que reduzcan su huella de carbono, lo que se traducirá en más sostenibilidad de todo el sector.

Nuestra estrategia de ESG es importante para nosotros como estándar de la industria, pero en Paack siempre hemos creído en desarrollar nuestras prácticas empresariales y tener a la vez un impacto positivo en las personas y en el planeta.

Nuestros compromisos se ajustan al Acuerdo de París del 2015 y, ahora, también con a la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP26). No queremos hacer solo los deberes para nosotros mismos. Queremos mantenernos honestos gracias a los expertos y por eso buscamos la certificación de nuestras mediciones y compromisos con la iniciativa «Climate Now» a través de «Carbon Trust».

Nuestra labor de contribución también incluye una asociación con la organización sin ánimo de lucro (OSAL) «One Tree Planted» para apoyar proyectos de reforestación en todo el mundo. Estamos ampliando esto para proporcionar numerosas inversiones certificadas de compensación climática a través de la reforestación, la energía limpia, la biodiversidad y la reducción de los plásticos en los océanos.

3. Medio ambiente

3.1. Explicación de cada tema material relacionado con el medio ambiente

La visión de Paack de convertirse en el líder europeo en entregas y devoluciones sostenibles de comercio electrónico es muy clara. Las emisiones del transporte por carretera representan más del 70 % de las emisiones de gases de efecto invernadero procedentes del transporte en la UE y, por lo tanto, tenemos que asegurarnos de que estas emisiones se acaben eliminando.

3.2. Explicación de cómo la organización gestiona cada tema material

Aceptando el objetivo de 2050 del acuerdo de París, nos hemos unido a iniciativas cuyo objetivo común es alcanzar el cero neto para 2040, aunque nuestra intención es conseguirlo ya para 2030. Nuestra estrategia medioambiental se centra en medir y reducir nuestro impacto en el medio ambiente. Para alcanzar nuestros objetivos de sostenibilidad, nos comprometemos a mejorar la infraestructura para los vehículos eléctricos. En 2021 invertimos más de medio millón de euros en la instalación de estaciones de carga de vehículos eléctricos en nuestros centros de distribución.

Además, Paack cuenta con un seguro de responsabilidad civil que cubre los daños medioambientales hasta un valor de 600.000 EUR por siniestro y año.

3.3. Resultados

3.3.1 Uso sostenible de los recursos

- *Consumo de energía directo e indirecto*

	ESPAÑA
Electricidad (kWh)	768,767
Gas natural (kWh)	-
CONSUMO TOTAL	768,767

Para el cálculo del consumo de electricidad se han considerado tanto las oficinas como los almacenes de Paack.

En nuestros centros de distribución, nos comprometemos a cambiar algunos contratos para tener un mayor porcentaje de energía renovable con el objetivo de conseguir el 100 % de nuestros almacenes con energía renovable durante 2022. Actualmente, nuestro consumo de energía renovable es de 200.576 kWh, lo que representa el 26,09 % de nuestro consumo.

- *Consumo y recogida de agua*

	ESPAÑA
Consumo de agua (m³)	687

Para el cálculo del consumo de agua se han considerado tanto las oficinas como los almacenes de Paack.

El consumo de agua no es relevante en nuestras operaciones, ya que no la utilizamos para ellas. Estamos creando las mejores prácticas para el uso del agua en nuestros baños, pero se espera que el impacto sea mínimo.

- **Materias primas**

Materias primas (kg)	ESPAÑA
Etiquetas para impresora	25.903
Film transparente	19.028
Cajas de cartón	30.525
Chalecos	817
Film oscuro para envolver palés	9.490
Cinta de marcar	1.036
Guantes	89
Botas	3
Consumo total de materias primas	86.891

Para el cálculo del material de explotación, solo se ha tenido en cuenta el consumo de los almacenes Paack.

Por el momento, nos centramos en reducir el consumo de rollos de film en nuestros almacenes, ya que representa más del 50 % de las emisiones totales. En este caso, estamos probando una solución hecha con materiales reciclables que sustituye a estos rollos de embalaje.

3.3.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos

A nivel mundial, nos aseguramos de que todos nuestros residuos se traten de la forma más sostenible. Para ello, estamos cambiando todos nuestros contratos para contar con empresas que nos den el servicio esperado. Además, todos los palés que recibimos se devuelven a origen para asegurarse de su reutilización.

Dado el sector en el que opera Paack, el desperdicio de alimentos no es material.

3.3.3. Emisiones contaminantes a la atmósfera

Teniendo en cuenta las actividades comerciales que se realizan en Paack, la contaminación lumínica, por ejemplo, no es material. Por otro lado, estamos considerando la contaminación acústica, pero no la hemos medido en 2021. Sin embargo, gracias a la implementación de vehículos eléctricos, patinetes y bicicletas, hemos conseguido una disminución de la contaminación acústica en comparación con el uso de vehículos de combustión como furgonetas o motocicletas.

3.3.4 Emisiones de gases de efecto invernadero

Para calcular nuestras emisiones, nos hemos guiado por las siguientes normas:

- ISO 14067: Especifica los principios, requisitos y directrices para la cuantificación y comunicación de la huella de carbono de los productos.
- ISO 14064-1: 2019: Especifica los principios y requisitos para la cuantificación y el informe de emisiones y remociones de gases de efecto invernadero (GEI).

- Protocolo de GEI: Estándares de contabilidad e informes de gases de efecto invernadero (GEI) desarrollados internacionalmente para las empresas y promover su amplia adopción.

Nuestras emisiones se distribuyen de la siguiente manera:

- Las emisiones de alcance 1 son 0, ya que no consumimos gas natural y nuestra flota es subcontratada.
- Las emisiones de alcance 2 (método market-based) suponen el 0,39 % de las emisiones totales
- Las emisiones de alcance 3 tienen un peso relativo del 99,61 %.

El alcance 3 incluye las emisiones de GEI asociadas a los materiales utilizados y transportados en los almacenes de «Crossdock» y de última milla, los paquetes recogidos en los minoristas y transportados hasta los almacenes de «Crossdock», los paquetes transportados desde los almacenes de «Crossdock» hasta los almacenes de reparto de la última milla, el transporte desde los almacenes de última milla a los consumidores finales, el transporte desde las tiendas a los consumidores finales, las devoluciones de los consumidores finales a los minoristas, las devoluciones de los consumidores finales a las tiendas, los desplazamientos de los empleados y los viajes de negocios.

Para el cálculo del alcance de las emisiones se han excluido los siguientes datos: el transporte de paquetes desde la recogida hasta el almacén XD; el consumo de material de los almacenes; los residuos generados y su tratamiento en los almacenes y oficinas; el consumo de electricidad en el almacenamiento de los almacenes de terceros proveedores; el consumo de gas refrigerante; el consumo de agua en las oficinas; el consumo de gas natural en las oficinas y el equipamiento de material de oficina para nuestras oficinas centrales.

Emisiones de CO₂ de alcance 1, 2 y 3.

	PAACK
Emisiones de alcance 1 (KgCO ₂)	0
Emisiones de Alcance 2 (método location-based) (KgCO ₂)	163
Emisiones de Alcance 2 (método market-based) (KgCO ₂)	53
Emisiones de alcance 3 (KgCO ₂)	13.598,11
<i>Bienes y servicios adquiridos</i>	36,48
<i>Transporte y distribución en sentido ascendente</i>	3.936,51
<i>Viajes de negocios</i>	51,10
<i>Desplazamientos de los empleados</i>	284,44
<i>Transporte y distribución en sentido descendente</i>	9.289,58

Además, estamos trabajando con «Carbon Trust» para obtener la certificación para la norma PAS2060.

En 2021, pusimos en marcha medidas para transformar nuestra flota en una más sostenible: esto incluye el aumento de vehículos eléctricos y otros vehículos de cero emisiones directas y la experimentación de soluciones de micro movilidad, como el depósito móvil o los «Eco-Hubs» en el centro de las ciudades.

También nos hemos comprometido con muchas empresas para empezar a probar prototipos de camiones eléctricos para que formen parte de nuestra flota lo antes posible.

Para la entrega de la última milla, hemos conseguido realizar todo nuestro servicio sin papel, a la vez que hemos mejorado nuestro algoritmo de enrutamiento para reducir la distancia que los conductores cubren cada día. Además, gracias a nuestro seguimiento y a las entregas en franjas horarias, hemos reducido en más de 10 puntos los intentos fallidos, que suponen un alto porcentaje de las emisiones en las entregas de última milla.

A continuación exponemos las medidas más relevantes:

- Definir, medir y notificar todos los aspectos del impacto medioambiental en nuestra huella de carbono
- Reducir nuestras emisiones aumentando el número de vehículos eléctricos en nuestra red de distribución
- Mejora continua de la eficiencia operativa para garantizar un éxito inmejorable en el primer intento de viajar menos y entregar más
- Compromiso con las iniciativas de «Net Zero» (Cero Neto) como «The Climate Pledge», una comunidad intersectorial de empresas, organizaciones, individuos y socios que trabajan juntos para resolver la crisis climática y los retos de la descarbonización de nuestra economía. Los cofundadores de esta iniciativa en 2019 fueron «Amazon» y «Global Optimism».

Durante los últimos 18 meses:

- Hemos estado trabajando en nuestros algoritmos de enrutamiento reduciendo la distancia recorrida por nuestros conductores y, por tanto, reduciendo sus emisiones.
- Las entregas realizadas en franjas horarias reducen el número de intentos fallidos: nuestra tasa de éxito en las entregas es de 10 puntos porcentuales superior al de la mayoría de la competencia. Por lo tanto reducimos las emisiones de reintentos y devoluciones a los almacenes.
- Disminución de los costes relativos para los socios que utilizan vehículos eléctricos (VE) frente a los vehículos contaminantes incentivando el uso de estos vehículos.
- Instalación de más de 70 puntos de carga en nuestros centros de distribución para mejorar la infraestructura y permitir que más socios utilicen los VE. Hemos triplicado el número de nuestros VE durante el primer trimestre de 2022.
- Lanzamiento de soluciones de economía circular/logística inversa para el textil y el aluminio que compensan parte de nuestras emisiones.
- Los datos y el estudio de mercado de los criterios de medición y los modelos de neutralidad mejoran nuestro conocimiento de dónde estamos y qué medidas tienen mayor impacto para reducir nuestras emisiones. Gracias a ello, estamos elaborando una hoja de ruta para 2022.
- Los apretones de manos (protocolos de intercambio) con identificación digital hacen que todas nuestras operaciones sean sin papel.

Nuestra estrategia de crecimiento se basa en:

- Una mejora continua de la medición y los datos para abordar mejor nuestros problemas.
- Puntos de recogida y entrega (Red PUDO) para 2022 con el fin de seguir disminuyendo los intentos fallidos y agrupar los intentos fallidos reduciendo nuestras emisiones.
- «Eco-hubs» en el centro de las ciudades para aumentar los vehículos de cero emisiones utilizados en nuestras redes de distribución. Además, aumentará el número de mensajeros que entregarán a pie o con un vehículo eléctrico reduciendo el tráfico en las principales ciudades.
- Intensificar la transparencia de los informes compartiéndolos con nuestros clientes mensualmente y haciendo públicos todos nuestros informes como empresa.

- **Certificación de la norma PAS2060.** PAS2060 es la especificación internacionalmente reconocida para la neutralidad del carbono y se basa en la norma medioambiental existente PAS 2050. Establece los requisitos para la cuantificación, reducción y compensación de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de organizaciones, productos y eventos.
- **Esforzarse por conseguir un 100 % de entregas sin emisiones en la última milla para finales de 2023**
- **Aumentar y diversificar las compensaciones compensando mejor nuestras emisiones.**
- **Energía renovable en todos nuestros centros de distribución reduciendo todas nuestras emisiones con el uso de energía, incluida la electricidad necesaria para cargar los VE.**
- **Instalar paneles solares en los principales centros de distribución.**

Por el momento, la empresa no ha realizado un análisis de los posibles riesgos asociados al cambio climático y su impacto en el negocio.

3.3.5. Protección de la biodiversidad

Las diferentes actividades realizadas por Paack no están situadas en zonas protegidas o de alto interés natural. Por consiguiente, no se ha identificado ningún riesgo para la biodiversidad derivado de las actividades de la empresa.

4. Recursos Humanos

(Los datos cuantitativos de esta sección se encuentran en el Anexo 1)

Uno de los principales pilares en los que se ha sustentado el crecimiento y la expansión de Paack es su gente. Comenzamos el año 2021 con 223 empleados y alcanzamos la cifra de 415 a finales de año. Además de nuestra tecnología y capacidad operativa, nuestro personal es nuestro principal activo.

Nuestro objetivo como empleador es influir en la comunidad a través de oportunidades de empleo estables y de calidad, oportunidades de desarrollo profesional y gestión de la diversidad.

El año 2020 fue diferente a cualquier otro. Sin duda, nuestra prioridad fue sortear la pandemia mundial. En 2021 seguimos centrados en la protección de la salud y la seguridad de nuestros equipos, pero también reforzamos nuestras prioridades de adquisición de talentos y pusimos en marcha acciones para escuchar la voz de nuestros empleados. En este año, profundizamos en nuestras estrategias de contratación, aprendizaje y desarrollo, y compromiso.

4.1 Contratación

Creemos que la diversidad nos hace más fuertes y trabajamos activamente para garantizar que nuestro equipo sea inclusivo. Nos sentimos muy orgullosos de terminar el 2021 con un equipo de más de 35 nacionalidades y un plan de acción para formar a los gestores de contratación en las entrevistas de contratación, centrado en cómo identificar y gestionar el sesgo inconsciente (Unconscious Bias). Sin embargo, también somos conscientes de que tenemos un camino que recorrer en cuanto a la representación de las mujeres y, especialmente, en los puestos de responsabilidad, algo bastante difícil de conseguir en nuestro sector empresarial.

En 2021, pusimos en marcha una plataforma de contratación, con el objetivo de:

1. Desplegar una tecnología para aprovechar los datos para la optimización de un proceso de contratación inclusivo que proporcione una mayor diversidad.

2. Acelerar nuestros procesos de contratación automatizando sus diferentes etapas.

Nuestras ofertas de empleo se publican en la sección «Trabaja con nosotros» de nuestro sitio web de acceso público de Paack, pero también se comparten con todos los empleados cada vez que se crea un nuevo puesto de trabajo.

Programa de incorporación

Como empresa con un equipo en constante crecimiento, tener un sólido proceso de incorporación (Onboarding) es clave para:

- Ofrecer una experiencia positiva y atenta que anime al nuevo empleado a quedarse en la empresa y contribuir.
- Ayudar a los nuevos contratados a entender no solo lo que hacen, sino también cómo encajan en lo que hace Paack.
- Tiempo más rápido para alcanzar los conocimientos necesarios, esto significa poner en marcha las herramientas necesarias para acelerar la curva de aprendizaje.
- Presentar y crear conexiones con otras personas de la empresa.

Debido a nuestra dispersión geográfica y al hecho de que muchos de nuestros compañeros trabajan de forma remota la mayor parte del año, hemos transformado nuestra experiencia de incorporación en un modelo híbrido, en el que son igual de importantes el aprendizaje virtual como la formación presencial.

Se invita a todos los empleados a participar en una formación de incorporación, en la que tratamos diferentes temas. Esta formación mezcla dos elementos:

1. Módulos de autoaprendizaje en línea en nuestra plataforma «WELearn»: Welcome to Paack (Bienvenido a Paack); Paack Business and Structure (Empresa y estructura de Paack); Diversity & Inclusion - Respect at Work (Diversidad e inclusión: respeto en el trabajo); Paack Sustainability (Sostenibilidad de Paack); GDPR (RGPD); H&S Basics; Cybersecurity (Conceptos básicos de salud y seguridad; Ciberseguridad)
2. Sesiones de formación en directo: People at Paack (La gente de Paack); Mission, Vision and Corporate Values (Misión, Visión y Valores Corporativos); Operational Models and Technology & Product (Modelos Operativos y Tecnología y Producto).

Además de estos módulos de formación, que son similares para todos los empleados de Paack, cada equipo ofrece una formación a sus nuevos colegas en un entorno bastante dinámico y relevante para su puesto, incluyendo el uso de herramientas, procesos y procedimientos.

4.2 Aprendizaje y desarrollo

El desarrollo de la carrera profesional es una de nuestras principales prioridades que promovemos para seguir desarrollando nuestro talento actual. Somos una empresa que está creciendo y consolidando su estructura empresarial, que se desarrolla para hacer frente a los nuevos retos. En 2021, nuestros los empleados asumieron 46 nuevos puestos en Paack como oportunidades de desarrollo profesional.

Creemos firmemente en una cultura de retroalimentación continua, por lo que formamos a nuestros jefes de equipo para que sean capaces de proporcionarla.

WELead - Programa de liderazgo

Para apoyar el desarrollo de las habilidades de nuestros compañeros a cargo de los equipos, en 2021 lanzamos nuestro Programa «WELead» con el objetivo de proporcionarles un espacio

para obtener herramientas, discutir problemas y exponer inquietudes sobre sus retos diarios como gestores de equipos, independientemente de su experiencia. Este programa les permite aprender a apoyar e inspirar a sus equipos para que rindan y se desarrollen al más alto nivel y alcanzar así nuestro objetivo común. Los talleres impartidos abarcaron los siguientes temas:

- Inteligencia emocional y autoconciencia.
- Gestión de conflictos y conversaciones difíciles.
- Gestión del rendimiento, los comportamientos y las actitudes.

Un total de 32 jefes de equipo participaron en este programa de formación sobre habilidades de liderazgo, lo que se tradujo en un total de 168 h de formación.

Además, planificamos e impartimos una amplia gama de módulos de formación en línea a lo largo del año para cubrir necesidades de formación específicas, no solo para ayudar a nuestros nuevos miembros a conocer Paack y sus funciones, sino también para gestionar los retos del día a día:

	2021
País	Horas
España	1.815

Este total de 1.815 h de formación aprendizaje en línea se ha distribuido de la siguiente manera por categoría profesional:

	2021	
Categoría profesional	Horas	%
Management	56	3 %
Middle Management	112	6 %
Personal cualificado	782	43 %
Operativo	829	46 %
Otros*	36	2%

*Otros: se refiere a los estudiantes que han realizado prácticas con nosotros y a los que se les ha ofrecido formación como parte de su proyecto de prácticas.

4.3 Compromiso

En Paack, nuestras principales iniciativas para apoyar y comprometer a nuestros empleados son las siguientes:

Programa de Asistencia al Empleado

Este programa es un programa de apoyo personal para la orientación y el apoyo de expertos en todo tipo de bienestar personal y familiar. Es un servicio confidencial, independiente y gratuito para nuestros empleados y familiares directos. Este servicio también está disponible si, en lugar de consultar un tema concreto, se desea buscar información general sobre salud y bienestar.

Encuesta sobre el compromiso de los empleados

En julio de 2021, lanzamos nuestra Encuesta de la Voz del Empleado. Se trata de una encuesta anónima que realizamos dos veces al año para conocer el compromiso de los empleados y sus percepciones sobre cuatro categorías diferentes: función desempeñada, entorno laboral, empresa y estilo de liderazgo.

Los resultados de la empresa se compartieron en una reunión «All-Hands» (con todos los empleados), en la que cada directivo habló de los resultados de su equipo en diferentes reuniones. Nos enorgullece decir que el 85 % de nuestros empleados recomendarían Paack a un amigo (con una tasa de respuesta del 78 %).

La puntuación fue alta en cada una de las cuatro secciones (4/5), pero lo que destacó especialmente como positivo (¿Qué es lo que más le gusta?) fue el trabajo en equipo y el ambiente de trabajo (40 %).

Como siguiente paso, cada equipo nombró a un representante de la Voz del Empleado (VoE Ambassador) para realizar una lluvia de ideas sobre cómo abordar las áreas de mejora y desarrollar un plan de acción como camino a seguir.

Plan de Remuneración Flexible

El Plan de Remuneración Flexible (Flexible Compensation Scheme) es un sistema de retribución que permite al empleado distribuir su salario, una parte en metálico y otra a través de productos o servicios. Actualmente solo se ofrece este sistema de remuneración en España, pero estamos estudiando la posibilidad de ampliar programas similares a todos nuestros países operativos, siempre que sea posible.

Asignación presupuestaria mensual para las actividades del equipo

Los jefes de equipo de Paack disponen de una asignación presupuestaria mensual por empleado en sus equipos para realizar actividades de equipo. Las necesidades operativas y, por tanto, el sistema de organización del trabajo en cada equipo, pueden ser diferentes. Por ello, cada directivo tiene la libertad de gastar ese presupuesto de la forma que mejor se ajuste a las necesidades e intereses de los miembros de su equipo, siempre que el objetivo de la actividad sea unir a las personas del equipo fomentando la colaboración y el trabajo en equipo, reforzando que trabajen juntos de forma cohesionada para alcanzar un objetivo común, a la vez que pasan un buen rato juntos.

4.4 Comunicación interna y participación

Para fomentar la transparencia y mejorar el flujo de información entre la empresa, los distintos departamentos y nuestros empleados en general, llevamos a cabo las siguientes iniciativas:



Town Hall (gerencia y empleados)

Esta iniciativa consiste en una reunión mensual en la que todos los empleados se reúnen para compartir información actualizada sobre el rendimiento de la empresa y los nuevos proyectos. También es una gran oportunidad para dar la bienvenida a los nuevos compañeros, celebrar los ascensos y hacer preguntas a los altos cargos.

Newsletter

Enviamos comunicados por correo electrónico con información muy detallada sobre las últimas novedades y actualizaciones en cada uno de nuestros países operativos.

Coffee Chat con el equipo directivo

Las «Coffee Chats» (charlas de café) son reuniones mensuales informales entre un miembro del equipo de ejecutivo y un grupo de unos diez empleados de diferentes departamentos. El objetivo de estas charlas es conocerse y tener la posibilidad de plantear preguntas e inquietudes en un ambiente distendido.

Your Voice

«Your Voice» (Tu voz) es un canal en línea disponible 24/7 y en el que cualquier empleado puede compartir sugerencias, plantear casos de ética o denunciar incumplimientos. Puede gestionarse de forma anónima si así lo desea la persona que acude a este servicio.

4.5 Organización del trabajo y horas de absentismo

Como alternativa a la jornada laboral convencional con una hora fija de entrada y salida, apoyamos un horario de trabajo flexible que permita a nuestros empleados un nivel de autonomía para crear sus propios horarios y encontrar el equilibrio entre la vida laboral y la personal que más les convenga. Como alternativa en los departamentos donde esta opción no es factible por la naturaleza del servicio, se proporcionan los turnos predefinidos que sean necesarios. Al mismo tiempo, apoyamos los intercambios entre compañeros con el objetivo de favorecer el equilibrio entre la vida laboral y la personal las 24 h del día en nuestro entorno operativo.

En 2021, se remitieron 896 h de absentismo en España, lo que se traduce en una tasa de absentismo del 0,1 (*).

(*) Datos de nuestro servicio de mutuas externas. Incluye enfermedades comunes, ausencia del trabajo con o sin justificante médico.

4.6 Diversidad e igualdad

En Paack nos comprometemos a promover un entorno laboral diverso e inclusivo:

- Valoramos la variedad de perspectivas, ideas y experiencias de un entorno verdaderamente diverso.
- Creemos que la diversidad y la inclusión crean un entorno más amplio y rico que potencia el pensamiento creativo, el espíritu innovador y la resolución de problemas.
- Fomentamos una cultura basada en la meritocracia, en la que valoramos y exigimos el respeto a los demás y en la que las oportunidades están al alcance de todos.

Cada persona aporta un conjunto diverso de perspectivas y experiencias vitales. Eso es lo que hace que nuestro equipo sea tan sumamente increíble.

Esta es nuestra declaración de diversidad y todos nuestros empleados la conocen como parte de su formación durante la fase de incorporación.

Como mencionamos en el apartado de sobre contratación, creemos que la diversidad nos hace más fuertes y trabajamos activamente para garantizar que nuestro equipo sea inclusivo. Nos sentimos muy orgullosos de terminar el 2021 con un equipo de más de 35 nacionalidades y un plan de acción para formar a los gestores de contratación en las entrevistas de contratación, centrado en cómo identificar y gestionar el sesgo inconsciente (Unconscious Bias). Sin embargo, también somos conscientes de que tenemos un camino que recorrer en cuanto a la representación de las mujeres y, especialmente, en los puestos de responsabilidad, algo especialmente difícil de conseguir en nuestro sector empresarial. En este sentido, hemos implementado en España el «Plan de Igualdad de Género» identificando áreas en donde centrar un plan de acción que ejecutaremos globalmente.

Hasta ahora, nos hemos centrado en asegurarnos de utilizar un lenguaje inclusivo tanto en las comunicaciones externas como en las internas. En este sentido, a lo largo de 2021 pusimos en marcha la herramienta «Your Voice» (Tu voz) para ofrecer a los trabajadores un espacio seguro donde expresar sus preocupaciones. Se trata de un canal en línea disponible 24/7 y en el que cualquier empleado puede compartir sugerencias, plantear casos de ética o denunciar incumplimientos. Puede gestionarse de forma anónima si así lo desea la persona que acude a este servicio.

En relación con la participación de personas con discapacidad en nuestra empresa, apoyamos la integración laboral colaborando con el Centro Especial de Empleo de «Grupo Social ONCE». En este sentido, a 31 de diciembre de 2021, el número de empleados con discapacidad era de tres —todos ellos en España—, algo coherente teniendo en cuenta el tamaño de nuestros equipos en cada país. Según la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, es necesario cubrir un porcentaje del 1 % de la plantilla (3 personas en nuestro caso). De cara al futuro, Paack trabajará para alcanzar los objetivos que marque la Ley.

4.7 Relaciones sociales

En España, el 100 % de nuestros empleados están acogidos al Convenio Colectivo que les corresponde por su trabajo, ya que es un requisito a la hora de constituir y registrar una nueva empresa ante las autoridades laborales correspondientes.

5. Salud y Seguridad Laboral

Paack considera que la seguridad de las personas es su «máxima prioridad».

La empresa, consciente de que la gestión de la seguridad y salud laboral es responsabilidad de todos los que forman parte de la organización, adoptará un Sistema de Gestión basado en los objetivos generales de Gestión relacionados con la mejora continua de sus actuaciones dentro del sector logístico, garantizando además que cada una de ellas cumpla los criterios de sostenibilidad.

Esta estrategia de prevención de riesgos laborales se centra en los derechos y valores fundamentales de la salud, la integridad física y el respeto hacia las personas, el trabajo en equipo, la participación activa de los trabajadores y la aplicación de las mejores técnicas y medidas preventivas en cada momento en función de las exigencias legales.

Para asegurar la aplicación de esta política, la Gerencia pone a disposición del personal todos los recursos y medios necesarios y viables para llevarla a cabo, estableciendo como compromiso los siguientes principios:

1. Compromiso de Management y de toda la organización con el fomento de una cultura y gestión integral de prevención de riesgos laborales en las actividades propias, así como en

las de todas las empresas colaboradoras, con el objetivo de conseguir una reducción constante de la siniestralidad laboral.

2. Paack basa su plan de prevención en la legislación de los países en los que desarrolla su actividad. Todas sus actuaciones preventivas se implementan dentro del marco de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales. Asimismo, tomamos en consideración todos aquellos compromisos firmados por la organización.

3. Compromiso de establecer, implantar, actualizar y revisar periódicamente el Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales de Paack para proporcionar un marco adecuado que garantice el logro de los objetivos, así como de la mejora continua de las medidas preventivas y de las condiciones de seguridad y salud laboral

4. La utilización de herramientas como la formación teórica y práctica, la información, la consulta y la participación de los empleados que permitan transformar los valores, actitudes y comportamientos de todos los miembros de la organización para que los principios de esta Política sean conocidos, comprendidos, desarrollados y mantenidos.

5. Management se compromete a estudiar y analizar anualmente los resultados obtenidos junto con los portavoces de los empleados, por lo que será un proceso cíclico que servirá de base para la actualización del Sistema de gestión de seguridad y salud laboral.

6. Management revisa periódicamente la Política de prevención de riesgos laborales y aprovecha la ocasión para introducir las modificaciones en el sistema que sean convenientes para garantizar la mejora continua de sus resultados.

Esta Política de prevención de riesgos laborales se aplica a toda la empresa y a todas sus actividades y centros. Esta declaración se comunica y queda a disposición de todos los miembros de la organización, así como de las empresas y partes interesadas para que la conozcan y la compartan.

En relación a lo mencionado, la siguiente tabla muestra el número de accidentes en el entorno laboral, su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; distribuido por sexo en España en 2021.

	ESPAÑA 2021		
	Mujer	Hombre	Total
Número de accidentes laborales con baja (sin accidentes <i>in itinere</i>)	0	4	4
Accidentes <i>in itinere</i>	0	0	0
Índice de frecuencia de accidentes	0	13,31	13,31
Índice de gravedad de los accidentes	0	0,37	0,37

Número de enfermedades profesionales	0	0	0
--------------------------------------	---	---	---

Índice de frecuencia de accidentes = (n.º de accidentes/n.º horas trabajadas) x 10⁶

Índice de gravedad de los accidentes = (n.º de días perdidos/n.º de horas trabajadas) x 10³

Los casos de Covid19 no se incluyen en el cálculo, ya que no repercuten en la siniestralidad de la empresa:

- Resbalamiento y caída.
- Pisar sobre objetos.
- Caídas a distinto nivel por acercarse al borde de un muelle de carga durante las operaciones de carga o descarga.
- Caídas a distintos niveles para subir y bajar de un vehículo (camión, furgoneta, etc.).
- Caída de objetos al manipular cargas o paquetes.
- Lesiones toracolumbares y sobreesfuerzos al manipular materiales pesados o realizar muchos movimientos repetitivos con cargas ligeras.
- Exposición a temperaturas ambientales extremas debido a trabajos en el exterior.
- Riesgo de golpes, cortes en tareas de manipulación de cargas.
- Atrapamiento al volcar la carretilla por circular a una velocidad excesiva, con carga elevada o en superficies irregulares o inclinadas.
- Colisiones con objetos móviles y/o estáticos.
- Exposición a agentes físicos. Ruido y vibraciones.
- Factores psicosociales debidos a las exigencias de los clientes, la organización, la carga de trabajo, el estrés, etc.

6. Respeto a los derechos humanos

A nivel interno y de nuestra zona de actividad, no existe un riesgo relevante de violaciones de los derechos humanos en Paack.

En la cadena de suministro, podría haber un riesgo moderado de posibles violaciones de los derechos humanos. Como medida preventiva y para actuar ante esta situación, nos comprometemos a compartir la Política de Cumplimiento, el Código Ético y la Política Anticorrupción con los diferentes proveedores con los que colaboramos. De este modo, nuestros proveedores estarán obligados a leer, comprender y tener en cuenta nuestras políticas una vez establecidas las relaciones contractuales.

En cualquier caso, trabajamos y colaboramos con empresas debidamente constituidas y que operan de acuerdo con la legislación vigente. Asimismo, a la hora de establecer relaciones con proveedores, solicitamos la documentación necesaria para actuar conforme a la ley a través de la plataforma «Dokify».

Como grupo, nos comprometemos a defender, apoyar y respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Por ello, contamos con un Código Ético basado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas; el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales; los distintos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (que incluyen el trabajo infantil y forzoso, la salud y la seguridad laboral, la discriminación, los salarios, la libertad de asociación, el derecho de sindicación y la negociación colectiva) y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Además, contamos con una Política de Cumplimiento, que expone nuestro Código Ético, ratificando nuestro compromiso con los valores éticos y el cumplimiento de la normativa.

Para mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos cometidos, no solo aplicamos nuestras Políticas de cumplimiento internas a todos los empleados de forma obligatoria, sino que empezaremos a compartirlas con nuestros proveedores externos a partir de 2022. Con ello, pretendemos alinear todas nuestras relaciones internas y externas, asegurándonos de que todas siguen las mismas normas empresariales y la misma ética de trabajo. Compartir las políticas de cumplimiento con los proveedores externos significa que tendrán que firmarlas como prueba de que las han leído, las han entendido y actuarán en consecuencia.

Aun así, cabe destacar que no ha habido denuncias por violaciones de derechos humanos en ningún caso durante el 2021.

7. Lucha contra la corrupción y el soborno

7.1. Explicación de cada tema material relacionado con la corrupción y el soborno

Para identificar los principales riesgos que pueden afectar a la organización en materia de corrupción y soborno, hemos evaluado los principales delitos penales vinculados a la corrupción y el soborno, que podrían ser posibles relaciones contractuales fraudulentas con un proveedor, la aceptación de pagos no regulados de una flota por parte de los empleados que trabajan directamente en los almacenes, recibir pagos en concepto de ayuda a un familiar o persona cercana que podría estar en conflicto de intereses con la empresa.

Tras esta evaluación de nuestras actividades desde el punto de vista de la corrupción y el soborno, hemos concluido que el principal riesgo existente es la realización de pagos a cualquier proveedor o empleado directamente en efectivo, de modo que no pueda pasar por ningún control financiero, o el pago en bienes, regalos, viajes u estancias.

7.2. Explicación de cómo la organización gestiona cada tema material

Hemos implantado un Sistema de cumplimiento para resaltar nuestro compromiso con el cumplimiento ético y normativo, así como para minimizar la comisión de actos ilegales e infracciones. El Sistema de cumplimiento elabora una serie de principios y directrices que siempre deberán respetarse y cumplirse siempre. El Sistema de Cumplimiento de Paack incluye la Política de Cumplimiento, el Código Ético y la Política Anticorrupción.

El modelo de Responsable de Cumplimiento de Paack (Paack Compliance Officer) es un órgano unipersonal. Carmen Mascaray Martí desempeña su función supervisando la implementación del Sistema de cumplimiento y vigilando la interpretación de las Políticas de cumplimiento. Esta tarea se desarrolla con independencia y autoridad. El Sistema de cumplimiento (Código Ético y Política anticorrupción) se aplica a los miembros del Consejo de Administración, a las personas con cargos directivos, a los responsables de los distintos departamentos y a todos los empleados de Paack. Es decir, este compromiso debe ser compartido por todo el equipo, sea cual sea su posición en la empresa.

El Código Ético es una guía esencial y un apoyo consultivo en situaciones cotidianas y en el proceso de toma de decisiones. Es la base de otras de nuestras políticas de cumplimiento. De este modo, el Código Ético es el punto de partida para construir una cultura corporativa y de cumplimiento eficaz. Creemos que el comportamiento ético es la piedra angular de una empresa que da respuesta a las exigencias actuales de las partes interesadas, los clientes, los proveedores de servicios y de cualquier persona que colabora con la empresa.

La Política Anticorrupción de Paack tiene como objetivo establecer nuestras pautas de actuación para prevenir los riesgos de cometer cualquier forma de corrupción, así como cualquier tipo de daño reputacional o financiero derivado de su materialización en la empresa. Esta Política Anticorrupción se inspira en los principios y directrices del Código Penal español.

En cuanto a los canales de información y comunicación, el Canal de Cumplimiento de Paack permite al Responsable de Cumplimiento, estar al corriente y poder actuar en caso de que se produzcan infracciones de la legislación aplicable, incumplimientos del Código Ético u otras normas internas de la empresa. El acceso a este formulario es totalmente anónimo. El Responsable de Cumplimiento no podrá acceder a los datos personales de las personas que presentan quejas, a menos que estas deseen voluntariamente revelar su identidad. En este sentido, el Canal de Denuncias garantiza el anonimato y la confidencialidad absolutos. Además, se garantiza la protección de los denunciantes, de las personas afectadas y de la empresa. Por lo tanto, ningún denunciante sufrirá represalias por parte de Paack. Al mismo tiempo, no toleramos ningún tipo de presión o discriminación contra los denunciantes.

Paack siempre respetará el tiempo que requiera la persona denunciante, así como el grado de información que desee proporcionar. La persona denunciante de la comisión de un acto ilícito no estará obligada a proporcionar más información de la que se sienta segura. No debería ser necesario revelar la identidad de la persona denunciante. Cuando se notifica un incidente, es importante proporcionar toda la información posible, describiendo con detalle los hechos ocurridos. Es de suma importancia compartir toda la información posible para poder iniciar las investigaciones y aclarar los hechos denunciados. Sin embargo, el límite de la información que se comparta lo fijará siempre la persona denunciante.

Por otro lado, además del Canal de Cumplimiento, si cualquier persona que trabaje en Paack tiene alguna pregunta o duda sobre la interpretación del Código Ético o de la Política Anticorrupción, podrá ponerse en contacto con compliance@paack.co. Esta línea de comunicación con el equipo de Cumplimiento proporciona puntos de contacto para informar de cualquier consulta o duda sobre las Políticas de Cumplimiento. En caso de dudas sobre cómo actuar en determinadas situaciones, cualquier empleado de Paack podrá ponerse en contacto con la dirección de correo electrónico del Canal de Cumplimiento. A diferencia del Canal de Cumplimiento, los correos electrónicos enviados a compliance@paack.co no serán anónimos, y el Equipo de Cumplimiento tendrá acceso a los datos de la persona que envía la pregunta. Sin embargo, en ningún caso se revelará la identidad de la persona que ha enviado la pregunta. Toda la información compartida será confidencial y será tratada de forma segura.

También hay que tener en cuenta que el uso inadecuado del Canal de Cumplimiento, mediante la realización de denuncias falsas de forma intencionada y de mala fe, con intenciones perjudiciales para otros compañeros, también será objeto de sanción disciplinaria, sin perjuicio de las responsabilidades penales o de otro tipo que pudieran derivarse.

7.3. Resultados

7.3.1 Formación interna sobre el cumplimiento

Como resultado del sistema de cumplimiento, se ha planteado una formación obligatoria para todos nuestros empleados para que todos ellos, los departamentos y las diferentes áreas estén alineados. Esta formación informa sobre el Sistema de Cumplimiento, explicando qué implica, a quién se aplica y la importancia de respetarlo en todo momento. El Responsable de Cumplimiento lleva un seguimiento detallado de las personas que han realizado el curso para tener un control, así como de la aceptación de las Políticas. Durante 2021, este curso ha estado disponible para todos los empleados de Paack Logistics Iberia S.L.U.

Por otro lado, tenemos previsto poner en marcha una formación específica y personalizada para directores ejecutivos, directores y gerentes, para que cada uno de ellos tenga claros los procedimientos internos y los riesgos derivados de su propia actividad diaria. De este modo, será posible centrarse en los riesgos específicos de los distintos departamentos, proporcionando un enfoque y una respuesta más precisos y adecuados a cada caso. En estas sesiones de formación se debatirán medidas concretas de lucha contra la corrupción en términos más prácticos. Independientemente de esto y de la Política Anticorrupción, el Departamento de Finanzas estará tomando las medidas necesarias para prevenir el blanqueo de capitales.

Durante 2021, no tenemos constancia de ningún caso de corrupción o soborno.

7.3.2 Contribuciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

La Política Anticorrupción de Paack establece las normas y directrices sobre patrocinios y donaciones. En este sentido, no realizamos aportaciones a fundaciones y entidades vinculadas a partidos políticos o dependientes de ellos. Si, excepcionalmente, se realizaran estas aportaciones, deberían ser transparentes y cumplir con los requisitos de la legislación aplicable.

En el transcurso de 2021, Paack no ha realizado ninguna donación a organizaciones y fundaciones sin ánimo de lucro.

8. Subcontratación y proveedores

Tenemos dos tipos de proveedores:

Proveedores de flotas

Estos proveedores son los relacionados con la contratación de servicios de transporte, lanzadera y recogida de paquetes. Esta categoría está directamente relacionada con las operaciones y consiste en proveedores locales. Iniciamos las operaciones con las flotas, pasando por las siguientes fases: conocimiento del proveedor, negociación y formalización contractual. Durante 2021, este proceso se ha gestionado a través de las plataformas de homologación de proveedores y de coordinación de actividades empresariales en las que hemos obtenido principalmente:

- Documentos mercantiles de las empresas.
- Documentación de empleados.
- Documentación de vehículos.

Durante el proceso de homologación de proveedores de flotas, analiza, Paack analiza y documenta información como: evaluaciones de riesgos del proveedor, pólizas de seguros, revisiones de previsión de actividades preventivas, formación sobre riesgos vinculados al puesto de trabajo desempeñado, informes laborales de empleados en alta, fichas técnicas de vehículos, inspecciones de vehículos, permisos de circulación, etc.

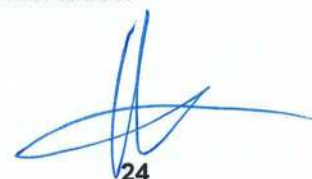
Asimismo, centrados en mejorar nuestro impacto en el medio ambiente, hemos priorizado a lo largo de 2021 las entregas de «Green Deliversys», con el punto de mira en los aspectos ambientales del proveedor de la flota que se incorpora a prestar servicios.

En la siguiente tabla encontrará los pedidos de «Green Deliversys» durante 2021, que corresponden a las entregas realizadas con vehículos eléctricos:

País	Pedidos	Porcentaje
ES	824.569	37,49 %

A 31 de diciembre de 2021, todas nuestras flotas activas no tenían toda su documentación validada.

Las compras de los proveedores de flotas en 2021 se realizaron en los siguientes mercados:



Mercado	% del volumen de compras
Nacional	99,59 %
UE	0,41 %
Internacional	0%

Proveedores de artículos diversos

Servicio o adquisición de bienes para actividades operativas y administrativas. Esta categoría incluye a todos los proveedores que no sean de transporte.

Durante el ejercicio 2021, Paack ha implementado un proceso de compras para llevar a cabo las adquisiciones; asimismo, ha implementado un módulo en el sistema financiero que permite la trazabilidad del estado de los pedidos de los usuarios solicitantes y compradores.

Los procesos de compras comienzan con la recepción de una solicitud de pedido; el equipo de compras procesa la solicitud (revisando las cláusulas económicas y los presupuestos con los avales y las condiciones legales con el equipo jurídico); solicita la aprobación de la compra según los diferentes vías de aprobación interna asignadas para cada departamentos; lanza el pedido; revisa el estado de la recepción y genera automáticamente el albarán tras la recepción, que lo recibe el equipo de cuentas para que pueda registrar la factura y realizar el pago posteriormente.

La política de Paack prioriza trabajar con proveedores locales. Sin embargo, debido a la normalización de los materiales o servicios de explotación, puede haber algunas excepciones de proveedores internacionales o dentro de la UE.

Durante el ejercicio 2021, realizamos compras de esta categoría en los siguientes mercados:

Mercado	% del volumen de compras
Nacional	71,65 %
UE	16,97 %
Internacional	11,38 %

En 2021, ni nuestros proveedores ni nosotros hemos sido auditados.

9. Consumidores

9.1 Explicación de cada tema material relacionado con los clientes

En nuestra empresa, el tema más importante relacionado con la salud y la seguridad de los clientes es la calidad de nuestro proceso de entrega, en el que pedimos a los clientes que evalúen de 1 a 5 nuestro servicio de entrega y que indiquen el motivo de su satisfacción o insatisfacción.

También prestamos especial atención al número de contactos en nuestro Servicio de Atención al Cliente frente al número de pedidos para conocer la salud de nuestros clientes y las áreas a mejorar.

9.2 Explicación de cómo la organización gestiona cada tema material

Cada vez que se entrega un pedido el cliente recibe un correo electrónico/SMS donde puede evaluar el servicio de entrega prestado. Esta información se tiene en cuenta para impulsar mejoras operativas, de producto y de servicio con el fin de mantener nuestras medidas de salud y seguridad de los clientes.

También tenemos en cuenta toda la información de los contactos de asistencia al cliente para impulsar mejoras operativas, de producto y de servicio con el fin de mantener nuestras medidas de salud y seguridad de los clientes.

9.3 Resultados

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

Paack ha implementado diferentes servicios sin contacto para evitar la interacción física entre los clientes y nuestros conductores durante el proceso de entrega para asegurarnos de que cumplimos con las medidas de salud y seguridad.

- **Entregas OTP (One Time Password):** durante el proceso de entrega el cliente recibirá una OTP, es decir, una contraseña de un solo uso que deberá proporcionar al conductor para confirmar la recepción del pedido. Con esta tecnología evitamos la interacción física entre el cliente y el conductor.
- **Manifiesto de entrega mediante fotografía:** para confirmar que la entrega se ha realizado correctamente, el conductor toma una fotografía de la puerta del cliente con el paquete. Con esta tecnología evitamos la interacción física entre el cliente y el conductor.

También hemos estado trabajando en un canal de comunicación transparente entre el cliente y el conductor para evitar la violación de la privacidad de los datos. En caso de que el conductor necesite ponerse en contacto con el cliente lo hará a través de nuestra aplicación «Paack Driver» y el identificador de llamada será el de Atención al Cliente de Paack en lugar del número de teléfono del conductor. Con este método nos aseguramos de que el conductor y/o el cliente no tengan datos personales.

Sistemas de reclamación, reclamaciones recibidas y resolución de las mismas

Utilizamos el sistema «Freshdesk Omnichannel» para registrar el 100 % de nuestros contactos de Atención al Cliente. Los clientes y minoristas pueden ponerse en contacto con Paack a través del correo electrónico, teléfono y/o chat y nosotros le asignamos un número de incidencia (ticket) a cada contacto.

Un agente de Nivel 1 de Centro de Atención al Cliente (CAC) será la primera toma de contacto e intentará resolver el problema con el cliente/minorista, en caso de que necesitara otro tipo de asistencia, la pasará internamente a un agente de Nivel 2 del CAC que proporcionará la información adecuada (después de comprobarlo con otros equipos si fuera necesario) al agente de Nivel 1 del CAC para resolver el problema del cliente/minorista.

	ESPAÑA
Número de reclamaciones recibidas	265.481
% de cumplimiento de los SLA	87,75 %

- Reclamaciones recibidas - Reclamaciones de clientes o minoristas recibidas a través de nuestros canales de atención al cliente
- % de resolución - Porcentaje de las incidencias resueltas dentro de las políticas de nuestro Acuerdo de Nivel de Servicio (SLA, por sus siglas en inglés) definidas a continuación:
 - Correo electrónico: 4 h durante el horario comercial
 - Teléfono: el 97,5 % de las llamadas se respondió en 30 segundos
 - Chat: El 97,5 % de los *chats* se respondió en 30 segundos
 - Resolución de incidencias (todos los canales): 8 h en horario comercial

10. Información fiscal

El gasto o ingreso por impuesto sobre la renta comprende la parte correspondiente al gasto (ingreso) por impuesto corriente y la parte correspondiente al gasto (ingreso) por impuesto diferido.

El impuesto corriente es el importe que debe pagar la empresa como consecuencia de las liquidaciones del impuesto sobre la renta de un año determinado. Las deducciones fiscales y otros beneficios fiscales, excluyendo las retenciones y los pagos a cuenta, así como las pérdidas fiscales arrastradas de años anteriores y aplicadas efectivamente en el año en curso, dan lugar a un menor importe del impuesto corriente.

Los gastos (ingresos) por impuestos diferidos están relacionados con el reconocimiento y la eliminación de activos y pasivos por impuestos diferidos. Incluyen las diferencias temporarias que se identifiquen como importes que se espera sean pagaderos o recuperables derivados de las diferencias entre los importes de los activos y pasivos y sus bases fiscales, así como las transferencias de pérdidas y créditos a ejercicios posteriores por razones tributarias. Estos importes se reconocen aplicando a la correspondiente diferencia temporal o crédito el tipo impositivo al que se espera recuperarlos o liquidarlos.

Los activos por impuestos diferidos se reevalúan en cada fecha periódica de presentación del balance y se ajustan si existen dudas sobre su futura recuperabilidad. Además, los activos por impuestos diferidos fuera de balance se evalúan en cada fecha periódica de presentación del balance y se reconocen en la medida en que resulte probable que sean recuperables con cargo a futuros beneficios fiscales.

Beneficios obtenidos, impuestos sobre los beneficios pagados y subvenciones públicas recibidas.

Jurisdicción fiscal	(-) Pérdidas / Beneficios antes de impuestos	Impuestos sobre los beneficios
PAACK LOGISTICS IBERIA S.L.U.	- 3.729.637,65 €	1.661.488,51 €

Información obtenida de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias para el ejercicio del 01 de enero al 31 de diciembre de 2021 en euros.

Beneficios antes de impuestos:

Las cifras compartidas corresponden a las pérdidas o beneficios antes de impuestos, en euros.

Impuesto sobre sociedades pagado durante el ejercicio fiscal:

En 2021 no se ha realizado ningún pago del impuesto sobre sociedades. Sin embargo, la empresa «Paack Logistics Iberia, S.L.U.», tras la certificación y aprobación de las deducciones por innovación tecnológica, generó un beneficio de 1.661.488,51 euros.

Además, durante el ejercicio 2021, no hemos recibido ninguna cantidad de subvenciones solicitadas.

ANEXO I - DATOS DE RR.HH.

- Número total y distribución de los empleados por edad y sexo (31/12/2021).

Edad	Mujer	Hombre	Total
Menos de 30	52	113	165
Entre 30 y 50	82	157	239
Más de 50	6	5	11
Total	140	275	415

- Número total y distribución de los empleados por categoría profesional y sexo (31/12/2021).

Clasificación profesional	Mujer	Hombre	Total
Management	9	40	49
Middle Management	5	24	29
Personal cualificado	57	98	155
Operativo	69	113	182
Total	140	275	415

- Número total y distribución de los empleados por sexo (31/12/2021).

País	Mujer	Hombre	Total
España	140	275	415

- Número total de empleados por tipo de contrato y jornada laboral (31/12/2021).

Tipo de contrato	A tiempo completo	A tiempo parcial
Indefinido	376	1
Temporal	37	1
Total	413	2

- Tipo de contrato laboral medio anual (a tiempo completo/parcial) por sexo y edad.

		Indefinido		Temporal	
Género	Edad	A tiempo completo	A tiempo parcial	A tiempo completo	A tiempo parcial
Mujer	Menos de 30	24,25	0	2,33	0
	Entre 30 y 50	44,08	0	3,25	0
	Más de 50	1,67	0	0,41	0
Hombre	Menos de 30	61,92	0,58	1,42	0,08
	Entre 30 y 50	103,42	0	1,5	0
	Más de 50	1,17	0	0,25	0
Total		236,51	0,58	9,16	0,08

- Tipo de contrato laboral medio anual (a tiempo completo/tiempo parcial), por clasificación profesional.

	Indefinido		Temporal	
Clasificación profesional	A tiempo completo	A tiempo parcial	A tiempo completo	A tiempo parcial
Management	40	0	0	0
Middle Management	24,5	0	0	0
Personal cualificado	95	0	1,33	0,08
Operativo	76,75	0,58	7,83	0
Total	236,25	0,58	9,16	0,08

- Número de despidos por sexo y edad.

Edad	Mujer	Hombre	Total
Menos de 30	3	6	9
Entre 30 y 50	5	12	17
Más de 50	0	0	0
Total	8	18	26

- Número de despidos por género y clasificación profesional.

Clasificación profesional	Mujer	Hombre	Total
Management	0	3	3

Middle Management	0	0	0
Personal cualificado	4	9	13
Operativo	4	6	10
Total	8	18	26

- Remuneración media por edad y sexo.

Edad	Mujer	Hombre	Total
Menos de 30	22.857 €	27.471 €	26.017 €
Entre 30 y 50	26.737 €	37.768 €	33.967 €
Más de 50	32.083 €	34.063 €	33.073 €
Total	25.507 €	33.456 €	30.781 €

Los cálculos incluyen la base anual fija anualizada y la bonificación por rendimiento de todos los empleados activos a 31 de diciembre de 2021.

- Remuneración media por clasificación profesional y sexo.

Clasificación profesional	Mujer	Hombre	Total
Management	54.333 €	76.620 €	72.527 €
Middle Management	32.800 €	34.375 €	34.103 €
Personal cualificado	27.997 €	32.822 €	31.048 €
Operativo	19.198 €	18.532 €	18.784 €
Total	25.507 €	33.456 €	30.781 €

Los cálculos incluyen la base anual fija anualizada y la bonificación por rendimiento de todos los empleados activos a 31 de diciembre de 2021.

- Brecha salarial

La brecha salarial de la empresa mide la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, si el resultado es mayor que cero, indica que las mujeres reciben una remuneración inferior a la de los hombres.

La brecha salarial en todos los cuadros siguientes se ha calculado con la fórmula:

$$\frac{\text{remuneración media de los hombres} - \text{remuneración media de las mujeres}}{\text{remuneración media de los hombres}}$$

	(%)
Brecha salarial	23,76 %

Como se menciona en el capítulo 4.1 (Recursos Humanos: contratación), somos conscientes de que tenemos un camino que recorrer en cuanto a la representación de las mujeres y, especialmente, en los puestos de responsabilidad, algo bastante difícil de conseguir en los sectores de la tecnología, logística y empresas de nueva creación (start-ups).

- Remuneración de los empleos iguales o medios en la sociedad por país

Clasificación profesional	(%)
Management	29,1 %
Middle Management	4,6 %
Personal cualificado	14,7%
Operativo	-3,6%

ANEXO II: CONTENIDO DE LA LEY 11/2018 Y LOS ESTÁNDARES GRI

Los estándares GRI (Global Reporting Initiative) seleccionadas que se enumeran a continuación se refieren a los publicadas en 2016, excepto los que han sido objeto de actualizaciones y en cuyo caso se indica el año de publicación.

Índice	Criterios de presentación de informes/GRI	Página
Vista general		
Descripción del modelo de negocio	GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-7	3-9
Organización y estructura de la empresa	GRI 102-3	4-6
Presencia geográfica	GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-6	5
Objetivos y estrategias	GRI 102-15	6
Principales factores y tendencias que pueden afectar la evolución en un futuro	GRI 102-15	7-9
Marco de información utilizado	Estándares GRI	3
Análisis de materialidad	GRI 102-44, GRI 102-47	3-4
Cuestiones sociales y de personal		
Enfoque de gestión	GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 103-3	10-14
Empleo		
Número y distribución de los empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8, GRI 405-1	29
Número y distribución de los tipos de contrato laboral y media anual de contratos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	30
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	31
Remuneración media por sexo, clasificación profesional y edad	GRI 405-2	32
Brecha salarial	GRI 405-2	32
Remuneración media de los administradores y directores	No reportado	N/A
Aplicación de políticas de desconexión laboral	GRI 103-2	18
Porcentaje de empleados con discapacidades	GRI 405-1	19
Organización del trabajo		
Organización de la jornada laboral	GRI 103-2	18
Horas de absentismo	GRI 103-3	18
Medidas para facilitar la conciliación	GRI 103-2	18
Salud y Seguridad Laboral		
Entorno laboral saludable y seguro	GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-4 (2018)	19-21
Índices de siniestralidad	GRI 403-9 (2018)	20
Enfermedades profesionales	GRI 403-10 (2018)	20
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social	GRI 103-2	17-19
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	GRI 102-41	19
Balance del convenio colectivo, especialmente en el ámbito de la salud y la seguridad en el entorno laboral	GRI 103-2, GRI 403-4 (2018)	19
Formación		
Políticas aplicadas en el ámbito de la formación	GRI 404-2	15-16

Horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	16
Accesibilidad universal para las personas con discapacidad		
Accesibilidad universal para las personas con discapacidad	GRI 103-2	18-19
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 103-2	18-19
Medidas de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para el fomento del empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2	18
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	19
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, gestión de la diversidad	GRI 103-2, GRI 102-16	18-19
Aspectos medioambientales		
Enfoque de gestión	GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 103-3	10-14
Gestión medioambiental		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa sobre el medio ambiente	GRI 103-2	10-14
Procedimientos de evaluación o certificación medioambiental	GRI 103-2	10-14
Recursos dedicados a la prevención de riesgos medioambientales	GRI 103-2	10
Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11	10
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos medioambientales	GRI 103-2	10
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar cualquier forma de contaminación atmosférica, incluida la contaminación acústica y lumínica	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 103-2	10-14
Economía circular, uso sostenible de los recursos y prevención de residuos		
Medidas relacionadas con la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de residuos	GRI 103-2, GRI 301-2	11
Acciones para evitar el desperdicio de alimentos	Sin información	11
Uso sostenible de los recursos		
Consumo y suministro de agua según las limitaciones locales	GRI 303-5 (2018)	10
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1 (2016)	11
Consumo de energía directo e indirecto	GRI 302-1	10
Medidas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4	10,12-14
Uso de energías renovables	GRI 302-1	10
Cambio climático		
Emisiones de gases de efecto invernadero	GRI 305-1, GRI 305-2	11-14
Medidas de adaptación al cambio climático	GRI 103-2	13
Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero	GRI 305-5	13-14
Biodiversidad		
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad e impactos causados por la actividad	Sin información	14
Respeto a los derechos humanos		

Enfoque de gestión	GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 103-3	21
Aplicación de los procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 103-2, GRI 102-16	21, 23
Prevención de los riesgos de violación de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y remediar los posibles abusos cometidos	GRI 103-2, GRI 102-16	21, 23
Denuncias de violaciones de los derechos humanos	GRI 103-3	21
Promoción y aplicación de las disposiciones de los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionados con el respeto a la libertad sindical y el derecho de negociación en cuanto a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva	GRI 103-2, GRI 102-16	21
Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	GRI 103-2, GRI 102-16	21
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	GRI 103-2	21
Abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103-2	21
Lucha contra la corrupción y el soborno		
Enfoque de gestión	GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 103-3	21-23
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16, GRI 205-2, GRI 205-3	21-23
Medidas para la lucha contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2	21-23
Contribuciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	No se ha hecho ninguna contribución	23
Compromiso social		
Enfoque de gestión	GRI 103-2, GRI 103-3	10-14; 21-23
Los compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 103-2	7-9
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 103-2	7-9
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con ellos	GRI 103-2	7-9
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 103-2	7-9
Subcontratación y proveedores		
Inclusión de cuestiones sociales, de igualdad de género y medioambientales en la política de compras	GRI 103-2, GRI 102-9	24-25
Consideración en las relaciones con los proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y medioambiental	GRI 103-2, GRI 102-9	24-25
Sistemas de supervisión y auditorías junto con sus resultados	GRI 103-2	25
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 103-2, GRI 416-1	25-27
Sistemas de gestión de reclamaciones	GRI 103-2	25-27
Reclamaciones recibidas y resolución de las mismas	GRI 103-3	25-27
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país	Criterios contables	27-28
Impuesto pagado sobre beneficios	Criterios contables	27-28
Subvenciones públicas recibidas	Criterios contables	27-28



D. Fernando Benito Galobart
Administrador Único