

Estado de Información no Financiera 2021



INDICE

1.	CAR	TA DEL PRESIDENTE	4
2.	CON	OCE DGH GRUPO	4
	2.1.	PROPÓSITOS Y VALORES	4
	2.2.	PRESENCIA Y ÁREAS DE ACTIVIDAD	5
	2.3.	PRINCIPALES PRODUCTOS Y SERVICIOS	6
	2.4.	ESTRUCTURA DE GOBIERNO	8
3.	MOI	DELO DE NEGOCIO Y ESTRATEGIA	9
	3.1.	MODELO DE NEGOCIO	9
	3.2.	POLÍTICAS Y COMPROMISOS	. 10
	3.3.	BALANCE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS	. 11
	3.4.	PRINCIPALES IMPACTOS EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD	. 14
	3.5.	EL SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS	. 15
4.	CON	TRIBUCIÓN DE DGH GRUPO A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS).	. 16
	4.1.	RESPONSABILIDADES GENERALES	. 16
	4.2.	DEFINICIÓN DE PRIORIDADES	. 16
	4.3.	INICIATIVAS, ACCIONES E INDICADORES DE LOS ODS PRIORIZADOS	. 17
5.	PER	SONAS	. 23
	5.1.	DERECHOS HUMANOS	. 23
	5.2.	EMPLEO	. 25
	5.3.	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	. 34
	5.4.	SEGURIDAD LABORAL Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	. 36
	5.5.	FORMACIÓN	. 39
	5.6.	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	. 41
6.	SOC	IEDAD	. 44
7.	MIN	IMIZACIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL EN LA CADENA DE VALOR	. 50
	7.1.	RIESGOS Y OPORTUNIDADES MEDIO AMBIENTALES	. 52
	7.2.	LA CIRCULARIDAD EN DGH GRUPO	. 52
	7.3.	DESCARBONIZACIÓN Y ENERGÍA	. 53
	7.4.	AGUA	. 54
	7.5.	GESTIÓN AMBIENTAL INTEGRADA	. 54
8.	LIDE	RAZGO	. 56
	8.1.	RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	. 56



	8.2.	CLIENTES	. 58
	8.3.	INNOVACIÓN	. 61
	8.4.	GOBERNANZA	. 62
	8.5.	TRANSPARENCIA	. 66
	8.6.	CADENA DE SUMINISTRO	. 67
	8.7.	INFORMACIÓN FISCAL	. 75
9.	ACE	RCA DE ESTE INFORME	. 76
	9.1.	TRANSPARENCIA Y PRECISIÓN	. 76
	9.2.	COMPARABILIDAD	. 76
	9.3.	MATERIALIDAD Y RELEVANCIA	. 76
	9.4.	FIABILIDAD	. 77
	9.5.	ALCANCE	. 77
	9.6. CONTE	CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y RELACIÓN CON INIDOS GRI	78
	9 7	VERIFICACIÓN EXTERNA	79



1. CARTA DEL PRESIDENTE

2. CONOCE DGH GRUPO

[102-1] [102-10]

DGH Grupo se constituye en el año 2014 con número de grupo consolidable 0282/14, como respuesta a la expansión de la compañía DGH.

La empresa DGH comienza su andadura en el año 2020, con el número de identificación fiscal A47459598. Nace como heredera de un conocimiento y actividad previos en el seno de un grupo multinacional de origen francés.

En el año 2008 adopta la denominación actual, DGH Robótica, Automatización y Mantenimiento industrial, S.A. que describe, por otra parte, el núcleo fundamental de la actividad.

Es en el año 2018, cuando DGH Grupo adopta un nuevo rumbo, incorporando la empresa Ibermaq Bienes de Equipo S.L. en su matriz DALPHOSGESTION HISPANIA S.L. de la que es participada en el 100% de su capital.

Ese mismo año, se constituyó ADF-DGH, una joint venture, participada al 50 %, consolidando de este modo el Grupo actual.

2.1. PROPÓSITOS Y VALORES

"Soluciones innovadoras para retos industriales"

MISIÓN

La misión de DGH Grupo es impulsar la competitividad de nuestros clientes a través de proyectos llave en mano, soluciones de innovación tecnológica, servicios de mantenimiento y de consultoría que les permiten mejorar sus procesos productivos y de negocio, atendiendo a la triple cuenta de resultados.

VISIÓN

- ✓ Mejorar procesos
- ✓ Innovando
- ✓ Con tecnología y talento
- ✓ De manera recurrente y sostenible

VALORES

- ✓ Audacia creativa e innovadora
- √ Adaptación, dinamismo y precisión
- √ Talento en equipo comprometido
- ✓ Confianza responsable y servicio
- ✓ La mejora continua
- ✓ El enriquecimiento personal mediante el desarrollo de conocimientos y capacidades.



2.2. PRESENCIA Y ÁREAS DE ACTIVIDAD

[102-2] [102-3] [102-4] [102-6] [102-7]

DGH Grupo desarrolla su actividad en diferentes regiones de España, concentrando una parte importante de la actividad en la provincia de Valladolid.

- DGH ROBÓTICA, AUTOMATIZACIÓN Y MANTENIMIENTO INDUSTRIAL S.A: Es la sociedad principal de DGH Grupo, compuesto, a fecha de este informe, por cinco sociedades. La sede central está ubicada en Boecillo (Valladolid).
- Tiene sedes territoriales en Cataluña, Galicia y Madrid, además de más de 20 centros de trabajo permanentes repartidos por distintas provincias españolas.
- IBERMAQ BIENES DE EQUIPO, S.L. tiene su sede y centro único de trabajo en LaCistérniga (Valladolid).
- ADF- DGH Maintenance S.L., tiene su domicilio social en Boecillo (Valladolid) y cuenta con dos centros de trabajo en Sevilla y El Puerto de Santa María (Cádiz).
- DALPHOSGESTIÓN HISPANIA S.L., tiene su domicilio social ubicado en el municipio de Boecillo (Valladolid).

DGH Grupo trabaja para diversos sectores industriales y comerciales, siendo los más relevantes los siguientes:

- Automoción (OEM's y proveedores Tier1)
- Aeronáutica (OEM's y proveedores Tier1)
- Logística avanzada
- Ferroviario
- Alimentación y bebidas
- Auxiliar de minería
- Otros

En cuanto al ámbito geográfico de actuación, la mayor parte de la actividad se desarrolla dentro del territorio de la Unión Europea y Reino Unido, con algunos proyectos llave en mano implantados y puestos en marcha en otros países de África, América y Asia.

^{*} DGH Portugal es una de las sociedades, pero queda fuera del ámbito consolidable, y por tanto fuera de este informe.



2.3. PRINCIPALES PRODUCTOS Y SERVICIOS

DGH Grupo está constituido por las siguientes sociedades:

DGH ROBÓTICA, AUTOMATIZACIÓN Y MANTENIMIENTO INDUSTRIAL S.A.

DGH desarrolla su actividad en las siguientes líneas:

- Ingeniería y proyectos llave en mano de robótica y automatización inteligente.
- Mantenimiento industrial especializado.
- Proyectos de innovación y tecnología
- Consultoría de mejora de procesos.

IBERMAQ BIENES DE EQUIPO

Ibermaq Bienes de Equipo S. L. está especializada tanto en el diseño, fabricación y montaje de máquinas especiales y bienes de equipo, como en la automatización de procesos para el sector industrial, así como en la fabricación de bienes de equipo únicos y a medida, así como su comercialización.















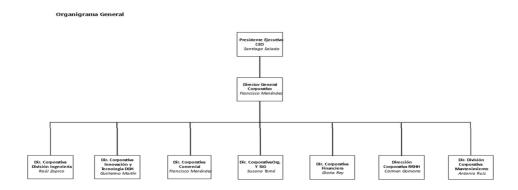
ADF - DGH

ADF DGH es una joint venture creada para dar respuesta a las necesidades de mantenimiento productivo de la industria en España y Portugal específicamente en el sector aeronáutico.

DALPHOSGESTION por su parte es la empresa matriz y da soporte al resto de empresas.

2.4. ESTRUCTURA DE GOBIERNO

[102.24]



El equipo directivo de DGH está formado por siete personas: director general y seis directores de áreas funcionales, de los que dependen el resto de los niveles organizativos y personas a ellos vinculadas.

El director general depende jerárquicamente del administrador de la sociedad.



3. MODELO DE NEGOCIO Y ESTRATEGIA

[102.14] [102.15]

3.1. MODELO DE NEGOCIO

El modelo de negocio desarrollado por el Grupo responde al propósito de DGH Grupo: el crecimiento recurrente y sostenido.

Con una cartera de clientes y proyectos muy ligada, desde los orígenes, a los sectores automoción y aeronáutica, fundamentalmente, la evolución en estos años ha venido marcada por la mayor especialización en proyectos con una gran componente tecnológica e innovadora, la internacionalización, así como por la adopción de formas de gestión que permitiesen un crecimiento recurrente y sostenible de la satisfacción de todos los grupos de interés (clientes, accionistas, personas y sociedad).

Las evaluaciones de los clientes y el crecimiento de la cifra de negocios, así como de la rentabilidad económico-financiera asociada, de la última década muestran la satisfacción lograda en los grupos de interés clientes y accionistas.

DGH ROBÓTICA, AUTOMATIZACIÓN Y MANTENIMIENTO INDUSTRIAL S.A.

Cobra especial relevancia para DGH la apuesta firme y decidida por la innovación tecnológica como motor de progreso, tanto para los clientes, empleados y accionistas de la empresa, como para la sociedad, dada la participación en proyectos de innovación colaborativa abierta, formado parte o liderando consorcios europeos que agrupan a empresas, universidades y centros tecnológicos bajo el marco de programas de desarrollo de la Unión Europea.

Desde el año 2013 se ha trabajado en más de trece proyectos de innovación colaborativa y en casi una decena de proyectos de innovación exclusiva en dos grandes ámbitos:

- Factorías inteligentes del futuro y sus tecnologías habilitadoras5 (KET's) y en
- Robótica inteligente aplicada a la mejora de la salud de los seres humanos.

IBERMAQ BIENES DE EQUIPO

Las actividades que desarrolla tienen como objetivo principal la satisfacción de sus clientes, respondiendo a las necesidades específicas de estos, con la máxima calidad en los productos y servicios que ofrece la Compañía, dentro de un marco que enfoca como prioritarios el respeto medioambiental en el proceso de producción de las máquinas que fabrica, y el compromiso social con sus empleados.

Un punto fuerte de Ibermaq, es que ofrece soluciones inmediatas, siendo una empresa reactiva y flexible, adaptándose a las necesidades del demandante de sus productos y servicios.

Gracias al liderazgo en innovación tecnológica e integración, todos los miembros del equipo que forman la empresa pueden considerarse actores principales en el sector de máquinas especiales.



Se cuenta con un equipo altamente cualificado y especializado, formado por la propia organización. De esta forma se puede dar una respuesta concreta y eficaz a las necesidades de los clientes.

3.2. POLÍTICAS Y COMPROMISOS

[103.2] [102.15]

El grupo se ha dotado de un conjunto de políticas, que reflejan los compromisos y los principios de actuación aplicables a todas las sociedades en materia de, buen gobierno, calidad, medio ambiente, seguridad de la información, riesgos y condiciones laborales, derechos humanos y compras, como parte de la responsabilidad corporativa adquirida con sus grupos de interés y del compromiso con la Excelencia y la Mejora Continua.

Los principios básicos asumidos son:

- Conocer y satisfacer las necesidades y expectativas de todos los grupos de interés.
- Crear valor para los clientes de manera recurrente.
- Impactar positivamente en el entorno y en la sociedad con responsabilidad social corporativa.
- Cumplir los requisitos legales y los principios de la organización, preservando el patrimonio y previniendo los riesgos, así como las situaciones de emergencia.
- Cumplir con las Políticas y las normas de los centros de trabajo en los que la compañía puede desarrollar cualquier tipo de actividad.
- Controlar y reducir los impactos medioambientales de las actividades, definiendo objetivos de mejora coherentes con los proyectos y trabajos realizados.
- Desarrollar la comunicación interna y externa, fomentando el compromiso hacia el respeto del Medio Ambiente, la Mejora Continua y la Gestión sin riesgos de la información por parte de los empleados y proveedores.
- Asegurar la disponibilidad, integridad y confidencialidad de la información, las instalaciones, sistemas y recursos que siempre de acuerdo con los requerimientos del negocio y la legislación vigente.
- Optimizar los procesos, estableciendo mecanismos que garanticen la mejora continua.
- Promover programas de formación y sensibilización de trabajadores de la organización, en torno a la seguridad de la información, medio ambiente y a la continuidad del negocio.
- Crear y mantener una cultura organizacional en seguridad de la información y respeto medioambiental.

Las políticas de DGH y ADF-DGH pueden ser consultadas en su versión íntegra en sus páginas web.



3.3. BALANCE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS

[102.15] [102.46] [102-49] [103.2]

NEGOCIO

Asegurar la continuidad del negocio: en 2021 se ha incrementado la cifra de negocio un 6% con respecto a 2020.

PERSONAS

- Asegurar la salud de las personas: 0 accidentes/enfermedades graves.
- Minimizar el impacto de la pandemia en el empleo: se ha incrementado la contratación de personas 1,5% con respecto a 2020.
- 1. Las evaluaciones externas han mejorado la puntuación:

Disponemos de un plan estratégico para cada una de las empresas que forman el grupo, con unos objetivos comunes: Rentabilidad, Retención de talento y crecimiento sostenido y recurrente.

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

El análisis de materialidad permite conocer la importancia de los asuntos relacionados con la estrategia de negocio y determinar las expectativas y necesidades de las partes interesadas. Se combina la visión interna de los diferentes negocios y la visión externa de los grupos de interés.

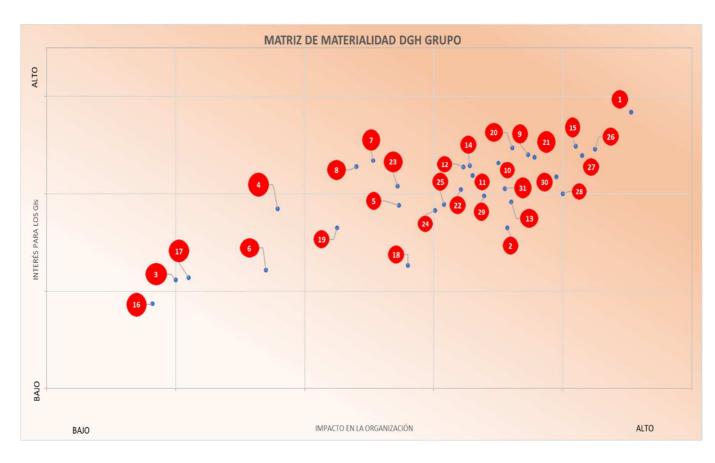
El enfoque es tanto financiero como no financiero, en consonancia con la perspectiva de doble materialidad de la directiva europea de Información no Financiera. La evaluación tiene en cuenta tanto las consecuencias de las actividades de la compañía sobre las cuestiones no financieras como el modo en que éstas impactan en la propia empresa.

Para la identificación y evaluación de potenciales temas materiales, se ha seleccionado, previamente, aquellas áreas de la organización capaces de identificar y evaluar los impactos de cada uno de los resultados económicos de gobernanza, ambientales y sociales de la organización. Se han seleccionado una o varias personas, de cada una de las áreas identificadas, que han cumplimentado el cuestionario elaborado ad hoc.

Se han realizado encuestas a los miembros de la Dirección y a aquellas áreas más relevantes en la evaluación de resultados económicos, ambientales y sociales para evaluar la importancia (impacto en la organización) sobre temas de los estándares GRI y específicos del sector.

La matriz de materialidad muestra en un eje la visión interna de impacto y probabilidad y en el otro la visión externa de la relevancia de cada tendencia.





TEMA MATERIAL

TEIVIATURAL			
Rentabilidad		1	
Endeudamiento financiero			
Prevención de la contaminación		3	
Cumplimiento y obligaciones legales		4	
Gestión de los residuos		5	
Economía circular		6	
Uso eficiente de la energía		7	
Uso responsable del agua		8	
Creación de empleo de calidad		9	
Oportunidades de formación		10	
Igualdad y diversidad			
Conciliación personal y profesional			
Seguridad y salud laboral			
Clima laboral		14	
Atracción y retención del talento		15	
Inversión social y voluntariado		16	
Alianzas y colaboraciones		17	
Compra Responsable			
DDHH			
Cumplimiento de la normativa legal			
Buen Gobierno Corporativo		21	



Competencia desleal	22
Transparencia y lenguaje claro	23
Gestión ética y responsable de los proveedores	24
Gestión integral de los riesgos	25
Ciberseguridad y protección de datos	26
Calidad de nuestros productos	27
Innovación productos y procesos	28
Certificación y garantía de la calidad, seguridad y sostenibilidad de los productos	29
Atención al cliente	30
Desarrollo Tecnológico transformación digital	31

Este análisis destaca los siguientes asuntos de relevancia elevada.

- 1 Rentabilidad
- 26 Ciberseguridad y protección de datos
- 15 Atención y retención del talento
- 27 Calidad de nuestros productos
- 30 Atención al cliente
- 21 Buen gobierno corporativo
- 28 Innovación productos y procesos
- 9 Creación de empleo de calidad
- 20 Cumplimiento de la normativa legal
- 31- Desarrollo Tecnológico y trasformación digital
- 10 Oportunidades de formación
- 13 Seguridad y salud laboral

Todos los temas con una relevancia elevada para la organización no son aspectos aislados, sino que están interrelacionados entre ellos y pueden afectar los unos a los otros. Incluso los aspectos considerados con una relevancia inferior pueden afectar a éstos, por lo que DGH Grupoconsidera imprescindible una buena gestión de todo el listado de asuntos y un seguimiento de los datos pertinentes.

Los temas con una relevancia elevada corresponden en su mayoría al ámbito de la gobernanza, el modelo de negocio y la gestión de las personas.

Los asuntos obtenidos fueron validados por la dirección.



3.4. PRINCIPALES IMPACTOS EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD

El objetivo de la estrategia de desarrollo sostenible de DGH Grupo es impactar positivamente en la sociedad a través de la triple cuenta de resultados económica, ambiental y social teniendo en cuenta la innovación tecnológica como motor de progreso.

Esta estrategia de desarrollo sostenible está alineada con la implementación por parte de DGH Grupo de un proyecto empresarial orientado a la creación de valor de forma sostenible para todos sus Grupos de interés, prestando un servicio de calidad, permaneciendo atento a las oportunidades que ofrece la economía del conocimiento y comprometido con los ODS.

Para ello, el grupo realiza innovaciones, emprende nuevas inversiones e impulsa tecnologías más eficientes y sostenibles, fomenta el crecimiento y desarrolla el talento y las capacidades técnicas y humanas de sus profesionales, trabaja por la seguridad de las personas y del suministro, y se esfuerza en construir un proyecto de éxito empresarial conjunto, con todos los partícipes de su cadena de valor, compartiendo con sus Grupos de interés los logros alcanzados.

De forma específica, el compromiso del grupo con la sostenibilidad se articula en unos principios básicos de actuación:

- Incremento de la competitividad y del valor para el cliente.
- La seguridad de las personas
- La reducción del impacto medioambiental de todas las actividades desarrolladas por las sociedades del grupo.
- El impulso de la dimensión social de las actividades del grupo.
- La supervisión y evaluación del impacto en los derechos humanos, de manera cualitativa y cuantitativa, a través de varias líneas, siendo las más relevantes las siguientes:
 - O Comunicación directa y obligatoria a la Dirección General de cualquier incidente relacionado con la materia que sea puesto en conocimiento de los directores de áreas funcionales o de sus colaboradores.
 - O Comunicaciones enviadas al Comité de Ética
 - O Revisión mensual en Comité de Dirección.
 - O Revisión periódica con representantes de los trabajadores.
 - O Revisión periódica por el Comité de Igualdad.
 - O Auditorías realizadas por nuestro departamento de organización y sistemas de gestión.
 - O Acciones o actividades de promoción, difusión o formación en Derechos Humanos.
 - O Evaluación externa (EcoVadis y NQC Supplier Assurance)

Los proyectos y actividades desarrollados por DGH Grupo no son actividades elegibles por la taxonomía europea.



3.5. EL SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS

[102-15]

Uno de los procesos recogidos en el mapa de procesos y relacionado con la planificación, es el de gestionar los riesgos. A partir del análisis del contexto realizado se elabora la matriz de riesgos, la cual permite identificarlos y valorarlos en función de su impacto y probabilidad.

VALORACIÓN DEL RIESGO / OPORTUNIDAD

Una vez han sido analizados los riesgos, el Responsable del Sistema procede a la aplicación la fórmula, para la obtención de la Valoración del riesgo

 $V = P \times C$

Casi Certeza	Alto (5)	Alto (10)	Extremo (15)	Extremo (20)	Crítico (25)
Probable	Moderado (4)	Alto (8)	Alto(12)	Extremo (16)	Extremo (20)
Moderado	Bajo (3)	Moderado (6)	Alto (9)	Extremo (12)	Extremo (15)
Improbable	Bajo (2)	Bajo (4)	Moderado (6)	Alto (8)	Extremo (10)
Muy Improbable	Bajo (1)	Bajo (2)	Moderado (3)	Alto (4)	
Probabilidad /Consecuencia	Insignificantes	Menores	Moderadas	Mayores	Catastróficas

De acuerdo con el resultado obtenido y el nivel de riesgo admitido, se definen planes de acción sobre los que se realiza un seguimiento de manera periódica para evaluar su grado de cumplimiento.

Corresponde al Responsable del Sistema de la empresa, apoyado por los responsables de Procesos, llevar a cabo el seguimiento de la adecuación del plan de acción implementado para verificar que se ha conseguido el objetivo de mitigar o eliminar el riesgo, pasando a una valoración inferior al umbral de riesgo definido.



4. CONTRIBUCIÓN DE DGH GRUPO A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

Con carácter general, se comparten las siguientes oportunidades generales para DGH Grupo en el marco de la agenda 2030 y los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible):

- ✓ Mejora reputacional general ante todos los grupos de interés.
- ✓ Mejora de la puntuación como proveedores de clientes comprometidos con la sostenibilidad.
- ✓ Establecimiento de alianzas y generación de negocio adicional con entidades comprometidas con la sostenibilidad.
- ✓ Acceso a nuevos sectores y mercados.
- ✓ Mejora de la eficiencia operativa.
- ✓ Anticipación a nuevas normativas y requisitos legales.

4.1. RESPONSABILIDADES GENERALES

Debido a las actividades que desarrolla DGH Grupo, los sectores en los que opera y la calidad de los clientes — una gran parte de los cuales son firmantes del Pacto Mundial y acreditan elevado compromiso con la agenda 2030 - la principal responsabilidad de DGH Grupo es continuar apoyando el desarrollo conjunto de la sostenibilidad con los clientes - trabajando con los empleados y accionistas - y trasladar este desarrollo a los proveedores, aliados y a la sociedad, así como a los nuevos clientes que se vayan incorporando a la cartera.

4.2. DEFINICIÓN DE PRIORIDADES

Tras un proceso de revisión de los impactos reales y potenciales que la empresa tiene respecto de los ODS, se han identificado como prioritarios para el período 2021-2022 los siguientes once ODS:

























A medida que DGH Grupo avance en el despliegue de la estrategia ODS, se irán estableciendo metas para los indicadores correspondientes, si bien, se ha considerado que lo más importante en esta primera etapa, es la difusión e integración conceptual de los ODS y de las acciones correspondientes en la forma de trabajo de DGH Grupo y en la relación con los grupos de interés.

4.3. INICIATIVAS, ACCIONES E INDICADORES DE LOS ODS PRIORIZADOS

TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO (ODS 8)



Continuar con el esfuerzo para conseguir la creación de riqueza para los grupos de interés a través de las siguientes líneas:

- 1. Crecimiento de la cifra de negocio de manera sostenible.
- 2. Crecimiento del empleo directo e indirecto.
- 3. Continuar proporcionando condiciones laborales dignas y atraer talento.
- 4. Continuar promoviendo medidas de flexibilidad y conciliación laboral y familiar.
- 5. Incremento de la eficiencia mediante:
 - a. La optimización de procesos.
 - b. La innovación y tecnología.
 - c. El uso eficiente de los recursos e insumos.
 - d. La seguridad y salud de las personas.
 - e. La seguridad de productos y servicios.
- 6. Fomentar el empleo de jóvenes, de personas mayores de 55 años en la empresa y de otros colectivos desfavorecidos.
- 7. Despliegue de las acciones previstas en el plan de igualdad 2020-2023.
- 8. Continuar con la formación de las personas para incrementar sus competencias.
- 9. Impulsar la economía y sociedad local en los lugares donde desarrollamos actividades, mediante:
 - a. Apoyo y colaboración con empresas locales.
 - b. Formando y contratando a personas de la zona.
 - c. Participando en foros y actividades de impulso a este ODS.
- 10. Seguir supervisando y promoviendo la sostenibilidad en nuestra cadena de suministro: selección y mejora de proveedores.
- 11. Continuar trabajando con nuestros aliados y las organizaciones de las que formamos parte en la sensibilización y difusión de buenas prácticas con impacto en este ODS.



IGUALDAD DE GÉNERO (ODS 5)



La guía en este ODS, con una descripción muy detallada de iniciativas, acciones y objetivos, es el Plan de Igualdad 2020-2023 de DGH.



Este plan recoge:

- √ 10 áreas de intervención.
- ✓ 24 medidas.
- √ 52 acciones.

SALUD Y BIENESTAR (ODS 3)



Se trabaja en favor de este objetivo a través de las siguientes líneas de trabajo:



- 1. Cumplimiento y mejora de la política, manual, procedimientos e instrucciones técnicas relacionadas con la prevención de riesgos laborales.
- 2. Mejora de los indicadores de absentismo y accidentabilidad.
- 3. Incremento y mejora de la formación en materia de seguridad y salud laboral.
- 4. Promoción y formación en materia de hábitos de vida saludables.
- 5. Extensión del compromiso con la seguridad y salud a la cadena de suministro.
- 6. Participación en acciones de promoción y difusión de buenas prácticas en este ámbito.

INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA (ODS 9)



Se impacta positivamente mediante el impulso de las factorías del futuro #FoF con criterios de sostenibilidad, que adopten tecnologías y procesos industriales competitivos, limpios y ambientalmente eficientes.

Para ello, las líneas son:



- 1. Diseñar procesos, productos y servicios innovadores más sostenibles.
- 2. Extender el uso de la tecnología y de las herramientas TIC a los empleados y fomentar su empleo por parte de la cadena de suministro.
- 3. Promover la capacidad tecnológica y la gestión de la innovación de la cadena de valor.
- 4. Continuar con los proyectos de innovación colaborativa con impacto en los ODS.
- 5. Continuar con el trabajo en los clústeres y asociaciones a las que se pertenece para impactar positivamente en este ODS.
- 6. Continuar con la búsqueda y establecimiento de alianzas con otras organizaciones para la mejora de productos y servicios.



ACCIÓN POR EL CLIMA (ODS 13)

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



Tras la certificación del sistema de gestión medioambiental de acuerdo con la norma ISO 14001:2015 en DGH, en el próximo período se seguirá avanzando de acuerdo con las líneas y objetivos básicos en él establecidos, además de introducir novedades:

- 1. Lo previsto, en materia medioambiental, en nuestro SIG.
- 2. Formación y sensibilización en temas medioambientales a empleados.
- 3. Integrar la cultura de lucha contra el cambio climático en la cadena de suministro, solicitando a los proveedores políticas medioambientales y valorando certificaciones.
- 4. Reducción y optimización de los consumos energéticos.
- 5. Incremento de la reutilización y reciclaje de materiales, componentes, embalajes y otros auxiliares.
- 6. Reducción de viajes innecesarios y fomento de reuniones telemáticas.
- 7. Comienzo de la medición de la huella de carbono en viajes de empresa.
- 8. Acciones de promoción y sensibilización a otros grupos de interés.
- 9. Trabajo con impacto positivo en este ODS a través de las asociaciones de las que formamos parte.

PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES (ODS 12)

PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

Se contribuye a este objetivo con las siguientes líneas de trabajo:



- 1. Diseño de procesos, proyectos y servicios que ayuden a nuestros clientes a ser más eficientes y sostenibles.
- 2. Diseño de procesos, proyectos y servicios que permitan a DGH Grupo ser más eficiente y sostenible.
- 3. Incremento del uso de materiales o componentes biodegradables, reciclables o reutilizables.
- 4. Optimizar el uso del agua y reducir la contaminación en nuestros procesos de negocio.
- 5. Formar y sensibilizar a empleados y cadena de valor en prácticas y pautas de producción y consumo sostenible.

ALIANZAS PARA LOGRAR OBJETIVOS (ODS 17)

Como indica el Pacto Mundial, para lograr los ODS es fundamental llevar a cabo alianzas y colaboraciones entre los diferentes actores del planeta: gobiernos, sector privado y sociedad civil.

Estas alianzas deben construirse sobre los mismos principios y valores y tener objetivos comunes, aportando cada actor su experiencia para contribuir entre todos

a la consecución de los ODS.



DGH Grupo impulsa los ODS desde la participación en asociaciones que promueven y comparten estos valores y mediante el trabajo con clientes y proveedores comprometidos.

En la medida de las posibilidades, se continuará movilizando e intercambiando conocimientos, capacidad técnica, tecnología y talento para alcanzar la agenda global en los países donde se opera y promoviendo alianzas para contribuir conjuntamente al desarrollo sostenible.

En particular, DGH Grupo activará o continuará con las siguientes iniciativas:

- 1. Alinear la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) con los ODS, integrándolos en la cultura de la empresa.
- 2. Avanzar en los ODS identificados como prioritarios para el período.
- 3. Desarrollar alianzas con otros actores que compartan los ODS.
- 4. Incluir los ODS en el informe de progreso de DGH.
- 5. Sensibilizar y formar a las personas del Grupo en los ODS.
- 6. Fomentar la participación de los empleados en la consecución de los ODS.
- 7. Colaborar con empresas del mismo sector, para buscar formas específicas de contribución del sector a los ODS.
- 8. Participar en jornadas y cursos para sensibilizar y compartir buenas prácticas en materia de ODS.
- 9. Medir los avances de la contribución de DGH Grupo a los ODS.

EDUCACIÓN DE CALIDAD (ODS 4)





El foco, debe ser garantizar el derecho a la educación de las personas vulnerables, erradicar el analfabetismo y promover una educación para el desarrollo sostenible, basada en los derechos humanos y en pautas de vida sostenible; sólo a través de la educación se conseguirá expandir el mensaje de los ODS a toda la sociedad y conseguir las metas que proponen.

Desde DGH Grupo se trabajará para contribuir al Objetivo 4, a través de la formación y educación a empleados y accionistas, en el ámbito interno, y al resto de grupos de interés, en el ámbito externo, desde las siguientes iniciativas:

- 1. Planes de formación y aprendizaje continuo a los empleados para mejorar sus competencias.
- 2. Plan formativo específico en materia de sostenibilidad y ODS.
- 3. Continuar con el programa DGH Talent, contratando a estudiantes en prácticas para formarlos y mejorar sus competencias, en las comunidades locales donde DGH opera.
- 4. Continuar con la participación, como profesores, en cursos o jornadas relacionadas con la RSE o los ODS.
- 5. Continuar con la difusión de buenas prácticas, tecnologías e innovaciones en materia de sostenibilidad.
- 6. Explorar el establecimiento de alianzas con universidades, escuelas de negocio, ONG y sector público, para realizar proyectos que promuevan una educación de calidad.



ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE (ODS 7)

ENERGÍA ASEQUIBLE



Según la Agenda 2030, a largo plazo se persigue aumentar el uso de energías Y NO CONTAMINANTE renovables en detrimento de los combustibles fósiles y fomentar la eficiencia energética, creando una economía completamente sostenible en la que prime el bienestar de la sociedad y el medioambiente.

> Para contribuir a este ODS, DGH Grupo tiene establecidas las siguientes iniciativas:

- 1. Definir una política energética que establezca las directrices de DGH Grupo en relación con el acceso y empleo de la energía.
- 2. Continuar con la sensibilización y formación a la plantilla en materia de eficiencia energética.
- 3. Continuar con la sustitución del uso de energía fósil por energía renovable en las actividades y operaciones de la empresa.
- 4. Medir el uso de energía en los viajes de trabajo de la empresa.
- 5. Continuar con la medición de consumos energéticos.
- 6. Introducir la variable consumo energético en las decisiones de inversión y compras de activos.

PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS (ODS 16)



La contribución fundamental de DGH Grupo a este ODS se logra a través de la incorporación y promoción del respeto a los derechos humanos y a la transparencia en la organización, evitando cualquier forma de violencia a menores y otros grupos vulnerables en la cadena de suministro, impulsando el estado de derecho en aquellos países en los que opera y siendo ejemplares en la lucha contra la corrupción.

Iniciativas:

- 1. Cumplir con la legislación nacional en aquellos países en los que opera y con la legislación internacional en derechos humanos.
- 2. Mejorar y hacer evolucionar los códigos de conducta.
- 3. Mejorar y hacer evolucionar las políticas contra el acoso, abuso, intimidación o violencia en la empresa.
- 4. Sensibilizar y formar a empleados y cadena de suministro en materia de transparencia v derechos humanos.
- 5. Mantener una relación transparente y acorde al derecho internacional con gobiernos, clientes y proveedores en los países en los que opera, para prevenir la corrupción y el soborno.
- 6. Continuar participando, como ponentes o profesores, en cursos y jornadas para promocionar el respeto de los derechos humanos por parte del sector empresarial.



FIN DE LA POBREZA (ODS 1)



La contribución fundamental de DGH a este ODS consiste en la creación de oportunidades laborales para grupos vulnerables, proporcionando condiciones de trabajo dignas a empleados y proveedores e impactando positivamente en las comunidades locales donde operamos.

Las iniciativas desarrolladas son:

- 1. Proporcionar condiciones laborales dignas a los empleados de DGH Grupo y trasladar este requisito a nuestros proveedores y aliados.
- 2. Favorecer un escenario que promueva el desarrollo y mejora de las condiciones laborales de la plantilla, basándose en el mérito y el talento, en el marco de la sostenibilidad del negocio.
- 3. Facilitar negocios inclusivos, que incorporen a personas con bajos ingresos y pequeñas y medianas empresas en la cadena de valor.
- 4. Garantizar las políticas de igualdad y no discriminación, dando a los grupos vulnerables la oportunidad de desarrollarse laboralmente.
- 5. Selección y evaluación de proveedores para asegurar que cuentan con condiciones laborales dignas.
- 6. Seguir promoviendo la cultura de derechos humanos y la visión de la triple cuenta de resultados.
- 7. Continuar con las campañas de recogida solidaria de alimentos.



5. PERSONAS

Durante este año, el grupo ha seguido asumiendo todos los retos que hemos vivido durante la pandemia, y a pesar del gran impacto causado en la vida de las personas que trabajan en DGH Grupo, ha continuado perseverando en su propósito de ser un grupo en el que trabajar en él mejora la vida de las personas.

5.1. DERECHOS HUMANOS

[103.2] [102.16] [102.17] [406.1] [408.1] [409.1] [412.1]

El respeto de los DD.HH. es una responsabilidad de todas las personas a las que es aplicable el Código de Conducta. DGH Grupo asume la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como, la Declaración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Además, la empresa DGH está formalmente adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y reporta su informe de Progreso.

Se dispone de canales de comunicación para hacer llegar a la dirección de la empresa sugerencias, inquietudes, interpretaciones, dudas o denuncias en relación con los derechos humanos.

Las políticas y procedimientos de recursos humanos – tanto en el ámbito de las condiciones laborales generales, como en el de la seguridad y salud de las personas – recogen que DGH apuesta firmemente por el respeto a los derechos humanos y el cuidado de las condiciones laborales de las personas, conscientes de que el bienestar y satisfacción de nuestros empleados repercute directamente en satisfacción del resto de los grupos de interés.

Es un principio esencial, por tanto, de las empresas del grupo, el respeto a la dignidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas que integran su organización.

- ✓ DGH Grupo está en contra de la vulneración de derechos en la cadena de suministro. No existen contratos con proveedores que puedan suponer un riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio. No se llevan a cabo operaciones en países donde se vulneren los Derechos Humanos. Todos los contratos, acuerdos y relaciones con terceros se encuentran sometidos al Código de Conducta.
- ✓ No se identifican situaciones en las que los derechos de los trabajadores o de los proveedores a ejercer la libertad de asociación y la negociación colectiva puedan infringirse o corran riesgo significativo.
- ✓ No se permite ni se consiente ni el trabajo infantil ni el trabajo forzoso, ni en las sociedades ni en proveedores o colaboradores.



✓ No se llevan a cabo operaciones en zonas con riesgo de violación de los derechos humanos de pueblos indígenas, ni se trabaja con proveedores que tengan un riesgo significativo.

En el caso de que DGH tenga conocimiento o indicios de vulneración de los derechos humanos por parte de una organización, se elevará la cuestión al Comité de Ética, quien procederá a adoptar las medidas pertinentes, de acuerdo con lo establecido en el apartado 18 de nuestro Código de Conducta.

En los criterios de evaluación de potenciales proveedores o aliados, además de las consideraciones habituales (técnicas, económicas, estratégicas, etc.) se valorará de manera significativa el compromiso de responsabilidad social de dichas organizaciones y, por supuesto, su condición de participante en la iniciativa Global Compact y la evolución de sus informes de progreso.

En el periodo de reporte de este informe no existe ninguna denuncia por vulneración de Derechos Humanos ni se tiene constancia de que los proveedores hayan sido sancionados o condenados por su incumplimiento.

Formación:

Desde la Dirección General se ha impartido formación al Equipo Directivo en materia Código de Conducta para que estos puedan trasladar esta formación a sus equipos.

En el caso de DGH, al estar adherida al Pacto Mundial, los empleados reciben formación y sensibilización en responsabilidad social empresarial dentro del plan de acogida y se programan acciones periódicas de refuerzo del compromiso al respecto. El manual de bienvenida incluye un apartado específico sobre RSE y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



5.2. EMPLEO

[102.8] [102.9] [103.2] [401.1] [401.2] [405.1] [405.2]

Se dispone de un equipo formado por grandes profesionales. Las PERSONAS es uno de los grandes potenciales que se tiene como grupo, así se cree y, por ello, se apuesta plenamente por el equipo humano. Se evidencia el impacto positivo en las personas con la generación de empleo recurrente en la última década y con la elevada estabilidad en el empleo, así como en la mejora de las condiciones laborales.

La plantilla a 31 de diciembre de 2021 está compuesta por 546 empleados, 493 hombres y 53 mujeres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

La composición de la plantilla desagregada para el período de referencia presenta las siguientes cifras:

	PLANTILLA POR SEXO Y EDAD					
		TOTAL	% RELATIVO RESPECTO AL SEXO	% SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA		
	<30 años	62	12,58	11,36		
Hombres	Entre 30 y 50 años	324	65,72	59,34		
	>50 años	107	21,7	19,6		
	Total	493	100	90,29		
	<30 años	6	11,32	1,1		
Mujeres	Entre 30 y 50 años	39	73,58	7,14		
	>50 años	8	15,09	1,47		
	Total	53	100	9,71		
	<30 años	68	12,45	12,45		
Total	Entre 30 y 50 años	363	66,48	66,48		
	>50 años	115	21,06	21,06		
	Total	546	100	100		

^{**} Los datos de plantilla se han tomado del sistema ERP propio de DGH Grupo (DGH Know).



PLANTILLA POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
		TOTAL	% RELATIVO RESPECTO AL SEXO	% SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA	
	Dirección	4	0,81	0,73	
	Mandos intermedios	50	10,14	9,16	
	Técnicos	160	32,45	29,30	
Hombres	Administrativos	4	0,81	0,73	
	Oficiales	275	55,78	50,37	
	Otros	0	0	0	
	Total	493	100,00	90,29	
	Dirección	3	5,66	0,55	
	Mandos intermedios	8	15,09	1,47	
	Técnicos	20	37,74	3,66	
Mujeres	Administrativos	17	32,08	3,11	
	Oficiales	5	9,43	0,92	
	Otros	0	0	0	
	Total	53	100,00	9,71	

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO						
		TOTAL	%			
	Hombre	433	89,46			
Contratos permanentes	Mujer	51	10,54			
	Total	484	100,00			
	Hombre	60	96,77			
temporales	Mujer	2	3,23			
	Total	62	100,00			



En el año 2021 toda la plantilla estaba ubicada en España salvo un empleado en Lisboa, en la delegación de DGH Portugal.

PLANTILLA POR SEXO, TIPO DE CONTRATO Y POR REGIÓN				
		TOTAL	%	
	Alicante	14	2,89	
	Almería	5	1,03	
	Barcelona	30	6,19	
	Cádiz	34	7,02	
	Córdoba	10	2,07	
	Guadalajara	23	4,75	
	Madrid	98	20,25	
	Málaga	1	0,20	
Contratos permanentes	Orense	4	0,83	
	Palencia	3	0,62	
	Pontevedra	71	14,67	
	Segovia	6	1,24	
	Sevilla	26	5,37	
	Toledo	12	2,48	
	Valladolid	145	29,96	
	Zamora	2	0,41	
	Total	484	100	
	Alicante	2	3,23	
	Almería	0	0	
	Barcelona	6	9,68	
	Cádiz	4	6,45	
Contratos temporales	Córdoba	0	0	
	Guadalajara	10	16,1	
	Madrid	6	9,68	
	Málaga	6	9,68	
	Orense	0	0	



Palencia	0	0
Pontevedra	8	12,90
Segovia	1	1,61
Sevilla	9	14,52
Toledo	1	1,61
Valladolid	9	14,52
Zamora	0	0
Total	62	100

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE JORNADA						
		TOTAL	%			
1	Hombre	476	87,18			
Jornada completa	Mujer	40	7,33			
	Total	516	100,00			
	Hombre	17	56,67			
Jornada parcial	Mujer	13	43,33			
	Total	30	100,00			

PLANTILLA POR EDAD Y TIPO DE CONTRATO					
		TOTAL	%		
	<30 años	44	9,09		
Contratos	Entre 30 y 50 años	334	69,01		
permanentes	>50 años	106	21,9		
	Total	484	100,00		
	<30 años	24	38,71		
Contratos	Entre 30 y 50 años	29	46,77		
temporales	>50 años	9	14,52		
	Total	62	100,00		



PLANTILLA POR EDAD Y TIPO DE JORNADA				
TOTAL %				
	<30 años	64	12,40	
Jornada	Entre 30 y 50 años	340	65,89	
completa	>50 años	112	21,71	
	Total	516	100,00	
Jornada parcial	<30 años	4	13,33	
	Entre 30 y 50 años	23	76,66	
	>50 años	3	10	
	Total	30	100,00	

PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TIPO DE CONTRATO			CONTRATO
		TOTAL	%
	Dirección	7	1,45
	Mandos intermedios	57	11,78
	Técnicos	169	34,92
Contratos permanentes	Administrativos	21	4,34
	Oficiales	230	47,52
	Otros	0	0
	Total	484	100,00
	Dirección	0	0
	Mandos intermedios	1	1,61
	Técnicos	11	17,74
Contratos temporales	Administrativos	0	0
	Oficiales	50	80,65
	Otros	0	0
	Total	62	100,00



PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TIPO DE JORNADA			DE JORNADA	
		TOTAL	%	
	Dirección	7	1,36	
	Mandos intermedios	57	11,05	
	Técnicos	177	34,3	
Jornada completa	Administrativos	13	2,52	
	Oficiales	262	50,78	
	Otros	0	0	
	Total	516	100	
	Dirección	0	0	
	Mandos intermedios	1	3,33	
	Técnicos	3	10	
Jornada parcial	Administrativos	8	26,67	
	Oficiales	18	60	
	Otros	0	0	
	Total	30	100	

PRÁCTICAS LABORALES

Nuestra política de condiciones laborales y derechos humanos establece el respeto de los derechos humanos y el cuidado de las condiciones laborales.

En DGH Grupo se apuesta por crear empleos de calidad, estables y garantizando unas condiciones de trabajo adecuadas para los empleados.

Tratamos de aumentar la estabilidad en el empleo, en el año 2021 el 88,64% de las personas de DGH Grupo tiene contrato indefinido, porcentaje que ha ido creciendo en los últimos años: en 2020 el porcentaje era del 87,04% y del 83,99% en 2019.

La política de Recursos Humanos establece como prioridad que las personas sean directamente contratadas por DGH Grupo. Además de contar con personas contratadas directamente por DGH Grupo también contamos con subcontratas para llevar a cabo determinadas actividades, velando siempre por el cumplimiento normativo en nuestras relaciones contractuales.

En cuanto a la distribución geográfica, la totalidad del personal se encuentra contratado en España y Portugal.



Las siguientes tablas recogen las principales cifras en materia de contratación, despidos y remuneraciones, disgregadas por sexo, edad y categoría profesional, respecto a la plantilla de DGH grupo en el año 2021.

El órgano de administración del grupo ha devengado un importe de 280 mil euros en el año 2021.

CONTRATACIONES POR SEXO Y EDAD			
		TOTAL	%
	<30 años	45	23,68
Hombres	Entre 30 y 50 años	119	62,63
Hombres	>50 años	26	13,68
	Total	190	100,00
	<30 años	2	22,2 %
Mujeres	Entre 30 y 50 años	6	66,7%
Widjeres	>50 años	1	11,1%
	Total	9	100,00
CONTR	ATACIONES POR SEXO Y C	LASIFICACIÓN PRO	FESIONAL
		TOTAL	%
	Dirección	0	0
	Mandos intermedios	2	1,05
	Técnicos	32	16,84
Hombres	Administrativos	0	0
	Oficiales	156	82,11
	Otros	0	0
	Total	190	100,00
	Dirección	0	0
	Mandos intermedios	0	0
	Técnicos	6	66,7%
Mujeres	Administrativos	2	22,2%
	Oficiales	1	11,1%
	Otros	0	0
	Total	9	100,00



CONTRATACIONES POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO					
	TOTAL %				
	Contrato temporal	85	44,74%		
Hombres	Contrato permanente	105	55,26%		
	Total	190	100		
	Contrato temporal	5	55,56%		
Mujeres	Contrato permanente	4	44,44%		
	Total	9	100		

CONTRATACIONES POR SEXO Y TIPO DE JORNADA					
	TOTAL 9				
	Jornada parcial	6	3,16%		
Hombres	Jornada completa	184	96,84%		
	Total	190	100		
	Jornada parcial	2	22,22%		
Mujeres	Jornada completa	7	77,78%		
	Total	9	100		

SALIDAS POR SEXO Y EDAD					
	TOTAL %				
	<30 años	21	16,28		
Но	Entre 30 y 50 años	79	61,24		
mbr	>50 años	29	16,28		
es	Total	129	100,00		
	<30 años	0	0		
Mujeres	Entre 30 y 50 años	3	75		
, , , ,	>50 años	1	25		
	Total	4	100,00		



SALIDAS POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			DNAL
		TOTAL	%
	Dirección	0	0
	Mandos intermedios	4	2,08
	Técnicos	18	13,89
Hombres	Administrativos	1	0,69
	Oficiales	106	83,33
	Otros	0	0
	Total	129	100,00
	Dirección	0	0
	Mandos intermedios	0	0
	Técnicos	2	50
Mujeres	Administrativos	2	50
	Oficiales	0	0
	Otros	0	0
	Total	4	100,00



REMUNERACIONES MEDIAS

REMUNERACIONES MEDIAS POR SEXO		
	TOTAL (€)	
Hombre	29.944,63	
Mujer	29.628,41	
Media	29.913,93	
REMUNERACIONES MEDIAS POR ED	DAD	
	TOTAL (€)	
Menores 30 años	24.377,26	
Entre 30 y 50 años	29.768,62	
Mayores 50 años	33.646,48	
Media	29.913,93	
REMUNERACIONES MEDIAS POR CLASIFICACIÓ	N PROFESIONAL	
	TOTAL (€)	
Dirección	60.857,16	
Mandos intermedios	42.993,54	
Técnicos	30.781,99	
Administrativos	25.669,33	
Oficiales	26.191,31	
Otros	0	
Media	29.913,93	



	REMUNERACIONES ESPECÍFICAS				
Columna1	SEXO	BRUTO ANUAL	CLASES		
1	HOMBRE	21000	Administrativos		
2	HOMBRE	28000	Administrativos		
3	HOMBRE	30000	Administrativos		
4	HOMBRE	25700	Administrativos		
5	MUJER	28125	Mando intermedio		
6	MUJER	30000	Mando intermedio		
7	MUJER	23688,08	Oficiales		
8	MUJER	38000	Mando intermedio		
9	MUJER	38000	Mando intermedio		
10	MUJER	24745	Oficiales		
11	MUJER	3543,12	Oficiales		
12	MUJER	45000	Mando intermedio		
13	MUJER	55000	Dirección		
14	MUJER	49000	Dirección		
15	MUJER	73000	Dirección		
16	MUJER	35000	Mando intermedio		
17	MUJER	9431,24	Oficiales		
18	MUJER	9112,46	Oficiales		
19	MUJER	50000	Mando intermedio		
20	MUJER	24000	Mando intermedio		



5.3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

[102.40] [103.1] [103.2] [401.2]

Los derechos y deberes de los trabajadores se encuentran recogidos en los Convenios Colectivos del sector siderometalúrgico de las distintas provincias en las que están ubicados los centros de trabajo; los cuales rigen las relaciones laborales, encontrándose el 100% de los trabajadores cubiertos por acuerdos de negociación colectiva.

Los Convenios establecen la jornada de trabajo efectivo, a partir de la cual se diseña el calendario laboral de cada centro, que se hace público al inicio de cada año natural.

A partir de la publicación del calendario, se establece la distribución de la jornada, que depende de las necesidades de cada centro.

En el año 2021, la jornada que recogían los distintos convenios fue la siguiente:

Convenio Colectivo	Jornada
Valladolid	1744
Madrid	1754
Barcelona	1750
Pontevedra	1776
Palencia	1752
Ourense	1776
Almería	1760
Sevilla	1759
Toledo	1764
Segovia	1756
Málaga	1756
Guadalajara	1760
Zamora	1746
Córdoba	1758
Cádiz	1748
Gerona	1742
Alicante	1752

Dentro de nuestra política de condiciones laborales y derechos humanos tenemos como compromiso el Dialogo Social fomentando el dialogo abierto y responsable con organizaciones sindicales y los representantes de los trabajadores/as de DGH Grupo.

Como mecanismo de comunicación tenemos habilitada la dirección tuopiniónimporta@grupodgh.es para que las personas de DGH Grupo puedan hacer llegar sus opiniones, sugerencias de mejora, etc.



Además, en el año 2021 se llevó a cabo una encuesta de clima denominada "Tu opinión importa" en la que se recogía la valoración de los trabajadores sobre distintos temas de su interés. Los resultados de esta encuesta de clima se compartieron con todas las personas de DGH Grupo, estableciéndose planes de acción sobre aquellos puntos que se identificaron como áreas de mejora.

Hasta el momento no se ha definido una política de desconexión digital dentro del Grupo. No se han recibido quejas relacionadas con esta cuestión.

PERMISOS DE CONCILIACIÓN

Desde DGH Grupo se promueve el ejercicio corresponsable entre hombres y mujeres, esforzándose para que las personas concilien el trabajo con su vida familiar.

Siendo conscientes de que las operaciones y procesos de negocio tienen exigencias diferentes (turnos, rotaciones, horarios, etc.), en la medida de lo posible se trata de fomentar, entre otras, las siguientes medidas de conciliación:

- 1. Jornada continua los viernes en los servicios centrales.
- 2. Jornada de verano para los servicios centrales.
- 3. Flexibilidad horaria para el personal de servicios centrales e ingeniería.
- 4. Traslado al centro de trabajo por motivos personales.
- 5. Reuniones por videoconferencia.
- 6. Uso de herramientas como Microsoft Teams, para la realización de trabajos conjuntos entre personas con diferente ubicación.
- 7. Bolsa de horas que permite el intercambio de horas de trabajo por horas de descanso.
- 8. Posibilidad de cambio de turno o día entre personas.
- 9. Permiso de lactancia acumulado.
- 10. Protocolo de protección de la maternidad, suspensión por riesgo durante el embarazo y lactancia natural.
- 11. Flexibilidad en el disfrute del permiso mientras dure la hospitalización del familiar.
- 12. Priorización de la formación en horario de trabajo
- 13. Fomento de la formación online.
- 14. Posibilidad de disfrute vacaciones, tras el permiso de maternidad o paternidad.

A través del correo <u>tuopinionimporta@grupodgh.es</u>, también se pueden realizar sugerencias de mejora en este ámbito.

Por la incidencia de la crisis sanitaria, en DGH Grupo, se estableció el teletrabajo, como una alternativa en todos aquellos puestos que así lo permitían.

El ejercicio corresponsable entre hombres y mujeres se pone de manifiesto en el número de hombres que en el año 2021 han solicitado la acumulación de lactancia, siendo mayor el porcentaje de hombres que han disfrutado este permiso que el de mujeres.



PERMISOS DE CONCILIACIÓN						
	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES		
Reducción jornada cuidado de familiares	0	0%	7	13,21%		
Excedencia cuidado familiares	0	0%	1	1,89%		
Maternidad/paternidad	35	6,41%	2	3,77%		
Permiso de lactancia	15	2,75%	1	1,89%		
Total	50	9,16%	11	20,75		

ABSENTISMO

El número total de horas de absentismo, por diferentes causas, tanto justificadas como no justificadas ha sido de 33.581,90, sobre un total de 924.422,47 horas trabajadas, lo cual supone una tasa de absentismo del 3,63%.

5.4. SEGURIDAD LABORAL Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

[103.1] [403.1] [403.2] [403.3] [403.4] [403.7] [403.8] [403.9] [403.10]

DGH Grupo cuenta con una Política de Seguridad y Salud Laboral en la que La Dirección se compromete a proteger y promocionar la salud tanto laboral como personal de sus colaboradores, con el objetivo de conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable. Esta política está al alcance de todas las personas en el Portal del Empleado.

Como consecución de dicha política y principios, periódicamente DGH Grupo lleva a cabo reuniones con el Comité de Seguridad y Salud en el que se tratan entre otros temas, todos aquellos relacionados con la prevención y salud de los trabajadores. También se mantienen de forma periódica reuniones de coordinación de actividades empresariales con todos los clientes de los centros de trabajo en los que se presta servicio.

Prueba de esta gestión en seguridad y salud, es que DGH Grupo forma parte del sistema de incentivos "Bonus "para empresas que contribuyen a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral, otorgado por la mutua de accidentes Ibermutua.

Por su parte, DGH se adhirió el 27 de febrero de 2020 a la Declaración de Luxemburgo, por la cual se compromete a integrar los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo, en la gestión de la salud de nuestras personas.



Desde el momento de esta adhesión participa en diferentes acciones que se llevan a cabo desde el Departamento de Promoción de la Salud y Epidemiologia Laboral del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Además, coopera de manera activa en iniciativas que promueven la Salud y la Seguridad Laboral, como la llevada a cabo por la mutua IBERMUTUA, que, durante la Semana de la Seguridad, el equipo de prevención de riesgos participó en la Webinar de buenas prácticas y experiencias empresariales compartiendo buenas prácticas en materia preventiva.

El ejercicio continúa marcado, indudablemente, por la crisis sanitaria que estamos viviendo.

DGH Grupo ha desarrollado un protocolo de actuación frente al Covid 19 en que se incluyen una serie de medidas a adoptar para evitar la propagación. Entre ellas se encuentra la recomendación de teletrabajo en todos aquellos puestos cuya actividad lo permita.

Toda la plantilla de DGH Grupo ha colaborado en mantener los centros de trabajo como lugares seguros, siendo solidarios y haciendo esfuerzos extras que ayudan a protegerse mutuamente.

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Para garantizar la seguridad de los centros de trabajo y, por tanto, de los trabajadores, se dispone de un Servicio de Prevención Ajeno a través del Servicio de Prevención Cualtis, con quien se tiene establecido contrato mercantil de renovación anual.

Dicho servicio abarca las 4 especialidades: seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicosociología y medicina del trabajo.

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

El Servicio de Prevención tiene la responsabilidad de realizar la evaluación de los riesgos laborales.

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

El Servicio de Prevención de Riesgos de DGH Grupo realiza visita a los centros de trabajo en los que se lleva a cabo la actividad y evalúa los riesgos existentes.

Teniendo en cuenta la evaluación de riesgos se establece la correspondiente planificación de la actividad preventiva, a través de la cual se determinan las medidas a implantar para eliminar, reducir y controlar los riesgos, incluyendo la designación de responsables para llevarlas a cabo, los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución y seguimiento, así como los plazos para su implantación.

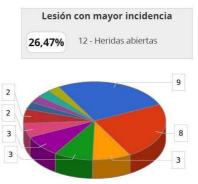


ACCIDENTES DE TRABAJO

Durante el ejercicio 2021 se han producido un total de 34 accidentes de trabajo. A lo largo de los últimos años las lesiones más frecuentes derivadas de accidentes de trabajo han sido:

Tipo de lesión producida en el accidente

Descripción	Nº Casos	Porcentaj
12 - Heridas abiertas	9	26,47%
32 - Esguinces y torceduras	8	23,53%
59 - Otros tipos de conmoción y lesiones internas	3	8,82%
999 - Otras lesiones especificadas no incluidas en otros apartados	3	8,82%
11 - Lesiones superficiales y cuerpos extraños en los ojos	3	8,82%
120 - Lesiones múltiples	2	5,88%
19 - Otros tipos de heridas y lesiones superficiales	2	5,88%
39 - Otros tipos de dislocaciones, esguinces y distensiones	1	2,94%
22 - Fracturas abiertas	1	2,94%
52 - Lesiones internas	1	2,94%
31 - Dislocaciones y subluxaciones	1	2,94%



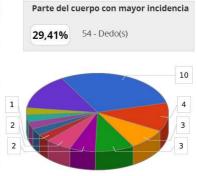
Forma en que se produjo el accidente

Descripción	Nº Casos	Porcentaje	
71 - Sobreesfuerzo físico - sobre el sistema musculoesquelético	7	20,59%	
42 - Choque o golpe contra un objeto - que cae o se desprende	4	11,76%	
45 - Colisión con un objeto, vehículo o persona - trabajador en movimiento	4	11,76%	
■ 51 - Contacto con un Agente material cortante - cuchillo, hoja, etc.	3	8,82%	
52 - Contacto con un Agente material punzante - clavo, herramienta afilada,	3	8,82%	
44 - Choque o golpe contra un objeto, incluidos los vehículos - trabajador	3	8,82%	
32 - Golpe resultado de un tropiezo sobre o contra un objeto inmóvil	3	8,82%	
31 - Golpe sobre o contra resultado de una caída del trabajador	2	5,88%	
89 - Otro Contacto conocido del grupo 8 no mencionado anteriormente	2	5,88%	
■ 53 - Contacto con un Agente material que arañe - rallador, lija - o duro	1	2,94%	
63 - Quedar atrapado, quedar aplastado - entre algo en movimiento y otro	1	2,94%	
Otros	1	2,94%	



Parte del cuerpo lesionada en el accidente

Descripción	Nº Casos	Porcentaje	
54 - Dedo(s)	10	29,41%	
=== 51 - Hombro y articulaciones del húmero	4	11,76%	
=== 62 - Pierna, incluida la rodilla	3	8,82%	
21 - Cuello, incluida la columna y las vértebras cervicales	3	8,82%	
63 - Tobillo	2	5,88%	
53 - Mano	2	5,88%	
55 - Muñeca	1	2,94%	
19 - Cabeza, otras partes no mencionadas anteriormente	1	2,94%	
69 - Extremidades inferiores, otras partes no mencionadas anteriormente	1	2,94%	
49 - Tronco, otras partes no mencionadas anteriormente	1	2,94%	
41 - Caja torácica, costillas, incluidos omoplatos y articulaciones	1	2,94%	
Otros	5	14,71%	





	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Accidentes de trabajo	31	0	31
Enfermedades profesionales	1	0	0
Fallecimientos	0	0	0

	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Índice de frecuencia	31,16	0,00	31,16
Índice de gravedad	0,54	0,00	0,54

5.5. FORMACIÓN

[103.2] [404.1] [404.2] [403.5]

DGH Grupo se involucra en que los trabajadores se formen para poder desarrollar su puesto de trabajo de acuerdo con las exigencias que se requieren, por ello todas las nuevas incorporaciones reciben una formación inicial que varía en función del tipo de perfil. Los perfiles más juniors reciben una formación inicial de 300 horas mientras que los perfiles senior, reciben una formación de 56 horas.

Además de estas formaciones iniciales, se desarrollan aquellas que son necesarias para el desarrollo del puesto de trabajo en materia de prevención y riesgos laborales: trabajo en alturas, carretillas elevadoras, manejo de plataformas elevadoras, riesgos eléctricos, intervención en máquinas y equipos de trabajo, etc., y formaciones en competencias técnicas específicas de los distintos puestos de trabajo.

Por otro lado, se han impartido dos sesiones de formación a directivos y mandos intermedios de empresa en materia de Responsabilidad Social Empresarial y de integración de la RSE en la Dirección General de Empresas (Máster en Dirección de Operaciones-Lean 6 Sigma y MBA Ejecutivo / IUDE Universidad de Oviedo).

En 2021, se han impartido un total de 10.921 horas de formación.



HORAS DE FORMACIÓN POR SEXO					
		TOTAL	PROMEDIO (horas/personas)		
	Hombres	10.745	21,79		
Sexo	Mujeres	176	3,32		
-	Total	10.921	20		
	Dirección	24	3,42		
	Mandos intermedios	601,26	10,37		
Callana /a	Técnicos	4.483,74	24,91		
Categoría profesional	Administrativos	21	1		
	Oficiales	5.791	20,68		
	Otros	0	0		
	Total	10.921	20		

La media de horas de formación por empleado ha sido de 32,96 en hombres y de 16 en mujeres.

DESARROLLO PROFESIONAL

Para una organización es muy importante que sus empleados se desarrollen profesionalmente, pues supone una ganancia para ambas partes: el trabajador adquiere nuevos conocimientos y habilidades y DGH Grupo las incorpora en sus procesos para conseguir una mayor eficiencia.

La compañía ofrece a la plantilla las condiciones necesarias para que desarrollen un lugar atractivo de trabajo estableciendo canales de comunicación con los trabajadores, para conocer sus dudas, necesidades e inquietudes.

Para ello, periódicamente el departamento de RRHH se reúne individualmente con cada trabajador, haciendo entrevistas de seguimiento que permiten una comunicación directa entre el entrevistado y la empresa, de forma que este pueda transmitir sus inquietudes, aspiraciones o sugerencias y se tengan en consideración para su plan de carrera.



5.6. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

[103.2] [103.3] [103.4] [406.1]

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En el año 2021, no se ha registrado ningún incidente relacionado con el acoso sexual, por razones de orientación sexual, de discriminación o menoscabo de la dignidad personal.

Hemos elaborado un protocolo de acoso donde se recogen las medidas de actuación ante situaciones de acoso.

ACCESIBILIDAD

Para garantizar la diversidad y el acceso a las instalaciones, los edificios centrales de DGH Grupo cuentan con medidas para la accesibilidad universal de personas con discapacidad o con movilidad reducida.

Durante 2021 ha habido 4 personas con una discapacidad igual o superior al 33%, siendo 3 hombres y 1 mujer, además contamos con certificado de excepcionalidad por el cual contratamos nuestros servicios con centros especiales de empleo.

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

DGH cuenta con un Plan de Igualdad 2020-2023 que ha sido registrado y que se encuentra a disposición de todas las personas en nuestro portal del empleado.

El resto de empresas no están obligadas a disponer de un Plan de Igualdad, sin embargo, se trabaja firmemente en la igualdad de trato y oportunidades, realizando campañas en las redes sociales con el objetivo de valorar y hacer público el papel fundamental que desempeñan todas las mujeres, en especial de las que trabajan DGH Grupo.





En el año 2021 el porcentaje de mujeres es del 9,7 %, frente al 8,3% de mujeres que había en 2018.

BRECHA SALARIAL

BRECHA SALARIAL POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
	HOMBRES (€)	MUJERES (€)	%		
Dirección	62.250,02	59.000,00	1,87		
Mandos intermedios	43.779,65	38.080,36	13,01		
Técnicos	31.185,56	27.553,53	11,65		
Administrativos	26.175,00	25.550,35	2,39		
Oficiales	26.292,11	20.647,21	21,47		
Otros	0	0	0		
Media	29.944,63	29.628,41	1,05		

En el caso de las oficiales mujeres, la brecha salarial es debido al tipo de jornada laboral, siendo esta mayoritariamente parcial.



En el grupo las diferencias en los salarios para un mismo puesto dependen únicamente de variables como la antigüedad o los complementos personales, existiendo diferencias motivadas únicamente con la fecha en la que se formaliza el contrato con el trabajador.

Nuestra política salarial toma como referencia lo establecido en los Convenios Colectivos de aplicación, que establece el salario base para toda la plantilla.

Además de este salario base, se establecen una serie de complementos salariales para el personal fijo, también de acuerdo con el Convenio Colectivo.

Estos son antigüedad, gratificación voluntaria y complementos personales, vinculados al grado de implicación, responsabilidad, etc., no existiendo relación alguna con el género.

Dentro del Plan de Igualdad se creó una comisión de igualdad integrada por la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores que se ocupa del seguimiento y vela por el cumplimiento del plan de igualdad



6. SOCIEDAD

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

[102.13] [102.43] [103.2] [201.1] [203-2] [413.1]

El impacto positivo en la sociedad se ha ido incrementando en los últimos años como consecuencia directa del impacto positivo en los otros grupos de interés - y la correspondiente mejora de la percepción por parte de la sociedad - por un lado, y de la decisión de DGH Grupo de extender su influencia y tener en cuenta la triple cuenta de resultados: económica, ambiental y social.

El programa de compromiso con la comunidad engloba iniciativas, especialmente en las áreas geográficas donde se desarrolla la actividad. Estas iniciativas cumplen con los siguientes principios:

- -Son voluntarias, porque no existe ningún tipo de obligación legal para su realización.
- -Sin ánimo de lucro y/o enfocadas a un beneficio social y/o medioambiental, porque las organizaciones beneficiarias suelen participar de esta característica. No obstante, en ocasiones, también pueden suponer contribuciones que beneficien a entidades que no siempre son organizaciones de carácter no lucrativo, pero ofrecen un propósito para el bienestar social.

En este sentido, entendemos la inversión en programas sociales como una oportunidad de contribuir con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible a través de la aplicación de nuestros recursos empresariales, tanto monetarios y en especie, como en tiempo de los empleados que conforman nuestra plantilla.

- Las contribuciones monetarias o en dinero, se refieren a la cuantía monetaria total destinada por DGH Grupo a la realización de programas sociales en colaboración con entidades sin fines lucrativos.
- Las contribuciones en tiempo, que aluden al coste proporcional de las horas de trabajo remuneradas de los empleados que han realizado actividades de índole social durante su horario laboral.
- Las contribuciones en especie, que son las donaciones de productos a entidades sin fines lucrativos.

• Voluntariado:

En 2021 Se han realizado campañas de recogida solidaria de alimentos para el Banco de Alimentos.

• Patrocinio y mecenazgo: salud, cultura y educación

La compañía colabora con diferentes instituciones en la asignación de recursos con objetivos prioritarios dentro del ámbito de la educación, cultura, salud y empleo:

Cabe destacar el patrocinio de las siguientes iniciativas:



Educación:

Certamen Start Innova: se trata de plataforma de e-learning que tiene como objetivo el fomento del espíritu emprendedor entre nuestros jóvenes. El programa está dirigido principalmente a alumnos de 16-17 años que cursan estudios de Bachillerato o Formación Profesional. Ibermaq ha sido uno de los colaboradores en esta segunda edición, además de haberse convertido en el mentor del Instituto La Merced (Valladolid). Los más de veinte jóvenes del IES La Merced que están aprendiendo a emprender en la primera edición del Start Innova han podido visitar un caso real de emprendimiento, siendo un caso de éxito a nivel formativo como educativo.

Estas visitas son exclusivas para los centros educativos participantes en el programa Start Innova, una iniciativa que cuenta con el patrocinio de la Junta de Castilla y León, la colaboración de los Ayuntamientos de Valladolid y Palencia o la Diputación de Segovia.

O Instituto Universitario de Empresa de la Universidad de Oviedo: se colabora en el Máster en Dirección de Operaciones y Lean Six Sigma, donde se imparte desde DGH el módulo de Responsabilidad Empresarial y se promueve el comportamiento responsable de los alumnos y empresas participantes.

O Universidad de Valladolid:

- Participación como jurado en el concurso THREE MINUTE THESIS (3MT) actividad de divulgación científica organizada por la EsDUVa (Escuela de Doctorado de la Universidad de Valladolid.
- Participación en el MBA, donde se colabora como profesores externos para acercar el mundo de la gestión de recursos humanos a los alumnos del Máster.
- Participación en las Reuniones de Trabajo organizadas por FACYL para los Grados Duales EII UVA Ingeniería Mecánica e Ingeniería Electrónica Industrial.
- O Visitas a distintos centros de Formación Profesional (Colegio Hogar Fundación, Ciclos Formativos Monte Castello, Instituto Politécnico de Formación Profesional de Vigo CGA, I.E.S. Fermín Bouza Brey) con el objetivo de que los alumnos conozcan la actividad de DGH Grupo y sean conocedores de las competencias que se demandan para facilitar su acceso al mundo laboral.
- O **Fundación Empresa familiar de Castilla y León:** Participación en el II Foro de Formación Profesional recibiendo la visita de varios profesores/as de diferentes institutos de Castilla y León.





O Programa DGH Talent: En 2021 retomamos la actividad de nuestro programa DGH Talent que promueve la incorporación de jóvenes talentos a laorganización





Cultura:

O **Asociación de Vecinos Barrio España**: DGH colaboró con la donación de 10 equipos informáticos.





Salud:

O En DGH se ha firmado un **Convenio de Colaboración con YMCA a nivel nacional**. Es una organización no lucrativa, que persigue mejorar la sociedad a través del desarrollo integral de la juventud, generando oportunidades, reduciendo su vulnerabilidad y fortaleciendo su entorno. Día a día, acompaña el crecimiento de miles de niños y jóvenes que se esfuerzan cada día para superar las barreras que limitan sus sueños.

Se ha participado en varias iniciativas puestas en marcha como la recogida de juguetes; además el Departamento de Selección ha colaborado en actuaciones de búsqueda de empleo.





O En el año 2019 se firmó un acuerdo de colaboración en el Programa "Tu salud es lo Primero" de la Asociación Española Contra el Cáncer y desde entonces se mantiene la adhesión a sus campañas, publicitando sus iniciativas a través de la divulgación a nuestras personas. También se ha participado en su programa #LaOtraCaraDeLaMoneda, una campaña sobre cáncer y pobreza.





O En el año 2021 también se ha firmado un Convenio de colaboración con la Fundación Seur, para adherirse a la iniciativa "Tapones para una Nueva Vida", que consiste en un proyecto destinado a recoger tapones de plástico para su reciclaje. El importe obtenido por el reciclaje de tapones es destinado a la ayuda y auxilio de menores en estado de necesidad por enfermedades no cubiertas.



- O Colaboración con la Federación de Salud Mental de Castilla y León, dentro de la iniciativa promovida por la Confederación de Salud Mental España "Trabajar sin máscaras, Emplear sin barreras". Con el objetivo de crear sinergias a favor de la empleabilidad de las personas con problemas de salud mental.
- O Durante el año 2021 hemos alcanzado un **acuerdo de colaboración con Cruz Roja** a nivel nacional, para participar en distintas iniciativas conjuntas.

Empleo:

- O Colaboración a través del Departamento de Selección, con la Federación de Salud Metal de Aranda de Duero el Programa de Itinerarios Formativos Personalizados de Inserción Sociolaboral para personas y jóvenes con discapacidad. A través de un taller 10 participantes pudieron conocer de primera mano diferentes claves a la hora de enfrentarse a una entrevista de trabajo.
- O Participación en la I Jornada de Execyl UVA Buscando la Excelencia en tu empleabilidad con el objetivo de que el talento que se encuentra en formación pueda desarrollarse profesionalmente en las empresas del entorno.
- O Se ha participado en la **campaña de Cruz Roja "#MiCaraNoEsMiCV**" que lucha contra la discriminación laboral por motivos de raza, sexo, presencia física o lugar de origen. Se realizó un video el cual fue difundido en redes sociales y en el portal del empleado.



7. MINIMIZACIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL EN LA CADENA DE VALOR

[102.11] [102.46] [103-2] [302.4]

HECHOS DESTACADOS 2021

Algunas de las acciones que se han puesto en marcha en el período objeto de este informe han sido:

- ✓ Redacción del Manual de Buenas Prácticas Medioambientales, disponible en el portal del empleado de DGH.
- ✓ Se han redactado, asimismo, orientaciones, requisitos y recomendaciones para los proveedores referidas a:
 - O Gestión responsable de sustancias químicas.
 - O Calidad del aire.
 - O Calidad y consumo de agua.
 - O Emisiones de gases de efecto invernadero, eficiencia energética y energías renovables.
- ✓ Inclusión de la mejora medioambiental en los proyectos de ingeniería llave en mano, a fin de mejorar la eficiencia energética e impacto medioambiental de los productos y servicios.

Entre otros aspectos, se trata de:

- O Utilizar maquinaria ecoeficiente.
- O Racionalizar y optimizar el consumo de energías.
- O Incorporar los productos, componentes y materias primas más favorables para el medio ambiente.
- O Reutilizar, en la medida de lo posible, materiales y componentes.
- O Segregar los materiales que no resulten útiles para su reutilización o reciclaje.
- O Reducir las visitas a cliente, haciendo uso de videoconferencias para las reuniones y gestiones de proyecto que así lo permitan.
- O Utilizar el formato digital para toda la documentación, imprimiendo sólo lo necesario para la correcta implantación del proyecto.
- O Informar a trabajadores, proveedores y subcontratistas sobre la gestión ambiental del proyecto.
- ✓ Política de reducción de viajes en todas las áreas mediante el incremento del uso de las videoconferencias para aquellas gestiones que así lo permitan.



- ✓ Realización de simulacros de incidentes medioambientales.
- ✓ Ampliación del control de consumos.
- ✓ Implantación, en todas las sedes de sistemas más avanzados de gestión de residuos peligrosos y no peligrosos y reutilizables (cobre, madera, papel, plásticos, etc.)
- ✓ Realización de auditoría de eficiencia energética en los centros de DGH ubicados en Boecillo, Nigrán y Abrera en la cual se han detectado posibles ahorros de consumo energético, agua, consumo combustible vehículos y emisiones.
- ✓ Objetivo: 0 incidentes medioambientales.

RETOS 2022

- ✓ Optimizar el uso del agua y reducir la contaminación en los procesos de negocio.
- ✓ Mejorar la eficiencia energética en los centros a través de las siguientes medidas:
 - O **Optimización del alumbrado exterior** mediante la sustitución de focos de halogenuros metálicos y halógenos existentes por focos tipo leds.

 La siguiente tabla estima el ahorro energético y económico máximo alcanzable con la sustitución de las lámparas mencionadas, así como la inversión. Se espera conseguir un ahorro energético de 12.453,75 KWh/año.

Tipo de	Medida	Uds.	Coste unitario (€)	Inversión (€)	Ahorro Energético (kWh)	Ahorro Económico (€)	Red. Emisiones (ton CO ₂)	P.R.S. (años)
0 414 114	HM 250	3	56	119,82	12.218,75	1.118,82	1,68	0,11
Sustitución lámparas	Halógena 400	2	16,5	16,48	235	21,05	1,12	3,79
	Total	d.	di-	136,3	12.453,75	1.139,87	2,80	1,95

- O **Sistemas de calefacción**: minimizar el empleo de radiadores eléctricos.
- O Implantación de **buenas prácticas en oficinas**: Evitar consumos "fantasmas", regletas encendidas, equipos en stand-by, etc.
- O **Temporizar los cargadores eléctricos** de las carretillas elevadoras eléctricas para que entren en funcionamiento a partir de las 00:00 h



7.1. RIESGOS Y OPORTUNIDADES MEDIO AMBIENTALES

[102.15]

La gestión de los riesgos y oportunidades medioambientales se gestiona en el Grupo y en los distintos negocios a través de procedimientos que identifican, valoran y priorizan los eventos potenciales que podrían perjudicar a la compañía y sus centros.

A partir de aquí, el grupo puede establecer políticas de actuación y umbrales de tolerancia que garanticen el logro de objetivos de forma razonable.

Los riesgos se evalúan en términos de probabilidad de ocurrencia y consecuencias para el negocio.

Las principales oportunidades que se derivan de la actividad del grupo con relación a los riesgos medioambientales se abordan a nivel de negocio y se lleva a cabo con una frecuencia anual.

Actualmente están enfocadas a la sensibilización de los proveedores en materia medioambiental y de los empleados en gestión de residuos, así como la prevención de riesgos potenciales.

7.2. LA CIRCULARIDAD EN DGH GRUPO

[102.46] [103.2] [306.2]

Avanzar hacia un modelo de negocio sostenible pasa por ofrecer a los clientes servicios éticos y responsables.

La economía circular permite lograr un crecimiento al tiempo que conserva los recursos naturales y promueve las energías renovables, y representa una gran oportunidad de transformación, beneficiando tanto a las personas y al medio ambiente, como a las economías.

En los próximos años se continuará desarrollando el compromiso medioambiental de DGH Grupo trabajando con la filosofía básica de las 3R: reduce, reutiliza, recicla.

CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS

Los principales consumos de materiales que se contabilizan son papel y tóner. Los datos relativos a los consumos son:

CONSUMO DE MATERIALES DGH GRUPO		
Papel (unidades)	775.738	
toners y cartuchos (unidades)	95	



GESTIÓN DE RESIDUOS

La gestión de residuos se realiza conforme a las siguientes premisas:

- ✓ Minimizar la generación de residuos en origen.
- ✓ Maximizar la reutilización, reciclado y valorización de los residuos.
- ✓ Promover la sensibilización en los empleados sobre la minimización de residuos.

Los datos relativos a los residuos gestionados en 2021 son:

RESIDUOS 2021 DGH GRUPO		
PELIGROSOS (Tn)	0,80	
NO PELIGROSOS (Tn)	20,24	
TOTAL	21,04	

Los residuos peligrosos son relativos a: absorbentes contaminados, aceite usado, aerosoles, envases metálicos contaminados, envases plásticos contaminados, metales con taladrina, pilas alcalinas y RAEE's.

En 2021, los residuos peligrosos generados se han reducido un 44,6 % con respecto a 2020, en el cual se generaron 1, 44 Tn.

Los residuos no peligrosos son también generados por la propia actividad de producción y en las oficinas: aluminio, cableado con goma, chatarra, madera, plásticos y papel/cartón.

De los 21,04 Tn el 96,11% son residuos valorizables.

Se trabaja con gestores de residuos autorizados y el destino principal es el reciclaje u otras operaciones de valorización, alcanzándose en 2021 un porcentaje de valorización de residuos del 96,21 %. Un incremento del 13% con respecto a 2020 (porcentaje de valorización de residuos del 85,23 %).

Además, en 2021, DGH Grupo atendiendo a uno de los principios de circularidad, ha fomentado la cultura de la reutilización donando 10 equipos informáticos, prolongando su vida útil y a su vez realizando una acción social.

7.3. DESCARBONIZACIÓN Y ENERGÍA

[302-1]

En 2021, DGH Grupo consumió 5.149 J. El 26,91% de la electricidad consumida procede de energías renovables .



CONSUMO ENERGÉTICO DGH GRUPO					
FUENTE DE ENERGÍA	CONSUMO	CONSUMO (J)			
Electricidad (Kwh)	384.865,5		1.386		
Gas natural(m3)	21.194		893		
Gasoil (I)	77.477		2.761		
Gasolina (I)	3.304		109		
TOTAL			5.149		

Factor de conversión: 1 kWh = 0,0036 J

Factor de conversión: 1 m3 de gas natural = 11,70 kWh

Factor de conversión: 1 litro de gasóleo = 9,9 kWh
Factor de conversión: 1 litro de gasolina = 9,2 kWh

7.4. AGUA

[303-5]

El agua constituye uno de los recursos más valiosos para la sostenibilidad del planeta. DGH Grupo reconoce que se trata de un recurso natural limitado e irreemplazable.

En las Políticas del Sistema Integrado de Gestión de DGH Grupo se indican unos **objetivos y premisas adicionales**, en lo que respecta al agua:

- ✓ Control del consumo de agua y de los vertidos al medio acuático.
- ✓ Prevención de contaminación de los suelos y de las aguas subterráneas.

El uso del agua se reduce a las oficinas y riego de jardines, no requiriéndose para los procesos de producción.

Los procesos que garantizan el cumplimiento de las condiciones de captación y vertido de aguas forman parte de los sistemas de gestión ambiental que la compañía implementa, verifica y certifica según estándar internacional ISO 14001.

En 2021, DGH Grupo consumió 3.797 m³. Nuestra actividad productiva no requiere de consumo de agua, el consumo de agua que hay es humano.

7.5. GESTIÓN AMBIENTAL INTEGRADA

[103.2]

FORMACIÓN AMBIENTAL

Todas las personas con responsabilidades en temas medio ambientales recibieron formación específica con el siguiente contenido:



- ✓ Buenas prácticas ambientales en el trabajo, con el fin de optimizar los consumos de recursos materiales, de agua y energéticos.
- ✓ Almacenamiento y gestión de residuos peligrosos y no peligrosos.
- ✓ Gestión de posibles situaciones de emergencia ambiental ocurridas en el entorno laboral.

El número de horas correspondiente a esta formación fue de 17h/persona.

Además, con relación a los residuos se han realizado jornadas de concienciación sobre las 3R's (Reutilizar, reducir y reciclar) con el fin de reducir los residuos de papel, chatarra y materiales sobrantes de proyectos.

PRINCIPIOS PARA UNA GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL EXITOSA

El modelo de gestión medioambiental de DGH Grupo, basado en los principios de mejora del desempeño ambiental, establece un marco común de actuación para coordinar los diferentes sistemas de gestión de cada una de las empresas.

Este modelo, define los aspectos vinculados al entorno desde una perspectiva de ciclo de vida, y determina los riesgos y oportunidades como una forma de garantizar la mejora.

A través de los sistemas de gestión ambiental de la compañía, se identifican, evalúan y minimizan los posibles impactos negativos, como es la huella de carbono, maximizando al mismo tiempo los impactos positivos.

Todo el grupo tienen implantado un sistema de gestión ambiental según UNE-EN-ISO14001:2015.

En el caso concreto del centro de Boecillo de DGH, este sistema además está verificado y certificado por entidad independiente acreditada.

El modelo de gestión se articula en base a los siguientes elementos:

- Identificación, evaluación y minimización de los impactos ambientales que puedan ocasionarse durante el desarrollo de las actividades de la compañía.
- Análisis de riesgos ambientales a través de un procedimiento técnico reglado, que mide el riesgo de que se produzca un accidente perjudicial para el medioambiente o, por el contrario, un efecto ambiental negativo sobre la actividad de DGH Grupo.
- Identificación y verificación de requisitos legales, que permiten gestionar el cumplimiento de las obligaciones administrativas y otros compromisos adquiridos, además de los exigidos por ley.
- Control operacional para recopilar la información ambiental cuantitativa de cada centro, permitiendo gestionar la evolución de los procesos, fijar objetivos y definir estrategias.
- Fijación de objetivos anuales ambientales en todas las empresas, tomando como referencia los aspectos ligados al medioambiente más significativos en los sistemas de gestión.

MULTAS Y SANCIONES AMBIENTALES

No se ha recibido ninguna sanción ni multa de carácter ambiental en el ejercicio 2021.



8. LIDERAZGO

HECHOS DESTACADOS 2021

- Aseguramiento de la continuidad del negocio con un incremento de la cifra de negocio de un 6% con respecto a 2021.
- Obtención de la certificación ISO27001 en DGH Valladolid.

RETOS 2022

- Incremento de la competitividad y del valor para el cliente a través de proyectos llave en mano, soluciones de innovación tecnológica, servicios de mantenimiento y consultoría.
- Rentabilidad
- Retención del talento.

8.1. RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

[102.13] [103.2] [201.1]

DGH Grupo, a través de su Sistema Integrado de Gestión, identifica los grupos de interés principales y recoge los principios de la compañía para conocer sus necesidades y expectativas. Así, facilita la generación de valor compartido y el establecimiento de relaciones a largo plazo.

Además, desde las empresas del grupo, se considera que la comunicación y el diálogo con los grupos de interés son claves. En definitiva: empleados, clientes, accionistas, sociedad y proveedores y aliados.

La relación con clientes, sociedad y proveedores se trata en otros capítulos del presente informe.

La comunicación con el resto de los grupos de interés se muestra a continuación.

EMPLEADOS

Para la compañía la comunicación con los empleados es prioritaria y estratégica, una herramienta que involucra a los empleados y les hace partícipes del negocio.

Los empleados reciben formación y sensibilización en responsabilidad social empresarial dentro del plan de acogida y se programan acciones periódicas de refuerzo del compromiso al respecto.

Se dispone de canales de comunicación para hacer llegar a la dirección de la empresa sugerencias, inquietudes, interpretaciones, dudas o denuncias en relación con los derechos humanos:



- O Comunicación directa, verbal o a través de correo electrónico, con los directores de cada área funcional o con el director general y, más específicamente en este ámbito, con las directoras de recursos humanos o de organización y sistemas de gestión.
- O Comunicación a través de la representación legal de los trabajadores.
- O En DGH, además, se dispone de un Comité de Ética al cual pueden dirigirse comunicaciones a través de correo postal o de correo electrónico. comitedeetica@grupodgh.es
- O Portal del empleado
- O Como mecanismo de comunicación tenemos habilitada la dirección tuopiniónimporta@grupodgh.es para que las personas de DGH Grupo puedan hacer llegar sus opiniones, sugerencias de mejora, etc.

ACCIONISTAS

La comunicación con los accionistas se realiza directamente desde la Presidencia del Grupo.

ASOCIACIONES

DGH Grupo participa como socio en foros comprometidos con la responsabilidad social empresarial, los más representativos son:

- O **Club Asturiano de Calidad:** El Club de Calidad mantiene un convenio de colaboración con Forética desde el año 2007. Es socio de la *Red Española del Pacto Mundial* y mantiene un convenio de colaboración con la Asociación de Directivos de Responsabilidad Social de España (DIRSE).
 - Estas colaboraciones tienen como objetivo general el estar en contacto con las últimas tendencias en materia de sostenibilidad y responsabilidad social, el diseño de actividades y proyectos que aporten valor a los socios del club y el diseño del plan de actividades del Instituto de responsabilidad social.
 - El Club de Calidad es socio del Club Excelencia desde el año 2005 y es desde 2019 miembro de su Comité de gobierno, con lo que accede a las principales tendencias internacionales en materia de gestión como todas aquellas que se sitúan bajo el paraguas de la European foundation for Quality Management (EFQM).
- O **Fundación EXECYL**: La fundación tiene como socios a empresas que comparten su compromiso con la excelencia, con tres grandes líneas estratégicas:
 - O Hacer crecer a las empresas siendo más eficientes, innovadoras y responsables con todos los grupos de interés.
 - O Posicionarse como empresas y como entorno empresarial de referencia.
 - O Generar músculo para atraer talento, inversión y las mejores prácticas para las compañías.



La comisión de sostenibilidad de EXECYL promueve la generación y el adecuado despliegue de una estrategia que incorpore los parámetros de sostenibilidad en su triple vertiente: ambiental, social y de buen gobierno.

- o **Facyl:** Clúster de automoción de Castilla y León
- o **CIAC:** Clúster de la industria de Automoción de Cataluña.
- o HIsparob
- o AEM

OTROS GRUPOS DE INTERÉS: LAS REDES SOCIALES Y PÁGINAS WEB

Algunos de los temas publicados en las redes sociales son los compromisos con respecto a los principios del Pacto Mundial y el apoyo a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En el caso de las páginas web, se han publicado nuevos proyectos de I+D.

8.2. CLIENTES

[102.6] [103.2] [416.1] [416.2] [418.1]

RELACIÓN CON EL CLIENTE

El 100 % de los clientes de DGH Grupo son clientes privados.

La comunicación con los clientes se gestiona mediante: reuniones, web, canales de atención al cliente, RRSS, etc.

En DGH Grupo creemos que la voz de nuestros clientes es el punto de partida de nuestra actividad, que sirve para conocer sus necesidades y expectativas, con el fin de dar respuestas a esa demanda en el momento adecuado.

En las reuniones de presentación de nuevos clientes o en las reuniones periódicas de los clientes habituales se recuerda nuestros compromisos con la Responsabilidad Social Empresarial.

SATISFACCIÓN Y FIDELIZACIÓN DE LOS CLIENTES

La satisfacción de los clientes es evaluada a través de encuestas de satisfacción.

En el año 2021 se han recibido 12 encuestas de satisfacción; un porcentaje de participación del 64%, obteniendo un grado medio de satisfacción a nivel de Grupo del 88,86%.

Prácticamente el 100 % de nuestros clientes son recurrentes, lo que demuestra su grado de satisfacción y, por tanto, de fidelización.



ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMACIONES

En aquellos casos en los que se anticipe, detecte o determine insatisfacción por parte de un cliente, nuestro sistema integrado de gestión pone en marcha los mecanismos correctivos y preventivos pertinentes para eliminar las causas de insatisfacción en el plazo máximo de un mes.

En el año 2021 se han recibido un total de 15 reclamaciones en el Grupo DGH. El 92,5 % han sido resueltas satisfactoriamente.

No se recibió ninguna reclamación o queja correspondiente a autoridades regulatorias.

SEGURIDAD Y SALUD DE LOS CLIENTES

Todos los proyectos diseñados por DGH Grupo disponen de un análisis de riegos realizado por personal especialista en seguridad industrial. El objetivo es que las instalaciones tengan 0 incidentes de seguridad.

Existen riesgos que se pueden eliminar y para aquellos que no sea posible su eliminación se informa en el manual de explotación sobre las medidas de protección que se deben de implantar.

En cuanto al consumidor final, no es necesario adoptar medidas adicionales para la salud y seguridad.

No se han detectado casos de incumplimiento de las normativas o códigos voluntarios relativos a los impactos en la salud y seguridad de los productos en el periodo objeto del informe.

ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

DGH Grupo desarrolla las oportunas acciones de comunicación para informar a sus clientes sobre el uso seguro de sus productos y servicios, básicamente, mediante el etiquetado de productos, la entrega de manuales de operación, documentación de equipos y de proyectos.

Según la normativa vigente todos los equipos van con el marcado CE que demuestra que los productos han sido evaluados y por tanto se considera que cumplen los requisitos de seguridad, sanidad y protección del medio ambiente exigidos por la UE.

El marcado CE es obligatorio para los productos fabricados en cualquier lugar del mundo que vayan a comercializarse en la UE.

No obstante, generalmente los requisitos que se cumplen son más exhaustivos a demanda del cliente.

EXCELENCIA EN LOS SERVICIOS

Nuestro enfoque de la actividad empresarial basado en la excelencia técnica, unido a las exigencias que implica ser competitivo en un mercado, sitúa a la calidad de nuestros productos y servicios, así como la eficiencia en nuestras operaciones, en el centro de la estrategia de la compañía.



En este punto, las iniciativas de DGH Grupo se sustentan en dos pilares fundamentales: el máximo compromiso de la alta dirección, incluyendo la calidad en la gestión de los procesos de la compañía, y la existencia de equipos de calidad con una visión transversal que participen activamente en su mejora continua.

En 2021, se han impartido cursos de formación y sensibilización en materia de procesos y calidad, con el objetivo de asegurar que los empleados cuentan con los conocimientos y habilidades específicas requeridas para desempeñar sus tareas y mejorar el conocimiento de los clientes.

SISTEMAS DE GESTIÓN CERTIFICADOS

Todas las empresas de DGH Grupo tienen implantados sistemas integrados de gestión de acuerdo con los referentes internacionales más relevantes en materia de calidad, medioambiente y seguridad de la información.

DGH Robótica dispone de las certificaciones:

ISO 9001 de Gestión de Calidad ISO 14001 de Gestión Ambiental ISO 27001 de Seguridad de la Información.

Por su parte, Ibermag y ADF-DGH disponen de la certificación ISO 9001.

AUDITORÍAS

Las auditorías internas y externas, tanto de clientes como de entidades de certificación, constituyen una de las principales herramientas para DGH Grupo de cara a identificar oportunidades de mejora.

De las auditorías externas surgen acciones de mejora que sirven como guía y referencia para la mejora de los indicadores RSE.

Además, DGH Robótica es sometida a auditorías de terceras partes en materia de sostenibilidad según los calificadores Ecovadis y NQC Assurance, donde se evidencian los avances a la vez que se establecen objetivos de mejora para progresar en el panel de proveedores.

Ecovadis es una plataforma de calificación para evaluar la Responsabilidad Social Empresarial y las compras sostenibles de las empresas.

La metodología se basa en los estándares internacionales de sostenibilidad, incluida la Global Reporting Initiative, el Pacto Mundial de la ONU y la norma ISO 26000. Se demuestra el desempeño en base a 21 indicadores en cuatro ámbitos: Medio ambiente, Prácticas laborales y derechos humanos, Ética y Compras sostenibles.



El progreso en los distintos ámbitos ha supuesto avanzar del sello de planta obtenido en 2020, a alcanzar el **sello de oro en 2021 como reconocimiento por sus logros en sostenibilidad.**

Por su parte, NQC Assurance es otra plataforma de evaluación y calificación para evaluar la mejora en el desempeño de una variedad de temas de sostenibilidad y Responsabilidad Empresaria que incluyen aspectos como la gestión empresarial, medio ambiente, condiciones laborales y DDHH, seguridad y salud, gestión de proveedores, ética comercial y abastecimiento responsable.

En 2021, la puntuación del cuestionario SAQ fue 75%, significativamente más alta que la media de la industria para servicios basado en ingeniería, investigación y tecnología y que la puntuación media de España.

En 2021 también se ha realizado una auditoría energética en la sede central de DGH en Boecillo, en cumplimiento de la normativa vigente que ha permitido identificar algunas oportunidades de mejora a abordar.

8.3. INNOVACIÓN

Desde sus inicios, DGH Grupo ha sido líder en la introducción de nuevos conceptos tecnológicos con la realización de proyectos industriales punteros en los mayores fabricantes del automóvil como RENAULT, STELLANTIS, MERCEDES, NISSAN, SEAT y VOLKSWAGEN, habiéndose convertido muchos de ellos en instalaciones de referencia para los grupos a los que pertenecen.

Además, esa mentalidad Innovadora y la búsqueda de la Excelencia Tecnológica son dos de los pilares fundamentales sobre los que DGH Grupo se apoya para la diversificación de su negocio, buscando atender necesidades específicas de diferentes sectores industriales a través de planteamientos novedosos que aportan ventajas técnicas y/o económicas con respecto a la competencia.

Esta forma de entender el negocio derivó, entre otros resultados, en la creación en 2012 de la División de Innovación y Tecnología, con el objetivo de dar coherencia y focalización a las líneas de trabajo que están fuera de los estándares de los clientes. Dicha división se constituyó mediante la creación de un equipo de personas y la dedicación de una serie de recursos que canalizaran y pilotaran actividades como la industrialización de desarrollos tecnológicos propios o realizados en colaboración con otros grupos de interés, así como la presencia de DGH Grupo en proyectos I+D+i subvencionados, tanto a nivel nacional como europeo, que permitieran a la empresa la generación de una red de contactos nacional e internacional en un marco de colaboración abierta, con el objetivo de ser partícipe y protagonista, en muchos casos, en la solución de retos a corto y medio plazo para la industria en general, así como otros sectores como el de la salud.

Concretamente en 2021, el Departamento de Innovación y Tecnología ha desplegado su actividad en 6 proyectos I+D+i, en los que se ha generado conocimiento y creado nuevos activos para la empresa enfocados, por ejemplo, en permitir a los usuarios el explotar al máximo las



capacidades de la robótica, además de facilitar tanto su manejo como dotarla de más funcionalidades y flexibilidad.

Otra tecnología que ha sido protagonista en 2021 y con la que se han conseguido resultados muy positivos es la visión artificial, en sus diferentes variantes y combinándola en muchos casos con el uso de inteligencia artificial. Como ejemplo, cabe destacar la colaboración llevada a cabo con un OEM del sector de la automoción y que ha permitido la obtención de un pedido para DGH por el cual se instalarán en fábricas europeas una variedad de sistemas de control de calidad para diferentes características exteriores de vehículos, y que ha supuesto la adquisición de 400 cámaras industriales aproximadamente.

Para finalizar, hay que destacar que en este año se han llevado a cabo también el desarrollo y puesta en marcha de aplicaciones de software que mejoran y facilitan la operativa interna de la División de Ingeniería, con el objetivo principal de mejorar el cálculo de presupuestos para nuestros clientes, optimizar los tiempos de puesta en marcha de nuestros proyectos industriales, así como facilitar los estudios de seguridad y prevención de riesgos de los mismos.

8.4. GOBERNANZA

[102.24] [201.1] [201.4] [205.2] [205.3] [206.1] [207.4] [415.1]

CULTURA ÉTICA CORPORATIVA INTERNA

Los códigos de conducta de DGH Grupo (en adelante el código) son la compilación de distintas políticas, criterios e instrucciones que han venido siendo habituales en nuestra forma de trabajar y comportarnos, como organización, desde hace años.

El código establece los criterios de actuación que deben ser observados las personas que trabajan en DGH Grupo en el desempeño de sus responsabilidades profesionales.

El código pretende asegurar un comportamiento profesional, ético y responsable de DGH y de todas las personas que la integran, en el desarrollo de las actividades en cualquier parte del mundo, como elemento básico de su cultura empresarial, junto con la misión, visión y valores establecidos.

Con este fin, se determinan los principios y recomendaciones que deben regir las relaciones de DGH con sus grupos de interés (empleados, clientes, accionistas, aliados, proveedores y aquellas sociedades en las que desarrolla su actividad).

Este código:

- a) Facilita el conocimiento y la aplicación de la cultura de DGH, basada en el cumplimiento de los derechos humanos y sociales, así como en la integración en la empresa de todas las personas, con respeto de su diversidad.
- b) Establece el principio de diligencia debida para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otros, el análisis de los riesgos, la definición de responsabilidades, la formación de los empleados y, en su caso, de aquellos terceros relacionados directamente con DGH, así



- como el establecimiento de procedimientos para la notificación e inmediata eliminación de conductas irregulares.
- c) Tiene en cuenta el principio de responsabilidad penal de las personas jurídicas recogido en el ordenamiento jurídico de las jurisdicciones donde DGH opera - y previene y proscribe la existencia de comportamientos que puedan determinar la responsabilidad de la empresa entre sus representantes legales, administradores, empleados o por cualquier otra persona que esté sometida a la autoridad de las personas de la empresa.

O Comité de Ética

A fin de garantizar el cumplimiento y mejora continua del presente código, existe un Comité de Ética.

El Comité de Ética de DGH está compuesto por:

- El presidente ejecutivo.
- El director general corporativo.
- La directora de organización y sistema de gestión.
- La directora de recursos humanos.
- Los asesores legales de DGH, cuando sea precisa su participación.

El Comité de Ética podrá actuar por propia iniciativa o a instancia de cualquier empleado de DGH Grupo, cliente, proveedor o tercero con relación directa e interés comercial o profesional legítimo, mediante denuncia realizada de buena fe.

Para ello, las comunicaciones realizadas al amparo del presente código - ya contengan denuncias de incumplimiento, dudas o consultas relativas a su interpretación o aplicación - podrán hacerse llegar a la empresa a través de cualquiera de los siguientes canales:

DGH:

Mediante correo postal, a la dirección:
 DGH (A.a. Comité de Ética)
 C/ Jerónimo Muñoz, 9
 47151 – Boecillo (Valladolid)

O Mediante correo electrónico, a la dirección: comitedeetica@grupodgh.es

El Código de Conducta de DGH está disponible para todos los empleados y publicado en la web de DGH: www.grupodgh.es

El Comité de Ética tiene las siguientes funciones básicas:

- a) La supervisión de la difusión interna del código y de su cumplimiento por parte de las personas de DGH Grupo.
- b) La recepción de escritos y comunicaciones relacionadas con la interpretación o aplicación del código y su traslado, en su caso, al área funcional de la empresa al que corresponda su tramitación y resolución.
- c) La interpretación de las dudas que plantee la aplicación del código.



- d) El control, supervisión y aprobación de la tramitación de las comunicaciones mencionadas en el apartado b) y de su resolución.
- e) La propuesta al consejo de administración de cuantas aclaraciones y normas requiera la aplicación del código.

En el ejercicio de sus funciones, el Comité de Ética garantizará:

- a) La confidencialidad de todos los datos y antecedentes manejados, así como de las actuaciones llevadas a cabo, salvo que por ley o requerimiento judicial proceda la remisión de información a otras instancias.
- b) El análisis riguroso de cualquier dato, información o documento recibido para promover su actuación.
- c) La instrucción de manera adecuada a las circunstancias del caso, en el que se actuará siempre con independencia y pleno respeto del derecho de audiencia y de la presunción de inocencia de cualquier persona afectada.
- d) La indemnidad de cualquier denunciante como consecuencia de la presentación de instancias o denuncias de buena fe al comité de ética. Las decisiones del Comité de Ética tendrán carácter vinculante para DGH y sus empleados. En el caso de que las decisiones afecten o impliquen, desde un punto de vista legal a terceros, la dirección general de DGH será la responsable de informar a estos de las mismas y, en caso de que existan implicaciones legales que exijan la

SISTEMA DE COMPLIANCE Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

Como mecanismo fundamental del Sistema de cumplimiento para prevenir y evitar estas conductas, cada empresa del Grupo cuenta con herramientas de detección y/o monitorizaciones denominadas, "Canal denuncia", que permite, a los empleados, directivos, colaboradores y proveedores de cada una de ellas, alertar confidencialmente sobre sospechas de mala conducta o la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación establecidas. En definitiva, previene la comisión de actos de fraude, corrupción, acoso y demás acciones indebidas.

A través de este Canal se pueden realizar también consultas sobre aspectos relativos a la interpretación y al cumplimiento de las normas de Gobernanza de cada sociedad. Para dar a conocer su funcionamiento, todas cuentan con un Protocolo escrito en el que se recoge el procedimiento de actuación del mencionado Canal.

O <u>Información sobre la existencia de casos de corrupción del ejercicio</u>

A través de los cauces legales correspondientes de los Servicios Jurídicos que la compañía tiene, no hay constancia de que se hayan producido resoluciones judiciales en esta materia durante el período de reporte.

A través de los buzones éticos, la compañía no ha sido informada de ningún caso de corrupción que haya sido confirmado en el ejercicio.



POLÍTICAS PÚBLICAS

DGH Grupo no realiza contribuciones económicas con fines políticos, o para obtener un trato de favor. La compañía tampoco utiliza los patrocinios o las donaciones con estos objetivos.

RESPONSABILIDAD Y TRANSPARENCIA FISCAL

DGH Grupo cumple con las obligaciones tributarias de los mercados en los que desarrolla su actividad.

El compromiso en el ámbito fiscal se materializa en el cumplimiento de todas las obligaciones tributarias que se generen como consecuencia de la actividad empresarial y la aplicación en sus prácticas tributarias del estándar internacional del principio de plena competencia de acuerdo con la legislación de la Unión Europea e internacional (Tratados y Convenios, Directrices de la OCDE, entre otros), de la legislación fiscal de los mercados involucrados y, preferentemente, de los criterios interpretativos fijados por las autoridades o tribunales de justicia de dichos mercados.

Igualmente, el Grupo está comprometido con la no utilización de estructuras de carácter opaco con finalidades tributarias ni de sociedades instrumentales radicadas en territorios calificados como paraísos fiscales o no cooperantes por las autoridades fiscales españolas.

COMPETENCIA

DGH Grupo se compromete a competir en los mercados de forma leal y a no realizar publicidad engañosa o denigratoria de su competencia o de terceros. Asimismo, se compromete a obtener información de terceros conforme a la normativa, a impulsar la libre competencia en beneficio de los consumidores y usuarios y a favorecer la transparencia y las prácticas de libre mercado.

Ni en el ejercicio 2021, ni en el resto de los años de historia de DGH Grupo se han recibido sanciones por prácticas de competencia desleal.

BLANQUEO DE CAPITALES

DGH Grupo cuenta con un sistema de gestión contable que imposibilita la realización de cualquier pago que no esté aprobado por diferentes personas, referidos en todos los casos a pedidos existentes en el sistema.



8.5. TRANSPARENCIA

OTROS INFORMES CON INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Pacto Mundial de las Naciones Unidas

DGH Robótica es miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2020.

En 2021 ha elaborado y publicado su primer Informe de Progreso que confirma su compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial.

CIBERSEGURIDAD

DGH Grupo cuenta con una política de seguridad de la información, así como de procedimientos y mecanismos para que cualquier empleado pueda reportar un incidente de seguridad o sospecha de este.

La compañía cuenta con un Comité de Seguridad de la Información constituido por Director General, Directores Corporativos y CISO (Chief Information Security Officer).

El Comité de Seguridad es el órgano responsable de establecer la estrategia e impulsar, priorizar y administrar el seguimiento de los planes y programas de seguridad en una posible situación de crisis que puede tener su origen en un incidente relacionado con la seguridad de los sistemasde información. También realizan la supervisión de los riesgos y problemas de seguridad.

Los compromisos de DGH Grupo en materia de seguridad son:

- Asegurar la confidencialidad, disponibilidad e Integridad de la información de todos nuestros grupos de interés.
- Establecimiento e implantación de mecanismos de análisis y resolución de los incidentes relacionados con la seguridad.

El Grupo ha establecido procesos para prevenir interrupciones y ciberataques del sistema de información. Existe un Plan de Contingencia que se revisa y prueba anualmente y que cubre determinadas aplicaciones.

En 2021, no ha habido incidentes de seguridad que comprometan información personal de cliente.



8.6. CADENA DE SUMINISTRO

[103.2] [102.9] [204.1] [308.1]

FUNCIÓN DE COMPRAS

La actividad de compras es una cuestión estratégica para DGH Grupo, debido a su impacto económico, medioambiental y social. Por tanto, los proveedores de DGH Grupo son un elemento clave en la consecución de un desarrollo recurrente y sostenible de nuestra triple cuenta de resultados.

A lo largo de los años se ha ido creando valor con los proveedores, estableciendo relaciones duraderas con la cadena de suministro, que, en tiempos complicados, contribuye a no poner en peligro los proyectos y dar mejor respuesta a los clientes.

De este modo, se asegura que los principios de sostenibilidad se aplican a lo largo de toda la cadena de suministro, formada en 2021 por 792 proveedores de compras técnicas y servicios generales.

Objetivos 2021:

- o Se incorpora como uno de los criterios a la hora de homologar proveedores la cumplimentación de un cuestionario RSC.
- o Medir el número de nuevos proveedores incorporados/año.

RIESGOS Y CONTROLES EN LA CADENA DE SUMINISTRO

La función de compras tiene como objetivo la optimización continua de los procesos para la correcta identificación de los potenciales riesgos en la cadena de suministro.

HOMOLOGACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

El Procedimiento de Homologación y Evaluación de Proveedores es el mecanismo principal para la gestión de los riesgos de la cadena de suministro, la generación de oportunidades de mejora y el crecimiento sostenible en nuestros procesos de compra.

Hemos incorporado nuevos mecanismos de homologación para nuestros proveedores para el aseguramiento de la calidad, en base a nuestro Sistema de Gestión de Calidad y a las Normas en las que estamos certificados (ISO 9001, ISO 14001 y ISO 27001).

El 100 % de los proveedores con los que se trabaja están homologados. Cada una de las sociedades dispone de su procedimiento específico para homologar y evaluar a los proveedores.



Información relativa a 2021:

Proveedores por país

País	Importe %	
ES	66,775%	
FR	28,050%	
TR	1,559%	
IT	1,170%	
DE	0,677%	
СН	0,625%	
PT	0,610%	
IN	0,378%	
GB	0,077%	
RO	0,030%	
IE	0,019%	
BE	0,015%	
NL	0,011%	
	0,004%	
	0,000%	
Total	100,00%	

En cuanto a proveedores locales, se considera aquellos proveedores próximos a la ubicación de las distintas sedes y centros de trabajo. Por tanto, dada la distribución del Grupo en España se tienen en cuenta a los proveedores nacionales:

Proveedores nacionales / internacionales

	Volumencompra	
Proveedor		
Locales (España)	66,77%	
UE	31,21%	
Fuera UE	2,01%	

Familias de compra proveedores internacionales

Internacionales por volumen de compra	Importe %
Servicios	73,81%
Materiales	26,19%

• Evaluación de proveedores

La mejora continua es uno de los pilares básicos de DGH Grupo y su filosofía está basada en la actitud de mejoramiento continuado de todos los procesos que se llevan a cabo tanto por parte del Grupo como de los proveedores.



Para ello, se dispone de herramientas informáticas que evalúan el desempeño de los proveedores de forma continua y durante el año en curso en base a los pedidos recibidos de material y/o servicio atendiendo a criterios de calidad ponderados cada uno de ellos por su importancia y criticidad.

El sistema de evaluación para cada uno de los criterios se establece con una puntuación de 0 a 5:

La escala de valoración será la siguiente:

- Puntuación 5. Cuando no se ha detectado ningún incumplimiento de criterios en el período evaluado (1 año).
- Puntuación 4. Cuando el incumplimiento de los criterios esté entre el 1% y el 2% de los pedidos suministrados.
- Puntuación 3. Cuando el incumplimiento de los criterios esté entre el 3% y el 5% de los pedidos suministrados.
- Puntuación 2. Cuando el incumplimiento de los criterios esté entre el 6% y el 10% de los pedidos suministrados. Puntuación 1. Cuando el incumplimiento de los criterios esté entre el 11% y el 20% de los pedidos suministrados.
- Puntuación 0. Cuando el incumplimiento de los criterios supere el 20% de los pedidos suministrados.

Así pues:

o Proveedores con puntuación 0.

Inmediatamente dejarán de ser proveedores homologados de DGH Grupo y, por tanto, no podrán suministrar más productos a la empresa. Si desean volver a suministrar productos, deberán pasar de nuevo el proceso de homologación.

o Proveedores con puntuación 1 ó 2.

En el plazo de un mes deberá entregar a DGH Grupo un plan escrito y programado de acciones para corregir sus incumplimientos. Si en los dos meses siguientes no puede demostrar que está ealizando acciones para alcanzar un nivel satisfactorio, será deshomologado y no podrá suministrar más productos o servicios.

o Proveedores con puntuación 3 ó 4.

Les informaremos de las incidencias que ha tenido, y se solicitará un plan para corregirlas, prestando especial atención en la siguiente evaluación.

o Proveedores con puntuación > 4.

Proveedor aceptado sin reservas.

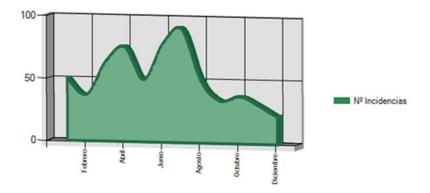
La falta de desempeño (incidencias) en cualquier de estos criterios de calidad supondrá una valoración por parte de nuestro Departamento de Calidad que podría llegar a suponer en último término, su deshomologación como Proveedor de DGH Grupo.

• Calificación mensual mejora continua



Fec ha - Año	Fecha - Mes	Nota proveedor
2021	enero	4,91
2021	febrero	4,93
2021	marzo	4,94
2021	abril	4,90
2021	mayo	4,94
2021	junio	4,88
2021	julio	4,91
2021	agosto	4,90
2021	septiembre	4,95
2021	octubre	4,93
2021	noviembre	4,97
2021	diciembre	4,96

Número de incidencias



• RSC de los proveedores

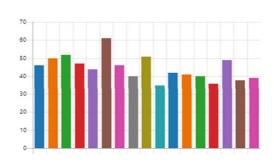
Dentro de los mecanismos de control de la cadena de suministro, los proveedores de DGH Grupodeben aceptar la política de compras responsables. Esta política está incluida en todas las condiciones generales de compra y está a disposición en la página web. Por otro lado, los proveedores deben cumplimentar un cuestionario de Responsabilidad Social Corporativa.

Con respecto a 2021, se ha evidenciado que el 79 % de los proveedores tienen requisitos establecidos sobre RSC, que cubren los ámbitos que aparecen en el siguiente gráfico:

Los mecanismos que emplean los proveedores de DGH Grupo para comunicar a su vez sus requisitos a sus proveedores son diversos: incluyéndolo en las condiciones generales de contratación, comunicaciones periódicas, reuniones in situ, etc.



 Trabajo infantil y de menores 	46
 Salarios y prestaciones 	50
 Horas de trabajo 	52
Trabajos forzados u obligatori	47
 Libertad de asociación, incluid 	44
 Seguridad y salud 	61
 Conflictos de intereses 	46
Falsificaciones	40
Propiedad intelectual	51
 Controles a exportación y san 	35
Protección de la identidad y n	42
Consumo energético y emisió	41
 Calidad y consumo del agua 	40
 Calidad del aire 	36
 Gestión de recursos naturales 	49
Gestión responsable de susta	38
 Abastecimiento responsable d 	39



I+D EN LA GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO

Incorporamos la innovación tecnológica a nuestro sistema de gestión de la cadena de suministro a través de herramientas informáticas de trazabilidad.

Internacionales por volumen de compra	Importe %
Servicios	73,81%
Materiales	26,19%



8.7. INFORMACIÓN FISCAL

BENEFICIOS OBTENIDOS PAIS POR PAIS

El EBITDA generado en el año 2021 en España, por DGH Grupo asciende a 432.731,88€.

IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS

El impuesto sobre beneficios generado en el año 2021, por DGH Grupo asciende a 41.184,08€

SUBVENCIONES PUBLICAS RECIBIDAS

Detallamos las subvenciones de explotación recibidas en el año 2021 por DGH Grupo

Concesionaria	Administración	Finalidad	Importe
Fundación Tripartita	Estatal	Cursos formación del personal	43.668,96
Comisión Europea	EUROPEO	Trabajos robóticos de brazo dual móvil	109.164,14
Comisión Europea / Horizonte 2020	Europea	Tubería inteligente basada en datos para la fabricación de piezas metálicas	50.593,16
Fondo de Desarrollo	Europea	Fabricación fllexible en gama de productos mediante	48.255,22
Comisión Europea	Europea	reconfiguración dinámica de planta Plataforma Móvil Robotizada low-cost para preparación de pedidios de manera flexible y reconfigurable	46.688,40
Comisión Europea / Horizonte 2020	Europea	Modular Support SYSTEm para una fabricación sin residuos a través del soporte digital y la inteligencia	98.140,32
Comisión Europea / Horizonte 2020	Europea	Lineas piloto Open-Digital -Industrial y Networking que utilizan componentes modulares para una producción	86.450,02
Fondo de Desarrollo	Europea	Tecnologías de Aporte de material Digitlizadas para la fabricación y reparación automatizada de piezas de alto	7.301,00
Comisión Europea / Horizonte 2020	Europea	Tubería digital de circuito cerrado para una fabricación flexible y modular de componentes grandes	75.624,97
-	-	Otras	3.863,60
Total			569.749,79



9. ACERCA DE ESTE INFORME

[102-46]

Este informe responde a los requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad. La información presentada cumple con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. El informe recoge iniciativas, acciones y resultados

9.1. TRANSPARENCIA Y PRECISIÓN

En este informe se recoge la evolución, los resultados y la situación del desempeño de DGH Grupo en materia de sostenibilidad en 2021, así como el enfoque de su gestión y los desafíos a los que se enfrenta.

El objetivo de este informe es ofrecer, de forma clara y rigurosa, la información relevante de la compañía relacionada con los impactos positivos y negativos más significativos sobre sus diferentes grupos de interés.

El contenido se ha formulado para que constituya el Estado de Información No Financiera 2021.

La información publicada en este documento se complementa con el contenido de otros informes de la compañía: las Cuentas Anuales e Informe de Gestión Consolidados.

La compañía trata los principales temas de sostenibilidad que preocupan a sus grupos de interés internos y externos, tanto si les concierne una determinada materia como si lo hace una concreta línea de negocio.

El informe cumple con los principios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad:

9.2. COMPARABILIDAD

Se han seguido los principios - como comparabilidad, integridad y equilibrio – descritos en el estándar GRI.

9.3. MATERIALIDAD Y RELEVANCIA

El Análisis de Materialidad 2021, realizado por DGH Grupo ha permitido identificar aquellos asuntos económicos, ambientales y sociales con mayor impacto para el desarrollo de la actividad de la compañía.

Como resultado de este estudio, DGH Grupo considera que la información recogida en el presente informe es relevante para la compañía y sus diferentes grupos de interés.

En el capítulo de Análisis de Materialidad se describe el proceso de desarrollo y metodología llevados a cabo para la identificación de contenidos del documento.



9.4. FIABILIDAD

Para comprobar la fiabilidad de los datos y la consistencia de la información, la compañía ha recurrido a la verificación externa del informe a través de la firma AUREN AUDITORES SP, S.L.P.

9.5. ALCANCE

La compañía describe todas sus actividades ofreciendo una visión por las distintas empresas. El perímetro del informe es la totalidad de las sociedades del grupo, en todos sus aspectos significativos, conforme a lo requerido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

A lo largo del informe se especifica el alcance de cada uno de los indicadores mostrados.

La totalidad de sociedades del grupo se lista en las Cuentas Anuales Consolidadas de la compañía. Las sociedades del grupo que cumplen con los requisitos previstos en el artículo 49.5 del Código de Comercio son las siguientes: DGH ROBÓTICA, AUTOMATIZACIÓN Y MANTENIMIENTO INDUSTRIAL S.A, IBERMAQ BIENES DE EQUIPO, S.L., ADF- DGH Maintenance S.L. y DALPHOS GESTIÓN HISPANIA S.L.

9.6. CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y RELACIÓN CON CONTENIDOS GRI

Materias a reportar	Sección	Pág	Criterio de GRI Standars		
Asunt	tos Generales				
Mode	lo de negocio				
Nombre de la organización	Conoce DGH Grupo		GRI 102-1		
Cambios significativos en la organización y en su cadena de suministro	Conoce DGH Grupo		GRI 102-10		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo	Presencia y áreas de actividad		GRI 102-2 GRI 102-7		
Mercados en los que opera	Presencia y áreas de actividad		GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6		
Objetivos y estrategias de la organización	Modelo de negocio y estrategia		GRI 102-14		
Principales factores y tendencias que pueden	Modelo de negocio y		GRI 102-14		
afectar a su futura evolución	estrategia		GRI 102-15		
	General				
Marco de reporting	Balance de cumplimiento de los compromisos Acerca de este informe		GRI 102-46		
Enfoq	Enfoque de gestión				
Descripción de las políticas que aplican	Políticas y compromisos		GRI 103-2		
Resultados	Balance de cumplimiento de los compromisos Minimización del impacto en la cadena de valor Liderazgo		GRI 103-2		

Página 76 de 79



Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	El Sistema de gestión de riesgos	GRI 102-15	
	nes ambientales		
	medioambiental		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Riesgos y oportunidades medio ambientales	GRI 102-15	
Procedimientos de Evaluación o Certificación ambiental	Gestión ambiental integrada	GRI 103-2	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Gestión ambiental integrada	GRI 103-2	
Aplicación del Principio de precaución	Minimización del impacto ambiental en la cadena de valor	102-11	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Minimización del impacto ambiental en la cadena de valor	GRI 103-2	
Con	taminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono	Minimización del impacto ambiental en la cadena de valor	GRI 102-46	
Medidas para prevenir, reducir o reparar el ruido y contaminación lumínica	No aplica por la propia actividad que se desarrolla	GRI 102-46	
	evención y gestión de residuos		
Medidas para prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	La circularidad en DGH Grupo	GRI 103-2 GRI 306-2	
Uso sosteni	ible de los recursos		
Consumo de agua	Agua	GRI 303-5	
Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia de su uso	Consumo de materias primas	GRI 102-46	
Consumo directo e indirecto de energía	Descarbonización y energía	GRI 302-1	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Minimización del impacto ambiental en la cadena de valor	GRI-103-2	
Uso de energías renovables	Descarbonización y energía	GRI 302-1	
Cambio climático			
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	Hasta ahora DGH Grupo no ha realizado la medición de sus emisiones de gases de efecto invernadero	GRI-305-1 GRI-305-2 GRI-305-3	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Minimización del impacto ambiental en la cadena de valor	GRI 103-2	
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	Hasta ahora DGH Grupo no ha realizado la medición de sus emisiones de gases de efecto invernadero	GRI-305-4 GRI-305-5	
Durata anti-	de la biodiversidad		



	Las actividades donde DGH	
	Grupo opera no impactan	
Modidas tomadas para prosonyar o rostaurar la	directamente sobre la	
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	biodiversidad. Por tanto, no se	GRI 102-46
bloulversidad	han adoptado medidas	
	actualmente para preservarla o	
	restaurarla.	
Impactos causados por las actividades u	DGH Grupo no desarrolla su	GRI 102-47
operaciones en áreas protegidas	actividad en áreas protegidas	GRI 304
	es y relativas al personal	
	Empleo	
Número total y distribución de empleados y		GRI 102-8
modalidades de contrato	Empleo	GRI 405-1
Promedio anual por modalidad de contrato		
(indefinidos, temporales y a tipo parcial) por sexo,	Empleo	GRI 102-9
edad y clasificación profesional		OM 102 3
Número de despidos por sexo, edad y categorías		
profesional	Empleo	GRI 103-2
proresional	Empleo	
	Diversidad e igualdad de	GRI 103-2
Brecha salarial, remuneraciones medias		GRI 405-2
Brecha Salahai, remuneraciones medias	oportunidades	GRI 403-2
Implantación de políticas de desconexión digital	Organización del trabajo	GRI 103-2
implantación de políticas de desconexión digital		
	Diversidad e igualdad de	GRI 405-1
Empleados con discapacidad	oportunidades	GKI 405-1
Organiza	ción del trabajo	
Organización del tiempo de trabajo	Organización del trabajo	GRI 103-1
Número de horas de absentismo	Organización del trabajo	GRI 403-9
	,	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la		
conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable	Organización del trabajo	GRI 401-2
de estos por parte de ambos progenitores		
Saluc	l y seguridad	
	, cogamula	GRI 403-1
		GRI 403-2
	Seguridad laboral y	GRI 403-2
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	desarrollo de las	
	personas	GRI 403-4
		GRI 403-7
		GRI 403-8
Accidentes de trabajo, en particular la frecuencia y	Seguridad laboral y	GRI 403-9
gravedad, desagregado por secos	desarrollo de las	GRI 403-10
0 - 7,	personas	200 10
Enfermedades profesionales desagregado por	Seguridad laboral y	GRI 403-9
sexos	desarrollo de las	GRI 403-10
	personas	OM 700-10
Relaci	ones sociales	
	Organización del trabajo	
Organización del diálogo social, incluidos	у	
procedimientos para informar y consultar al	Seguridad laboral y	GRI 103-1
personal y negociar con ellos	desarrollo de las	
	personas	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio		CD1 402 42
colectivo por país	Organización del trabajo	GRI 102-40
Balance de los convenios colectivos,	Seguridad laboral y	
particularmente en el campo de la salud y la	desarrollo de las	GRI 403-3
seguridad en el trabajo	personas	5.11 100 5
Julian Cit Ci Cidodjo	p 5. 50	



Formación				
Políticas implementadas en el campo de la		GRI 103-2		
formación	Formación	GRI 404-2		
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Formación	GRI 404-1		
Acc	cesibilidad	<u> </u>		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 103-2		
ı	gualdad	-		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 103-2		
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 103-2		
Medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 103-3		
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 103-4		
Información sobrel el re	speto de los derechos humanos	S		
Derec	hos humanos			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos, prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Derechos humanos	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-1		
Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos	Derechos humanos Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 103-2 GRI 406-1		
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil	Derechos humanos	GRI 103-2 GRI 408-1 GRI 409-1		
Información relativa a la luc	ha contra la corrupción y el sob	orno		
Corrupción y soborno				
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Gobernanza	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3		
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Gobernanza	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3		
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Sociedad	GRI 102-13 GRI 201-1		
	n sobre la Sociedad	1		
Compromisos de la emp	resa con el desarrollo sostenibl	е		



edad	GRI 103-2
edad	GRI 203-2
ena de suministro	GRI 204-1
edad	GRI 413-1
edad	GRI 102-43 GRI 413-1
ción con los grupos	GRI 103-2 GRI 201-1
y proveedores	
ena de suministro	GRI 103-2
ena de suministro	GRI 102-9 GRI 308-1
ena de suministro	GRI 102-9
dores	
ntes	GRI 103-2 GRI 416-1 GRI 416-2
ntes	GRI 103-2 GRI 418-1
n fiscal	
ernanza	GRI 201-1
ernanza	GRI 207-4
	ena de suministro edad edad edad y ción con los grupos nterés y proveedores ena de suministro ena de suministro dores ntes in fiscal ernanza ernanza

9.7. VERIFICACIÓN EXTERNA