



# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



## INDICE

1.	CARTA DEL PRESIDENTE .....	4
2.	CONOCE GRUPO DGH.....	4
2.1.	PROPÓSITOS Y VALORES .....	4
2.2.	PRESENCIA Y ÁREAS DE ACTIVIDAD.....	6
2.3.	PRINCIPALES PRODUCTOS Y SERVICIOS .....	7
2.4.	ESTRUCTURA DE GOBIERNO .....	12
3.	MODELO DE NEGOCIO Y ESTRATEGIA.....	13
3.1.	MODELO DE NEGOCIO .....	13
3.2.	POLÍTICAS Y COMPROMISOS.....	14
3.3.	BALANCE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS .....	15
3.4.	PRINCIPALES IMPACTOS EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD .....	19
3.5.	EL SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS .....	20
4.	CONTRIBUCIÓN DE GRUPO DGH A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)..	21
4.1.	RESPONSABILIDADES GENERALES.....	21
4.2.	DEFINICIÓN DE PRIORIDADES .....	21
4.3.	INICIATIVAS, ACCIONES E INDICADORES DE LOS ODS PRIORIZADOS.....	22
5.	PERSONAS .....	28
5.1.	DERECHOS HUMANOS .....	28
5.2.	EMPLEO .....	30
5.3.	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO .....	39
5.4.	SEGURIDAD LABORAL Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS .....	41
5.5.	FORMACIÓN .....	44
5.6.	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....	46
6.	SOCIEDAD .....	48
7.	MINIMIZACIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL EN LA CADENA DE VALOR .....	55
7.1.	RIESGOS Y OPORTUNIDADES MEDIO AMBIENTALES .....	56
7.2.	LA CIRCULARIDAD EN GRUPO DGH.....	57
7.3.	DESCARBONIZACIÓN Y ENERGÍA.....	58
7.4.	AGUA.....	58
7.5.	GESTIÓN AMBIENTAL INTEGRADA.....	59
7.6.	HUELLA DE CARBONO .....	60

8.	LIDERAZGO .....	63
8.1.	RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS.....	63
8.2.	CLIENTES.....	66
8.3.	INNOVACIÓN .....	69
8.4.	GOBERNANZA.....	70
8.5.	TRANSPARENCIA .....	74
8.6.	CADENA DE SUMINISTRO .....	75
8.7.	INFORMACIÓN FISCAL.....	80
9.	ACERCA DE ESTE INFORME.....	81
9.1.	TRANSPARENCIA Y PRECISIÓN .....	81
9.2.	COMPARABILIDAD.....	81
9.3.	MATERIALIDAD Y RELEVANCIA.....	81
9.4.	FIABILIDAD.....	82
9.5.	ALCANCE.....	82
9.6.	CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y RELACIÓN CON CONTENIDOS GRI .....	83
9.7.	VERIFICACIÓN EXTERNA.....	88

# 1. CARTA DEL PRESIDENTE

En mi calidad de Presidente de GRUPO DGH, tengo el placer de presentarles el Estado de Información No Financiera del año 2022, elaborado según los criterios de Estándares de GRIs.

Este informe es un compendio claro y transparente de las actuaciones y políticas desarrolladas en 2022, basadas en los propósitos y valores de GRUPO DGH, para hacer realidad nuestro compromiso más importante con los grupos de interés: realizar un trabajo que genere valor, siempre desde la sostenibilidad, el compromiso con el medio ambiente, y el respeto y valor a las personas.



## 2. CONOCE GRUPO DGH

[2-9] [2-1]

GRUPO DGH 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 GRUPO DGH 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 industriales inteligentes para una vida mejor”***

#### MISIÓN

El Grupo está comprometido con el acceso de sus clientes a la tecnología más innovadora, aplicada a sus procesos productivos y les ofrecen soluciones integrales y personalizadas según sus necesidades.

## VISIÓN

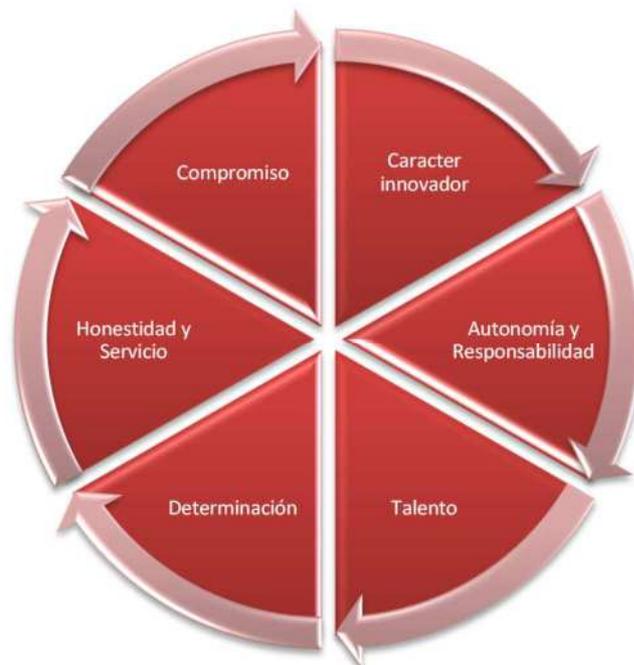
Ser referentes en la adaptación de la tecnología a los procesos productivos es la visión de GRUPO DGH.

La realización de una incansable y constante labor de investigación enfocada a estar siempre al día de las últimas novedades del sector de la ingeniería industrial, la robótica y los procesos de automatización industrial que se centra en:



## VALORES

Los Valores del Grupo impulsan diariamente a cada una de las personas que lo componen a seguir avanzando en la buena dirección.



## 2.2. PRESENCIA Y ÁREAS DE ACTIVIDAD

[2-4] [2-6]

GRUPO DGH 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 GRUPO DGH, 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 La Cistérniga (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).

GRUPO DGH 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

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

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.

## 2.3. PRINCIPALES PRODUCTOS Y SERVICIOS

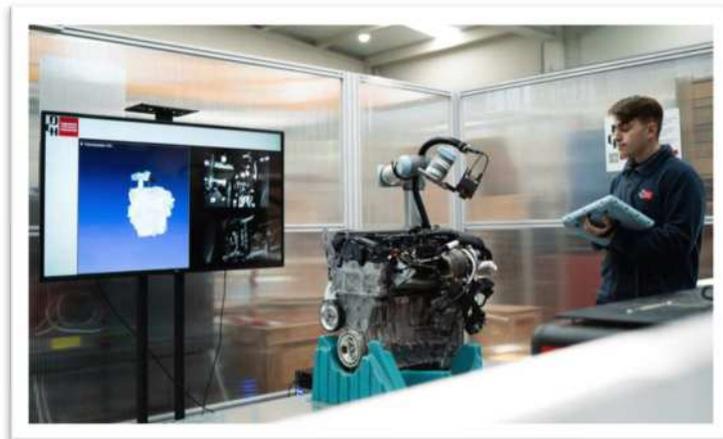
[2-6]

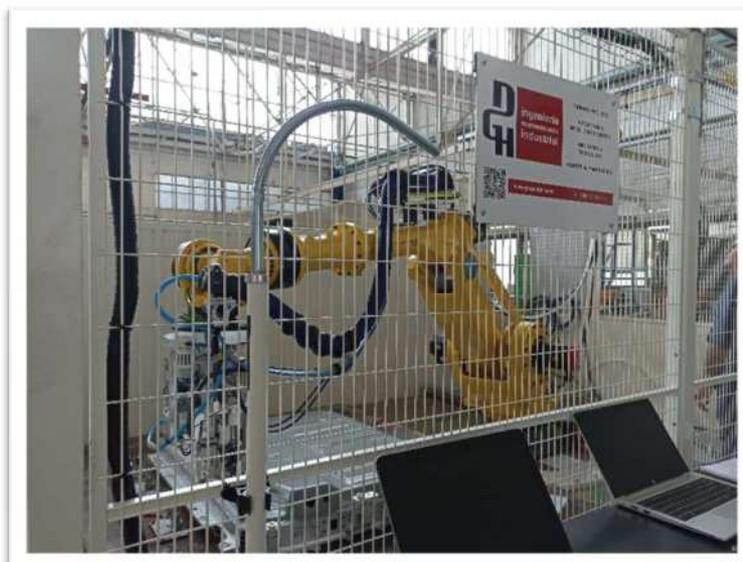
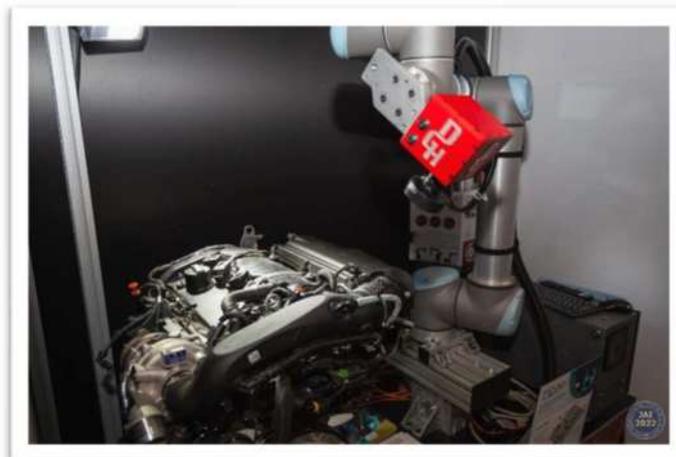
GRUPO DGH está constituido por las siguientes sociedades:

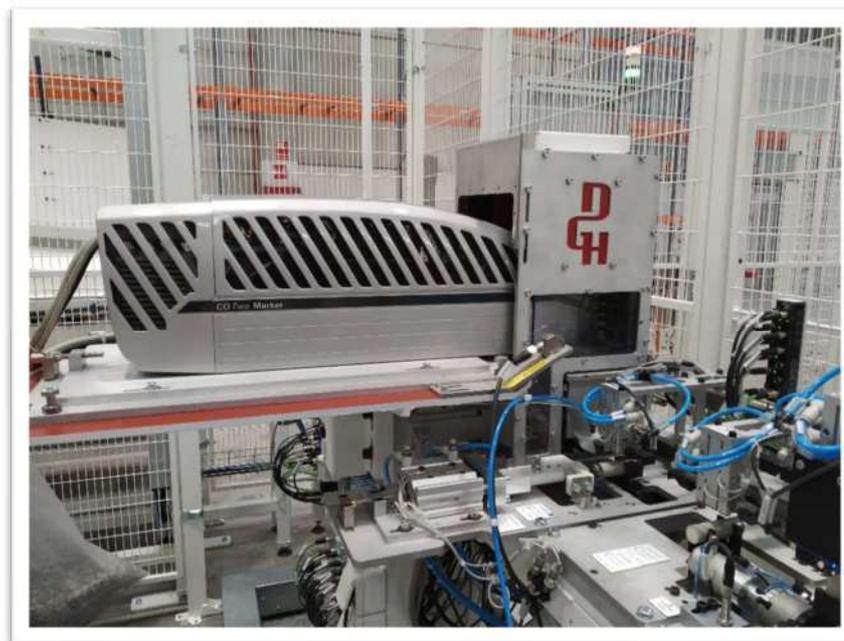
### **DGH ROBÓTICA, AUTOMATIZACIÓN Y MANTENIMIENTO INDUSTRIAL S.A.**

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.





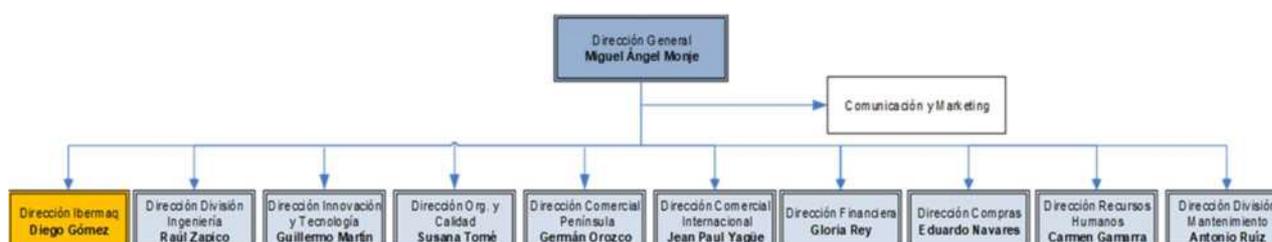
### **ADF - DGH**

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

[2-1] [2-9]



El equipo directivo de DGH está formado por 12 personas: Director General y 10 directores de áreas funcionales, de los que dependen el resto de los niveles organizativos y personas a ellos vinculadas, 1 persona Responsable de Comunicación y Marketing.

El Director General depende jerárquicamente del Administrador de la Sociedad.

## 3. MODELO DE NEGOCIO Y ESTRATEGIA

[2-1] [2-6] [2-9] [2-14] [2-15] [3-3]

### 3.1. MODELO DE NEGOCIO

El modelo de negocio desarrollado por el Grupo responde al propósito de GRUPO DGH: 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, formando 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)
- 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

[2-23]

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.
- Fomentar la igualdad.
- 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.
- Política de compras basada en el compromiso de sostenibilidad de GRUPO DGH en relación con sus proveedores de materiales y servicios, promoviendo entre ellos el cumplimiento de estándares mínimos relacionados con los derechos humanos y laborales, la salud y seguridad laboral de sus trabajadores, el respeto por el medio ambiente y el comportamiento ético, al igual que la aplicación de los Principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

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**

*[2-23] [3.1] [3-2]*

#### **NEGOCIO**

- Asegurar la continuidad del negocio: en 2022 se ha incrementado la cifra de negocio un 30% con respecto a 2021.

#### **PERSONAS**

- Asegurar la salud de las personas: 0 accidentes/enfermedades graves.
- Mejorar la estabilidad en el empleo.

\* 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.

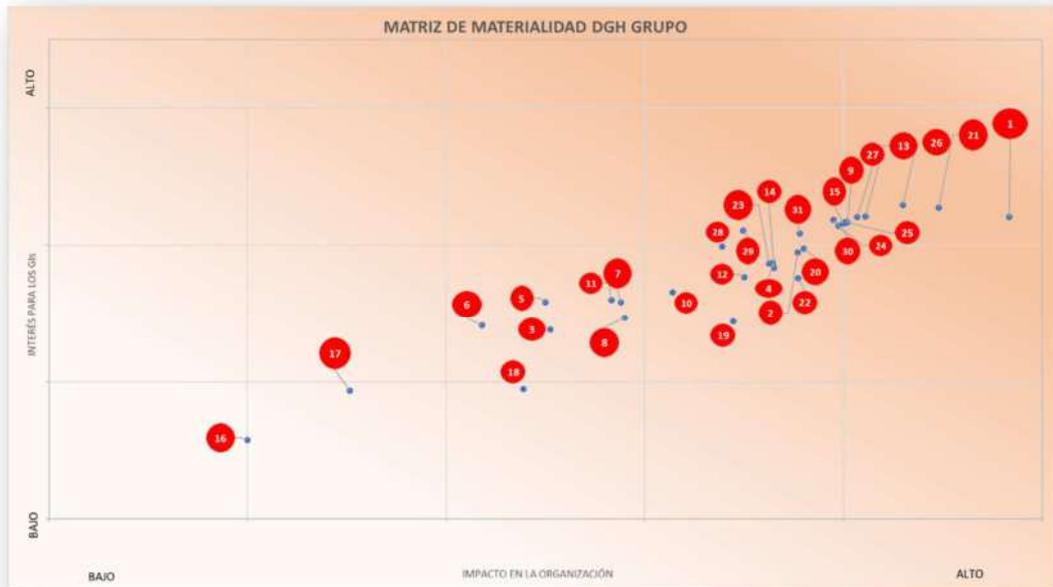
Se han realizado encuestas a los miembros de la Dirección y a aquellas áreas más relevantes en la evaluación de resultados económicos, ambientales y sociales para evaluar la importancia (impacto en la organización) sobre temas de los estándares GRI y específicos del sector.

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.

A continuación, se indican los temas de relevancia analizados en el análisis de materialidad:

<b>TEMA MATERIAL</b>	
Rentabilidad	1
Endeudamiento financiero	2
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	11
Conciliación personal y profesional	12
Seguridad y salud laboral	13
Clima laboral	14
Atracción y retención del talento	15
Inversión social y voluntariado	16
Alianzas y colaboraciones	17
Compra Responsable	18
DDHH	19
Cumplimiento de la normativa legal	20
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

En el análisis de materialidad realizado, destacan los siguientes asuntos:

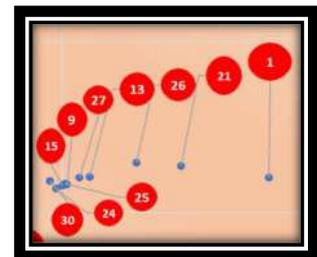


Destacan con relevancia elevada los temas que se dictan seguidamente:



**TEMAS MATERIALES MÁS RELEVANTES**

Rentabilidad	1
Buen gobierno corporativo	21
Ciberseguridad y protección de datos	26
Seguridad y salud laboral	13
Calidad de nuestros productos	27
Creación de empleo de calidad	9
Atención y retención del talento	15
Gestión integral de riesgos	25
Gestión ética y responsable de los proveedores	24
Atención al cliente	30



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 GRUPO DGH considera 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 GRUPO DGH 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 GRUPO DGH 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:
  - 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.
  - Comunicaciones enviadas al Comité de Ética.
  - Revisión mensual en Comité de Dirección.
  - Revisión periódica con representantes de los trabajadores.
  - Revisión periódica por el Comité de Igualdad.
  - Auditorías realizadas por nuestro departamento de organización y sistemas de gestión.

- Acciones o actividades de promoción, difusión o formación en Derechos Humanos.
- Evaluación externa (EcoVadis y NQC Supplier Assurance)

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

### 3.5. EL SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS

[3-3]

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)	Alto (5)
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 GRUPO DGH A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

Con carácter general, se comparten las siguientes oportunidades generales para GRUPO DGH 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 GRUPO DGH, 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 GRUPO DGH 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 2022-2023 los siguientes once ODS:



A medida que GRUPO DGH 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 GRUPO DGH y en la relación con los grupos de interés.

### 4.3. INICIATIVAS Y ACCIONES 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 que actualmente se está desarrollando en DGH.

## 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)



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)



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 GRUPO DGH 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.

GRUPO DGH 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, GRUPO DGH 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 GRUPO DGH 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 GRUPO DGH 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)



Según la Agenda 2030, a largo plazo se persigue aumentar el uso de energías 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, GRUPO DGH tiene establecidas las siguientes iniciativas:

1. Definir una política energética que establezca las directrices de GRUPO DGH 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 GRUPO DGH 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 y 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 GRUPO DGH 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 creciendo en su empeño por mejorar los resultados de los años anteriores, perseverando en su propósito de ser un grupo en el que trabajar en él mejora la vida de las personas.

### 5.1. DERECHOS HUMANOS

*[403-1] [410-1] [412-1] [412-2] [406-1] [409-1] [407-1] [408-1]*

El respeto de los DD.HH. es una responsabilidad de todas las personas a las que es aplicable el Código de Conducta. GRUPO DGH 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.

**Existe un correo de sugerencias a disposición de los trabajadores dónde pueden trasladar directamente sus inquietudes a dirección ([quetepreocupa@grupodgh.es](mailto:quetepreocupa@grupodgh.es)) y además se ha trabajado para la implementación del Canal de Denuncias.**

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 GRUPO 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.

- GRUPO DGH 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 GRUPO 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:**

Se sigue apostando por la formación al Equipo Directivo en materia Código de Conducta para todos los niveles de la organización.

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

[2-1] [2-6] [2-9] [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 2022 está compuesta por 542 empleados, 489 hombres y 53 mujeres.

\*\* Los datos de plantilla se han tomado del sistema ERP propio de GRUPO DGH (DGH Know).

\*\* No se ha tenido en cuenta al Director General del Grupo DGH en las siguientes tablas.

### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

La composición de la plantilla desagregada para el período de referencia presenta las siguientes cifras, comparadas con el ejercicio anterior:

PLANTILLA POR SEXO Y EDAD 2021 - 2022							
		TOTAL 2021	TOTAL 2022	% RELATIVO RESPECTO AL SEXO 2021	% RELATIVO RESPECTO AL SEXO 2022	% SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA 2021	% SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA 2022
Hombres	<30 años	62	67	12,58	13,70	11,36	12,36
	Entre 30 y 50 años	324	315	65,72	64,42	59,34	58,12
	>50 años	107	107	21,70	21,88	19,60	19,74
	Total	493	489	100,00	100,00	90,29	90,22
Mujeres	<30 años	6	6	11,32	11,32	1,10	1,10
	Entre 30 y 50 años	39	39	73,58	73,59	7,14	7,20
	>50 años	8	8	15,09	15,09	1,47	1,48
	Total	53	53	100,00	100,00	9,71	9,78
Total	<30 años	68	73	12,45	13,46	12,45	13,46
	Entre 30 y 50 años	363	354	66,48	65,32	66,48	65,32
	>50 años	115	115	21,06	21,22	21,06	21,22
	Total	546	542	100,00	100,00	100,00	100,00

PLANTILLA POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2021 - 2022							
		TOTAL 2021	TOTAL 2022	% RELATIVO RESPECTO AL SEXO 2021	% RELATIVO RESPECTO AL SEXO 2022	% SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA 2021	% SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA 2022
Hombres	Dirección	4	7	0,81	1,43	0,73	1,29
	Mandos intermedios	50	65	10,14	13,29	9,16	11,99
	Técnicos	160	80	32,45	16,35	29,30	14,76
	Administrativos	4	3	0,81	0,61	0,73	0,55
	Oficiales	275	334	55,78	68,30	50,37	61,62
	Otros	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
	<b>Total</b>	<b>493</b>	<b>489</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>90,29</b>	<b>90,21</b>
Mujeres	Dirección	3	3	5,66	5,66	0,55	0,55
	Mandos intermedios	8	8	15,09	15,09	1,47	1,47
	Técnicos	20	18	37,74	33,96	3,66	3,32
	Administrativos	17	20	32,08	37,73	3,11	3,69
	Oficiales	5	4	9,43	7,54	0,92	0,73
	Otros	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
	<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>100,00</b>	<b>99,98</b>	<b>9,71</b>	<b>9,76</b>

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO 2021 - 2022					
		TOTAL 2021	TOTAL 2022	% 2021	% 2022
Contratos permanentes	Hombre	433	454	89,46	89,73
	Mujer	51	52	10,54	10,27
	<b>Total</b>	<b>484</b>	<b>506</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
Contratos temporales	Hombre	60	35	96,77	97,30
	Mujer	2	1	3,23	2,70
	<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

PLANTILLA POR SEXO, TIPO DE CONTRATO Y POR REGIÓN 2021 - 2022					
		TOTAL 2021	TOTAL 2022	% 2021	% 2022
Contratos permanentes	Alicante	14	13	2,89	2,57
	Almería	5	0	1,03	0,00
	Ávila	0	9	0,00	1,78
	Barcelona	30	29	6,19	5,73
	Cádiz	34	43	7,02	8,50
	Córdoba	10	11	2,07	2,17
	Guadalajara	23	24	4,75	4,74
	Madrid	98	99	20,25	19,57
	Málaga	1	0	0,20	0,00
	Orense	4	3	0,83	0,59
	Palencia	3	2	0,62	0,40
	Pontevedra	71	58	14,67	11,46
	Segovia	6	7	1,24	1,38
	Sevilla	26	40	5,37	7,91
	Toledo	12	19	2,48	3,75
	Valladolid	145	147	29,96	29,05
	Zamora	2	2	0,41	0,40
	<b>Total</b>	<b>484</b>	<b>506</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
Contratos temporales	Alicante	2	3	3,23	8,40
	Almería	0	0	0,00	0,00
	Ávila	0	0		0,00
	Barcelona	6	3	9,68	8,40
	Cádiz	4	2	6,45	5,60
	Córdoba	0	1	0,00	2,80
	Guadalajara	10	8	16,10	22,30
	Madrid	6	12	9,68	33,40
	Málaga	6	0	9,68	0,00
	Orense	0	0	0,00	0,00
	Palencia	0	0	0,00	0,00
	Pontevedra	8	2	12,90	5,60
	Segovia	1	0	1,61	0,00
	Sevilla	9	2	14,52	5,60
	Toledo	1	1	1,61	2,30
	Valladolid	9	2	14,52	5,60
	Zamora	0	0	0,00	0,00
	<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE JORNADA 2021 - 2022					
		TOTAL 2021	TOTAL 2022	% 2021	% 2022
Jornada completa	Hombre	476	473	87,18	91,67
	Mujer	40	43	7,33	8,33
	<b>Total</b>	<b>516</b>	<b>516</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
Jornada parcial	Hombre	17	16	56,67	61,54
	Mujer	13	10	43,33	38,46
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

PLANTILLA POR EDAD Y TIPO DE CONTRATO 2021 - 2022					
		TOTAL 2021	TOTAL 2022	% 2021	% 2022
Contratos permanentes	<30 años	44	60	9,09	11,86
	Entre 30 y 50 años	334	336	69,01	66,40
	>50 años	106	110	21,90	21,74
	<b>Total</b>	<b>484</b>	<b>506</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
Contratos temporales	<30 años	24	13	38,71	36,11
	Entre 30 y 50 años	29	18	46,77	50,00
	>50 años	9	5	14,52	13,89
	<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

PLANTILLA POR EDAD Y TIPO DE JORNADA 2021 - 2022					
		TOTAL 2021	TOTAL 2022	% 2021	% 2022
Jornada completa	<30 años	64	71	12,40	13,76
	Entre 30 y 50 años	340	333	65,89	64,53
	>50 años	112	112	21,71	21,71
	<b>Total</b>	<b>516</b>	<b>516</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
Jornada parcial	<30 años	4	2	13,33	7,69
	Entre 30 y 50 años	23	21	76,66	80,77
	>50 años	3	3	10,00	11,54
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>26,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

**PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TIPO DE CONTRATO 2021 - 2022**

		TOTAL 2021	TOTAL 2022	% 2021	% 2022
Contratos permanentes	Dirección	7	10	1,45	1,98
	Mandos intermedios	57	73	11,78	14,43
	Técnicos	169	98	34,92	19,37
	Administrativos	21	22	4,34	4,34
	Oficiales	230	303	47,52	59,88
	Otros	0	0	0,00	0,00
	<b>Total</b>	<b>484</b>	<b>506</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
Contratos temporales	Dirección	0	0	0,00	0,00
	Mandos intermedios	1	0	1,61	0,00
	Técnicos	11	0	17,74	0,00
	Administrativos	0	1	0,00	2,78
	Oficiales	50	35	80,65	97,22
	Otros	0	0	0,00	0,00
	<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

**PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TIPO DE JORNADA 2021 - 2022**

		TOTAL 2021	TOTAL 2022	% 2021	% 2022
Jornada completa	Dirección	7	10	1,36	1,94
	Mandos intermedios	57	73	11,05	14,15
	Técnicos	177	97	34,30	18,80
	Administrativos	13	17	2,52	3,29
	Oficiales	262	319	50,78	61,82
	Otros	0	0	0,00	0,00
	<b>Total</b>	<b>516</b>	<b>516</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
Jornada parcial	Dirección	0	0	0,00	0,00
	Mandos intermedios	1	0	3,33	0,00
	Técnicos	3	1	10,00	3,85
	Administrativos	8	6	26,67	23,08
	Oficiales	18	19	60,00	73,07
	Otros	0	0	0,00	0,00
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

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

Seguimos aumentando la estabilidad en el empleo; en el 2022 el 93% de las personas tienen un contrato indefinido, porcentaje que ha ido aumentando todos los años: 2019 fue un 83,9%, 2020 fue 87,64%, y en el 2021 fue el 88,64%.

La política de Recursos Humanos establece como prioridad que las personas sean directamente contratadas por GRUPO DGH. Además de contar con personas contratadas directamente por GRUPO DGH 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.

Las siguientes tablas recogen las principales cifras en materia de contratación, despidos y remuneraciones, desgregadas por sexo, edad y categoría profesional, respecto a la plantilla y la dirección de la Compañía para el año 2022.

CONTRATACIONES POR SEXO Y EDAD 2021 - 2022					
		TOTAL 2021	TOTAL 2022	% 2021	% 2022
Hombres	<30 años	45	51	23,68	31,87
	Entre 30 y 50 años	119	84	62,63	52,50
	>50 años	26	25	13,68	15,63
	<b>Total</b>	190	<b>160</b>	100,00	<b>100,00</b>
Mujeres	<30 años	2	3	22,20	27,27
	Entre 30 y 50 años	6	8	66,70	72,73
	>50 años	1	0	11,01	0,00
	<b>Total</b>	9	<b>11</b>	100,00	<b>100,00</b>

CONTRATACIONES POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2021 - 2022					
		TOTAL 2021	TOTAL 2022	% 2021	% 2022
Hombres	Dirección	0	0	0,00	0,00
	Mandos intermedios	2	11	1,05	6,88
	Técnicos	32	16	16,84	10,00
	Administrativos	0	2	0,00	1,25
	Oficiales	156	131	82,11	81,87
	Otros	0	0	0,00	0,00
	<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>160</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
Mujeres	Dirección	0	0	0,00	0,00
	Mandos intermedios	0	2	0,00	18,18
	Técnicos	6	7	0,67	63,64
	Administrativos	2	2	0,22	18,18
	Oficiales	1	0	0,11	0,00
	Otros	0	0	0,00	0,00
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

CONTRATACIONES POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO 2021 - 2022					
		TOTAL 2021	TOTAL 2022	% 2021	% 2022
Hombres	Contrato temporal	85	86	44,74	53,75
	Contrato permanente	105	74	55,26	46,25
	<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>160</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
Mujeres	Contrato temporal	5	3	55,56	27,28
	Contrato permanente	4	8	44,44	72,72
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

CONTRATACIONES POR SEXO Y TIPO DE JORNADA 2021 - 2022					
		TOTAL 2021	TOTAL 2022	% 2021	% 2022
Hombres	Jornada parcial	6	10	3,16	6,25
	Jornada completa	184	150	96,84	93,75
	<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>160</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
Mujeres	Jornada parcial	2	0	22,22	0,00
	Jornada completa	7	11	77,78	100,00
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

SALIDAS POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 2021 - 2022					
		TOTAL 2021	TOTAL 2022	% 2021	% 2022
Hombres	Dirección	0	0	0,00	0,00
	Mandos intermedios	4	16	2,08	9,58
	Técnicos	18	21	13,89	12,57
	Administrativos	1	2	0,69	1,20
	Oficiales	106	128	83,33	76,65
	Otros	0	0	0,00	0,00
	<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>167</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
Mujeres	Dirección	0	0	0,00	0,00
	Mandos intermedios	0	1	0,00	9,09
	Técnicos	2	8	50,00	72,73
	Administrativos	2	0	50,00	0,00
	Oficiales	0	2	0,00	18,18
	Otros	0	0	0,00	0,00
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

## REMUNERACIONES MEDIAS

REMUNERACIONES MEDIAS POR SEXO		
	TOTAL (€) 2021	TOTAL (€) 2022
Hombre	29.944,63	30.510,31
Mujer	29.628,41	29.644,43
<b>Media</b>	<b>29.913,93</b>	<b>30.425,64</b>
REMUNERACIONES MEDIAS POR EDAD		
	TOTAL (€) 2021	TOTAL (€) 2022
Menores 30 años	24.377,26	24.684,98
Entre 30 y 50 años	29.768,62	30.208,25
Mayores 50 años	33.646,48	34.738,89
<b>Media</b>	<b>29.913,93</b>	<b>30.425,64</b>
REMUNERACIONES MEDIAS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
	TOTAL (€) 2021	TOTAL (€) 2022
Dirección	60.857,16	61.328,01
Mandos intermedios	42.993,54	42.655,83
Técnicos	30.781,99	31.077,59
Administrativos	25.669,33	25.669,33
Oficiales	26.191,31	27.025,64
Otros	-	-
<b>Media</b>	<b>29.913,93</b>	<b>30.425,64</b>

La remuneración media de los Consejeros de Grupo DGH en el año 2022, incluyendo hombres y mujeres, suma un total de 386.000 €

## 5.3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

[2.3] [3.1] [3.2] [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 2022, 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 GRUPO DGH.

Como mecanismo de comunicación tenemos habilitada la dirección [quetepreocupa@grupodgh.es](mailto:quetepreocupa@grupodgh.es) para que las personas de GRUPO DGH puedan hacer llegar sus opiniones, sugerencias de mejora, etc.

Además, en el año 2022 se ha realizado nuevamente una encuesta de clima laboral y en varios centros de trabajo de mantenimiento se llevaron a cabo entrevistas “one to one” en las que se recogían inquietudes de los trabajadores.

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 GRUPO DGH 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 [tuopinionimporta@grupodgh.es](mailto:tuopinionimporta@grupodgh.es), también se pueden realizar sugerencias de mejora en este ámbito.

Se ha continuado durante el año 2022 con 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 2022 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 2021	HOMBRES 2022	% HOMBRES 2021	% HOMBRES 2022	MUJERES 2021	MUJERES 2022	% MUJERES 2021	% MUJERES 2022
Reducción jornada cuidado de familiares	-	2,00	-	0,36	7,00	6	0,13	1,10
Excedencia cuidado familiares	-	1,00	-	0,18	1,00	0	0,02	0,00
Maternidad/paternidad	35,00	71,00	6,41	13,09	2,00	2	0,04	0,36
Permiso de lactancia	15,00	17,00	2,75	3,13	1,00	1	0,02	0,18
Total	50,00	91,00	9,16	16,78	11,00	9	20,75	1,66

## ABSENTISMO

El número total de horas de absentismo, por diferentes causas, tanto justificadas como no justificadas ha sido de 58.064,70 sobre un total de 969.633,86 horas trabajadas, lo cual supone una tasa de absentismo del 5,99%.

## 5.4. SEGURIDAD LABORAL Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

[2-18] [403.1] [403.2] [403.3] [403.4] [403.7] [403.8] [403.9] [403.10]

GRUPO DGH 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 GRUPO DGH 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.

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 Epidemiología 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.

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

Continuando con la promoción de la Salud de nuestras personas, en el año 2022 hemos sido designados como Miembros Integrantes en la Junta territorial de Castilla y León y La Rioja de Ibermutua. Hecho que refuerza nuestro compromiso en este ámbito.

### **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 psicología 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 GRUPO DGH, realiza visitas 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.

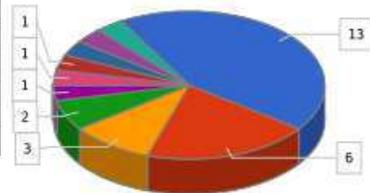
## ACCIDENTES DE TRABAJO

Durante el ejercicio 2022 se han producido un total de 30 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	Porcentaje
32 - Esguinces y torceduras	13	43,33%
52 - Lesiones internas	6	20,00%
11 - Lesiones superficiales y cuerpos extraños en los ojos	3	10,00%
19 - Otros tipos de heridas y lesiones superficiales	2	6,67%
61 - Quemaduras y escaldaduras (térmicas)	1	3,33%
22 - Fracturas abiertas	1	3,33%
39 - Otros tipos de dislocaciones, esguinces y distensiones	1	3,33%
21 - Fracturas cerradas	1	3,33%
31 - Dislocaciones y subluxaciones	1	3,33%
12 - Heridas abiertas	1	3,33%

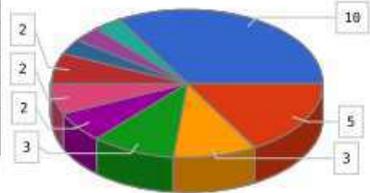
**Lesión con mayor incidencia**  
43,33% 32 - Esguinces y torceduras



### Forma en que se produjo el accidente

Descripción	Nº Casos	Porcentaje
71 - Sobreefuerzo físico - sobre el sistema musculoesquelético	10	33,33%
31 - Golpe sobre o contra resultado de una caída del trabajador	5	16,67%
45 - Colisión con un objeto, vehículo o persona - trabajador en movimiento	3	10,00%
32 - Golpe resultado de un tropiezo sobre o contra un objeto inmóvil	3	10,00%
61 - Quedar atrapado, ser aplastado - en algo en movimiento	2	6,67%
42 - Choque o golpe contra un objeto - que cae o se desprende	2	6,67%
49 - Otro Contacto conocido del grupo 4 no mencionado anteriormente	2	6,67%
13 - Contacto con llamas directas u objetos o entornos con elevadas	1	3,33%
53 - Contacto con un Agente material que arañe - rallador, lija - o duro	1	3,33%
63 - Quedar atrapado, quedar aplastado - entre algo en movimiento y otro	1	3,33%

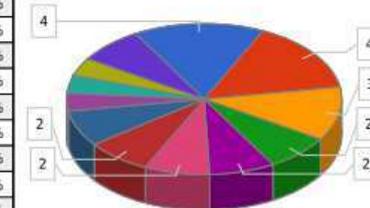
**Forma con mayor incidencia**  
33,33% 71 - Sobreefuerzo físico - sobre el sistema musculoesquelético



### Parte del cuerpo lesionada en el accidente

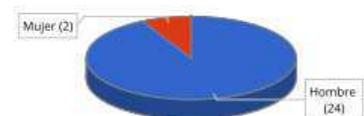
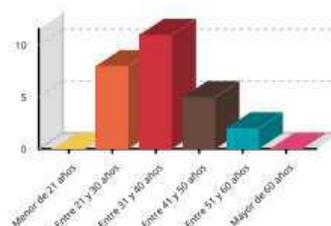
Descripción	Nº Casos	Porcentaje
63 - Tobillo	4	15,38%
54 - Dedo(s)	4	15,38%
31 - Espalda, incluida la columna y las vértebras dorsolumbares	3	11,54%
51 - Hombro y articulaciones del húmero	2	7,69%
62 - Pierna, incluida la rodilla	2	7,69%
64 - Pie	2	7,69%
53 - Mano	2	7,69%
52 - Brazo, incluida la articulación del cúbito	2	7,69%
69 - Extremidades inferiores, otras partes no mencionadas anteriormente	1	3,85%
48 - Tronco, múltiples partes afectadas	1	3,85%
55 - Muñeca	1	3,85%
Otros	2	7,69%

**Parte del cuerpo con mayor incidencia**  
- Más de un elemento prevalente



### Edad y sexo

Descripción	Nº Casos	Porcentaje
Menor de 21 años	0	0,00%
Entre 21 y 30 años	8	30,77%
Entre 31 y 40 años	11	42,31%
Entre 41 y 50 años	5	19,23%
Entre 51 y 60 años	2	7,69%
Mayor de 60 años	0	0,00%



	HOMBRE 2021	HOMBRE 2022	MUJER 2021	MUJER 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2022
Accidentes de trabajo	31	28	3	2	34	30
Enfermedades profesionales	1	1	0	0	0	0
Fallecimientos	0	0	0	0	0	0

### Índices

Indicador	Empresa		Sector(*)		Descripción
Índice de Incidencia	<b>53,49</b>		<b>41,55</b>		$I_i = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Trabajadores/as}} \times 1.000$ Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes en itinere y recaídas, ocurridos durante la jornada de trabajo, por cada 1000 trabajadores/as expuestos/as al riesgo.
	H	M	H	M	
	55,42	36,36	47,21	6,19	Accidentes con baja: 29 Trabajadores/as: 542
Índice de Frecuencia	<b>30,57</b>		<b>23,16</b>		$I_f = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^6$ Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes en itinere y recaídas, ocurridos durante la jornada de trabajo, por cada millón de horas trabajadas de los/as trabajadores/as expuestos al riesgo.
	H	M	H	M	
	31,67	20,78	26,31	3,46	Accidentes con baja: 29 Horas totales trabajadas: 948.792
Índice de Gravedad	<b>0,88</b>		<b>0,75</b>		$I_g = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^3$ Número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos en itinere.
	H	M	H	M	
	0,58	3,53	0,84	0,22	Jornadas periodo: 832 Horas totales trabajadas: 948.792
Duración Media	<b>28,69</b>		<b>32,19</b>		$DM = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Accidentes con baja}}$ Número de días no trabajados en el periodo de estudio por cada accidente ocurrido durante la jornada de trabajo. Se incluyen también las jornadas perdidas de las recaídas y se excluyen las de los procesos en itinere.
	H	M	H	M	
	18,22	170,00	32,08	52,88	Jornadas periodo: 832 Accidentes con baja: 29

## 5.5. FORMACIÓN

[3-2] [404-1] [404-2] [403.5]

GRUPO DGH 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 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.

Continuamos con nuestro compromiso con la Sociedad, no solo de recibir formación sino también impartirla. Como ejemplo de esto, en el año 2022 compartió con los Alumnos de la Universidad de Valladolid, una conferencia sobre la gestión del Talento en GRUPO DGH.

En 2022, se han impartido un total de 7.330,47 horas de formación.

HORAS DE FORMACIÓN POR SEXO					
		TOTAL 2021	TOTAL 2022	PROMEDIO (horas/ personas) 2021	PROMEDIO (horas/ personas) 2022
Sexo	Hombres	10.745,00	6.575,97	21,79	13,44
	Mujeres	176,00	754,50	3,32	14,23
	<b>Total (media)</b>	<b>10.921,00</b>	<b>7.330,47</b>	<b>20,00</b>	<b>13,52</b>
Categoría profesional	Dirección	24,00	6,00	3,42	0,60
	Mandos intermedios	601,26	424,00	10,37	5,80
	Técnicos	4.483,74	4.824,50	24,91	49,22
	Administrativos	21,00	107,00	1,00	4,65
	Oficiales	5.791,00	1.968,97	20,68	5,80
	Otros	0,00	0,00	0,00	0,00
	<b>Total (media)</b>	<b>10.921,00</b>	<b>7.330,47</b>	<b>20,00</b>	<b>13,52</b>

La media de horas de formación por empleado ha sido de 13,44 en hombres y de 14,23 en mujeres.

## DESARROLLO PROFESIONAL

Para una organización es muy importante que sus empleados se desarrollen profesionalmente, pues supone una ganancia para ambas partes (*win to win*): el trabajador adquiere nuevos conocimientos y habilidades y GRUPO DGH 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

[3.2] [405-1] [405-2]

### PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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 GRUPO DGH cuentan con medidas para la accesibilidad universal de personas con discapacidad o con movilidad reducida.

Durante el año 2022, han trabajado en Grupo DGH 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

Grupo 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.

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 GRUPO DGH



En el año 2022 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 (€) 2021	HOMBRES (€) 2022	MUJERES (€) 2021	MUJERES (€) 2022	% 2021	% 2022
Dirección	62.250,02	61.468,59	59.000,00	61.000,00	1,87	0,70
Mandos intermedios	43.779,65	42.967,31	38.080,36	40.125,01	13,01	6,60
Técnicos	31.185,56	31.680,42	27.553,53	28.398,35	11,65	10,30
Administrativos	26.175,00	26.175,00	25.550,35	25.550,35	2,39	2,30
Oficiales	26.292,11	27.191,48	20.647,21	13.178,54	21,47	51,50
Otros	0,00	0	0,00	0	0,00	0
<b>Media</b>	29.944,63	30.510,31	29.628,41	29.644,43	1,05	2,80

En el caso de las mujeres que son Oficiales, 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 de trabajo, 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 establecen 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 del Grupo 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

[413-1] [413-2]

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 GRUPO DGH, 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.
- No tienen ánimo de lucro ni están 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 GRUPO DGH 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 2022 se han realizado campañas de recaudación de dinero para distintas causas, por ejemplo, aportación a la AECC o de apoyo a los refugiados de la guerra de Ucrania.



- 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 o empleo:

Cabe destacar el patrocinio de las siguientes iniciativas:

- **Participación en el MBA – Máster en Administración y Dirección de Empresas** organizado por la Universidad de Valladolid, 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** dentro de la marca sectorial Polo de la Automoción como los Think Tank, encuentros entre empresas del sector para abordar los retos y desafíos a los que se enfrentan. DGH participa especialmente en aquellos relacionados con el Talento.



- **Participación en Ferias Promovidas por distintas Universidades:** en 2022 se ha afianzado la presencia de GRUPO DGH en eventos promovidos por universidades de distintas localidades. Cabe destacar la presencia en StartUp Olé organizado por la Universidad de Salamanca y las Jornadas sobre Tecnologías y Soluciones para la Automatización Industrial organizadas por la Universidad de Vigo.





- **Jornada de Puertas Abiertas en el marco del Proyecto Penélope de I+D+i:** en marzo de 2022 se recibió en nuestra delegación de Vigo a estudiantes de Institutos de Enseñanza Secundaria y Universidades, para presentarles los avances realizados dentro del proyecto de I+D+i Penélope en materia de robótica colaborativa.



- **Visita del IES Jiménez Lozano a las instalaciones de DGH Valladolid:** celebramos una jornada en nuestras instalaciones en la que los alumnos de Bachillerato Tecnológico, visitaron la sede central para conocer más sobre automatización y robótica.



- **Formaciones y congresos online sobre proyectos de innovación:** Se ha facilitado a nuestros trabajadores el acceso a las diferentes formaciones online o conferencias que se celebran en el marco de los proyectos de I+D+i en los que Grupo DGH participa.

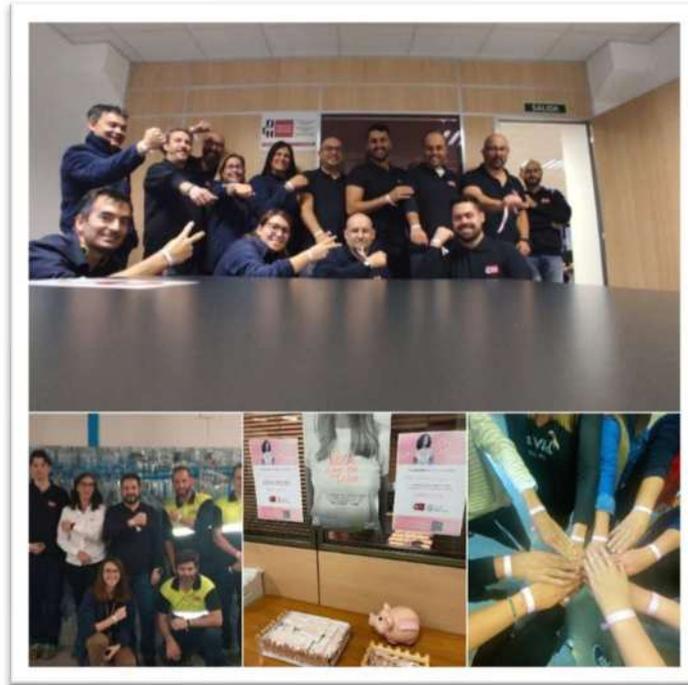


- **Programa DGH Talent:** En 2022 continuamos con la actividad de nuestro programa DGH Talent que promueve la incorporación de jóvenes talentos a la organización mediante la realización de sus prácticas con nosotros.
- En Grupo DGH se ha firmado un **Convenio de Colaboración con YMCA** a nivel nacional. 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 la campaña, **Mujeres en la Automoción de Castilla y León** organizada por FACYL con motivo del Día Internacional de la Mujer para promover y reivindicar el papel de las mujeres en el sector del automóvil.



- 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.

- Además, durante todo el año se desarrollan **campañas** de forma conjunta con la **AECC**. Por ejemplo, en la campaña contra el cáncer de mama de 2022, DGH colaboró adquiriendo pulseras para regalarlas a todos los trabajadores.



- En el año 2022 se ha continuado con la recogida de tapones en **colaboración** con la **Fundación Seur**, en la iniciativa “Tapones para una Nueva Vida”. 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.

**¡NUEVO RETO!**





**Tapones para una nueva vida®**

**¡Leo necesita tus tapones!**  
20 toneladas para cambiar su vida

Colabora con tus tapones para que Leo, un niño de 8 años de Benidorm con Enfermedad de Hirschsprung & Síndrome de Down, pueda mejorar su calidad de vida, realizando sesiones de terapia acuática.

Desde DGH ya hemos hecho 3 envíos de tapones, ¿a qué esperas para colaborar?

**¡CONTAMOS CONTIGO!**









- En el año 2022 se ha **colaborado** con la **Fundación Juan XXIII** para la elaboración de las cestas de Navidad que se entregan a todos los trabajadores de DGH. Esta fundación da empleo y ayuda a personas en situación de vulnerabilidad psicosocial.



## 7. MINIMIZACIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL EN LA CADENA DE VALOR

[305-6] [302-5] [302-5] [301-3] [303-2] [302-1] [302-2]

### HECHOS DESTACADOS 2022

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

- Revisión 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:
  - Gestión responsable de sustancias químicas.
  - Calidad del aire.
  - Calidad y consumo de agua.
  - 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:

- Utilizar maquinaria ecoeficiente.
- Racionalizar y optimizar el consumo de energías.
- Incorporar los productos, componentes y materias primas más favorables para el medio ambiente.
- Reutilizar, en la medida de lo posible, materiales y componentes.
- Segregar los materiales que no resulten útiles para su reutilización o reciclaje.
- Reducir las visitas a cliente, haciendo uso de videoconferencias para las reuniones y gestiones de proyecto que así lo permitan.
- Utilizar el formato digital para toda la documentación, imprimiendo sólo lo necesario para la correcta implantación del proyecto.

- 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.)
- Objetivo: 0 incidentes medioambientales.
- Cálculo de Huella de Carbono para GRUPO DGH.

#### RETOS 2023

- **Optimizar el uso del agua y reducir la contaminación en los procesos de negocio.**
  - **Sistemas de calefacción:** minimizar el empleo de radiadores eléctricos.
  - Implantación de **buenas prácticas en oficinas:** Evitar consumos “fantasmas”, regletas encendidas, equipos en stand-by, etc.
  - **Temporizar los cargadores eléctricos** de las carretillas elevadoras eléctricas para que entren en funcionamiento a partir de las 00:00 h.
  - **Autoconsumo:** implantar placas solares en el tejado de la Nave.

## 7.1. RIESGOS Y OPORTUNIDADES MEDIO AMBIENTALES

[2.22]

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 GRUPO DGH

[306-1] [306-2]] [3.2]

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, por lo que 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 GRUPO DGH, 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 GRUPO DGH 2021 - 2022		
	2021	2022
Papel (unidades)	775.738,00	184.500,00
Toners y cartuchos (unidades)	95,00	34,00

### 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 2021/22son:

RESIDUOS GRUPO DGH 2021 - 2022		
	2021	2022
Peligrosos (Kg)	800	30
No peligrosos (Kg)	20.240	10.850
<b>Total</b>	<b>21,040</b>	<b>10.880</b>

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 2022, los residuos peligrosos generados se han reducido un 96% con respecto a 2021, en el cual se generaron 800 Kg.

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.

Se trabaja con gestores de residuos autorizados y el destino principal es el reciclaje u otras operaciones de valorización, **alcanzándose en 2022 un porcentaje de valorización de residuos del 99,72 %**. Un incremento del 3% con respecto a 2021.

### 7.3. DESCARBONIZACIÓN Y ENERGÍA

[302-1] [302-4][302-5]

En 2022, GRUPO DGH consumió 5.149 J. El 13,4% de energías renovables correspondiente a electricidad.

RESIDUOS GRUPO DGH 2021 - 2022				
	2021		2022	
Fuente de energía	Consumo	Consumo (J)	Consumo	Consumo (J)
Electricidad (Kwh)	384.865,50	1.386,00	338.442,00	1.218,40
Gas natural	21.194,00	893,00	30.169,01	1.270,70
Gasoil (l)	77.477,00	2.761,00	71.523,39	2.549,10
Gasolina (l)	3.304,00	109,00	0,00	0,00
<b>Total</b>	<b>5.149,00</b>		<b>5.038,20</b>	

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

[303-1] [303-2]

El agua constituye uno de los recursos más valiosos para la sostenibilidad del planeta.

GRUPO DGH reconoce que se trata de un recurso natural limitado e irremplazable.

En las Políticas del Sistema Integrado de Gestión de GRUPO DGH 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, GRUPO DGH consumió 3.797 m<sup>3</sup>.

En 2022, GRUPO DGH consumió 2.564 m<sup>3</sup>.

## 7.5. GESTIÓN AMBIENTAL INTEGRADA

[404-2]

### 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 11 horas para el personal de taller.

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 GRUPO DGH, 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 tiene implantado un Sistema de Gestión Ambiental, según UNE-EN- ISO 14001:2015.

En el caso concreto del centro de Boecillo (Valladolid) de la empresa 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 GRUPO DGH.
- 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 2022.

## **7.6. HUELLA DE CARBONO**

*[305-1] [305-2] [305-3]*

GRUPO DGH, tiene como objetivo conocer la cantidad de emisiones GEI generadas por la propia actividad del Grupo, dentro de los límites de su organización en un intervalo de tiempo correspondiente a un año natural, como punto de partida para la implementación del plan de reducción de emisiones en línea con los objetivos de descarbonización de la Agenda 2030.

GRUPO DGH declara que el inventario de GEI se ha realizado teniendo en cuenta como referencia el referencial GHG Protocol.

Para este año 2022 el alcance de las emisiones directas e indirectas (alcance 1 y 2) generadas por las operaciones de GRUPO DGH quedan definidas de la siguiente manera (inventario de categorías de GEI):

**Alcance 1.** Emisiones directas de gases de efecto invernadero:

- Emisiones de combustión móvil: El transporte de la flota dentro de los límites de la organización (transporte de mercancía a clientes y viajes comerciales).
- Emisiones por combustión estacionaria (consumo de combustible de calderas).
- Emisiones Fugitivas: Refrigerantes y gases SF6.

**Alcance 2.** Emisiones indirectas de Gases de Efecto invernadero:

Son las emisiones consecuencia de las actividades de la organización, pero que ocurren en fuentes que son propiedad de o están controladas por otra organización y que incluyen las emisiones por energía importada.

Resultado de datos cuantificados:

AÑO DE CÁLCULO	EMPRESA	ALCANCE 1			ALCANCE 2	ALCANCE 1+2	CIFRA DE VENTAS (miles de euros)	RATIO EMISIONES/ PRODUCTIVA (T CO2e/1000€ ventas)
		EMISIONES POR COMBUSTIBLES FÓSILES		EMISIONES FUGITIVAS	EMISIONES POR ELECTRICIDAD	TOTAL EMISIONES (T CO2e)		
		INSTALACIONES FIJAS	VEHICULOS*	GASES REFRIGERANTES				
2.022	DGH	31,28	92,66	0	50,34	174,28	43.884,48 €	3,97
	IBERMAQ	31,88	7,73	0	30,00	69,61	3.708,10 €	18,77
	DALPHOS	32,96	-	0	11,13	44,09	539,58 €	81,72
	ADF-DGH	-	3,70	0	-	3,70	6.395,48 €	0,58
	<b>TOTAL</b>	<b>96,12</b>	<b>104,09</b>	<b>0,00</b>	<b>91,48</b>	<b>291,69</b>	<b>54.527,63 €</b>	<b>105,04</b>

**PLAN DE MEJORA DE EMISIONES**

En base a las diferentes categorías del inventario y sus emisiones de mejora, se proponen las siguientes líneas de mejora en favor de la descarbonización del grupo:

- Reducción del consumo de combustibles fósiles (combustión estacionaria):
  - Electrificación de procesos eliminando caldera de calefacción de gasóleo (IBERMAQ) y sustituyéndolas por calderas de vapor o biomasa.
  - Optimización y mejora de procesos que emplean como fuente de energía los combustibles fósiles.
- Reducción de Emisiones indirectas - energía importada:
  - Reducción de la dependencia energética, priorizando el autoconsumo a través de la instalación y uso de placas fotovoltaicas.
  - Incrementar el porcentaje de energía renovable procedente de la red.
  - Mejora de la eficiencia energética a través de:
    - Optimización de sistemas de alumbrado de bajo consumo.
    - Empleo de sensores de encendido/apagado automático en determinadas zonas.

- Implantación de buenas prácticas de oficina (ajuste de temperatura, uso de equipos eléctricos, etc.)
  - Sustitución de los sistemas de climatización por sistemas más eficientes.
- Reducción de las emisiones producidas por los vehículos de la organización:
    - Reducir la flota de vehículos de combustión con averías cuantiosas.
    - Sustituir o retirar la flota de más de 15 años. Sustituir los vehículos de combustión.
    - Por otros menos contaminantes (combustibles de sustitución, vehículos híbridos, GLP, eléctricos, etc.).

## 8. LIDERAZGO

### HECHOS DESTACADOS 2022

- Aseguramiento de la continuidad del negocio con un incremento de la cifra de negocio de un 30 % con respecto a 2021.
- Certificación TISAX. Se ha renovado el certificado, aumentando el nivel a nivel 3.
- Creación de nuevos departamentos. Mejora de visibilidad y crecimiento de la empresa

### RETOS 2023

- 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
- Alcanzar un marco normativo común para Ingeniería y Servicios Centrales.
- Implantación herramienta gestión del talento, Evaluación del desempeño, Matriz Competencias, Plan de Carrera.
- Reducción siniestralidad.
- Reducción de Huella de Carbono.

### 8.1. RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

*[2-15] [2-16] [2.17] [2-29] [403-1]*

GRUPO DGH, 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 el Grupo, 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 y 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 las empresas, sugerencias, inquietudes, interpretaciones, dudas o denuncias en relación con los derechos humanos:

- 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.
- Comunicación a través de la representación legal de los trabajadores.
- En GRUPO DGH, además, se dispone de un Comité de Ética al cual pueden dirigirse comunicaciones a través de correo postal o de correo electrónico. [canaldedenuncia@grupodgh.es](mailto:canaldedenuncia@grupodgh.es)
- Portal del empleado
- Como mecanismo de comunicación tenemos habilitada la dirección [quetepreocupa@grupodgh.es](mailto:quetepreocupa@grupodgh.es) para que las personas de GRUPO DGH puedan hacer llegar sus opiniones, sugerencias de mejora, etc.

## ACCIONISTAS

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

## ASOCIACIONES

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

- **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).

- **Fundación EXECYL:** La fundación tiene como socios a empresas que comparten su compromiso con la excelencia, con tres grandes líneas estratégicas:
  - Hacer crecer a las empresas siendo más eficientes, innovadoras y responsables con todos los grupos de interés.
  - Posicionarse como empresas y como entorno empresarial de referencia.
  - Generar músculo para atraer talento, inversión y las mejores prácticas para las compañías.
- **Facyl:** Clúster de automoción de Castilla y León. FACYL representa a toda la cadena de valor del Sector de Automoción de Castilla y León. Entre sus socios se encuentran fabricantes de vehículos, fabricantes de componentes y sistemas de automoción, empresas de servicios industriales integrales de producción, proveedores de servicios auxiliares, ingenierías, así como universidades y centros tecnológicos especializados en el sector. Su objetivo principal es buscar soluciones innovadoras y promover iniciativas en cooperación.
- **CIAC:** Clúster de la industria de Automoción de Cataluña.
- **HIsparob**
- **AEM** (Asociación Española de Mantenimiento)

#### **OTROS GRUPOS DE INTERÉS: LAS REDES SOCIALES Y PÁGINAS WEB**

Actualmente se está promoviendo la presencia de GRUPO DGH en las redes sociales, principalmente en LinkedIn (@DGH ROBÓTICA, AUTOMATIZACIÓN Y MANTENIMIENTO INDUSTRIAL S.A.) y en Twitter (@GrupoDGH).

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. Se publican todos los actos que realiza GRUPO DGH en materia de sostenibilidad y compromiso RSE.

En el caso de las páginas web, se actualizan periódicamente, transmitiendo la información actualizada, publicando noticias y las novedades en cuanto a proyectos de I+D+i.

## 8.2. CLIENTES

[2.29] [3.2] [416.1] [416.2]

### RELACIÓN CON EL CLIENTE

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

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

En GRUPO DGH 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 2022 se han recibido encuestas de satisfacción; un porcentaje de participación del 68,7%, obteniendo el 95 % de las encuestas una puntuación por encima de 3, que es el valor mínimo.

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 2022 se han recibido un total de 19 reclamaciones en el Grupo DGH. El 94,7% 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 GRUPO DGH disponen de un análisis de riesgos 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**

GRUPO DGH 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 GRUPO DGH 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 2022, 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 GRUPO DGH 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 siguientes certificaciones:

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

Por su parte, IBERMAQ 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 GRUPO DGH 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.

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 2022, la puntuación del cuestionario SAQ fue 52%, significativamente más alta que la media de la industria para servicios basado en ingeniería, investigación y tecnología y que la puntuación media de España.

### 8.3. INNOVACIÓN

Desde sus inicios, GRUPO DGH 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 GRUPO DGH 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 GRUPO DGH 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 2022, el Departamento de Innovación y Tecnología ha desplegado su actividad en 4 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 industrial en la fabricación aditiva metálica. Esta línea de negocio es muy novedosa con un potencial de crecimiento muy interesante en los próximos años

Además, otra tecnología que también ha sido protagonista el pasado año y con la que se ha conseguido resultados muy positivos es la visión combinada con herramientas artificiales, para la realización de inspecciones de calidad de productos manufacturados. Tras numerosos contactos con empresas de diferentes sectores y conocer tanto sus necesidades como problemáticas en el uso de estas tecnologías, DGH desarrolló una serie de aplicaciones que permitirá a sus clientes la explotación y desarrollo de controles de calidad con un concepto "Do It Yourself".

Para finalizar, hay que destacar que en este año se ha continuado también con el desarrollo y puesta en marcha de aplicaciones de software que mejoran y facilitan la operativa interna de los diferentes departamentos y secciones de DGH.

## 8.4. GOBERNANZA

[2.23] [2.23] [2.23] [2.23] [2.23] [2.23]

### CULTURA ÉTICA CORPORATIVA INTERNA

Los Códigos de Conducta de GRUPO DGH (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 GRUPO DGH 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:

- 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.
- 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.
- 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 proscribela 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.

### **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 GRUPO DGH, 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:

GRUPO DGH:

- Mediante correo postal, a la dirección: GRUPO DGH (A.a. Comité de Ética)  
C/ Jerónimo Muñoz, 9 47151 – Boecillo (Valladolid)  
España
- Mediante correo electrónico, a la dirección: [comitedeetica@grupodgh.es](mailto:comitedeetica@grupodgh.es)

El Código de Conducta de GRUPO DGH está disponible para todos los empleados y publicado en la web de DGH: [www.grupodgh.com](http://www.grupodgh.com)

El Comité de Ética tiene las siguientes funciones básicas:

- La supervisión de la difusión interna del código y de su cumplimiento por parte de las personas de GRUPO DGH.
- 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.
- La interpretación de las dudas que plantee la aplicación del código.
- El control, supervisión y aprobación de la tramitación de las comunicaciones mencionadas en el apartado b) y de su resolución.

- 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:

- 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.
- El análisis riguroso de cualquier dato, información o documento recibido para promover su actuación.
- 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.
- 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.

## **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.

- Información sobre la existencia de casos de corrupción del ejercicio

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**

GRUPO DGH 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**

GRUPO DGH 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**

GRUPO DGH 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.

En todos los años de historia de GRUPO DGH no se han recibido sanciones por prácticas de competencia desleal.

## 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 2022 ha elaborado y publicado su primer Informe de Progreso que confirma su compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial.

#### CIBERSEGURIDAD

GRUPO DGH 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 sistemas de información. También realizan la supervisión de los riesgos y problemas de seguridad.

Los compromisos de GRUPO DGH 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 2022, no ha habido incidentes de seguridad que comprometan información personal de cliente.

## 8.6. CADENA DE SUMINISTRO

[2.22] [2.23] [308.1]

### FUNCIÓN DE COMPRAS

La actividad de compras es una cuestión estratégica para GRUPO DGH, debido a su impacto económico, medioambiental y social. Por tanto, los proveedores de GRUPO DGH 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 2022 por 936 proveedores de compras técnicas y servicios generales.

#### Objetivos 2022:

- Se incorpora como uno de los criterios a la hora de homologar proveedores la cumplimentación de un cuestionario RSC.
- Medir el número de nuevos proveedores incorporados/año.
  - En 2022 se han incorporado a GRUPO DGH 190 nuevos proveedores de Compras productivas y No productivas.

### 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 2022:

#### Proveedores por país

País	Importe %
ESPAÑA	74,600%
FRANCIA	18,844%
TURQUÍA	3,040%
ALEMANIA	1,778%
POLONIA	1,026%
INDIA	0,224%
PAISES BAJOS	0,160%
GRAN BETRAÑA	0,091%
LUXEMBURGO	0,066%
PORTUGAL	0,054%
IRLANDA	0,046%
N/A	0,041%
ESTADOS UNIDOS	0,016%
ESLOVAQUIA	0,014%
SUECIA	0,006%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

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

Zona	Volumen de compra %
Locales (España)	74,60%
UE	21,90%
Fuera UE	3,51%
<b>Total, general</b>	<b>100%</b>

### Familias de compra proveedores internacionales

Internacionales por volumen de compra		Importe
%		
Servicios	68,63%	
Materiales	31,61%	

### Evaluación de proveedores

La mejora continua es uno de los pilares básicos de GRUPO DGH 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:

- Proveedores con puntuación 0.

Inmediatamente dejarán de ser proveedores homologados de GRUPO DGH 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.

- Proveedores con puntuación 1 ó 2.

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

- 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.

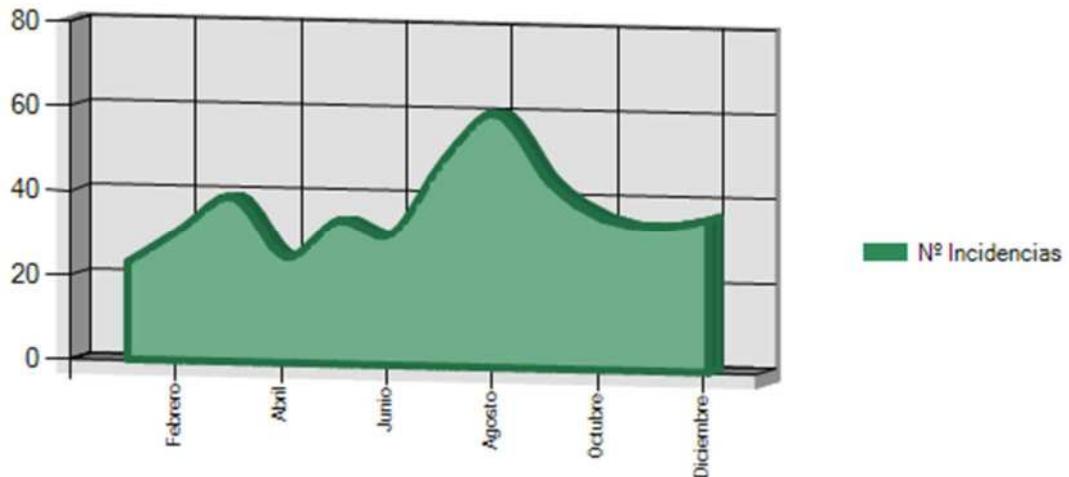
- Proveedores con puntuación > 4. Proveedor aceptado sin reservas.

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 GRUPO DGH.

- Calificación mensual mejora continua

Fecha - Año	Fecha - Mes	Nota proveedor
2022	enero	4,94
2022	febrero	4,96
2022	marzo	4,96
2022	abril	4,97
2022	mayo	4,93
2022	junio	4,87
2022	julio	4,90
2022	agosto	4,93
2022	septiembre	5,00
2022	octubre	5,0
2022	noviembre	4,96
2022	diciembre	4,97

- Número de incidencias

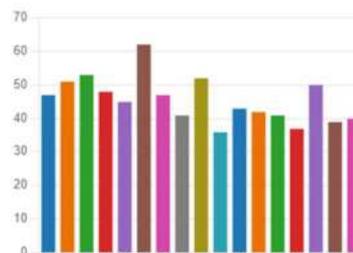


- RSC de los proveedores

Dentro de los mecanismos de control de la cadena de suministro, los proveedores de GRUPO DGH deben 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 2022, se ha evidenciado que el 19 % de los proveedores tienen requisitos establecidos sobre RSC, que cubren los ámbitos que aparecen en el siguiente gráfico:

Trabajo infantil y de menores	47
Salarios y prestaciones	51
Horas de trabajo	53
Trabajos forzados u obligatorios...	48
Libertad de asociación, incluida ...	45
Seguridad y salud	62
Conflictos de intereses	47
Falsificaciones	41
Propiedad intelectual	52
Controles a exportación y sanci...	36
Protección de la identidad y no ...	43
Consumo energético y emisión ...	42
Calidad y consumo del agua	41
Calidad del aire	37
Gestión de recursos naturales y ...	50
Gestión responsable de sustanci...	39
Abastecimiento responsable de ...	40



Los mecanismos que emplean los proveedores de GRUPO DGH 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.

## 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

## 8.7. INFORMACIÓN FISCAL

[201-1] [201-4]

### BENEFICIOS OBTENIDOS PAIS POR PAIS

El EBITDA generado en el año 2022 en España, por DGH Grupo asciende a 2.363.320,42€.

### IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS

El impuesto sobre beneficios generado en el año 2022, por DGH Grupo asciende a 298.668,62 €

### SUBVENCIONES PUBLICAS RECIBIDAS

Detallamos las subvenciones de explotación recibidas en el año 2022 por DGH Grupo:

	Entidad Concesionaria	Administración	Finalidad	Importe
2022	Fundación Tripartita	Estatal	Cursos formación del personal	35.233,90
	Junta Cyl	Autonómica	Calidad & Informática	5.923,15
	Ministerio Transporte y Movilidad	Estatal	Bonificación a los combustibles para el sector del transporte profesional por carretera	12.328,14
	Ministerio Industria, Comercio y Turismo	Estatal	Investigación sobre el diseño y fabricación de batería reciclables para vehículos eléctricos	40.000,00
	Comisión Europea / Horizonte 2020	Europea	Tubería inteligente basada en datos para la fabricación de piezas metálicas	59.999,96
	Comisión Europea / Horizonte 2020	Europea	Modular Support SYSTEM para una fabricación sin residuos a través del soporte digital y la inteligencia artificial	2.224,65
	Comisión Europea / Horizonte 2020	Europea	Lineas piloto Open-Digital -Industrial y Networking que utilizan componentes modulares para una producción escalable.	86.450,00
	Fondo de Desarrollo Europeo (FEDER)	Europea	Tecnologías de Aporte de material Digitizadas para la fabricación y reparación automatizada de piezas de alto valor	250.090,66
	Comisión Europea / Horizonte 2020	Europea	Tubería digital de circuito cerrado para una fabricación flexible y modular de componentes grandes	77.875,00
	<b>Total</b>			<b>570.125,46</b>
2021	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 Europeo (FEDER)	Europea	Fabricación flexible en gama de productos mediante reconfiguración dinámica de planta	48.255,22
	Comisión Europea / Horizonte 2020	Europea	Plataforma Móvil Robotizada low-cost para preparación de pedidos 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 artificial	98.140,32
	Comisión Europea / Horizonte 2020	Europea	Lineas piloto Open-Digital -Industrial y Networking que utilizan componentes modulares para una producción escalable.	86.450,02
	Fondo de Desarrollo Europeo (FEDER)	Europea	Tecnologías de Aporte de material Digitizadas para la fabricación y reparación automatizada de piezas de alto valor	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
	<b>Total</b>			<b>565.886,19</b>

## 9. ACERCA DE ESTE INFORME

[2-23] [3-3]

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 GRUPO DGH en materia de sostenibilidad en 2022, 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 2022.

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 2022, realizado por GRUPO DGH 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, GRUPO DGH 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
<b>Asuntos Generales</b>			
<b>Modelo de negocio</b>			
Nombre de la organización	Conoce DGH Grupo	4, 12	GRI 2-1 GRI 2-9
Cambios significativos en la organización y en su cadena de suministro	Conoce DGH Grupo	12	GRI 2-10
Breve descripción del modelo de negocio del grupo	Presencia y areas de actividad	10-11	GRI 2-2  GRI 2-7
Mercados en los que opera	Presencia y areas de actividad	6 - 11	GRI 2-4 GRI 2-6
Objetivos y estrategias de la organización	Modelo de negocio y estrategia	14-15	GRI 2-1 GRI 2-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Modelo de negocio y estrategia	13 - 18	GRI 2-6 GRI 2-9 GRI 2-14 GRI 2-15 GRI 3-1 GRI 3-3 GRI 2-23
<b>General</b>			
Marco de reporting	Balance de cumplimiento de los compromisos Acerca de este informe	15-18	GRI 2-23
<b>Enfoque de gestión</b>			
Descripción de las políticas que aplican	Políticas y compromisos	14-15	GRI 2-23
Resultados	Balance de cumplimiento de los compromisos Minimización del impacto en la cadena de valor Liderazgo	15-18	GRI 2-23  GRI 2-6
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	El Sistema de gestión de riesgos	20	GRI 3-3

<b>Cuestiones ambientales</b>			
<b>Gestión medioambiental</b>			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Riesgos y oportunidades medio ambientales	20, 55	GRI 3-3
Procedimientos de Evaluación o Certificación ambiental	Gestión ambiental integrada	57	GRI 2-22
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Gestión ambiental integrada	55-56	GRI 3-2
Aplicación del Principio de precaución	Minimización del impacto ambiental en la cadena de valor	55-56	GRI 2-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Minimización del impacto ambiental en la cadena de valor	55-56	GRI 3-3
<b>Contaminación</b>			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono	Minimización del impacto ambiental en la cadena de valor	56	GRI 2-23
Medidas para prevenir, reducir o reparar el ruido y contaminación lumínica	No aplica por la propia actividad que se desarrolla	56	GRI 2-23
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
Medidas para prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	La circularidad en DGH Grupo	57	GRI 3-2 GRI 306-1 GRI 306-2
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
Consumo de agua	Agua	58	GRI 303-1 GRI 303-2
Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia de su uso	Consumo de materias primas	59	GRI 404-2
Consumo directo e indirecto de energía	Descarbonización y energía	58	GRI 302-1 GRI 302-4 GRI 302-5
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Minimización del impacto ambiental en la cadena de valor	59	GRI-404-2
Uso de energías renovables	Descarbonización y energía	60-62	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3
<b>Cambio climático</b>			
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	60-62	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	61	GRI 3-2
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	62	GRI-305-4 GRI-305-5

Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Las actividades donde DGH Grupo opera no impactan directamente sobre la biodiversidad. Por tanto, no se han adoptado medidas actualmente para preservarla o restaurarla		GRI 2-46
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	DGH Grupo no desarrolla su actividad en áreas protegidas		GRI 2-47 GRI 304
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo			
Número total y distribución de empleados y modalidades de contrato	Empleo	30-37	GRI 2-1 GRI 2-6 GRI 2-9 GRI 405-1
Promedio anual por modalidad de contrato (indefinidos, temporales y a tipo parcial) por sexo, edad y clasificación profesional	Empleo	30-34	GRI 2-9
Número de despidos por sexo, edad y categorías profesional	Empleo	37	GRI 3-2
Brecha salarial, remuneraciones medias	Empleo, diversidad e igualdad de oportunidades	38	GRI 3-2 GRI 405-2
Implantación de políticas de desconexión digital	Organización del trabajo		GRI 2-23
Empleados con discapacidad	Diversidad e igualdad de oportunidades		GRI 405-1
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Organización del trabajo	38	GRI 2-3 GRI 3-1 GRI 322 GRI 401-2
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 de estos por parte de ambos progenitores	Organización del trabajo	40-41	GRI 401-2
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Seguridad laboral y desarrollo de las personas	41-42	GRI 2-18 GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-7 GRI 403-8
Accidentes de trabajo, en particular la frecuencia y gravedad, desagregado por sexos	Seguridad laboral y desarrollo de las personas	43	GRI 403-9 GRI 403-10
Enfermedades profesionales desagregado por sexos	Seguridad laboral y desarrollo de las personas	43	GRI 403-9 GRI 403-10

Relaciones sociales			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Organización del trabajo y seguridad laboral y desarrollo de las personas	41-42	GRI 403-1
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Organización del trabajo	43	GRI 403-2
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Seguridad laboral y desarrollo de las personas	42	GRI 403-3
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Formación	44	GRI 3-2 GRI 404-2 GRI 404-5
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Formación	45	GRI 404-1
Accesibilidad			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Diversidad e igualdad de oportunidades	45	GRI 3-2
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Diversidad e igualdad de oportunidades	46	GRI 3-2
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	46	GRI 3-2
Medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las	Diversidad e igualdad de oportunidades	46	GRI 3-3
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Diversidad e igualdad de oportunidades	46-47	GRI 3-4
Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Derechos 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	28-29	GRI 403-1 GRI 410-1 GRI 412-1 GRI 412-2 GRI 406-1 GRI 409-1 GRI 407-1 GRI 408-1
Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos	Derechos humanos Diversidad e igualdad de oportunidades		
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	28-29	GRI 408-1 GRI 409-1
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Corrupción y soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Gobernanza	71	GRI 3-2 GRI 2-16 GRI 2-17
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Gobernanza	72-73	GRI 3-2 GRI 2-16 GRI 2-17 GRI 205-2 GRI 205-3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Sociedad		GRI 2-13 GRI 201-1

<b>Información sobre la Sociedad</b>			
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Sociedad	48	GRI 3-2 GRI 3-2
Proporción de gasto en proveedores locales	Cadena de suministro	48	GRI 204-1
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Sociedad	48	GRI 413-1
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Sociedad	49	GRI 2-43  GRI 413-1
Acciones de asociación o patrocinio	Sociedad y Relación con los grupos de interés	49-54	GRI 3-2 GRI 2-1
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales y ambientales	Cadena de suministro	75	GRI 3-2 GRI 2-22 GRI 2-23
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Cadena de suministro	76-79	GRI 2-9 GRI 308-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Cadena de suministro		GRI 3-2
<b>Consumidores</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Clientes	66	GRI 2-23 GRI 416-1 GRI 416-2
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Clientes	66	GRI 2-29 GRI 3-2 GRI 418-1
<b>Información fiscal</b>			
Beneficios obtenidos país por país	Gobernanza	80	GRI 201-1
Impuestos sobre beneficios pagados	Gobernanza	80	GRI 201-4
Subvenciones públicas recibidas	Gobernanza	80	GRI 201-4

## 9.7. VERIFICACIÓN EXTERNA