

Anexo - I
Informe de Gestión

Jungheinrich de España SAU

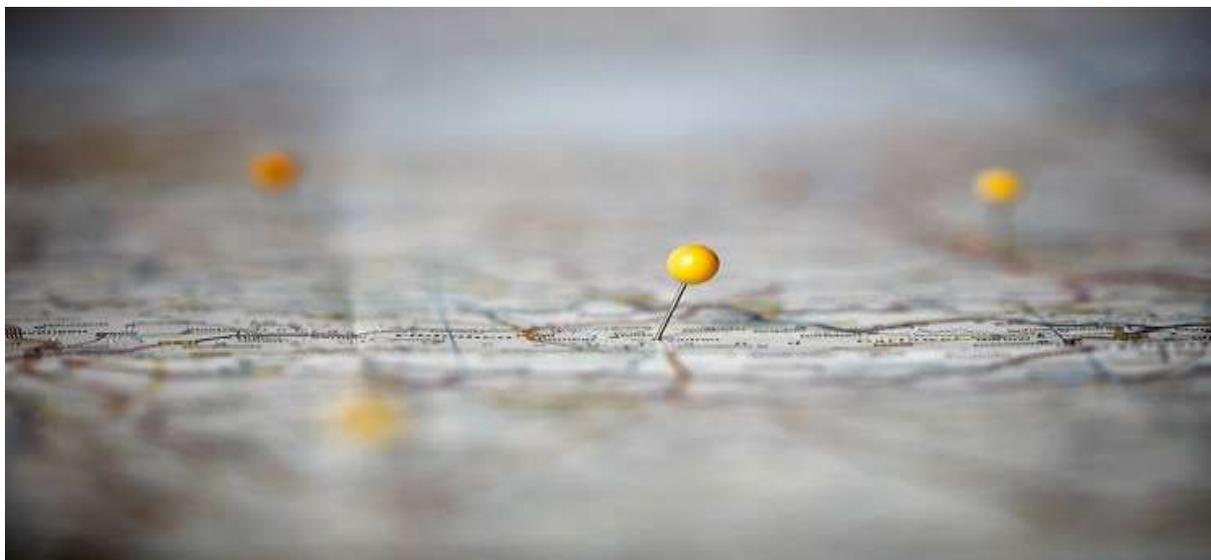
Estado de Información No Financiera
2019

**JUNGHEINRICH**

ejercicio cerrado
31 de diciembre de 2019

ÍNDICE

03	Mensaje de la Gerencia.	51	Cuestiones sociales y relativas al personal.
04	Compañía.	51	Empleo.
04	Modelo de negocio. <ul style="list-style-type: none">▪ Entorno empresarial.▪ Organización y estructura.▪ Mercados.▪ Objetivos y estrategias.▪ Factores y tendencias de evolución.	57	Organización del trabajo.
26	Políticas.	59	Salud y seguridad.
29	Resultados de las políticas.	62	Relaciones sociales.
31	Riesgos.	64	Formación.
39	Indicadores.	67	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
40	Cuestiones medioambientales.	67	Igualdad.
40	Medioambiente.	73	Conducta y derechos humanos.
44	Contaminación.	78	Lucha contra la corrupción y el soborno.
47	Economía circular y prevención y gestión de residuos.	83	Sociedad.
48	Uso sostenible de los recursos.	83	Compromisos con el desarrollo sostenible.
49	Cambio climático.	86	Subcontratación y proveedores.
50	Protección de la biodiversidad.	90	Consumidores.
		93	Información fiscal.
		94	Bases de formulación.
		98	Índice EINF/GRI.





MENSAJE DE LA GERENCIA

102-14

Estimado lector,

Jungheinrich de España SAU celebra su cincuenta aniversario en este año 2020. En este tiempo hemos desarrollado una empresa con más que 140 Millones de Euros de facturación con un equipo de más de 500 profesionales altamente cualificados.

Como filial del grupo multinacional Jungheinrich aplicamos los principios y las normas de nuestra casa matriz en nuestra organización, basándonos en los valores de responsabilidad, confianza y fiabilidad. Nuestros objetivos se orientan a un crecimiento rentable y duradero a largo plazo. Por esta razón tomamos decisiones sostenibles y guiados por el futuro en beneficio de nuestro grupo, nuestros empleados, nuestros clientes y el medioambiente.

Jungheinrich siempre ha sido una empresa pionera en I+D de nuevos productos. Nuestro ADN es la maquinaria eléctrica desde el principio. Las baterías de Litio que fabricamos están marcando una revolución tecnológica en el segmento de las carretillas elevadoras eléctricas por sus ventajas económicas y ecológicas. Por este motivo no sorprende que una de cada cuatro máquinas introducidas por nosotros en el mercado español en 2019 ya contara con esta tecnología y la tendencia sigue creciendo en este año.

Es la primera vez que Jungheinrich de España SAU formula y publica el Estado de Información No Financiera y estamos encantados de mostrarle mediante en este documento como nuestra Organización pone en práctica los valores anteriormente mencionados. Estos valores sientan las bases de nuestras decisiones y nos guían en nuestras actividades diarias.

Dirk Mirovsky

Director Gerente de Jungheinrich de España SAU

01 COMPAÑÍA

Modelo de negocio

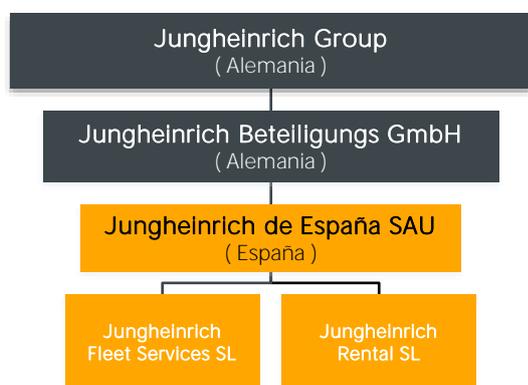
Entorno empresarial

Razón social y nombre comercial

102-01

Jungheinrich de España SAU, en adelante Jungheinrich, es la sociedad cabecera de un grupo de entidades dependientes en España (2), dedicada a la venta y el alquiler de maquinaria, la reparación de vehículos y el comercio al por mayor de estanterías.

Jungheinrich, a su vez forma parte de un grupo superior de nacionalidad alemana, cuya sociedad dominante es Jungheinrich AG.



Nuestra compañía opera en España bajo la marca y el nombre comercial de Jungheinrich. Las operaciones realizadas por las sociedades dependientes de Jungheinrich, principalmente se focalizan en el arrendamiento y la venta de maquinaria industrial. En estas operaciones, Jungheinrich asume los riesgos y los beneficios del negocio derivado, con independencia de la entidad que realice la transacción efectiva con los clientes.

Historia

De la mano de nuestra matriz en Alemania, Jungheinrich AG, en el año 1970 se constituyó en Barcelona Jungheinrich de España SAU.

Jungheinrich Group empezó su andadura en el año 1953. Después de más de 65 años de presencia en el mercado, Jungheinrich se ha convertido en uno de los principales proveedores de soluciones intralogísticas del mundo.

«Jungheinrich está entre los 3 primeros proveedores de soluciones intralogísticas del mundo»

En la actualidad, con una amplia cartera de carretillas elevadoras, sistemas logísticos y toda clase de servicios asociados, Jungheinrich ofrece a los clientes un conjunto de soluciones a medida para afrontar los desafíos de la industria "4.0".

La orientación al cliente, el liderazgo técnico y el excelente servicio, están profundamente arraigados y presentes en toda la larga historia de Jungheinrich.

«Desde nuestras raíces (1899) y hacia el futuro»

Los principales, hitos y acontecimientos reseñables en estos más de 65 años de actividad ininterrumpida, son los que se resumen a continuación.

Nuestros inicios (1899 - 1953)

En 1908 se funda la empresa dedicada a la importación y la exportación H. Jungheinrich&Co, en Hamburg (Alemania).

En 1948 comienza la producción de carretillas elevadoras y se registra la marca "Ameise".

En 1953 se funda la compañía precursora de Jungheinrich AG, H. Jungheinrich&Co. Maschinenfabrik. La "Ameise 55", la primera carretilla elevadora eléctrica, entra en producción. Se abre la primera sucursal nacional en Mülheim an der Ruhr (Alemania).



El auge en los años del milagro económico alemán (1954 - 1968)

Durante las décadas de 1950 y 1960, Alemania disfruta de los años de auge del llamado "milagro económico alemán". El negocio de la exportación se convierte en la principal fuente de ingresos. Gradualmente se establecen las primeras filiales internacionales. Jungheinrich sienta las bases para convertirse en un grupo global.

En 1956 se inicia el desarrollo y la producción interna de motores eléctricos y se establece la primera filial internacional de ventas en Austria.

Entre 1958 y 1963 se abren nuevas filiales internacionales en Italia y Suecia (1958), Suiza (1960), Francia (1962) y los Países Bajos y el Reino Unido (1963).

En 1967 se crea la filial internacional en Dinamarca y la sociedad holding, Jungheinrich Unternehmensverwaltung KG, centrada en la administración y gestión de todas las filiales internacionales.



En 1968, fallece el fundador de nuestro grupo, el Dr. Friedrich Jungheinrich, dejando una compañía sana y próspera.

El cambio generacional y la ventaja competitiva mejorada (1969 - 1989)

Después del fallecimiento del Dr. Friedrich Jungheinrich, la compañía sigue siendo un negocio familiar independiente. A finales de la década de 1970, se llevan a cabo varias iniciativas innovadoras. Al mismo tiempo, se presenta un nuevo principio de diseño, se amplía la planta de Norderstedt (Alemania) y se racionaliza la producción.

En 1969 se abre la nueva filial internacional en Noruega.

«En 1970 Jungheinrich constituye la nueva filial internacional en España»

En 1974 se inicia la nueva línea de negocio de alquiler de equipos usados.

En 1976 se producen los primeros equipos de transporte sin conductor y se establece una nueva filial internacional en Bélgica.

En 1977 se lanza el sistema de estanterías "Delta".

En 1982, con el lanzamiento del sistema "ARS", Jungheinrich entra en el mercado de los apiladores automáticos.

En 1984 se lanzan los sistemas de paletización y picking para la automatización de los procesos de preparación de pedidos. El mismo año, entra en producción la nueva planta de ensamblaje en Norderstedt (Alemania), la cual, además, actúa como almacén central.

En 1986 se transforma la producción al sistema de flujo modular y se establece un nuevo sistema de racionalización de la producción.

En 1987 se lanza la nueva generación "Retrak" para camiones, novedad que supone una gran oportunidad basada en el ahorro del espacio.



En 1988 se unifica la gestión global del negocio en la sede central de Jungheinrich en Hamburg (Alemania), al tiempo que se descentralizan las divisiones de ventas.

En 1989 se construye una nueva planta en Lüneburg (Alemania), especializada en la producción personalizada y en la fabricación de series pequeñas.

IPO -Initial Public Offer- y reestructuración (1990 - 1999)

Coincidiendo con la reunificación de Alemania, Jungheinrich se hace más público. La compañía responde a la demanda de los nuevos estados alemanes y de los antiguos países del bloque oriental. Jungheinrich emprende una reestructuración corporativa integral.

En 1990 se fusionan todas las compañías alemanas y el 30 de agosto, Jungheinrich sale a bolsa.

En 1992 se abren nuevas filiales internacionales en la República Checa y Hungría.

En 1993, conjuntamente con Linde, se constituye una nueva compañía y se pone en funcionamiento en Moravany-Brunn (República Checa), la nueva planta de motores.

En 1994 se adquiere la compañía británica Boss Group. Se implementa el concepto "ComFOUR" para ofrecer a los clientes la posibilidad de elegir entre el alquiler, el arrendamiento y/o el préstamo; se desarrollan y prestan nuevos servicios financieros. Se crea una nueva filial internacional en Polonia. Se certifican las operaciones desarrolladas en Norderstedt, Lüneburg y Wandsbek

(Alemania) bajo el sistema de garantía de calidad ISO 9001.

En 1995, con el nombre "Multi-Pilot", se desarrolla y lanza al mercado la primera carretilla retráctil del mundo con joystick central.

En 1996, se certifican todas las operaciones de venta de Jungheinrich Group de acuerdo con la norma de aseguramiento de la calidad ISO 9001.

En 1997 Jungheinrich se convierte en el primer fabricante que ofrece los modelos de carretillas elevadoras diésel y GLP, con accionamiento hidrostático o hidrocínético. Se establecen nuevas filiales internacionales en Eslovaquia y Eslovenia.

«Más de 20 años asegurando la calidad de nuestros productos y servicios de acuerdo con la norma ISO 9001 y gestionando el medioambiente de conformidad con la norma ISO 14001»

En 1998, con la finalidad de mejorar la organización, Jungheinrich separa las divisiones de ventas e ingeniería y establece un grupo de producción independiente de la marca. Ese mismo año, la Universität St. Gallen (HSG, Alemania), especializada en negocios, economía, derecho y ciencias sociales y políticas, otorga a Jungheinrich el premio a las mejores prácticas en el servicio postventa.

«En 1998 Jungheinrich lanza al mercado la primera carretilla elevadora adaptada para conductores discapacitados»

En 1999 se abre una nueva filial internacional en Portugal. El sistema de gestión ambiental de Jungheinrich es certificado bajo la norma ISO 14001.

Ese mismo año, se presenta una nueva serie de transpaletas manuales completamente renovadas, para seguir aprovechando el éxito de mercado de este producto.

«+2,5 millones de transpaletas manuales vendidas»



La globalización y el fin de la estrategia multi-marca (2000 - presente)

«Desde el año 2000, Jungheinrich comercializa todos los productos exclusivamente bajo su propia marca»

La expansión de Jungheinrich es continuada, tanto para las divisiones de soluciones completas de intralogística, como para los servicios financieros y los servicios integrales. Se fortalecen las unidades de ventas y el posicionamiento en los mercados globalizados.

En 2000 se crean nuevas filiales internacionales en Estados Unidos, Grecia, Turquía y Singapur.

En 2001 Jungheinrich aprueba e implementa la nueva estrategia de ventas corporativas focalizada en las ventas directas de la marca. Se establece una nueva filial internacional en Irlanda. En cooperación con Linde, Jungheinrich crea la nueva compañía de comercio electrónico Supralift.

En 2002 se abre la filial internacional en Brasil.

En 2003 se abren nuevas filiales internacional en Letonia, Lituania y Rusia.

En 2004 se establecen nuevas filiales internacionales en China y Finlandia. Se constituye una empresa conjunta con Ningbo Ruyi (China) para poder suministrar transpaletas peatonales.

En 2005 se entrega la carretilla elevadora con tecnología "AC" número 100.000. Se lanza al mercado la primera carretilla elevadora del mundo con cabina giratoria.

En 2006 se abre una nueva planta de ensamblaje en Qingpu-Shanghai (China). El centro de equipos usados comienza a funcionar en Dresde (Alemania).

+100.000
carretillas AC
entregadas

+50.000
carretillas
eléctricas 48V
producidas

«Jungheinrich es el inventor de la primera carretilla elevadora con cabina giratoria del mundo»

En 2007 las divisiones de negocio de ventas en Alemania, ventas de exportación y producción y logística de repuestos en Norderstedt (Alemania), se separan en compañías distintas. Entra en funcionamiento y servicio un nuevo centro logístico de repuestos en Bratislava (Eslovaquia). Se entrega la carretilla elevadora eléctrica de 48V número 50.000.

En 2009 comienza a funcionar la nueva planta para la producción de transpaletas eléctricas en Landsberg (Alemania).

En 2010 el sistema de gestión de almacenes "WMS" se incorpora a la cartera de productos de Jungheinrich.

En 2011 se inicia la producción las carretillas elevadoras de la serie "EJE 112i" con tecnología de iones de litio.



En 2012 se inaugura la nueva planta de producción de Jungheinrich, Lift Truck Manufacturing Co. Ltd. en Qingpu-Shanghai (China).



En 2013 se celebra el 60 aniversario de Jungheinrich bajo el lema "60 años de pasión por la logística", destacando entre otros eventos del aniversario, la "1ª Cumbre de intralogística de Hamburgo". Entran en producción el centro de repuestos de Kaltenkirchen (Alemania) y las nuevas plantas de fabricación de Degernpoint (Alemania) y Qingpu-Shanghai (China).

En 2015 se adquiere MIAS Group, compañía radicada en München (Alemania) especializada en grúas apiladoras, y se crea una comisión específica de sistemas logísticos en el Consejo de Administración, con la finalidad de desplegar la línea estratégica de crecimiento de Jungheinrich para los próximos años, centrada y focalizada en los sistemas de logística.

«60 años de pasión
por la logística»

En 2014 se crea e impulsa la nueva línea de negocio Energy&Drive Systems.



«La clave estratégica de crecimiento de Jungheinrich para los próximos años es el enfoque en los sistemas de logística»

En la planta de producción de Norderstedt (Alemania), se pone en funcionamiento un centro de capacitación, formación y desarrollo, dimensionado para la acción anual de hasta 5.000 participantes.

En cooperación con el mayor fabricante chino de carretillas elevadoras, Anhui HELI, se constituye conjuntamente una nueva compañía dedicada al alquiler de equipos de manipulación de materiales, para abastecer al mercado único más grande del mundo, China.

Se abren oficinas de venta directa en Australia, Rumania, y Suráfrica.

En 2016 se alcanza la cifra récord de producción de 90.000 unidades. Se crea una oficina de venta directa en Chile.

En 2018 se cumple el 65 aniversario de Jungheinrich. La expansión de las filiales propias continúa en todo el mundo. Se establecen nuevas filiales internacional en Colombia, Ecuador, Perú y Serbia.



+10
plantas de producción
propias en el mundo

+40
filiales propias de venta
directa en el mundo

+1 MM
Carretillas
vendidas

Actividades, productos y servicios

102-02

Las principales actividades desarrolladas por la Jungheinrich en España, son la venta y el alquiler de maquinaria, la reparación de vehículos y el comercio al por mayor de estanterías. El foco de las operaciones de Jungheinrich en España, se centra en la preventa, venta y postventa de carretillas elevadoras, sistemas logísticos y servicios asociados, desplegándose, todo ellos, a partir de un conjunto de soluciones a medida de las necesidades de los clientes, destinadas a afrontar con éxito los desafíos de la industria 4.0.



«Jungheinrich se focaliza en las carretillas elevadoras, los sistemas logísticos y los servicios asociados»

La amplia cartera de productos de Jungheinrich, engloba desde transpaletas manuales y carretillas retráctiles eléctricas, hasta la carretilla “trilateral EKX” y los vehículos de guiado automático como la remolcadora “EZX 350a”, ambas consideradas como referencias del mercado en su categoría. El portafolio principal de Jungheinrich, es el que se resume a continuación:

<p>Equipos de manutención nuevos, de ocasión y carretillas de alquiler a corto plazo</p>	<p>Sistemas logísticos estanterías, software y automatización</p>
<p>Servicios asociados servicio postventa, servicios financieros, consultoría y «Jungheinrich PROFISHOP»</p>	<p>Expertise en energía motores eléctricos, controles de marcha, baterías y cargadores</p>

Nuestro modelo de negocio



Nuestros productos

Carretillas nuevas

Las carretillas nuevas comercializadas por Jungheinrich, están configuradas individualmente para poner en movimiento el flujo de mercancías y materiales de forma eficiente, potente, segura y sostenible y exactamente como lo necesita cada cliente.

Apiladores / Carretillas / Preparadoras / Remolcadoras / Remolques / Shuttle para estanterías / Transpaletas

Carretillas de alquiler

La oferta de las carretillas por parte de Jungheinrich bajo esta modalidad, responde al objetivo de variabilizar, escalar y dar cobertura a las incidencias repentinas, las fluctuaciones estacionales y a los pedidos inesperados. Con este enfoque, Jungheinrich dota de la flexibilidad suficiente a los clientes, los cuales tienen la opción de adaptar el potencial de apilado a las necesidades de cada momento, evitando capacidades excesivas innecesarias y/o capitales improductivos y superfluos.

Apiladores / Carretillas / Preparadoras / Remolcadoras / Transpaletas

«JungStars, carretillas circulares»

Se han definido y se aplican en todo momento los estándares más elevados de calidad, seguridad y sostenibilidad, equivalentes a los observados para las carretillas nuevas

Carretillas de ocasión

Jungheinrich ha creado el concepto y la realidad asociada a las carretillas "JungStars", carretillas usadas y reconstruidas.

La reconstrucción es de alta calidad, se realiza según el principio de 5 estrellas, el cual garantiza el mejor estado técnico y visual de las carretillas.

Componentes automatizados

Los componentes automatizados comercializados por Jungheinrich, permiten a los clientes preparar y adaptar la intralogística para cualquier reto, con la máxima flexibilidad y escalabilidad de los procesos de automatización derivados, ya sean parciales o completos.



El uso sostenible de los recursos y la lucha contra el cambio climático, entre otros aspectos, inspira a Jungheinrich en el desarrollo de los componentes automatizados. El ajuste efectivo de las necesidades reales de automatización de cada cliente, permite garantizar la disponibilidad de la mercancía correcta, en la cantidad correcta, en el estado correcto, en el lugar correcto, en el periodo correcto, para el cliente correcto y al coste correcto, éste último, no solamente desde el punto de vista económico, sino también desde el medioambiental y el social.

Sistemas de transporte continuo / Transelevadores / Vehículos de guiado automático

Baterías / tecnología de carga

El uso eficiente de la energía es un punto central esencial de la oferta de Jungheinrich. Entre otros aspectos, significa cero emisiones y un balance energético positivo.

Baterías de iones de litio / plomo-ácido

Cargadores estacionarios / Incorporados

«Jungheinrich es pionero en el campo de la movilidad eléctrica desde hace décadas»

+97% de nuestras carretillas son de tracción eléctrica

«cero emisiones y un balance energético positivo»

Estanterías

- Almacenamiento de palets.
- Almacenamiento de piezas pequeñas.
- Almacenamiento de mercancías largas.

Radiotransmisión de datos

- Terminales de radiotransmisión de datos.
- Infraestructuras WLAN.
- Escáner de código de barras.
- Puesto de trabajo móvil.

Productos digitales

- **“ISM Online”** es un sistema de gestión de flotas para la recogida, la observación y la evaluación analítica de datos y la gestión integral de flotas de carretillas de los clientes, con alcance internacional -abarca todos los emplazamientos-, con independencia que las carretillas sean de la marca Jungheinrich o de otros fabricantes.
- **“EasyAccess”** es un producto de gestión de flotas que protege las carretillas contra cualquier uso no autorizado. Ello, aparte de ahorrar costes, aumenta la seguridad de las personas en los almacenes de los clientes.



Construcciones especiales

Jungheinrich se adapta a las necesidades y los requisitos de cada industria, con la finalidad de contribuir a la generación de impactos positivos -económicos, medioambientales y sociales- en el medio y en la sociedad. Cuando los productos de serie no se adaptan suficientemente a los criterios operativos y de sostenibilidad de la logística y el transporte de los clientes, Jungheinrich crea soluciones más idóneas a partir de construcciones especiales, que combinan la ingeniería más exigente y la fuerza innovadora con el know-how de los procesos y la producción, en base a la experiencia y los casos de éxito de Jungheinrich en materia de logística intraempresarial.

Nuestros servicios

Alquiler

- Alquiler a largo plazo.
- Rental Fleet Management.
- Tecnología de iones de litio.
- Financiación.

Eficiencia energética

Recambios

Servicios para carretillas

- Full service.
- Mantenimiento.
- Reparación.
- Servicio de seguridad.

«Ayudamos y promovemos el cumplimiento por parte de los clientes de todas las leyes y reglamentaciones relativas a las inspecciones obligatorias de seguridad»

Sistemas logísticos

Salud / Seguridad

- SAFEwalk.
- Protección de personas.

«Concedemos prioridad a la protección de las personas. Protegemos a los empleados de forma óptima contra las colisiones y otros accidentes. Nuestros diseños ergonómicos protegen la salud a largo plazo de los empleados y garantizan una reducción de su carga de trabajo»

- Protección de mercancías.
- Protección de almacenes.
- Protección de máquinas.
- Protección de datos.



Nuestras soluciones

Vehículos autoguiados

- Carretillas de gran altura automatizadas.
- Carretillas elevadoras automatizadas.

Sistemas de transporte continuo

- Sistema de transportadores para palets.
- Sistema de transportadores para contenedores.

Sistemas de almacén automáticos

- Almacén automático de palets.
- Almacén automático de piezas pequeñas.
- Almacenamiento dinámico de piezas pequeñas.

Picking&paletización

Sistemas de picking de órdenes

- Pick-by-Voice / Pick-by-Light.
- Sistema de control móvil "easyPILOT".
- Preparación de pedidos robotizada.

Software& sistemas IT

- Logistics Interface.
- SGA / SGA2.
- SAP EWM.



Estanterías y sistemas de almacenaje

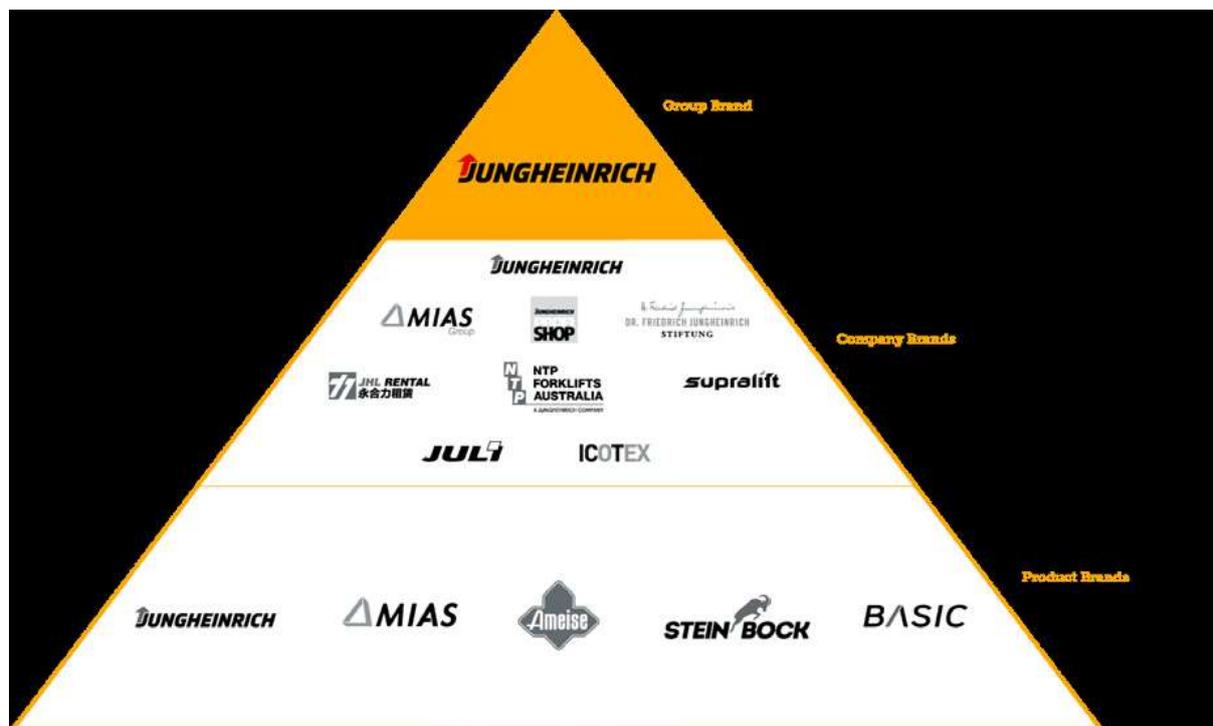
- Estanterías móviles.
- Sistemas de almacenamiento compacto tipo shuttle.

Marcas

102-02

Jungheinrich opera en España bajo la marca y el nombre comercial único de Jungheinrich.

Las marcas de Jungheinrich Group, en función de las diferentes compañías y productos del grupo, son las siguientes:



Sede social y delegaciones

102-03

Las oficinas centrales de Jungheinrich en España están ubicadas en Abrera (Barcelona). La distribución geográfica de las delegaciones (5) y las bases comerciales (11), es la siguiente:

Oficinas centrales Nordeste Barcelona Abrera	Delegación Centro Madrid Pinto	Delegación Norte Bilbao Lolu	Delegación Sureste Valencia Paterna
Delegación Sur Sevilla Sevilla	Bases comerciales Baleares Galicia Granada	Las Palmas de G. Canaria Lleida Málaga Murcia	Salamanca Tarragona Valladolid Zaragoza

Propiedad y forma jurídica

102-05

Jungheinrich de España SAU es una sociedad anónima unipersonal propiedad al 100% de la sociedad alemana Jungheinrich Beteiligungs GmbH.

A su vez, Jungheinrich de España SAU mantiene participaciones directas permanentes del 90% en las sociedades Jungheinrich Fleet Services SL y Jungheinrich Rental SL.

En este Estado de Información No Financiera (EINF), dada su naturaleza individual, no se reporta información consolidada relativa a las sociedades participadas por Jungheinrich de España SAU, indicadas en el párrafo anterior, con las excepciones indicadas expresamente en los apartados correspondientes.

Organización y estructura

Tamaño de la compañía

102-07

Los principales indicadores que definen el tamaño de Jungheinrich al cierre del ejercicio 2019, comparativamente con los correspondientes al año anterior (2018), así como con los de Jungheinrich Group para el ejercicio 2019, son los siguientes:

Tamaño de la compañía	Jungheinrich de España SAU				Jungheinrich Group 2019
	2019	2018	Diferencia		
Activos [€MM]	102,52	100,71	1,81	1,8%	5.231
Fondos propios [€MM]	17,74	15,13	2,61	17,3%	1.488
Deuda ajena [€MM]	64,86	64,54	0,32	0,5%	2.528
Ventas [€MM] Importe neto cifra de negocios	140,93	121,64	19,29	15,9%	4.073
Compras [€MM] Aprovisionamientos	82,66	69,82	12,84	18,4%	2.888
Resultados [€MM] Antes de impuestos	3,48	2,47	1,01	40,9%	242
Empleados [promedio]	539	491	47	9,6%	18.381

Cambios significativos en la compañía y su cadena de suministro

102-10

Las operaciones realizadas por Jungheinrich durante el ejercicio 2019, se han mantenido en la línea habitual de crecimiento y expansión. Entre otros aspectos, destacan los siguientes:

Aperturas, cierres y expansión

Jungheinrich no ha efectuado ninguna apertura ni cierre de delegaciones o bases comerciales durante el ejercicio 2019, al margen de las reformas y/o mejoras corrientes que se han aplicado en algunas de ellas, en base al programa de adaptación y mantenimiento en el año.

La expansión de las actividades, las operaciones y los procesos de Jungheinrich en el ejercicio 2019, se han seguido focalizando en España, a través de las sociedades indicadas, en las regiones, los mercados y los canales habituales.

Capital social

La estructura de capital de Jungheinrich se ha mantenido sin cambios significativos en el ejercicio 2019.

Proveedores y cadena de suministro

La cadena de suministro de Jungheinrich se ha mantenido estable en el ejercicio 2019. Jungheinrich ha venido colaborando con la mayoría de los proveedores habituales, al margen de las nuevas incorporaciones o bajas por motivos de operativa ordinaria u oportunidad. Entre las altas del ejercicio, destacan las siguientes:

- ERP, primer Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor (SCRAP) de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos de ámbito paneuropeo.
- UTE Vilomara, gestor de residuos especializado y colaborador de SCRAP, para mejorar el desempeño en el tratamiento de las baterías de litio defectuosas.



Gobierno corporativo

102-18

La Junta General de Accionistas es el órgano soberano a través del cual Jungheinrich toma las principales decisiones corporativas, delegando a tal efecto en el Consejo de Administración la definición, la puesta en marcha, el seguimiento y el control de las acciones aprobadas.

Consejo de Administración

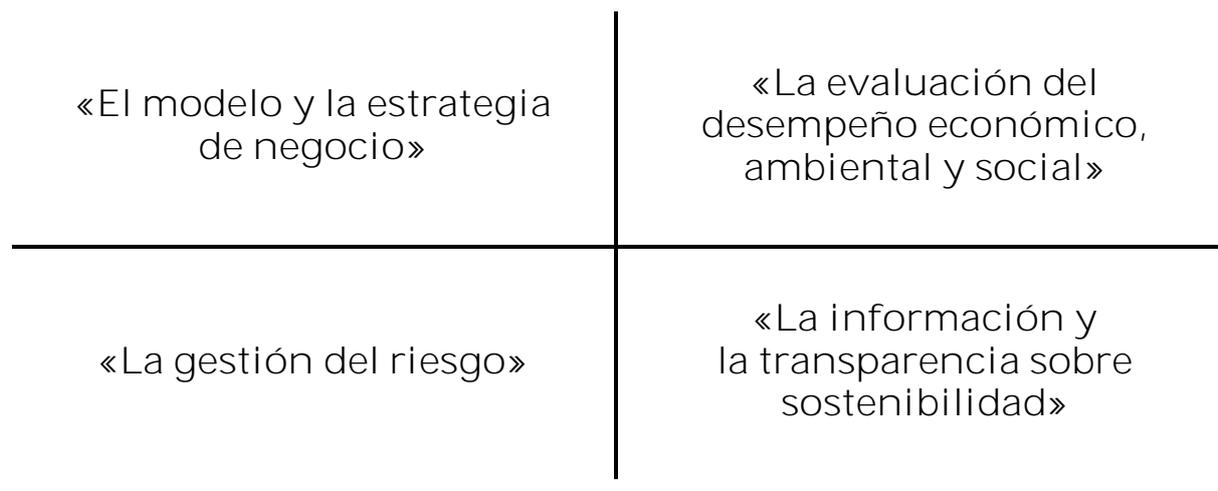
El Consejo de Administración de Jungheinrich, con carácter general, define las políticas estratégicas y los valores corporativos y formula las directrices básicas para la ejecución y la gestión posterior de los aspectos derivados por parte de la Gerencia y el resto de las direcciones funcionales correspondientes. Asimismo, el Consejo de Administración realiza el acompañamiento necesario y ejerce la supervisión suficiente, de forma continuada y periódica, sobre las acciones ejecutivas relevantes llevadas a cabo.

El Consejo de Administración está formado por 3 Consejeros, focalizados, respectivamente, en las áreas de "negocio", "finanzas" y "corporativa-legal".

El Consejo de Administración se reúne con carácter mínimo trimestral.

Gerencia

Las principales competencias y el desempeño de la Gerencia relativos al desarrollo y la actuación en relación a los asuntos tratados en este informe, se focalizan en las siguientes áreas:



Organigrama corporativo

La Gerencia traslada y vehicula los aspectos correspondientes a impulsar y desarrollar a través del Comité de Dirección formado por las direcciones funcionales de la compañía, mediante comités y comisiones específicas, tanto de estrategia y desarrollo de negocio como relativas al análisis de los riesgos y la sostenibilidad de la compañía. La estructura de gobierno corporativo de Jungheinrich, con detalle de sus direcciones funcionales, es la siguiente:



Delegación de autoridad

102-19

La Gerencia de Jungheinrich efectúa la delegación de la autoridad por medio del Comité de Dirección a través de los responsables de las distintas direcciones funcionales que la forman.

Los responsables de las direcciones funcionales, a su vez, delegan en el resto del equipo directivo y empleados de la compañía, en función de las atribuciones y responsabilidades conferidas en

cada caso para la toma de las decisiones económicas y de negocio, así como en relación a los aspectos y asuntos ambientales y sociales.

Para cada posición, Jungheinrich cuenta con la definición clara de las atribuciones y las responsabilidades correspondientes que se concretan en la misión y funciones, la dependencia jerárquica, el equipo a cargo, las relaciones externas, funcionales, jurídicas y territoriales, etc.

Nuestros valores



Jungheinrich informa y forma continuamente a los empleados en relación con el contenido y las expectativas de cada posición, al tiempo que transmite los valores corporativos.

Sociedades del grupo

102-45

Las Sociedades que forman parte del grupo Jungheinrich en España, con indicación de su razón social son las siguientes:

- Jungheinrich Fleet Services SL.
- Jungheinrich Rental SL.

En este Estado de Información No Financiera (EINF), dada su naturaleza individual, no se reporta la información consolidada relativa a las sociedades participadas por Jungheinrich de España SAU, indicadas anteriormente.

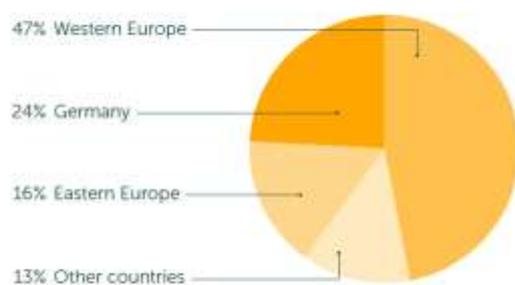
Mercados

Ubicación de las operaciones

102-04

Jungheinrich de España SAU opera únicamente en España. Las actividades, operaciones y procesos desarrollados por Jungheinrich Group en el mundo, así como la cifra neta de negocios asociada a cada zona geográfica, son las que se indican a continuación:

Revenue in 2018 by region



in € million	2018	2017	Change %
Germany	900	851	5.8
Western Europe	1,780	1,627	9.4
Eastern Europe	616	542	13.7
Other countries	500	415	20.5
Total	3,796	3,435	10.5

Mercados servidos

102-06

Jungheinrich de España SAU suministra los productos y presta los servicios en España en prácticamente todos los sectores, sin distinción, aunque, entre otros, destacan por el volumen de operaciones gestionado y por la especialización corporativa de la compañía en los mismos, los siguientes:



Automoción

Movilidad eléctrica, conducción autónoma y fabricación de vehículos individualizados en fábricas inteligentes y cadenas de suministro multinacionales. El sector de la automoción está viviendo transformaciones radicales; el éxito en el futuro, se focaliza, esencialmente, en la velocidad y la intralogística de los procesos.

Alimentos y bebidas

La industria alimentaria y de bebidas, requiere rapidez, flexibilidad e higiene como factores decisivos a considerar en los procesos logísticos.

Industria

Retos de la industria "4.0" para la industria pesada, industria metalúrgica e ingeniería mecánica.

Comercio minorista y mayorista

El alta velocidad y la flexibilidad, combinadas con la eficiencia y la optimización de los costes, son los requisitos básicos que han de cumplir los procesos logísticos en el sector. El auge del comercio electrónico exige soluciones inteligentes en beneficio de los clientes.



Logística

En una época de logística globalizada, la externalización eficiente y rentable de los servicios se convierte en algo habitual. El objetivo es optimizar las cadenas de suministro y de mercancías.

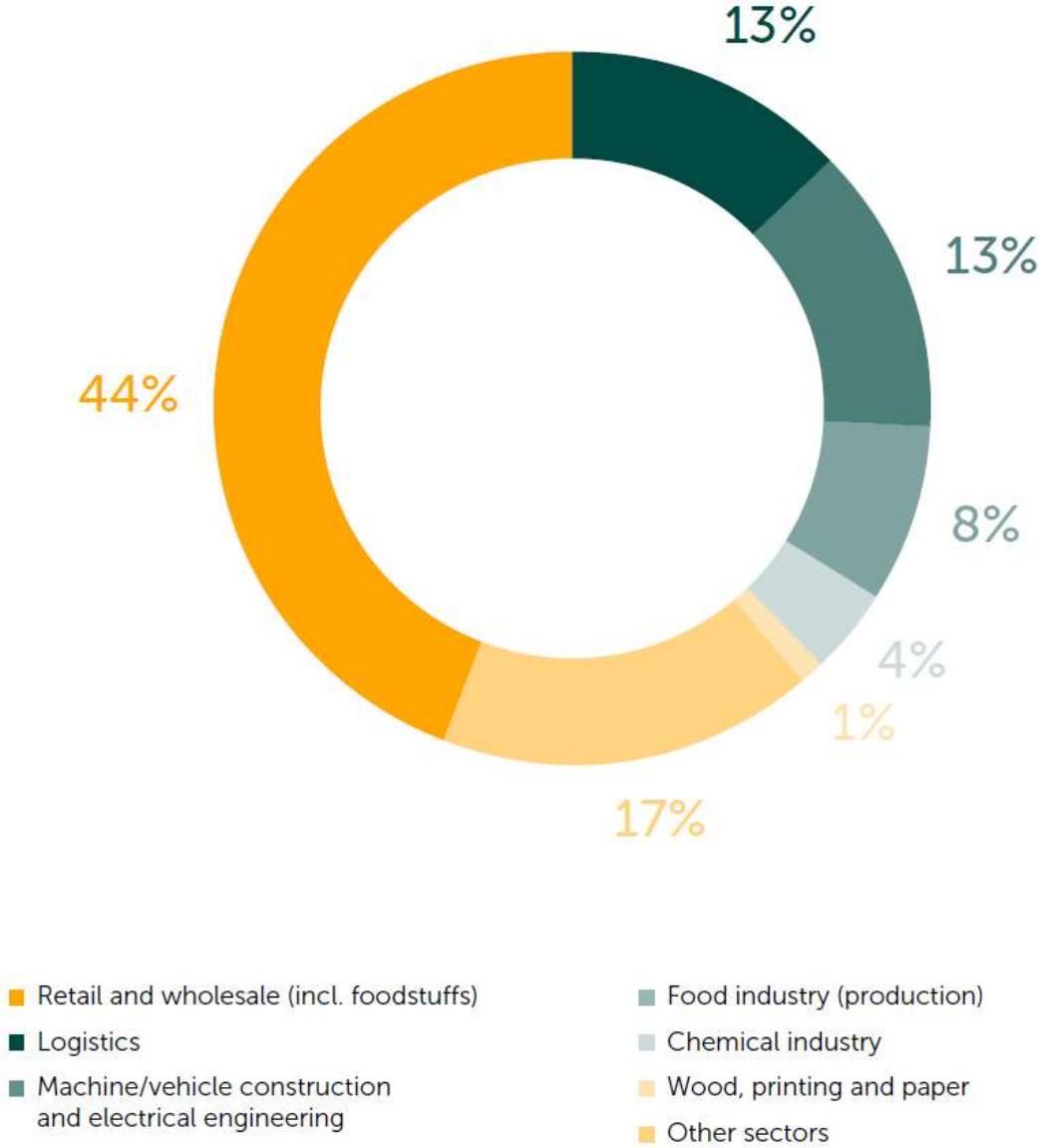
Industria química y farmacéutica

La máxima rapidez y seguridad son los requisitos principales a cumplir en los procesos intralogísticos del sector.

Los clientes y beneficiarios de los productos y los servicios ofrecidos y prestados por Jungheinrich, son empresas de sectores varios y diversos que requieren soluciones de almacenamiento, carga y descarga, preparación de pedidos y/o transporte.

Jungheinrich ofrece su portafolio de productos y servicios a cualquier empresa con independencia de su tamaño, forma jurídica, actividad y alcance operacional.

La distribución de los clientes de Jungheinrich Group en el mundo, es la que se indica a continuación:



Objetivos y estrategias 102-14

Objetivos

El objetivo global de Jungheinrich Group es convertirse en la marca número 1 de intralogística en todos los mercados europeos y figurar en el ranking como uno de los 3 proveedores globales a largo plazo.

Algunos de los principales objetivos económicos, ambientales y sociales de Jungheinrich en España, para el ejercicio 2020, son los siguientes:

Económicos	Ambientales	Sociales
Conocimiento del mercado 50%	% de productos con baterías de litio 25%	Siniestralidad índice de frecuencia -15%
Participación en el mercado 15,4%	Consumo eléctrico -1% Consumo papel -10%	Siniestralidad índice de incidencia -15%
	Recorrido por intervención -1,3% (26,50 km x recorrido)	Certificación ISO 45001

Estrategias

La estrategia de Jungheinrich se basa en el crecimiento sostenible y rentable.

Estrategia de crecimiento 4/7

En línea con la estrategia de crecimiento, Jungheinrich ha expandido el área de negocio de los sistemas logísticos y se ha posicionado como proveedor de sistemas de intralogística inteligentes a escala global.

Esta estrategia, necesariamente supone la planificación a medida, la gestión de proyectos y la ejecución de almacenes completos con cadenas de proceso bien concebidas que hacen uso de la gama completa de los productos y los servicios de Jungheinrich: equipamiento parcial o totalmente automatizado, estanterías y transelevadores, así como también software, soluciones digitales y servicios.

Jungheinrich ofrece a sus clientes soluciones completamente interconectadas, con un solo interlocutor y llaves en mano.

Expertos en energía

El expertise en energía de Jungheinrich también ha sido desarrollado de forma sustancial en los últimos años. Adicionalmente a los motores eléctricos y los controles de marcha, Jungheinrich también comercializa baterías y cargadores, siempre con la finalidad de potenciar la máxima eficiencia energética de todos los vehículos.

En el campo de la tecnología de iones de litio, Jungheinrich es el líder en la industria gracias a su propia investigación y a las actividades de producción. Jungheinrich cuenta con una línea de fabricación propia y específica en la en la planta de Norderstedt (Alemania).

TECNOLOGÍA DE IONES DE LITIO MADE BY JUNGHEINRICH

La mayoría de carretillas de Jungheinrich disponen de la opción de baterías de "Li-Ion".

Tecnología de iones de litio de Jungheinrich

Las baterías de iones de litio han revolucionado el mercado de las carretillas eléctricas.

Frente a las baterías de plomo-ácido convencionales, los vasos de energía de alto rendimiento de las baterías "Li-Ion" demuestran sus ventajas con unas prestaciones excepcionales en forma de rendimiento constante, cargas rápidas y ausencia de mantenimiento.

«Actualmente no hay marca intralogística de la que se utilicen más carretillas elevadoras de iones de litio que Jungheinrich»

Las baterías de iones de litio de Jungheinrich funcionan sin interrupciones y son extremadamente resistentes gracias a su mayor vida útil. Los clientes pueden conseguir la plena potencia de los iones de litio y sacar provecho de las garantías de satisfacción (6 meses) y de las baterías de iones de litio (5 años).



La potencia Li-ion le da la ventaja decisiva para ganar.

JUNGHEINRICH

Máxima potencia en todo momento en su almacén con la tecnología de iones de litio made by Jungheinrich, el proveedor líder de sistemas para la intralogística.

Beneficios de la tecnología Li-ion.



Jungheinrich cuenta con más de 5.300 técnicos de servicio postventa alrededor del mundo y más de 220 en España. El centro de recambios en Kaltenkirchen (Alemania) y el resto de almacenes regionales en todo el mundo, garantizan una entrega en 24 horas de recambios y piezas los 365 días al año.

Estrategia 2025

La estrategia de Jungheinrich Group hasta el año 2025, se focaliza en los siguientes aspectos:

#1 carretillas elevadoras eléctricas	#1 iones de litio intralogística	#1 digitalización intralogística
Expansión a gran escala de sistemas logísticos	Proveedor líder en el comercio electrónico intralogístico	Excelencia internacional IT y RRHH

Coronavirus / Covid-19

En marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud ha calificado la Covid-19 como una pandemia que amenaza la salud y el bienestar de un gran número de personas en múltiples países. El brote mundial del Coronavirus ha causado el aumento de los niveles de incertidumbre en la sociedad en general y en Jungheinrich en particular. Desde España, Jungheinrich está realizando un seguimiento exhaustivo para abordar los impactos presentes y futuros derivados de la crisis de la Covid-19.

La prioridad máxima de Jungheinrich en todo momento, ha sido garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados, los clientes y los proveedores. Con este fin, Jungheinrich ha implementado un plan específico de protección de todos los empleados frente al Coronavirus, con diferentes medidas preventivas y organizativas, tales como: facilitar el teletrabajo a todos los empleados que por las características intrínsecas de sus funciones puedan acceder a este sistema y modalidad de trabajo; implementar las medidas para la protección de la salud de los empleados para evitar contagios; adecuar y preparar los puestos de trabajo, garantizando que se guarden las distancias de seguridad y se apliquen las medidas de higiene y limpieza necesarias y suficientes; facilitar las medidas de protección individual, en función del riesgo intrínseco de exposición de cada colectivo a la Covid-19.



Principales riesgos macroeconómicos

La leve recuperación experimentada en la actividad económica a principios de 2020, motivada por la reducción de la incertidumbre geopolítica, se ha visto truncada y se ha resentido, a causa del estallido de la emergencia sanitaria derivada de la Covid-19.

El cierre de fábricas en China ha repercutido en la propia economía asiática, pero también está impactando en otras economías altamente integradas con este país. La extensión de la pandemia en Europa, ha generado efectos negativos, tanto indirectos, como directos en las economías locales.

Aunque actualmente figuran en un segundo plano, otros de los principales riesgos macro-económicos latentes, son los siguientes:

- China y Estados Unidos: incertidumbre global sobre las negociaciones comerciales.
- “Brexit”: proceso definitivo de salida del Reino Unido de la Unión Europea.

Dependiendo cual sea la resultante de todos los condicionantes anteriores, los efectos en la economía mundial en general y en cada zona en particular, pueden ser más o menos severos.

La aparición del Coronavirus está afectando a la actividad económica de España, tanto por la reducción de los flujos comerciales, como por el deterioro de la demanda interna.

Tendencias, retos y oportunidades

Tendencias

Desde el segundo trimestre de 2019, en el entorno empresarial se han venido percibiendo señales que vaticinaban el inicio de una crisis económica. El enfriamiento económico ha afectado, especialmente, entre otros, a la industria del automóvil, tanto fabricantes como proveedores. Al deterioro del sector industrial se han sumado los problemas políticos, dentro y fuera de la Unión Europea, que en conjunto han lastrado la economía global. Jungheinrich Group no se ha visto ajeno a los efectos de este contexto, sino que ha sufrido la disminución de pedidos, algunos de ellos en segmentos de productos clave y en mercados relevantes, con la consecuente reducción de los beneficios.

Retos y oportunidades

«Afrontamos el futuro con una filosofía “weiji”, protegiéndonos contra los riesgos y aprovechando las oportunidades. Porque en toda crisis hay nuevas oportunidades»

Para hacer frente al futuro, marcado por la disminución de pedidos, ventas y beneficios, Jungheinrich Group apuesta por la adaptación al mercado reduciendo costes y mitigando riesgos. 4UJ es el programa de eficiencia de Jungheinrich centrado en las áreas clave de digitalización, automatización y energía (Li-Ion), las cuales seguirán siendo foco de las principales inversiones.

«Digitalización, automatización y energía»



- 1 Aumento de la capacidad de producción de baterías de Ion-Litio a través de la planta de Solarworld. Constituirá el mayor centro de producción europeo.
- 2 Aumento de la inversión en I+D, principalmente en el desarrollo de la tecnología Ion-Litio y del portafolio de productos de transelevadores y de tecnología de transporte estacionaria (cintas).
- 3 Inicio de las formaciones asociadas al proyecto DEEP (Digital End-to-End Processes)

Políticas

La responsabilidad social corporativa

«Jungheinrich, líder mundial en intralógica, responde de todas las actividades, operaciones y procesos desarrollados en España y todo el mundo, siendo el alcance de tal responsabilidad, tanto los aspectos económicos, como los asuntos medioambientales y sociales.

Jungheinrich es consciente de dicha responsabilidad y actúa de acuerdo con ella en todas sus actuaciones diarias. La actuación de Jungheinrich se basa en la propia visión de la responsabilidad social corporativa, la cual combina con éxito el crecimiento rentable del negocio con la conciencia medioambiental y social en el desarrollo y el crecimiento del mismo»

Visión corporativa

102-11

La conducta responsable en todos los negocios desarrollados por Jungheinrich, siempre ha estado presente como parte indelible de su identidad corporativa.

Aparte de integrar los aspectos y asuntos medioambientales y sociales en los valores corporativos, Jungheinrich genera valor a largo plazo, acorde con las expectativas de sus grupos de interés. Para conseguirlo, Jungheinrich pone su plena confianza en sus empleados y su actuación profesional.

Jungheinrich basa su responsabilidad social corporativa en los principales aspectos siguientes:

01. Integridad y ética en los negocios.
02. Cooperación a largo plazo con todos los colaboradores de la cadena de suministro.
03. Creación de puestos de trabajo estables y de valor como forma de contribución positiva a la sociedad.
04. Responsabilidad a través de los empleados mediante el respeto mutuo y el espíritu de equipo.
05. Focalización en las actividades medioambientales sostenibles y en el uso eficiente de los recursos y la energía.
06. Constante evaluación de la política de responsabilidad social corporativa.

A través de la política de responsabilidad social corporativa, Jungheinrich procura evitar cualquier efecto negativo para el medioambiente y/o las personas.

Jungheinrich tiene establecido firmemente el principio de precaución en todas las guías de actuación corporativa, tanto para las actividades, operaciones y procesos de calidad, como en las energéticas y medioambientales, así como en las relativas a la salud y la seguridad de los empleados y en el cumplimiento normativo en general.

Más allá del mero cumplimiento legal, Jungheinrich se compromete a desarrollar todas sus actividades, operaciones y procesos generando el impacto más neutral posible, tomando siempre en consideración todos los requerimientos sociales y de sus grupos de interés.

Esta forma de actuar, implica evaluar los riesgos y las oportunidades, así como la efectividad de todos los procesos (I+D, compras, producción, ventas, personal y recursos humanos, etc.), poniendo a disposición todos los recursos necesarios y suficientes y mejorando constantemente la actuación en todos los ámbitos de operación.

Calidad, medioambiente y salud seguridad en el trabajo

Jungheinrich condiciona y basa su actuación en la cooperación de todos sus empleados, tanto en los aspectos de calidad, como en los asuntos medioambientales y de salud y seguridad en el trabajo. Todos los empleados de Jungheinrich son informados e implicados adecuadamente en todas las actividades, operaciones y procesos en los que participan, con independencia de la

división de negocio a la que pertenezcan y en la que operen.

La mejora constante requiere de nuevas metas. Jungheinrich define objetivos generales y amplios, así como otros de concretos y específicos para cada área de desarrollo. Para alcanzar las metas marcadas, Jungheinrich implementa las medidas adecuadas en cada caso, al tiempo que las monitoriza regularmente para garantizar su efectividad.

Jungheinrich cuenta con una política de transparencia en todos los aspectos en general y en los relativos a la sostenibilidad en particular, los cuales, estos últimos, se hacen públicos a través de su espacio Web corporativo:

www.jungheinrich.es/sobre-nosotros/responsabilidad

Políticas y procedimientos de diligencia

102-18

Corresponde a la Gerencia de Jungheinrich, a través del Comité de Dirección, la formulación directa y concreta de las políticas generales sobre la estrategia y acerca de las directrices básicas de gestión, así como la función general de supervisión y la consideración de cualquier otro asunto de especial relevancia, no reservado específicamente a la competencia del Consejo de Administración o la Junta General de Accionistas. La Gerencia de Jungheinrich y el Comité de Dirección, a través de las direcciones funcionales correspondientes, ha venido definiendo, impulsando y desarrollando las diferentes políticas, protocolos de actuación y procedimientos de diligencia debida corporativos, en los siguientes ámbitos de actuación y gestión:

Ambientales



Política de gestión medioambiental, aplicada con carácter general corporativo certificada de acuerdo con el estándar internacional ISO 14001.

Económicos

Calidad

Política de gestión de calidad, aplicada y certificada con carácter general corporativo de acuerdo con el estándar internacional ISO 9001.

Compras

Política corporativa de compras, homologación, seguimiento y control de proveedores y la cadena de suministro.



Económicos

Gobierno corporativo y finanzas

- Política de gobierno corporativo.
- Política corporativa de dirección y delegación de autoridad y autorizaciones.
- Política corporativa de identificación de riesgos y oportunidades.
- Código ético y normativo y de responsabilidad social corporativa.
- Política corporativa de lucha contra el blanqueo de capitales.
- Política corporativa de lucha contra la corrupción y el soborno.
- Política corporativa de aportaciones y donaciones.

Operaciones

- Política corporativa de atención y satisfacción de clientes y consumidores.
- Política corporativa de gestión, control y seguimiento de consultas, quejas y reclamaciones de clientes y consumidores.
- Política corporativa de seguridad en el tratamiento de la información y los datos facilitados por terceros.

Sociales

Política corporativa de compensación.

Política corporativa de formación.

Políticas corporativas de recursos humanos:

- Accesibilidad y discapacidad.
- Acoso general, laboral y sexual.
- Conciliación laboral, horario flexible y teletrabajo.
- Derechos humanos.
- Diálogo social.
- Discriminación, diversidad, igualdad e integración.
- Selección, reclutamiento, acogida y promoción.

Política corporativa de salud y seguridad.



Verificación, control y medidas

102-18 / 102-20

Cada una de las direcciones funcionales de Jungheinrich, en todo momento, vela por la adecuada implantación, ejecución y cumplimiento de todas las políticas, los protocolos de actuación y los procedimientos de diligencia debida, definidos y aprobados por la Gerencia con carácter corporativo, que sean de aplicación en sus respectivas áreas de atribución, competencia y responsabilidad.

En base a la política corporativa de dirección y delegación de autoridad -aplicada al equipo directivo y al resto de los empleados, en función de las responsabilidades y las atribuciones conferidas-, cada una de las direcciones funcionales impulsan la ejecución y efectúan el seguimiento periódico correspondiente a través de los sistemas y medios de control interno, definiendo y ejecutando, cuando resulte necesario, los ajustes y las medidas correctoras apropiadas a cada situación, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los objetivos perseguidos, al tiempo que optimizar los resultados derivados de cada actuación en cuestión.

Las direcciones funcionales, a través de sus máximos responsables, reportan periódicamente al Comité de Dirección en relación a:

- Las políticas emprendidas.
- Los compromisos asumidos, los objetivos y las metas establecidas.
- Las responsabilidades atribuidas.
- Los recursos comprometidos.
- Las quejas y las reclamaciones recibidas y los mecanismos para facilitar la gestión y la resolución de las mismas.
- Las acciones específicas emprendidas o ejecutadas -con detalle de sus resultados-, así como las propuestas de mejora correspondientes en cada caso.

El Comité de Dirección efectúa la revisión y evaluación objetiva de todos los temas y asuntos, adoptando las decisiones más oportunas en cada momento en relación a los mismos y/o modificando las tomadas en el pasado, si resultase necesario. Son los principales objetivos del

Comité de Dirección en este sentido, procurar el mejor y mayor cumplimiento posible a todos los compromisos corporativos asumidos y mejorar el desempeño general de la compañía en materia económica, medioambiental y social.



Resultados de las políticas

La aplicación de las políticas, los protocolos de actuación y los procedimientos de diligencia debida, definidos, aprobados, implantados y ejecutados por Jungheinrich, han generado resultados que pueden considerarse razonable y objetivamente positivos, por cuanto no se han identificado impactos negativos, o los registrados, han sido de carácter reducido o mínimo.

Durante el ejercicio 2019, para todas las áreas las materias y los asuntos altamente sensibles relativos a los aspectos económicos, ambientales y sociales, no se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios que hayan prosperado con efectos perjudiciales para Jungheinrich.

En el ejercicio 2018, en base al estudio realizado por Faktenkontor y el Hamburg Institute of International Economics (HWWI) en relación con los criterios económicos, medioambientales y sociales aplicados por 5.000 compañías alemanas, Jungheinrich Group fue clasificada entre las 3 primeras corporaciones consideradas como las que devuelven mayor valor añadido a la sociedad.

Calidad, medio ambiente y seguridad y salud laboral



Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad Laboral

En **JUNGHEINRICH DE ESPAÑA, S.A.U.**, como filial del grupo Jungheinrich, líder mundial en la fabricación y distribución de productos y soluciones en el ámbito de la intralogística, basamos nuestro desarrollo en la gestión responsable, la innovación, la calidad, la seguridad y la sostenibilidad. Estos valores, que se transmiten sistemáticamente a nuestros empleados, se integran en la actividad y los procesos de la compañía impulsando la satisfacción de nuestros grupos de interés y la mejora continua. Todo ello en perfecto equilibrio con nuestro objetivo de aumentar nuestra participación en el mercado y el valor de la compañía.

En este contexto, Jungheinrich de España S.A.U. desarrolla su actividad en el marco de un **Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, el Medio Ambiente, la Seguridad y la Salud laboral**, según las normas de referencia ISO:9001, ISO:14001 y OHSAS:18001, liderado desde Gerencia con el compromiso de:

- ✎ Ofrecer productos y servicios que garanticen la **satisfacción del cliente**, la **seguridad de las personas** y el **respeto al medio ambiente**, respondiendo y anticipándonos a las expectativas del mercado, contando para ello con avanzadas innovaciones tecnológicas.
- ✎ Mantener nuestro Sistema Integrado de Gestión, teniendo en cuenta el **cumplimiento y evaluación de todos los requisitos** legales aplicables y aquellos que la organización suscriba, orientado hacia la **mejora continua**, estableciendo y revisando de forma periódica objetivos e indicadores para medir su eficacia.
- ✎ Implementar los principios de la **Política integrada** en todos los procesos de la organización y en su desempeño.
- ✎ Difundir entre nuestros colaboradores, como **valores clave de nuestra cultura empresarial**, la calidad en el trabajo, la mejora continua, la orientación a las partes interesadas, la protección del medio ambiente y la seguridad y la salud en el trabajo.
- ✎ Mejorar nuestro nivel de calidad, de compromiso ambiental y de seguridad, potenciando el **trabajo en equipo**, mediante la **formación continuada**, adaptada a las necesidades de nuestros empleados, generando así un plantilla cualificada y capacitada para afrontar proyectos y retos que el mercado demanda.
- ✎ Promover una **comunicación abierta** y una **actitud participativa** entre las partes interesadas, incluyendo los Comités existentes en la propia organización, para aumentar la **satisfacción y fidelización de nuestros grupos de interés**.
- ✎ Evitar con eficacia la **siniestralidad laboral**, mediante la evaluación y **minimización de los riesgos** en los procesos de trabajo, la detección activa de situaciones peligrosas y la integración de los valores preventivos en todos los niveles de la organización.
- ✎ **Mitigar el impacto ambiental**, optimizar el consumo de energía y reducir las emisiones de CO2 continuamente en base a los indicadores definidos, fomentando el uso responsable de los recursos empleados y la correcta segregación de los residuos generados, así como la **prevención de la contaminación** generada por nuestra actividad.

La Dirección se compromete a hacer cumplir esta Política y revisarla anualmente, siendo adaptada a posibles cambios y asignando los recursos necesarios.

Esta Política se encuentra a disposición de las partes interesadas y se da a conocer a todo el personal de la organización y a aquellos que trabajan para Jungheinrich de España.

Abrera, 2 de abril de 2018

Dirk Mirovsky
Gerente Jungheinrich España

Riesgos

Materialidad

Análisis

102-15 / 102-46

Jungheinrich ha efectuado el análisis de materialidad de sus actividades, operaciones y procesos desarrollados en España, identificando los impactos derivados, considerando los intereses y las expectativas de los grupos de interés e integrando los aspectos fundamentales y los retos sectoriales en los que opera, así como la legislación y la normativa que le es de aplicación. Todo ello se ha puesto en relación con los valores, las políticas y las estrategias de gestión propias, considerando las competencias corporativas esenciales.

Con la finalidad de determinar los impactos, los retos y las oportunidades, Jungheinrich ha efectuado un análisis global, considerando varios puntos de vista, recursos y fuentes de información, en términos de sostenibilidad, los cuales se resumen en los siguientes:

- Los propios intereses y las expectativas de la compañía.
- Los intereses y las expectativas de los grupos de interés.
- Las relaciones comerciales de la compañía y los productos y servicios con impactos potencialmente negativos.
- Los objetivos, retos y metas de la compañía a corto, medio y largo plazo.
- Los procedimientos utilizados para detectar y evaluar los riesgos, la gestión corporativa de los mismos y los sistemas y mecanismos de gobernanza aplicados en relación con las oportunidades generadas por la compañía.
- Los enfoques de priorización corporativos.
- El desempeño de la compañía, en relación a las tendencias de sostenibilidad.

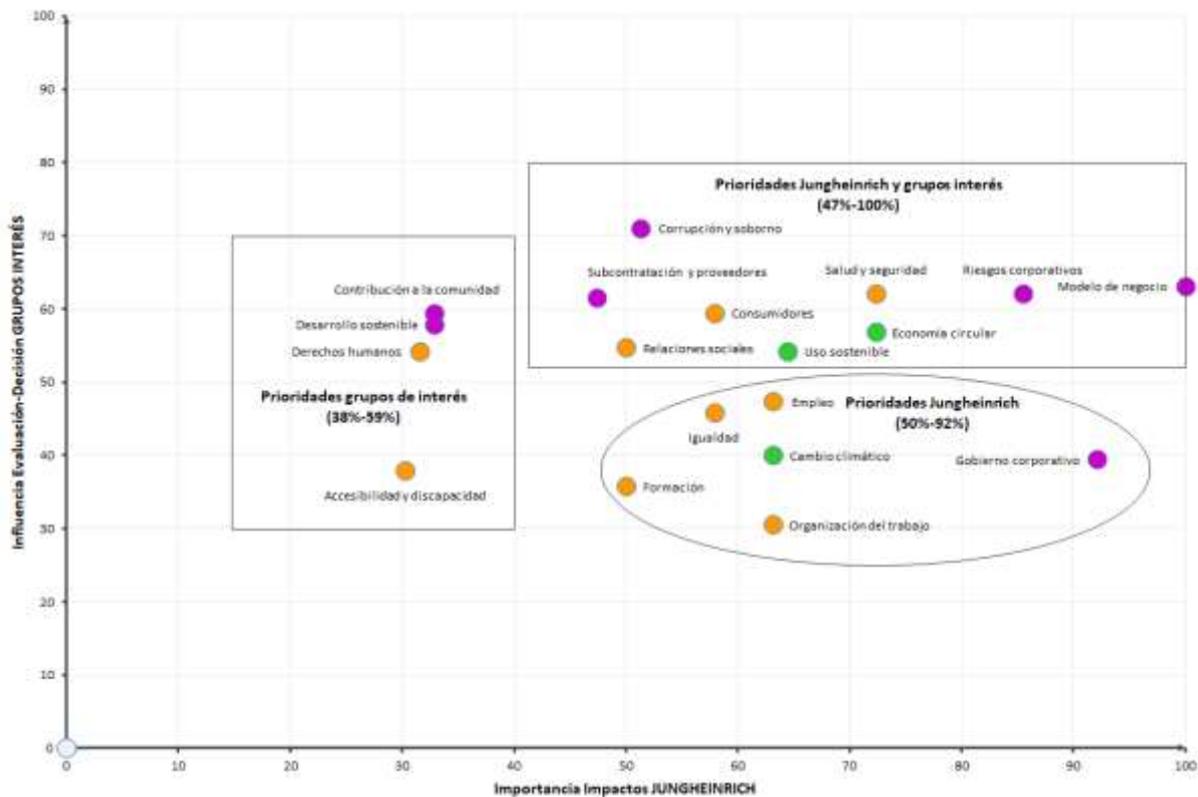


Matriz

102-44 / 102-47

Los principales temas y preocupaciones de Jungheinrich, así como los impactos, los retos y las oportunidades identificadas que afectan o pueden tener incidencia futura significativa sobre la compañía en el futuro, clasificados en función de los asuntos y temas económicos, ambientales y sociales y de acuerdo con su importancia, influencia, interés y expectativas, son los siguientes:

Nuestra matriz de materialidad



La importancia indicada para cada asunto y tema, se refiere a la apreciación manifestada por la dirección de Jungheinrich y por los grupos de interés en relación al particular; en ningún caso debe interpretarse como falta de cobertura o desempeño en la gestión efectuada por la compañía

● Ambientales ● Económicos ● Sociales

Jungheinrich ha evaluado 21 temas y asuntos económicos, ambientales y sociales, de los cuales 19 de ellos, se han considerado relevantes y 2 se han calificado como no materiales en relación con las actividades, las operaciones y los procesos desarrollados por la compañía.

Asuntos y temas materiales

102-44 / 102-47

De los 19 asuntos y temas considerados materiales, tanto para Jungheinrich como para los grupos de interés, 9 de ellos se han calificado como muy importantes -valoración por parte de Jungheinrich entre el 47% y el 100%-.

Los temas y asuntos calificados como muy importantes, han sido los siguientes:

Ambientales

La economía circular y la prevención y gestión de residuos; el uso sostenible de los recursos.

Económicos

El modelo de negocio; los riesgos corporativos; la lucha contra corrupción y el soborno; la subcontratación y los proveedores.

Sociales

Las salud y seguridad en el trabajo; los consumidores; las relaciones sociales.

Por otra parte, 6 de los asuntos y temas considerados como materiales, han suscitado un interés reducido por parte de los grupos de interés -inferior al 50%-, aunque sí se consideran importantes y relevantes para el desempeño futuro de Jungheinrich -valoración entre el 50% y el 92%-. Los temas y asuntos calificados como importantes, han sido los siguientes:

Ambientales

El cambio climático.

Económicos

El gobierno corporativo.

Sociales

El empleo; la organización del trabajo; la igualdad; la formación.

Por último, los 4 asuntos y temas restantes calificados como materiales, han sido considerados relevantes por los grupos de interés -valoración entre el 38% y el 59%-, sin embargo, Jungheinrich les ha dado una menor importancia en términos de desempeño, atendiendo al grado de cobertura actual, así como en relación a la capacidad de influencia y de generación de impactos por parte de la compañía a través de las actividades, operaciones y procesos desarrollados en España. Los temas y asuntos calificados como menos importantes, han sido los siguientes:

Económicos

La contribución a la comunidad; el desarrollo sostenible.

Sociales

Los derechos humanos; la accesibilidad y discapacidad.

El enfoque de Jungheinrich, en términos generales, se centra en los aspectos siguientes:

Medioambiente y energía

La conciencia ambiental y la actitud responsable hacia los recursos, se encuentran entre los asuntos y los temas centrales actuales en los todos los núcleos de reflexión y debate relativos a la sostenibilidad. Jungheinrich, día a día, adquiere y tiene una mayor consciencia medioambiental. Jungheinrich ha introducido la tecnología LED y el concepto holístico de eliminación de residuos en todos sus centros de trabajo, con independencia de la ubicación de los mismos.

Productos ecológicos y seguros

Toda la investigación, el desarrollo, la producción, las ventas y los servicios prestados a los clientes, siempre se enmarcan en un entorno de total eficiencia y plena seguridad (360° protection), hechos que distinguen y posicionan los productos y las soluciones de Jungheinrich respecto a las del resto de competidores. Para garantizar la satisfacción y la seguridad de los clientes, Jungheinrich, constantemente, mejora sus procesos y lanza al mercado nuevas e innovadoras soluciones. Jungheinrich lleva 65 años fabricando carretillas elevadoras eléctricas, con el convencimiento y la reafirmación que la eficiencia energética es uno de los temas clave para la sociedad de hoy en día y del futuro. Jungheinrich es el único proveedor intralógico que a nivel mundial que desarrolla, produce y comercializa carretillas elevadoras eléctricas, baterías de "Li-Ion" y unidades y sistemas de carga. Más del 97% de las carretillas elevadoras comercializadas por Jungheinrich son de tracción eléctrica.

Transparencia y responsabilidad en la cadena de suministro

La responsabilidad de los productos y los servicios empieza con el suministro de cada una de las partes que los hacen posibles. Jungheinrich apuesta por la transparencia de su cadena de suministro a través de programas específicamente definidos y ejecutados con esta finalidad.

El programa de proveedores de Jungheinrich, se focaliza en la gestión y la aproximación a los riesgos de todas las actividades, operaciones y procesos desarrollados, abarcando desde los productos y servicios en sí mismos y su origen, hasta la integración vertical de todo el proceso de fabricación y comercialización. Jungheinrich realiza encuestas, evaluaciones y auditorías periódicas de todos los proveedores como forma de mejora continua en el avance futuro del desempeño y la previsión de los impactos económicos, ambientales y sociales.

Responsabilidad económica

Jungheinrich promueve y basa su actuación en los principios y los valores esenciales de la ética y la honorabilidad, observados en todos los negocios en los que participa. Jungheinrich sostiene y abandera la compatibilidad total y absoluta entre la humanidad, la ética y los más altos estándares de integridad en los negocios, con el desarrollo y el crecimiento económico y rentable de los mismos. Esta visión y principios, dan sentido a todo el proyecto empresarial de Jungheinrich, extendiéndose más allá de los propios límites corporativos, para alcanzar a todos los clientes, proveedores y la sociedad en general. Asimismo, esta actitud ética, al tiempo que emprendedora, se aplica a todos los empleados y colaboradores de la compañía, fomentando su actuación en el marco de la ley

y las normativas de aplicación, así como procurando en todo momento la consecución de la mejora en el compromiso social a través de iniciativas y beneficios no financieros, observados en todas las actividades, operaciones y procesos desarrollados por Jungheinrich.

Trabajo estable y seguro

La estrategia global de Jungheinrich, basada en el crecimiento rentable y sostenible, comporta velar en todo momento y en todas las actuaciones por la observación y la aplicación de las mejores prácticas en materia de contratación y empleabilidad de las personas, creando puestos de trabajo seguros y de calidad, aspecto que supone una aportación más de valor al desarrollo sostenible e igual de la sociedad. Jungheinrich anima y fomenta el liderazgo emprendedor desde la dirección corporativa, basado una conducta responsable, integradora e inclusiva para todos los empleados de la compañía. Constituye un gran reto, al tiempo que es una realidad en Jungheinrich, la captación y la retención del talento, la mejora de las condiciones de salud y el bienestar de los empleados, así como la oferta continuada de valor en formación y el acceso a múltiples y diversas oportunidades de desarrollo personal y profesional de los empleados, en aras a conseguir que todos ellos desarrollen su sentido de pertenencia y arraigo a la gran familia que es Jungheinrich.



Asuntos y temas NO materiales

102-44 / 102-47

En base al análisis efectuado, Jungheinrich ha considerado que no resultan materiales en relación a sus actividades, operaciones y procesos, los riesgos e impactos generados relacionados con la contaminación y la biodiversidad.

Diálogo con los grupos de interés

102-40 / 102-42 / 102-43

Los grupos de interés identificados, así como el criterio considerado para su selección, han sido los siguientes:

Accionistas y socios
(Internos)

Cifra de negocio; beneficio; aumento del capital invertido; autonomía y libertad de decisión; influencia y prestigio.

Empleados y trabajadores
(Internos)

Directivos/as: cifra de negocio; autonomía y libertad de decisión; reconocimiento y prestigio personal.

Resto de empleados: puesto de trabajo; sueldo; cobertura social; atractivo de la ocupación y el proyecto; formación; contactos interpersonales; reconocimiento y prestigio personal.

Clientes
(Externos)

Buena relación entre el precio y la calidad; servicio; necesidades y preferencias; satisfacción.

Proveedores y colaboradores
(Externos)

Entidades financieras y de crédito: seguridad, rentabilidad y sostenibilidad de las inversiones.

Resto de proveedores: relaciones comerciales estables; condiciones favorables; seriedad y comportamiento en los pagos.

Sociedad civil
(Externos)

Competencia justa; cooperación empresarial; impuestos y tributación; mercado laboral; servicios sociales; responsabilidad social corporativa; aportaciones y donaciones.

Bajo el concepto de sociedad civil, se engloban, entre otras, las entidades siguientes: administración y autoridades; asociaciones y grupos de presión; competidores; comunidades locales; prensa y opinión pública; tercer sector e iniciativas ciudadanas.

«Los grupos de interés más importantes para Jungheinrich son los nuestros clientes, proveedores, empleados, inversores, competidores y asociaciones»

Jungheinrich ha considerado oportuno utilizar un método indirecto para la captación de la opinión de los grupos de interés. Mediante la intervención de un conjunto de responsables y miembros de las diferentes áreas funcionales corporativas, de forma indirecta y espontánea, a través de conversaciones, reuniones, eventos de trabajo, etc., se han captado los puntos de vista de los distintos grupos de interés. No se ha establecido una frecuencia concreta para la participación de los grupos de interés, ni se ha organizado su intervención de forma específica y concreta para la elaboración de este informe.

Riesgos

Identificación de los riesgos

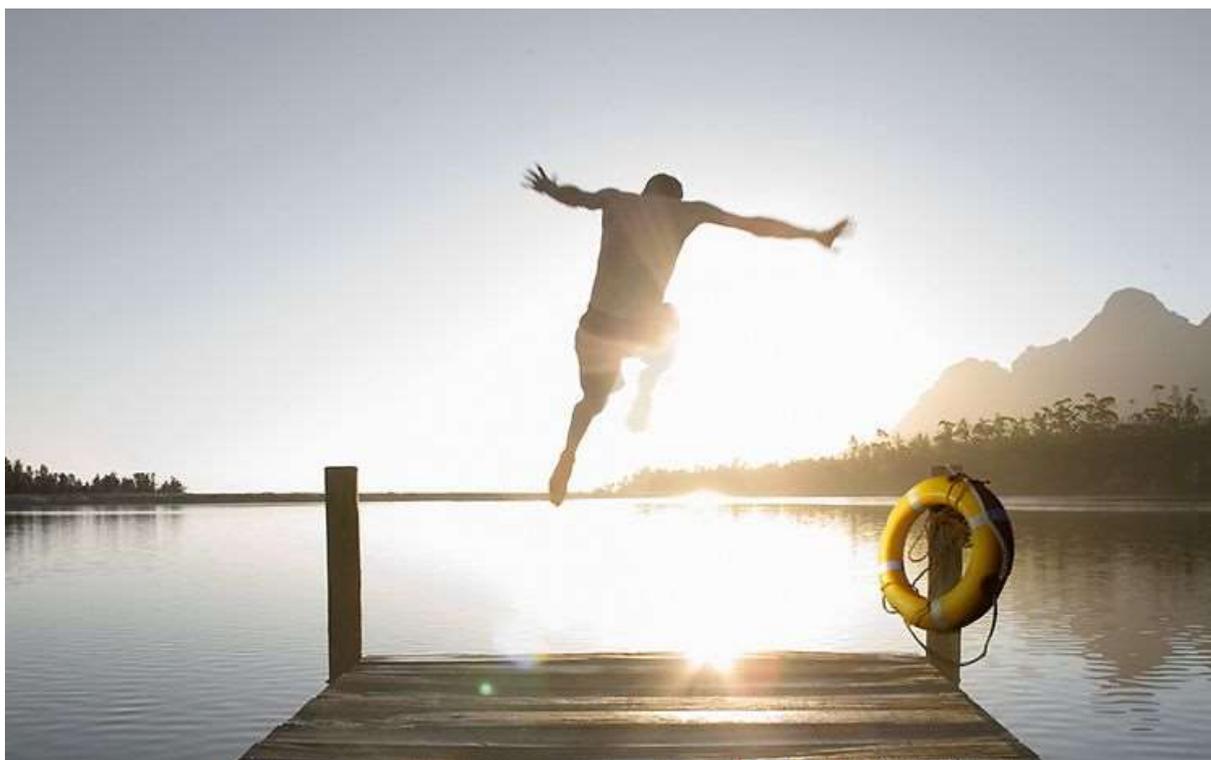
102-15

La rápida y temprana identificación de los riesgos y las oportunidades de la compañía, así como la determinación de los pasos a seguir para responder a los mismos, constituye un elemento importante y esencial en la gobernanza corporativa de Jungheinrich.

La gestión de los riesgos es uno de los principios básicos de acción definidos en las directrices y prácticas de actuación de Jungheinrich.

Del análisis de los riesgos y oportunidades corporativas realizado en el ejercicio 2019 y actualizado a principios del año 2020, se deriva que ninguno de los riesgos identificados puede considerarse material.

No hay ningún peligro que ponga en riesgo la existencia Jungheinrich y/o la continuidad de las actividades, operaciones y procesos realizados por la compañía.



Los principales riesgos y oportunidades identificados por Jungheinrich de acuerdo con su modelo de negocio son los siguientes:

Cumplimiento normativo o regulatorio

Incluye, entre otros, aquellos riesgos e impactos concernientes a la interpretación y el cumplimiento de la legislación, la normativa y los

contratos, así como la fiabilidad de la información financiera publicada, los procesos de litigio en los que esté inmersa la compañía y su responsabilidad civil, penal, fiscal, etc.

Los principales riesgos identificados en relación con el cumplimiento normativo o regulatorio, son los siguientes: la responsabilidad por incumplimiento de las obligaciones contractuales y/o legales; las reclamaciones de clientes por productos o servicios defectuosos. Con carácter general, estos riesgos son minimizados o eliminados por parte de Jungheinrich mediante la aplicación de las políticas y procedimientos de diligencia corporativos.

Estratégicos y de negocio

Incluye, entre otros, aquellos riesgos e impactos que pueden influir, directa o indirectamente y de manera significativa, en el logro de los objetivos a largo plazo de la compañía, tales como el acceso, la penetración y la consolidación en los mercados, los reputacionales, los de transparencia y los de relación con los grupos de interés que puedan incidir en el análisis, la evaluación y la valoración del negocio. Los principales riesgos identificados de carácter estratégico y en relación al negocio, son los siguientes: por una parte, la exposición al riesgo en torno al desarrollo económico en general, y en particular, a las fluctuaciones económicas cíclicas de las economías europeas, las incertezas e impactos económicos a causa del conflicto comercial entre China y Estados Unidos y los efectos económicos y financieros definitivos a la conclusión del proceso derivado del "Brexit". Por otra parte, los efectos impredecibles que el Covid-19 puede generar en las economías de mundiales. Como consecuencia de todo lo anterior, las previsiones económicas actuales deben ser interpretadas de forma crítica y precavida. Jungheinrich prevé, significativamente, unas peores condiciones económicas en el transcurso del ejercicio 2020.

Externos

Incluye, entre otros, aquellos riesgos e impactos relativos a los desastres naturales, inestabilidad política o ataques terroristas. El principal riesgo identificado en esta categoría son las incertidumbres geopolíticas y los efectos que las

mismas puedan tener en la estabilidad económica de los países.

Financieros

Incluye, entre otros, aquellos riesgos e impactos que pueden afectar al nivel de endeudamiento, modificar el riesgo de liquidez, variar el riesgo de crédito, así como los derivados de la fluctuación de los tipos de cambio y/o los tipos de interés. Los principales riesgos financieros identificados son los siguientes: la garantía del valor residual en las ventas correspondientes al segmento de "servicios financieros"; la refinanciación; el incumplimiento de pago en relación a las cuentas a cobrar de los clientes.

Operativos y de sistemas

Incluye, entre otros, aquellos riesgos e impactos derivados de los procesos clave de negocio, tales como el nivel de competencia en el mercado, la relación con los proveedores y los riesgos asociados a las compras y la subcontratación. Los riesgos operativos principales identificados son los siguientes: la presión sobre los niveles precio de mercado; los riesgos de compra, como consecuencia del aumento potencial de los costes de los materiales y las materias primas. Jungheinrich está preparado para afrontar estas amenazas operativas, así como tiene la capacidad para convertirlas en oportunidades de negocio. Por una parte, mediante la ampliación y la expansión de la oferta de los productos y los servicios, la cual, a su vez, se complementa con soluciones a medida, con gran valor añadido para los clientes. Por otra parte, mediante el control, el seguimiento y la monitorización del coste de los materiales y las materias primas, análisis del que, a priori, se deriva que no se prevé para 2020 un aumento inusual del coste. Se observan oportunidades derivadas de la optimización de los costes en general, así como del lanzamiento de nuevos productos y servicios, focalizados en la digitalización, la automatización la interconectividad, y la integración holística en materia interlogística.

Gestión de los riesgos

Política corporativa de identificación de riesgos y oportunidades

La política corporativa de identificación de riesgos y oportunidades de Jungheinrich, se focaliza en la definición de los principios y el sistema de acción para el control y la gestión de los posibles riesgos que afectan o puedan afectar a la compañía en la persecución de sus objetivos de negocio. Esta política emana de la Gerencia y se ejecuta a través del Comité de Dirección, trascendiendo transversalmente a todas las actividades y niveles de la compañía, con implicación de todas las direcciones funcionales y empleados necesarios, según cada caso en particular. También corresponde al Comité de Dirección la supervisión de los sistemas internos de información y control derivados.

Periódicamente, el Comité de Dirección identifica, revisa y actualiza los riesgos corporativos e impactos económicos, ambientales y sociales derivados de las actividades, las operaciones y los procesos desarrollados por Jungheinrich.

La metodología utilizada a tal efecto por Jungheinrich, es el análisis y la evaluación de los riesgos, los impactos, los retos y las oportunidades, mediante la matriz DAFO de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades.

Jungheinrich toma en consideración el contexto y el entorno en el que opera, los requisitos legales que le son de aplicación y el resto de obligaciones a observar en el desarrollo de sus actividades, operaciones y procesos, así como a todas las partes interesadas en el desarrollo y desempeño corporativo.

Determinación de los riesgos

La determinación de los riesgos se efectúa sistemáticamente por el Comité de Dirección de Jungheinrich, siendo los objetivos principales de su actuación los siguientes:

-
- Identificar los riesgos estratégicos, económicos, ambientales y sociales significativos.
 - Calificar los riesgos mediante el análisis, la medición y la evaluación de los mismos, considerando a tal efecto, la probabilidad de ocurrencia y sus consecuencias y efectos derivados (impactos).
 - Priorizar la gestión de los riesgos.
 - Definir las medidas correctoras concretas para cada riesgo identificado y diseñar los planes de actuación y contingencia derivados.
 - Realizar el seguimiento y control de las medidas emprendidas en el marco de los planes de actuación y contingencia definidos y aprobados.
 - Efectuar la actualización periódica de los riesgos, así como de las medidas y los planes de actuación y contingencia asociados.
-

Anualmente, Jungheinrich establece los objetivos a perseguir y conseguir, así como valida el compromiso de mejora continua en todas las áreas -económica, ambiental y social-, a través del plan anual de objetivos, el cual integra las metas y los retos a alcanzar, la planificación de las actividades correspondientes derivadas y la asignación de los recursos necesarios y suficientes para hacerlos realidad. El plan anual de objetivos es elaborado por el Comité de Dirección y presentado por la Gerencia al Consejo de Administración de Jungheinrich para su aprobación.

Gestión de los riesgos

Jungheinrich designa a gestores de riesgo por equipos, focalizados en los asuntos materiales encomendados, siendo sus principales funciones las siguientes:



-
- Efectuar el seguimiento y el control de los riesgos asignados bajo su área de responsabilidad.
 - Definir y ejecutar los planes destinados a minimizar o erradicar los riesgos.
 - Reportar a los respectivos responsables de sus direcciones funcionales sobre el estado de situación en cada momento.
 - Proponer los planes de acción y de contingencia adecuados necesarios para cada caso.

A su vez, los responsables de cada dirección funcional, a través del Comité de Dirección, reportan periódicamente a la Gerencia de Jungheinrich.

En el seno del Comité de Dirección, la más alta dirección de Jungheinrich, efectúa de forma conjunta la revisión y la evaluación objetiva de todos los asuntos y adopta las decisiones más

oportunas en cada momento en relación a los riesgos, impactos, retos y oportunidades identificados.

Riesgos corporativos asumidos

Jungheinrich en todo momento procura eliminar o minimizar los riesgos que se derivan de sus actividades, operaciones y procesos, asumiendo únicamente aquellos que le permitan:

-
- Alcanzar los objetivos estratégicos y de negocio con los niveles de variabilidad e impacto negativo razonables.
 - Aportar garantías para los accionistas.
 - Salvaguardar los resultados y la reputación de la compañía.
 - Promover y garantizar los intereses de los grupos de interés.
 - Procurar la estabilidad de la compañía y su solidez financiera sostenida en el tiempo.

Indicadores

102-54

Este informe se ha elaborado haciendo uso referencial y discrecional, completo o parcial, de los estándares GRI (Global Reporting Initiative) publicados por el GSSB (Global Sustainability Standards Board), según las necesidades concretas de los temas tratados y abordados en el mismo en cada caso en particular, en relación con los contenidos de los estándares correspondientes.

Medioambiente

Nuestra responsabilidad por el medio ambiente

«Como proveedor líder de intralogística, nos tomamos nuestra responsabilidad muy en serio cuando se trata del impacto que nuestras actividades de fabricación y comerciales tienen en el medio ambiente. Aplicamos medidas holísticas para implementar una forma de pensar sostenible desde la ingeniería de producto hasta el reacondicionamiento»

Visión y actuación

Las actividades desarrolladas por Jungheinrich en España, representan un reducido impacto potencial en el medio ambiente. No obstante, Jungheinrich está totalmente comprometido con la protección del medio ambiente, hecho que conlleva la integración de la prevención y la gestión medioambiental en todas sus actividades, operaciones y procesos.

Jungheinrich desarrolla su actividad con el compromiso de sostenibilidad medioambiental. A tal efecto, desarrolla todas las actividades necesarias y suficientes a su alcance, encaminadas a la prevención de la contaminación, la mejora de la economía circular y la prevención y gestión de los residuos, el desempeño en el uso eficiente de los recursos y la promoción de la responsabilidad medioambiental corporativa.

La visión medioambiental de Jungheinrich también se focaliza hacia la sostenibilidad. Inspiran la actuación de Jungheinrich, los siguientes aspectos:

- La mejora en la gestión eficiente del uso de la energía.

- La promoción de mayores y mejores pautas y conductas en la gestión de los residuos, minimizando el uso de los mismos y mejorando su reciclaje.
 - La orientación al mantenimiento de las certificaciones medioambientales y la aplicación de las políticas y procedimientos correspondientes derivados en relación con el sistema de gestión ambiental, certificado de acuerdo con el estándar internacional ISO 14001.
-

Compromisos

Uno de los principios medioambientales fundamentales de Jungheinrich en relación con el desarrollo de su estrategia empresarial, es velar por la conservación del medioambiente, procurando minimizar el impacto de sus actividades, operaciones y procesos sobre el mismo. Para dar cumplimiento de la mejor forma y con el mayor alcance posible, en todas las actividades, operaciones y procesos realizados, entre otros, se observan los compromisos medioambientales siguientes:



- Mejorar continuamente el sistema de gestión integrado de calidad, medio ambiente y seguridad laboral, implantado en la compañía.
- Asegurar el cumplimiento normativo y de cualesquiera otros requisitos corporativos definidos y aplicados voluntariamente.
- Fomentar la formación y la sensibilización para concienciar, implicar y responsabilizar a todos los empleados en las áreas, materias y asuntos de calidad, medio ambiente y seguridad laboral.
- Gestionar, controlar y desarrollar eficazmente las actividades, las operaciones y los procesos ejecutados, en general, y los medioambientales, en particular.
- Cumplir con las necesidades y las expectativas de los clientes y los grupos de interés, en general, y con las relativas al medio ambiente, en particular, incluyendo la gestión eficaz de las incidencias registradas.
- Controlar, reducir y minimizar las emisiones y los consumos de recursos naturales para lograr el desarrollo sostenible de la compañía y la prevención de la contaminación.
- Reducir, reutilizar y reciclar los residuos generados y darles el destino final que asegure el menor impacto posible sobre el medio ambiente.

Efectos en el medioambiente

Los principales riesgos medioambientales identificados por Jungheinrich, aunque con baja incidencia e impacto medioambiental, son el uso sostenible de los recursos, básicamente el combustible diésel y la electricidad y la economía circular y la prevención y gestión de los residuos. Los principales impactos y aspectos ambientales identificados, son los siguientes:

Directos

- Consumo de gasoil y emisión de gases de combustión en las visitas a clientes y en el transporte de materiales y personas en las operaciones de mantenimiento postventa.
- Consumo de productos químicos en las reparaciones en el taller y en las operaciones de mantenimiento postventa.
- Generación de aguas residuales y lodos en las operaciones de limpieza de maquinaria.
- Generación de residuos en las reparaciones en el taller (aceites, aerosoles, electrolitos de las baterías, envases, filtros y materiales absorbentes contaminados) y en las actividades de mantenimiento postventa (aerosoles y electrolitos de las baterías).

Indirectos

- Consumo de gasoil y emisión de gases de combustión por parte de los proveedores encargados del transporte de las máquinas.

En relación al resto de fuentes de contaminación ambiental, incluidos el ruido y la iluminación, se considera que tienen un impacto no material en el conjunto de las actividades, las operaciones y los procesos desarrolladas por Jungheinrich.

Evaluación y certificación

Jungheinrich está plenamente comprometida con el cumplimiento de los requisitos legales y con la implantación de los sistemas de gestión medioambiental más exigentes. Jungheinrich aplica el sistema de gestión medioambiental con carácter general corporativo y lo tiene certificado de acuerdo con el estándar internacional ISO 14001. En el marco de esta certificación y en base a los sistemas y los protocolos de seguimiento y control corporativos, Jungheinrich realiza auditorías internas y externas medioambientales periódicas de los centros de trabajo, así como sobre las actividades, las operaciones y los procesos ejecutados, tanto en la sede corporativa y en las delegaciones, como de forma aleatoria, en base a técnicas de muestreo consistentes, en relación a las actividades y los procesos ejecutados en los centros de trabajo de los clientes por parte de los empleados de la compañía, aplicándose en todos los casos, pautas de mejora continua a partir de los resultados obtenidos.

En el ejercicio 2019, se ha superado con éxito la auditoria de renovación de la certificación integrada del sistema de gestión (ISO 9001 e ISO 14001) con la entidad certificadora SGS.

Recursos dedicados

En el ejercicio 2019, Jungheinrich no ha registrados separadamente las inversiones en sistemas, equipos e instalaciones para la protección y mejora del medio ambiente. Las actividades, operaciones y procesos desarrollados por Jungheinrich, no comportan especiales responsabilidades, gastos, activos, provisiones y/o contingencias de naturaleza medioambiental, que puedan considerarse significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados de la compañía. Por este motivo, no se incluyen los desgloses específicos en la memoria de las cuentas anuales de la compañía.

Principio de precaución

102-11

Evaluación ambiental

Jungheinrich ha realizado la evaluación ambiental de todas sus actividades, operaciones y procesos, concluyéndose que representan un reducido impacto potencial en el medio ambiente. Los elementos evaluados por la compañía en relación al uso, consumo, gestión, manipulación, reutilización, destrucción, etc., así como en cuanto a los efectos medioambientales derivados en cada caso, entre otros, han sido los siguientes: aceites, aerosoles, baterías y sus electrolitos, cartón, combustibles, embalajes, envases en general y de productos químicos, filtros, lodos generados en los decantadores, materiales absorbentes contaminados, papel, pilas, plásticos, productos de limpieza, tóners, etc.

Riesgos ambientales

Se han identificado las fuentes potenciales de riesgo medioambiental, se han determinado sus orígenes y causas ambientales asociadas (consumo, emisión, generación, vertido, etc.) y se han definido los impactos posibles derivados y los planes de acción concretos a llevar a cabo.

Las principales fuentes de riesgo medioambiental potencial de Jungheinrich, se han acotado en las siguientes: adaptación a los cambios legislativos y normativos; mejora de la formación y la sensibilización medioambiental de los empleados y las subcontratas; detección anticipada de los consumos frente a picos registrados en los mismos; generación de residuos peligrosos; impacto en los bienes materiales y humanos de terceros a causa de incidentes; incumplimiento de los límites de emisión y vertidos; mezcla accidental de residuos; prácticas ambientales de los empleados y las subcontratas; requisitos legales medioambientales y en materia de emergencias; restricciones administrativas de operación o localización; etc.

Información corporativa

Jungheinrich facilita la información necesaria y suficiente a los empleados en materia medioambiental y les proporciona en todo momento el soporte y el acompañamiento necesarios sobre cualquier cuestión relacionada con el medio ambiente, a través de sus mandos directos, de acuerdo con los sistemas y los protocolos medioambientales corporativos.

Resultados y objetivos

Los principales objetivos de Jungheinrich en materia medioambiental son: la eficiencia energética; el mantenimiento de las certificaciones correspondientes; el control y el seguimiento de los consumos. En todas las actuaciones, Jungheinrich procura desarrollar y expandir su proyecto y modelo de negocio de forma sostenible. Jungheinrich dispone de procedimientos operativos suficientes de actuación para la gestión medioambiental, la finalidad de los cuales es definir y aplicar una metodología ágil y práctica para efectuar el control de los impactos medioambientales potenciales.

Los principales resultados alcanzados por Jungheinrich en el ejercicio 2019, respecto al ejercicio anterior (2018), han sido los siguientes:

+4,20 ptos. venta máquinas "Li-Ion"	-1,83% km recorridos x intervención
-8,80% consumo eléctrico	-20,9% consumo papel

Un 22,4% de las máquinas vendidas en el ejercicio 2019 por Jungheinrich, han sido "Li-Ion" (baterías de litio), lo que representa 4,2 puntos por encima del porcentaje alcanzado en año anterior (2018). En el ejercicio 2019, Jungheinrich ha reducido el recorrido promedio en kilómetros que realizan los técnicos de 27,35 km a 26,85 km. El consumo absoluto de electricidad de Jungheinrich ha disminuido; los kWh consumidos por empleado y día se han reducido en un 8,8%. Jungheinrich ha reducido en un 15,3% el número de impresiones totales y en un 20,9% las impresiones por empleado y día.

Los principales objetivos establecidos por Jungheinrich para el ejercicio 2020 en materia medioambiental, respecto al ejercicio anterior (2019), son los siguientes:

25%
venta máquinas
"Li-Ion"

26,50 km
recorridos
x intervención

-1%
consumo
eléctrico

-10%
consumo
papel

Adicionalmente, para el ejercicio 2020 está prevista la sustitución de toda la iluminación de la delegación Centro por tecnología LED, la realización de la auditoría energética en la sede central, la delegación Centro y sobre la flota propia de vehículos, así como la obtención de la certificación de la ISO 45001.

Provisiones y garantías

La política medioambiental de Jungheinrich ha generado resultados positivos, tanto en las certificaciones conseguidas y renovadas, como en la reducción de los consumos y la minimización en la generación de residuos. En el ejercicio 2019 no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios que hayan requerido la constitución de provisiones.

Contaminación

302-05

Nuestra contribución a la protección del clima

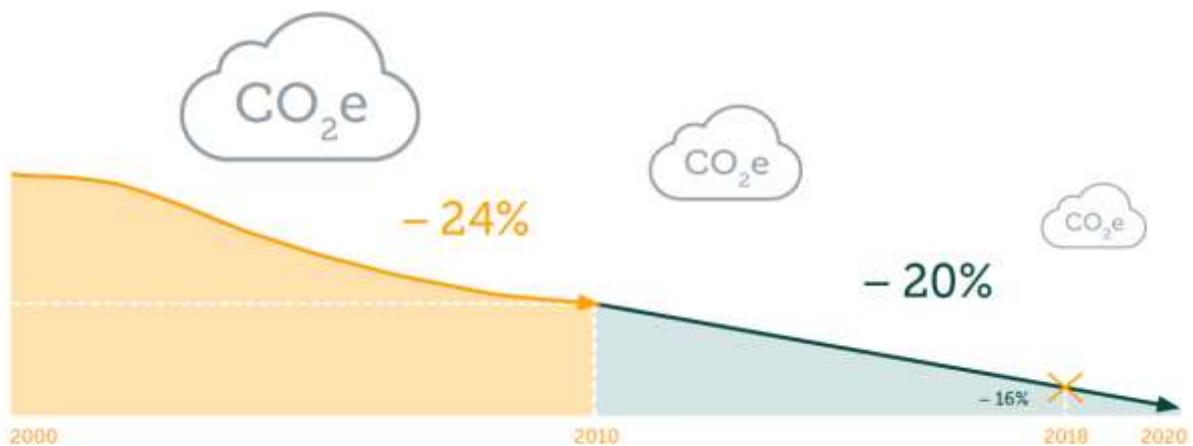
Evaluación del ciclo de vida de los productos

La intralogística es la responsable de aproximadamente el 5 % de las emisiones globales. Jungheinrich es la primera empresa de la industria que ha desarrollado su propia evaluación del ciclo de vida de los productos.

Reducir el CO₂ a través de la eficiencia

El objetivo de Jungheinrich a largo plazo, es reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, directas e indirectas, en un 20% entre el 2010 el 2020. Actualmente, Jungheinrich conseguido reducirlas en un 18,1%. Con la implementación de las medidas tecnológicas, operativas y organizacionales, no solo se mejora la eficiencia energética, sino que permiten ofrecer a los clientes la oportunidad de reducir sus emisiones de CO₂ y los costes energéticos asociados.

Reducing our CO₂e emissions



This development reflects the CO₂e emissions of an average Jungheinrich truck.

La primera evaluación del ciclo de vida de producto en la industria

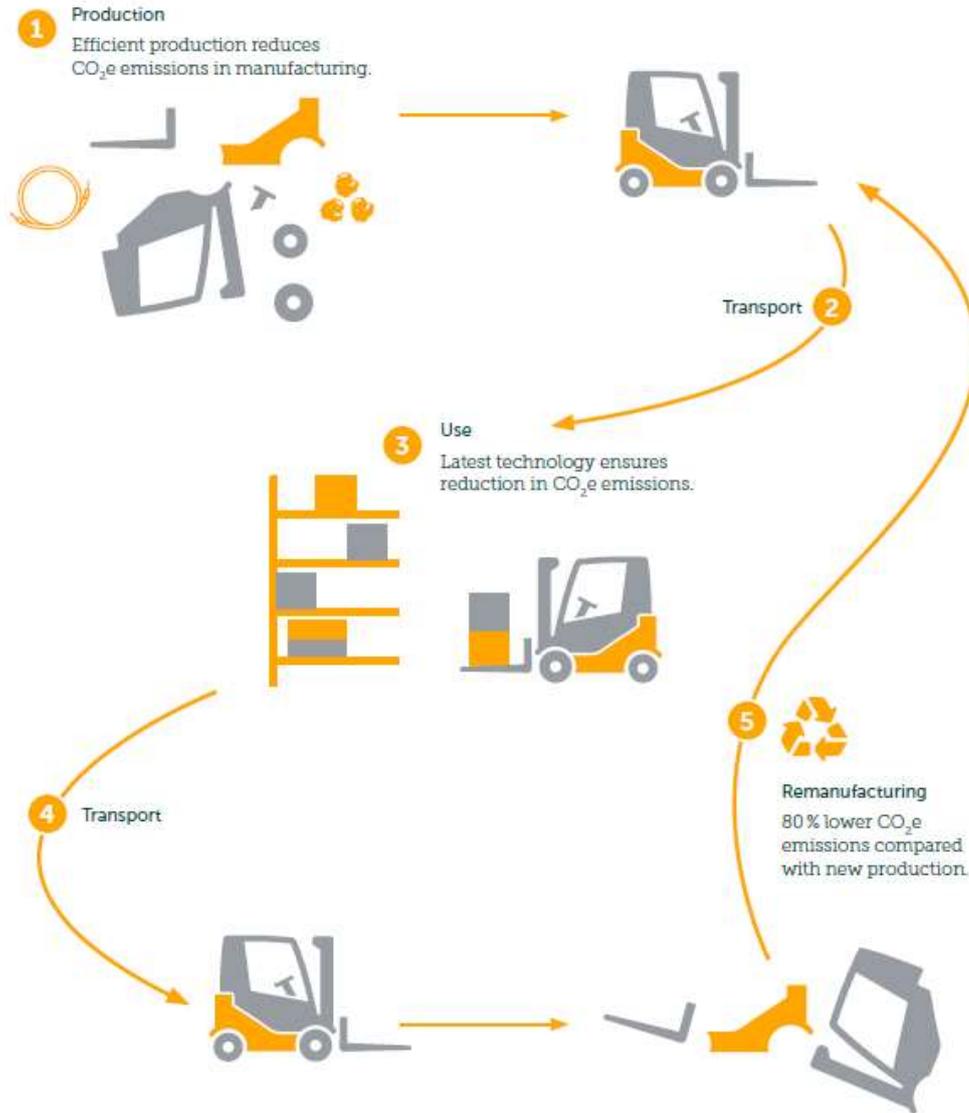
Como fabricante de carretillas elevadoras, Jungheinrich ha desarrollado una evaluación del ciclo de vida del producto que está certificada por TÜV; esta evaluación consiste en un análisis sistemático del ciclo de vida de los productos. Una consideración diferenciada para las fases de fabricación, uso y reacondicionamiento, permite detectar qué etapa del ciclo de vida de los productos tiene un mayor impacto en el medio ambiente. El resultado general y certificado, entre el 2000 y el 2010, es de una reducción de un 24% en las emisiones de CO₂, que se han podido alcanzar a través de diversos hitos tecnológicos.

En consideración desde el principio

Ecodiseño

El pensamiento sostenible en Jungheinrich se aplica tan pronto como se empiezan a diseñar los nuevos productos. El criterio del ecodiseño permite reducir el impacto medioambiental a través de todo el ciclo de vida del producto.

Stages of the product life cycle assessment



Ahorro de recursos con el ecodiseño

El diseño de un producto condiciona la cantidad de energía y recursos que éste consume. Por esta razón, Jungheinrich considera todo el ciclo de vida de los productos cuando desarrolla las carretillas elevadoras, estableciendo determinados objetivos que deben cumplirse en las etapas de diseño, evaluación e implementación para seguir el criterio de ecodiseño, el cual sienta las bases para la posterior evaluación del ciclo de vida y el reprocesamiento.

El criterio de ecodiseño, está estrechamente relacionado con varios aspectos de carácter medioambiental.



Economía circular y prevención y gestión de residuos

301-02 / 306-02

Convirtiendo lo viejo en nuevo

Carretillas de ocasión

El reacondicionamiento de las carretillas elevadoras de ocasión, convertidas en "JungStars", aparte de ampliar el ciclo de vida del producto, permite reducir el consumo de energía y de materias primas, a la vez que cumple con los estándares más altos de calidad y seguridad. La práctica única de Jungheinrich de reacondicionamiento de componentes, favorece el ahorro de recursos -energía y materias primas-, al no tener que utilizarse piezas nuevas. Asimismo, en el proceso, se reducen hasta un 80% las emisiones de CO₂.

El principio de calidad de 5 estrellas

La reconstrucción de carretillas elevadoras efectuada por Jungheinrich, es de alta calidad. El principio de 5 estrellas garantiza el mejor estado técnico y óptico de las carretillas, siguiendo los estándares más elevados de seguridad y sostenibilidad. Jungheinrich presta especial atención al cumplimiento de todas las normativas de seguridad vigentes y a la verificación para que todos los componentes técnicos sean revisados, probados y, si es necesario, sustituidos. La reconstrucción de las carretillas elevadoras usadas se realiza de acuerdo con un proceso estandarizado que consta de 6 pasos. Cada paso está sometido durante todo el proceso a los controles de calidad más estrictos.



Gestión de residuos

306-02

Las actividades, las operaciones y los procesos desarrollados por Jungheinrich implican la generación de residuos. Los principales residuos generados por Jungheinrich son, entre otros, los siguientes: aceites, aerosoles, baterías y sus electrolitos, cartón, embalajes, envases en general y de productos químicos contaminados en particular, filtros, lodos generados en los decantadores, materiales absorbentes contaminados, papel, pilas, plásticos, tóners, etc. El compromiso de Jungheinrich con el medioambiente, comporta el desempeño corporativo en relación con los procesos de tratamiento de residuos, principalmente orientados a su minimización y a la correcta gestión una vez generados. Jungheinrich efectúa la recogida selectiva de residuos. Los residuos generados por Jungheinrich en el ejercicio 2019, clasificados en función de su peligrosidad, y comparativamente a los registrados en el año anterior (2018), son los siguientes:

Residuos Generados [Tn]	2019	2018	Diferencia	
Peligrosos	113.114	120.555	-7.441	-6,2%
Materiales reciclados	92.710	83.918	8.792	10,5%
Materiales para uso térmico	20.128	36.637	-16.509	-45,1%
Materiales eliminados - Vertedero	276		276	
No peligrosos	259.766	201.879	57.887	28,7%
Materiales reciclados	168.954	100.189	68.765	68,6%
Materiales para uso térmico	88.350	101.474	-13.124	-12,9%
Materiales eliminados - Vertedero	2.462	216	2.246	1039,8%
Total	372.880	322.434	50.446	15,6%

Uso sostenible de los recursos

Gestión de recursos

302-01

Jungheinrich realiza el control periódico del consumo de los recursos (agua) y de la energía consumida (combustible diésel, electricidad y gas) y analiza las desviaciones significativas registradas, tomando las medidas oportunas en su caso. La visión medioambiental de Jungheinrich se focaliza hacia la sostenibilidad y se orienta al ahorro de recursos (agua) y energía (combustible diésel, electricidad y gas). A tal efecto, Jungheinrich ha definido e implantado a nivel corporativo un código de buenas prácticas con la finalidad de mejorar día a día el uso apropiado, medido y responsable de los recursos y la energía.

Jungheinrich ha venido aplicando paulatina y progresivamente estas actuaciones de conducta a través de sus empleados y en la ejecución de los planes de mantenimiento y renovación de la mayoría de las aperturas o reforma de delegaciones realizadas. Los recursos (agua) y la energía (combustible diésel, electricidad y gas) consumidos por Jungheinrich en el ejercicio 2019, comparativamente a los registrados en el año anterior (2018), son los siguientes:

Recursos y Energía Consumidos	2019	2018	Diferencia	
Agua [m3]	2.428	2.422	6	0,2%
Combustible [ltrs]	553.108	512.057	41.051	8,0%
Gas-oil calefacción	3.000	3.000		
Gas-oil vehículos comerciales	550.108	509.057	41.051	8,1%
Electricidad [kWh]	650.153	662.367	-12.214	-1,8%

Cambio climático

Gestión de recursos

305-01 / 305-02

En el desarrollo de sus actividades, operaciones y procesos, Jungheinrich hace uso de una variedad de recursos energéticos, siendo los principales el combustible diésel (calefacción y vehículos comerciales), la electricidad y el gas. Las emisiones de CO₂ equivalente generadas por Jungheinrich en el ejercicio 2019, clasificadas en función de su alcance – 1 o 2-, y comparativamente a las registradas en el año anterior (2018), son las siguientes:

Emisiones GEI [Tn CO2e]	2019	2018	Diferencia	
<u>Alcance 1</u>				
Emisiones directas	1.371	1.258	113	9,0%
<i>Combustión, emisión y fugas</i>				
<u>Alcance 2</u>				
Emisiones indirectas	0 emisiones energía 100% renovable	0 emisiones energía 100% renovable		
<i>Electricidad y energía térmica adquirida</i>				
Total	1.371	1.258	113	9,0%

Debido al amplio abanico de productos y servicios suministrados por Jungheinrich, las actividades de venta y postventa desarrolladas, generan emisiones de gases a la atmósfera, motivo por el cual, comporta el desempeño constante y continuo de Jungheinrich en la información y formación del personal comercial y técnico en prácticas destinadas al ahorro de combustible en sus actuaciones e intervenciones con la finalidad de reducir las emisiones de CO₂.

En relación a la electricidad y la energía térmica consumida adquirida, los proveedores energéticos de Jungheinrich son compañías 100% renovables, motivo por el cual el balance final es de cero emisiones de CO₂ por tal motivo.

Protección de la biodiversidad

Los requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de protección de la biodiversidad, no son aplicables a Jungheinrich por falta de materialidad en relación a las actividades, las operaciones y los procesos desarrollados por la compañía.



03

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Nuestra responsabilidad con los empleados

«Nuestros empleados son la columna vertebral de Jungheinrich. Creemos que los buenos empleadores animan a sus empleados a identificarse con la compañía y con sus objetivos. El ambiente de trabajo familiar, la promoción activa de la salud y de los puestos de trabajo de responsabilidad y las buenas perspectivas de desarrollo profesional y personal en la compañía, entre otros, son la base de nuestros esfuerzos para aumentar la satisfacción y la motivación de nuestros empleados en Jungheinrich»

Empleo

En este apartado se presentan las principales magnitudes significativas referentes al empleo en Jungheinrich. Del análisis de los datos contenidos en las tablas que se presentan a continuación, se infieren las principales conclusiones siguientes en términos de promedio anual de empleados:

<p>538 empleados (cierre)</p> <p>538,53 empleados (promedio)</p>	<p>Mujeres</p> <p>126,01</p> <p>23,4%</p>	<p>92,1%</p> <p>contratos indefinidos</p> <p>495,78</p>	<p>11,3%</p> <p>directivos/as y mandos intermedios</p> <hr/> <p>13,7%</p> <p>comerciales</p>
<p>+0,9%</p> <p>empleados (cierre)</p> <p>+9,6%</p> <p>empleados (promedio)</p>	<p>Hombres</p> <p>412,52</p> <p>76,6%</p>	<p>7,9%</p> <p>contratos temporales</p> <p>42,75</p>	<p>46,2%</p> <p>técnicos/as postventa y personal taller</p> <hr/> <p>28,8%</p> <p>administrativos/as y personal back office</p>

Número total de empleados al cierre del ejercicio

102-08 / 405-01

Por edad y género

Edad / Género	2019			2018		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30 años	20	68	88	28	66	94
30-50 años	91	270	361	88	271	359
> 50 años	17	72	89	15	65	80
Total	128	410	538	131	402	533

Por clasificación profesional y género

Clasificación Profesional / Género	2019			2018		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directivos/as y mandos intermedios	15	47	62	14	45	59
Comerciales	8	55	63	6	70	76
Técnicos/as post-venta y personal taller		254	254		235	235
Administrativos/as y personal back office	105	54	159	111	52	163
Total	128	410	538	131	402	533



Número promedio anual de empleados

102-08 / 405-01

Por edad y género

Edad / Género	2019			2018		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30 años	21,22	68,83	90,05	24,92	52,23	77,15
30-50 años	86,44	271,07	357,51	77,66	258,14	335,80
> 50 años	18,35	72,62	90,97	15,81	62,46	78,27
Total	126,01	412,52	538,53	118,39	372,83	491,22

Por clasificación profesional y género

Clasificación Profesional / Género	2019			2018		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directivos/as y mandos intermedios	14,21	46,81	61,02	12,84	44,22	57,06
Comerciales	8,65	65,14	73,79	5,89	61,58	67,47
Técnicos/as post-venta y personal taller		248,88	248,88		219,72	219,72
Administrativos/as y personal back office	103,15	51,69	154,84	99,65	47,31	146,96
Total	126,01	412,52	538,53	118,39	372,83	491,22

Número promedio anual de contratos

401-01

Por género y tipología contractual

Género / Tipología Contractual	2019			2018		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Mujeres	111,05	14,96	126,01	102,07	16,32	118,39
Hombres	384,73	27,79	412,52	348,53	24,30	372,83
Total	495,78	42,75	538,53	450,60	40,62	491,22

Por edad y tipología contractual

Edad / Tipología Contractual	2019			2018		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
< 30 años	58,85	31,20	90,05	48,95	28,20	77,15
30-50 años	347,50	10,01	357,51	324,94	10,86	335,80
> 50 años	89,43	1,54	90,97	76,71	1,56	78,27
Total	495,78	42,75	538,53	450,60	40,62	491,22

Por clasificación profesional y tipología contractual

Clasificación Profesional / Tipología Contractual	2019			2018		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Directivos/as y mandos intermedios	60,77	0,25	61,02	56,70	0,36	57,06
Comerciales	66,11	7,69	73,79	63,39	4,08	67,47
Técnicos/as post-venta y personal taller	240,82	8,06	248,88	210,55	9,17	219,72
Administrativos/as y personal back office	128,09	26,75	154,84	119,96	27,00	146,96
Total	495,78	42,75	538,53	450,60	40,62	491,22

Número promedio anual de despidos

401-01

Por edad y género

Edad / Género	2019			2018		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30 años	1	8	9			
30-50 años	4	17	21	2	12	14
> 50 años	1	2	3			
Total	6	27	33	2	12	14

Por clasificación profesional y género

Clasificación Profesional / Género	2019			2018		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directivos/as y mandos intermedios		4	4	2	3	5
Comerciales	1	12	13		6	6
Técnicos/as post-venta y personal taller		9	9		2	2
Administrativos/as y personal back office	5	2	7		1	1
Total	6	27	33	2	12	14



Remuneración media de los empleados

102-35 / 102-38 / 102-39

Por edad y género

Edad / Género	2019			2018		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30 años	23.388 €	24.152 €	23.972 €	22.690 €	22.120 €	22.304 €
30-50 años	30.206 €	36.114 €	34.685 €	29.530 €	37.991 €	36.034 €
> 50 años	37.569 €	47.635 €	45.605 €	39.137 €	48.683 €	46.755 €
Total	30.130 €	36.146 €	34.739 €	29.373 €	37.559 €	35.586 €

Por clasificación profesional y género

Clasificación Profesional / Género	2019			2018		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directivos/as y mandos intermedios	51.094 €	76.538 €	70.614 €	50.564 €	74.591 €	69.183 €
Comerciales	36.283 €	44.977 €	43.957 €	44.194 €	51.995 €	51.314 €
Técnicos/as post-venta y personal taller		27.866 €	27.866 €		28.038 €	28.038 €
Administrativos/as y personal back office	26.727 €	28.305 €	27.253 €	25.766 €	28.377 €	26.606 €
Total	30.130 €	36.146 €	34.739 €	29.373 €	37.559 €	35.586 €

Brecha salarial

102-35 / 405-02

Jungheinrich aplica una política de retribución transparente e igualitaria que se revisa y ejecuta anualmente, en base a las características de los puestos de trabajo y el desempeño de los empleados. Para la determinación de la política de retribución, se parte del principio fundamental y básico de "retribución equivalente a trabajo de igual valor", evitando por tanto cualquier tipo de discriminación salarial por razones personales. La Gerencia de Jungheinrich, conjuntamente con el Comité de Dirección, son los responsables de la aprobación de la política de retribución y del presupuesto anual asociado. A tal efecto, se toman en consideración y se incorporan en sus decisiones, los análisis, las valoraciones y las conclusiones generales y sobre equidad salarial, facilitadas por la Dirección de RRHH, según criterios profesionales de aplicación al respecto. La ejecución de la política de retribución por parte de Jungheinrich, alcanza desde la fijación de los salarios en el momento de la contratación de los empleados, hasta las sucesivas revisiones de los mismos a lo largo de su vida laboral.

La brecha salarial registrada en 2019 en Jungheinrich, se sitúa muy por debajo de la media española (19,3%) y de la europea (16,0%). Las diferencias existentes en la compensación de los empleados de Jungheinrich, son debidas y fundamentadas en factores de tipo personal, tales como el nivel de formación, la experiencia laboral, la antigüedad, etc., o en las propias características del puesto de trabajo, tales como las funciones realizadas, el nivel de responsabilidad, la jornada, etc. Jungheinrich tiene el firme propósito de seguir velando en el futuro para evitar cualquier tipo de trato discriminatorio en la fijación y la satisfacción de los salarios referidos a puestos de trabajo iguales.

Jungheinrich calcula anualmente la brecha salarial entre mujeres y hombres. La brecha salarial determinada para el ejercicio 2019 con carácter general, ha sido del 8,1%, considerando únicamente el salario base de todas las clasificaciones profesionales definidas y del 12,0%, teniendo en cuenta el salario base y las retribuciones variables -estimadas en el 50% de cumplimiento de los objetivos asociados-, para todas las clasificaciones profesionales definidas.

Remuneración media de los consejeros y directivos

102-35 / 102-38 / 102-39

Por tipología y género

Tipología / Género	2019			2018		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Consejeros/as						
Personal de Alta Dirección		144.630 €	144.630 €	128.627 €		128.627 €

Desconexión laboral

Como extensión a la visión y a la actuación global de Jungheinrich, orientada a la estabilidad laboral de sus empleados y a la consideración de los mismos como el máximo valor a respetar, proteger y cuidar, Jungheinrich promueve todas las acciones de desconexión laboral posibles, que sean compatibles con las actividades, las operaciones y los procesos, normales y habituales del negocio. Algunas de las principales acciones de desconexión emprendidas por la compañía, en el marco de un ambicioso plan de futuro desarrollado en la materia a tal efecto, son las siguientes:

01. Evitar la comunicación, por cualquier canal (mail, teléfono, etc.), fuera del horario laboral establecido, salvo necesidad urgente e imprevista, que no pueda ser resuelta por otros medios alternativos que eviten perturbar la intimidad personal y familiar de los empleados.
02. Evitar la convocatoria de reuniones y eventos en las franjas horarias extremo de la jornada laboral establecida (primeras y últimas horas de la mañana y la tarde, respectivamente), las cuales puedan afectar a la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados.
03. Promover la flexibilidad horaria entre los empleados para mejorar la adaptación particular del horario laboral a cada caso y conseguir un mayor grado de conciliación entre la vida laboral y la familiar.

Discapacidad ⁴⁰⁵⁻⁰¹

La visión social y colaborativa de Jungheinrich en relación con las personas discapacitadas y su integración en el mercado laboral, procura dar cumplimiento en todo momento a la legislación de aplicación en la materia, integrando en su plantilla a personas discapacitadas, al tiempo que, proporcionando el seguimiento, la formación y el apoyo necesarios para el normal desarrollo de sus actividades profesionales en la misma.

El número de personas con discapacidad contratadas por Jungheinrich en el ejercicio 2019, comparativamente con las empleadas en el año anterior (2018), son las siguientes:

Empleados Discapacitados	2019			2018		
	Total	Plantilla	%	Total	Plantilla	%
Al cierre del ejercicio	4	538	0,74%	3	533	0,56%
Promedio anual	4,00	538,53	0,74%	2,94	491,22	0,60%

Adicionalmente, Jungheinrich aplica las medidas alternativas para conseguir el cumplimiento legal.

Organización del trabajo

Tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo de las diferentes actividades, operaciones y procesos desarrollados por la compañía, viene regulado por los 28 Convenios Colectivos aplicables en cada caso. En el ejercicio 2019, el número de horas promedio derivado de los Convenios Colectivos aplicables a las actividades, las operaciones y los procesos desarrollados por la Jungheinrich en cada caso, ha sido de 1.776,69 h/año, siendo el número de horas de trabajo anuales del Convenio menor de 1.746,00 h/año y del mayor de 1.805,00 h/año.

Las cantidades horarias anuales y las jornadas diarias equivalentes derivadas de los Convenios Colectivos de aplicación, son cumplidas por Jungheinrich y por todos sus empleados, según lo establecido, aunque con la flexibilidad necesaria por ambas partes con la finalidad de garantizar las necesidades de producción en cada momento o temporada y siempre preservar los derechos de los empleados, entre los que se tienen muy en cuenta corporativamente, la conciliación familiar.

Al margen de la regulación colectiva, Jungheinrich ha establecido criterios de ordenación del

tiempo de trabajo y del tiempo de descanso que, adaptándose a las necesidades de operación, al mismo tiempo permitan y garanticen la conciliación de la vida laboral y familiar y el ejercicio responsable de la paternidad y la maternidad por parte de los empleados, diferenciando a tal efecto, las distintas actividades realizadas y los diversos entornos de producción en los que se opera con motivo de los productos suministrados y los servicios prestados a los clientes. En cada entorno, siguiendo la línea general corporativa de Jungheinrich, se observan y aplican regulaciones distintas y parámetros de flexibilización diversos, dado que las necesidades de operación, básicamente determinadas por los clientes, son distintas.

En cuanto al resto de tiempos de descanso a los que tienen derecho los empleados, tales como permisos, festivos, vacaciones, etc., Jungheinrich los establece en el marco de la regulación colectiva y resto de legislación aplicable, en base a las necesidades de producción y procurando en todo momento maximizar las preferencias y deseos de los empleados.

Absentismo y horas trabajadas / no trabajadas [403-02](#)

El absentismo es un factor directamente relacionado con la salud de los empleados de la compañía y es una variable altamente importante por cuanto repercute en la productividad, rentabilidad y capacidad de consecución de los objetivos corporativos futuros.

Absentismo

Las tasas de absentismo calculadas para los procesos de baja derivados de los accidentes de trabajo y las enfermedades comunes y profesionales (ninguna registrada en 2019) -agregadas-, son las que se detallan para cada caso a continuación:

0,45%
absentismo
accidentes

3,99%
absentismo
enfermedades

=

4,44%
absentismo
total

Horas trabajadas y no trabajadas

En el ejercicio 2019, la información relativa al número de horas y de jornadas trabajadas, así como las no trabajadas, derivadas de los procesos de baja de los accidentes de trabajo y de las enfermedades comunes y profesionales (ninguna registrada en 2019) -agregadas-, comparativamente con el año anterior (2018), es la que se indica a continuación:

Horas / Jornadas Trabajadas y NO Trabajadas	2019			2018		
	Horas	Jornadas	%	Horas	Jornadas	%
Horas / jornadas trabajadas	923.509 h	125.990 d	95,56%	856.818 h	116.892 d	96,18%
Horas / jornadas NO trabajadas	42.943 h	5.858 d	4,44%	34.011 h	4.640 d	3,82%
Total	966.452 h	131.849 d	100%	890.829 h	121.532 d	100%

El número total de horas-jornadas, se ha determinado a partir de la consideración del total horas teóricas anuales de trabajo (1.760h/año), ponderadas por el porcentaje de jornada de cada empleado y por la proporción de los días teóricos de trabajo, según cada contrato asociado. Los cálculos indicados se han efectuado mes a mes. El número total de horas-jornadas no trabajadas, se ha obtenido en base a los registros de bajas de la compañía. El número total de horas-jornadas trabajadas, se ha estimado por diferencia entre el número total de horas-jornadas teóricas anuales y el número total de horas-jornadas no trabajadas. Para la conversión de las horas a jornadas, se ha considerado una jornada teórica diaria (7,33h/día).

Conciliación

Jungheinrich promueve la conciliación laboral en el marco de lo dispuesto en los Convenios Colectivos y el resto de la normativa de aplicación. En particular, Jungheinrich aplica las medidas necesarias destinadas a la conciliación de la vida laboral y familiar, considerando todas las opciones posibles, en función de las distintas realidades personales y familiares de los empleados, siendo el objetivo último crear y mantener un entorno laboral para los empleados que favorezca la consecución de la mayor calidad de vida posible y potencie sus posibilidades de promoción profesional. Las medidas adoptadas por Jungheinrich en materia de conciliación laboral, abarcan todas las opciones posibles.

Por una parte, con carácter general, Jungheinrich efectúa la regulación de los tiempos de trabajo, orientada a conseguir la máxima flexibilización posible; entre otros aspectos, destacan los siguientes: cambios en los días y en los horarios de trabajo, ajuste y modificación de los días festivos y de vacaciones, reducciones de jornada, excedencias, etc.

Por otra parte, con carácter particular, y en función de las posibilidades de producción, diferenciadas atendiendo a las distintas actividades realizadas y a los diversos entornos de producción en los que opera Jungheinrich, se llevan a cabo todas las acciones necesarias y suficientes para facilitar los procesos y los entornos de trabajo en los supuestos de paternidad-maternidad, tanto antes, como durante y después del nacimiento de los hijos, siendo la finalidad última de este enfoque corporativo, reducir al mínimo posible, el impacto y la transcendencia personal y profesional para los empleados en cuestión. Asimismo, a través de las políticas específicas de horario flexible y teletrabajo, Jungheinrich potencia y fomenta todas las acciones corporativas necesarias para que los empleados puedan adecuar su actividad profesional en la compañía a sus necesidades personales y familiares.

Salud y seguridad

Condiciones de salud y seguridad

403-01 / 403-02 / 403-03 / 403-04

Política de salud y seguridad

Jungheinrich promueve la salud y la seguridad de sus empleados y colaboradores en todas las decisiones y actuaciones que se derivan de sus actividades de negocio, siendo el principal y único objetivo, proteger la vida, la integridad y la salud de los empleados, así como de los trabajadores de las empresas colaboradoras. La política de salud y seguridad en el trabajo de Jungheinrich basa su gestión en el valor de las personas y por tanto forma parte de cada una de las actividades, operaciones y procesos desarrollados por la compañía, de forma intrínseca y a través de toda la línea jerárquica corporativa. El desarrollo de la política de salud y seguridad en el trabajo de Jungheinrich, no es sólo una cuestión legal y de obligado cumplimiento, sino también un principio que alcanza la gestión diaria de todas las actividades, las operaciones y los procesos corporativos ejecutados, siendo los principales compromisos de mejora continua, los siguientes:

- Mantener y desarrollar la implantación del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, aplicarlo de modo real y efectivo en todo momento y actualizar el plan de prevención con la finalidad de conseguir la mejora continua de la salud y seguridad.
- Integrar la actividad preventiva en base al plan de prevención en todos los niveles y en todas las actuaciones de la compañía, así como en todos los procedimientos e instrucciones operativas, con alcance de la responsabilidad específica para cada nivel jerárquico.
- Fomentar la cultura preventiva corporativa y promover que las actuaciones que no se limiten únicamente a la corrección de las situaciones de riesgo identificadas.
- Fomentar la consulta y la participación de los empleados en la gestión de la prevención de los riesgos laborales.
- Desarrollar actividades de formación e información para la mejora del conocimiento de los riesgos laborales y de las medidas preventivas a adoptar.

Luchar contra la siniestralidad laboral, mejorando las condiciones de trabajo, el bienestar y el clima laboral, así como adoptando las medidas necesarias para garantizar la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los empleados.



Resultados y objetivos

La dirección de Jungheinrich, tiene como objetivo general y prioritario alcanzar la más alta cota posible en salud y seguridad de los empleados. Con tal finalidad, Jungheinrich cumple con toda la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales y establece y apoya todas las acciones precisas para lograr la mejora permanente de la acción preventiva. Además, para verificar que se cumplen los objetivos definidos en la política de salud y seguridad, Jungheinrich realiza periódicamente auditorías del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales y establece los medios y los recursos necesarios y suficientes requeridos para llevar a cabo las mejoras y las recomendaciones derivadas.

En el ejercicio 2019, son reseñables los resultados y aspectos siguientes en materia de salud y seguridad en el trabajo: realización del 1er. concurso de ideas en prevención en relación con las actividades, operaciones y procesos realizados por los técnicos/as de postventa, -algunas de las cuales serán implantadas en el transcurso del año 2020-; reevaluación de los riesgos laborales; realización de las mediciones higiénicas (agentes químicos, calidad del aire, iluminación y ruido), revisión de los planes de emergencia y realización de los simulacros correspondientes, en los principales centros de trabajo de la compañía.

Los principales objetivos en materia de salud y seguridad en el trabajo marcados por Jungheinrich para el ejercicio 2020, son los siguientes: reducción de la siniestralidad en un 15% (índices de frecuencia e incidencia); certificación de la ISO 45001; realización de 4 campañas trimestrales de prevención

de riesgos laborales, entre las cuales destaca el proyecto específico de tratamiento preventivo fisioterapéutico; reevaluación de los riesgos psicosociales de todos los empleados; lanzamiento de un nuevo canal interno de sensibilización en seguridad y salud en el trabajo -conjuntamente con las áreas de calidad y medioambiente-; desarrollo de una plataforma de formación on-line y e-learning, tanto para las formaciones de acogida como para las de mantenimiento. Igualmente son retos en materia de salud y seguridad en el trabajo para el ejercicio 2020, los siguientes: mejorar la cultura y la sensibilidad preventiva de los empleados; mejorar el control de las operaciones y los procesos realizados externamente; revisar y optimizar la documentación preventiva de algunos puestos de trabajo.

Sistema de salud y seguridad corporativo

A través del Servicio de Prevención Propio de Jungheinrich, especialidades “seguridad en el trabajo”, “higiene industrial” y “ergonomía y psicología aplicada”, y con la colaboración y el asesoramiento especializado externo de Servicios de Prevención Ajeno Cualtis, especialidad “medicina del trabajo”, la compañía define y aplica los procedimientos de prevención de riesgos laborales correspondientes necesarios, así como las instrucciones de trabajo específicas, diferenciadas atendiendo a las distintas actividades realizadas y a los diversos entornos de producción en los que opera.

Información a los empleados

Jungheinrich implementa y desarrolla la política de salud y seguridad en el trabajo en el marco de la normativa española de prevención de riesgos laborales, conjuntamente con los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud, los cuales, entre otros aspectos, participan en la definición y el seguimiento del plan de prevención, así como en la elaboración de las investigaciones de accidentes y la puesta en marcha de las medidas preventivas correctoras correspondientes.

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

403-09 / 403-10

La información obtenida y analizada por Jungheinrich en relación con el número de accidentes con baja, el número de jornadas de trabajo perdidas, los índices de frecuencia, gravedad e incidencia derivados de los accidentes de trabajo y el número de enfermedades profesionales, registrados en el ejercicio 2019, comparativamente con el año anterior (2018), es la que se presenta a continuación:

Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	2019			2018		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Accidentes con baja	1	30	31	1	33	34
Jornadas perdidas accidentes con baja	51 d	468 d	519 d	31 d	952 d	983 d
Índice de frecuencia (número accidentes / número horas trabajadas) x 10 ⁶	1,0545	31,6354	32,6899	1,1563	38,1581	39,3144
Índice de gravedad (número jornadas perdidas / número horas trabajadas) x 10 ³	0,0538	0,4930	0,5468	0,0358	1,1011	1,1369
Índice de incidencia (número accidentes / número trabajadores) x 10 ²	0,7936	7,2724	5,7564	0,8447	8,8512	6,9216
Enfermedades profesionales						

Relaciones sociales

102-41 / 403-04



Dialogo social

Jungheinrich basa las relaciones laborales en el respecto a los empleados y a sus representantes legales, así como en el cumplimiento de la legislación y la normativa de aplicación en materia de negociación colectiva y dialogo social. A tal efecto, Jungheinrich establece todos los medios y vías de información y comunicación posibles, eficaces y efectivos, para mantener el diálogo con los representantes de los empleados, con la finalidad de evitar conflictos, llegar a acuerdos provechosos para todas las partes y resolver las incidencias que puedan surgir en el normal desarrollo de la actividad de la compañía y en la relación con sus empleados. Jungheinrich garantiza que en todo momento la representación legal de los empleados, sea informada y consultada sobre las cuestiones que les puedan afectar, así como sobre la situación de la compañía y la evolución del empleo en la misma.

La información y la consulta a los representantes legales de los empleados, se realiza por diferentes canales de comunicación, con la finalidad que los mismos tengan conocimiento de cualquier cuestión suscitada y al objeto que puedan analizarla y evaluarla convenientemente. En materia de consultas, Jungheinrich enfoca la acción hacia el intercambio de opiniones y para la apertura del diálogo social sobre las cuestiones correspondientes, incluida, en su caso, la emisión de informes previos cuando resulta necesario.

Jungheinrich ha definido diferentes procedimientos de información y consulta con los representantes legales de los empleados, tanto presenciales como documentales. El intercambio y el flujo de información entre las partes, se realiza de forma continuada y fluida varias veces al año.

Las relaciones extraordinarias, se realizan en cantidad y número suficientes, cuando resultan necesarias. Jungheinrich informa periódicamente a los representantes de los empleados, acerca de los siguientes a destacar:

- La evolución general del mercado y del sector económico en el que opera la compañía.
- La situación económica de la compañía y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las medioambientales con repercusión directa en el empleo, la producción y su programa, así como las ventas.
- Las previsiones de la compañía en relación al cierre y la suscripción de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y los tipos que se prevea utilizar a tal efecto, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los empleados contratados y los supuestos de subcontratación.
- Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales sobre el medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen corporativamente.
- La aplicación por parte de Jungheinrich de las políticas y las acciones encaminadas a proteger el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la información e informes correspondientes sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y, en su caso, sobre las medidas que se hayan adoptado por parte de la compañía para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, con detalle del estado de situación y de la acción corporativa realizada para el establecimiento y desarrollo de los planes de igualdad y su aplicación en la compañía.
- El balance, la cuenta de resultados, la memoria y el resto de documentación de libre acceso por parte de los accionistas en condiciones de forma y contenido equivalentes.
- Con carácter mínimo anual, todos los Comités se reúnen con la Gerencia y la dirección de RRHH.

Alcance de los Convenios Colectivos

El 100% de los empleados de Jungheinrich están cubiertos por los respectivos Convenios Colectivos de aplicación, incluyéndose todas las actividades, operaciones y procesos desarrollados por la compañía en España.

Balance de los Convenios Colectivos

En las reuniones entre Jungheinrich y los representantes legales de los trabajadores, habitualmente suele imperar el espíritu de cooperación por ambas partes, a fin de dar cumplimiento y garantizar los derechos y obligaciones recíprocas. En dichas reuniones, tanto Jungheinrich como los representantes de los trabajadores, otorgan y facilitan por igual, el análisis y el debate de los temas y los asuntos de especial interés para la compañía, así como aquellos más focalizados en los intereses de los empleados. En el ejercicio 2019, las relaciones laborales en general y las relaciones con los representantes de los empleados, en particular, se han desarrollado con normalidad y sin incidentes ni conflictividad, no destacando ningún asunto negativo de especial relevancia.

Formación

404-01 / 404-02

La actividad desarrollada por Jungheinrich, exige que los empleados cuenten con la formación necesaria, tanto para atender los requerimientos del puesto de trabajo, en general, así como para hacer frente a las exigencias de los clientes, en particular. Los nuevos retos del futuro a los que se enfrenta Jungheinrich, los cuales constituyen la base del éxito y crecimiento para los próximos años, exige que los empleados de Jungheinrich cuenten con las habilidades y los conocimientos suficientes para asumir mayores responsabilidades y proyectos. Jungheinrich fomenta e impulsa la formación, entendiéndola como una inversión a largo plazo, necesaria para la preparación de los empleados e imprescindible para el desarrollo de su talento hasta el máximo potencial de sus posibilidades.



Política de formación

La planificación de la formación se realiza de forma anual en relación a los temas más generalistas de la compañía y puntualmente según las necesidades y oportunidades, en muchos casos generadas por el propio arrastre que suponen las tendencias del mercado, las cuales exigen que los empleados de Jungheinrich actúen con el desempeño necesario y cuenten con la formación suficiente para abordar y desenvolverse en un entorno sectorial altamente competitivo. En consecuencia, la formación necesariamente está alineada con los objetivos estratégicos y de negocio de Jungheinrich y constituye una herramienta de ayuda para potenciar eficazmente que los empleados puedan colaborar y aportar valor a la consecución y el logro de los objetivos estratégicos de Jungheinrich definidos para el futuro.

Jungheinrich también desarrolla planes individuales de formación y desarrollo. En función de las necesidades concretas y particulares identificadas, se ponen en marcha alternativas distintas y diversas para potenciar el desarrollo y la carrera profesional de los empleados con la finalidad de mejorar los planes de promoción corporativos.



Jungheinrich define y ejecuta planes de formación concretos y específicos con carácter integral, definiendo los medios y las plataformas más adecuadas en cada caso, potenciando la formación en la modalidad e-learning para aquellos contenidos compatibles con esta vía de formación, al objeto de mejorar la digitalización de los procesos asociados al ciclo de formación de los empleados. Las fases observadas en los procesos de formación realizado por Jungheinrich, son 4.

En primer lugar, se realiza el análisis y la detección de las necesidades de formación, a través de la reunión anual "JurWay". Los objetivos principales de esta primera fase son identificar la formación impartida a los empleados, valorar por parte de los mismos la formación recibida, tanto en su contenido y alcance, como en relación a la aplicabilidad a las actividades, operaciones y procesos desarrollados -incidiendo especialmente en las materias de nueva y reciente incorporación en relación a los requerimientos de puesto- y definir las necesidades futuras de formación.

En segundo lugar, se define el plan de formación anual por parte de Jungheinrich, el cual es el instrumento básico y esencial para el desempeño corporativo adecuado en materia de formación. Los principales aspectos considerados en la definición del plan de formación, son el alcance de los colectivos de empleados sobre los que se aplica el plan, los recursos y el presupuesto comprometidos para su ejecución, la definición de las principales áreas formativas contempladas y las modalidades de formación a observar en cada caso.

En tercer lugar, una vez definido y aprobado el plan de formación, éste se ejecuta según el calendario programado para cada ejercicio. Por último, resulta imprescindible y de gran valor para la mejora continua en materia de formación, el seguimiento y la evaluación del plan de formación al objeto de confirmar que las actividades formativas se ejecutan en tiempo y forma y cumplen con los objetivos y las expectativas marcadas por Jungheinrich. Para ello, se utilizan un conjunto de indicadores específicos tales como el % de cumplimiento del plan de formación, el número de horas invertidas en formación por empleado, el grado de satisfacción de los empleados en relación con los programas de formación, con los formadores e instructores, etc. Jungheinrich también analiza el impacto de la evaluación en el desempeño y el grado de competencia conseguido en los empleados.

En la incorporación de los nuevos empleados, Jungheinrich realiza formación de acogida de tipo general sobre la compañía (historia, valores, misión, visión, áreas de negocio, productos, organización, política de RRHH, política de prevención de riesgos laborales, sistemas de gestión de la calidad y medio ambiente, etc.) y específica sobre el puesto de trabajo, en la cual los contenidos varían en función del área en que los nuevos empleados vayan a desarrollar sus funciones. Aparte de la formación específica del negocio y del sector, Jungheinrich también considera e incluye en sus planes de formación otros asuntos tales como el uso de diferentes herramientas y tecnologías de la información, el respeto a los derechos humanos y a la cultura del comportamiento ético, la no discriminación por razones de sexo, edad o procedencia, etc.

Programa de formación dual FEDA-EDU

Jungheinrich cuenta con el programa de formación dual "FEDA-EDU", específico para jóvenes, a través del cual mediante una combinación sistemática de la formación teórica de la escuela alemana FEDA y la formación práctica de Jungheinrich, perfiles juniors cualificados colaboran en diferentes departamentos de la sede central, adquiriendo gran experiencia práctica y aplicando todos sus conocimientos en puestos de trabajo acordes con su sector y área de especialización. Durante todo el programa, Jungheinrich efectúa evaluaciones periódicas del desempeño de las nuevas generaciones incorporadas al mercado laboral a través de Jungheinrich.



Formación por clasificación profesional

La información relativa al desempeño de Jungheinrich en materia de formación en el ejercicio 2019, la cual incluye tanto el gasto incurrido como las horas de formación realizadas, distribuidas según la clasificación profesional realizada en este informe, comparativamente con la información equivalente correspondiente al año anterior (2018), es la que se presenta a continuación:

Clasificación Profesional / Género	2019			2018		
	Horas	Hrs./Empl.	Inversión	Horas	Hrs./Empl.	Inversión
Directivos/as y mandos intermedios	2.024 h	33,17 h/e	44.979 €	2.364 h	41,43 h/e	55.557 €
Comerciales	5.110 h	69,04 h/e	37.540 €	4.409 h	65,35 h/e	27.849 €
Técnicos/as post-venta y personal taller	26.912 h	107,48 h/e	668.034 €	19.138 h	87,10 h/e	531.919 €
Administrativos/as y personal back office	1.938 h	12,13 h/e	29.487 €	3.228 h	21,96 h/e	36.262 €
Total	35.984 h	66,00 h/e	780.039 €	29.139 h	59,32 h/e	651.587 €

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Todos los centros de trabajo de Jungheinrich, son accesibles por cualquier persona en condiciones de seguridad, comodidad y de forma autónoma. Esta situación viene motivada por el desempeño de Jungheinrich en evitar cualquier problema de accesibilidad físico, por el deseo de contribuir a la plena integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral y social, así como por el cumplimiento con la normativa aplicable en la materia, la visión de negocio en general y la actitud de responsabilidad social corporativa, orientada y focalizada en conseguir que cualquier delegación de Jungheinrich sea 100% accesible por cualquier persona con independencia de sus limitaciones. Jungheinrich aplica esta orientación y enfoque de mejora a todos los nuevos planes de obras y reformas a ejecutar, los cuales incluyen como premisa de diseño, la accesibilidad a los mismos por personas con discapacidad.

Igualdad

405-01 / 405-02

Igualdad entre mujeres y hombres

Independientemente de la representación del género -peso específico- en la plantilla de Jungheinrich en el ejercicio 2019 -las mujeres representan un 23,4% frente a los hombres que suman el 76,6% restante-, Jungheinrich está totalmente comprometido con el establecimiento y el desarrollo de políticas que supongan la integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Con esta finalidad, Jungheinrich promueve las medidas necesarias para conseguir la igualdad real y efectiva en el trabajo -en todas las oportunidades y puestos- aplicándolas en todos los procesos de riesgo, tales como, entre otros, la selección, la promoción, el desarrollo profesional y la política de compensación de los empleados. Jungheinrich cuenta con sus propios valores y el Código de Conducta corporativo, instrumentos ambos, en los que se refleja, potencia y promueve la igualdad.

La política de igualdad de Jungheinrich, ha sido desarrollada, desplegada y comunicada a todos los empleados, hecho que comporta que la cultura corporativa de la igualdad se perciba y viva en el día a día como una tema presente y activo en todas las actividades, operaciones y procesos desarrollados por la compañía. Jungheinrich integra el principio de igualdad entre mujeres y hombres corporativamente, siendo los objetivos fijados para conseguirlo los siguientes:

-
01. Concienciación: asegurar la concienciación sobre la importancia de la igualdad de trato por razón de género y sensibilizar a los empleados en la materia.
 02. Selección, contratación y promoción: informar sobre el procedimiento de promoción interna de la compañía y dar transparencia al proceso.
 03. Retribución: hacer transparentes las cuestiones de retribución interna y los conceptos salariales.
 04. Prevención del acoso: prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o de discriminación por razón de género.
 05. Representación: desarrollar medidas que impulsen el equilibrio en las áreas donde las mujeres y/o los hombres estén sobrerrepresentados.
-



Plan de igualdad

Jungheinrich tiene integrada la política de igualdad transversal y corporativamente, tanto para las actividades, las operaciones y los procesos de negocio como para los de carácter estratégico. Después de la elaboración del 1er. plan de igualdad, en el ejercicio 2019 Jungheinrich ha desarrollado y aprobado el 2º plan de igualdad, el cual tendrá una vigencia de 4 años y comportará la definición y

despliegue de un nuevo paquete de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos marcados. La Comisión de Igualdad de Jungheinrich, efectuará el acompañamiento, el control y el seguimiento de todo el proceso con la finalidad de asegurar los mejores resultados posibles. El plan de igualdad de Jungheinrich constituye un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de los trabajadores, el cual se rige por los principios básicos siguientes:

-
01. Está diseñado para todas las personas que trabajan en Jungheinrich, tanto mujeres como hombres.
 02. Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y se define la estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
 03. Tiene una naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar las discriminaciones futuras por razón de sexo.
 04. Es dinámico y está abierto a los cambios y a las nuevas medidas de acción en función de las necesidades detectadas en cada momento y durante el seguimiento.
 05. Establece el compromiso de Jungheinrich de hacer uso de los recursos humanos y materiales necesarios y suficientes para su implantación, seguimiento y evaluación constante y continua.
 06. La participación y el diálogo son la base y la herramienta de trabajo principal a observar y aplicar por todas las partes implicadas (compañía, representantes de los trabajadores y empleados).
-

El 2º plan de igualdad de Jungheinrich, tiene como objetivo dar continuidad a los principios y los objetivos generales del 1er. plan de la compañía y seguir avanzando en la igualdad de oportunidades, incluyendo para ello nuevas acciones que complementan las ya ejecutadas en el pasado, así como otras nuevas que perfeccionan el desempeño corporativo para poder alcanzar los objetivos perseguidos en esta nueva etapa.



Promoción del empleo

La selección, la contratación y la promoción del empleo, son aspectos de gran relevancia corporativa para Jungheinrich. El enfoque de visibilidad corporativo, se centra en informar sobre la forma y las posibilidades de promoción interna de los empleados, al tiempo que hacer transparente todo el proceso en todas sus fases y duración.



Jungheinrich cuenta con un registro de candidaturas internas y con procedimientos de promoción interna. Jungheinrich difunde los procesos de promoción correspondientes a través de los canales de comunicación internos, tales como el correo electrónico, la plataforma SharePoint o la revista RRHH.

La cultura y la estrategia de Jungheinrich se fundamentan en el liderazgo vertical basado en la confianza y en el respeto, otorgándole un papel muy importante a los asuntos y los temas de igualdad. En consecuencia, la selección y la contratación, se realizan de forma objetiva; la promoción tiene en cuenta todas las opciones disponibles en función de las necesidades de la compañía en cada momento. En la formación, como elemento intrínseco y necesario para alcanzar las oportunidades y las posibilidades de promoción de los empleados, el género no constituye barrera alguna en el acceso a la misma. La representación de las mujeres en Jungheinrich está presente en todas las áreas y niveles, excepto en el Comité de Dirección y en la dirección funcional de "Servicio Técnico y Mantenimiento". "La conciliación y el entorno físico" de Jungheinrich, son aspectos cuyo desempeño puede calificarse como muy positivo; así lo perciben y lo manifiestan los propios empleados de la compañía.

El estilo de liderazgo y la nube de valores de Jungheinrich se instrumenta a través de la "JHWol".

Protocolos contra el acoso, la integración y la accesibilidad universal

Jungheinrich aplica una política de "tolerancia cero" frente a cualquier manifestación, por reducida que sea, frente a la violencia, el acoso físico, sexual, psicológico o moral, el abuso de autoridad en el puesto de trabajo, o cualquier otra forma de acoso o conducta que pudiera generar un ambiente intimidatorio u ofensivo para los derechos de los empleados.

Jungheinrich cuenta con un protocolo de actuación en materia de prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo o género, el cual se aplica implacablemente a todas las actividades, operaciones y procesos, sin distinción, en todos los centros de trabajo y entornos de

producción. Este protocolo ha sido suscrito con los empleados a través de sus representantes legales.

El protocolo de actuación en materia de prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo o género de Jungheinrich, parte de la declaración corporativa al más alto nivel, la cual supone el compromiso para evitar que se produzcan situaciones de acoso, por considerarlas deleznable y atentatorias en relación con la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, la moral, la confianza y la autoestima de las personas y de los empleados.

El protocolo de actuación en materia de prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo o género de Jungheinrich define las conductas a prevenir, arbitra las medidas específicas para su prevención, así como establece los medios para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, puedan formularse. Derivado del protocolo, Jungheinrich ha establecido e implantado un procedimiento ágil y eficaz para la investigación de los casos registrados, el cual entra en funcionamiento de forma inmediata, cuando se produzcan denuncias relativas a las conductas amparadas por el mismo. El procedimiento de investigación, garantiza la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

Jungheinrich parte del principio fundamental que toda persona en general y los empleados en particular, tienen el derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. Jungheinrich considera, y rechaza sin excepción, las actitudes que supongan el acoso y que representen un atentado a la dignidad de las personas. En consecuencia, Jungheinrich no permite ni tolera, bajo ninguna circunstancia, este tipo de actuaciones negativas y nocivas para la salud y la integridad de las personas y los empleados. Jungheinrich, expresamente, prohíbe cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo

considerada como falta laboral y dando lugar a las sanciones determinadas por el protocolo de aplicación. Jungheinrich aplica y extiende esta visión y compromiso a todos los empleados, quienes, a su vez, tienen la responsabilidad corporativa de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable y desdeñable el acoso. Los mandos de la compañía, tienen la obligación de garantizar, con todos los medios posibles a su alcance, que no se produzcan estas situaciones en las unidades organizativas y de negocio que estén bajo su área de responsabilidad y competencia, debiendo asistir y ayudar inmediatamente, y de forma intensa y extensa, a aquellos empleados afectados, así como poner todos los medios posibles necesarios y tomar todas las medidas y acciones suficientes para evitar su repetición en el futuro.

El protocolo de actuación en materia de prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo o género de Jungheinrich tiene por finalidad adoptar las medidas necesarias para prevenir y evitar cualquier situación de acoso; facilitar los medios necesarios y suficientes para que los empleados puedan identificar cualquier situación de acoso; establecer el procedimiento de actuación que permita investigar, corregir y, en su caso, sancionar, las posibles situaciones denunciadas y registradas de acoso.



El protocolo de actuación en materia de prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo o género de Jungheinrich, abarca a todos los empleados de la compañía, al margen de sus funciones,

responsabilidades y atribuciones conferidas y con independencia de su posición jerárquica en el organigrama y se aplica sobre el normal desarrollo de las funciones laborales, entre las cuales se incluyen todos los actos relacionados con el trabajo, tales como reuniones, conferencias y eventos sociales, etc., independientemente que se desarrollen en la sede central o delegaciones de la compañía, o bien en otros emplazamientos o ubicaciones exteriores.

Las principales medidas para evitar los casos de acoso definidas por Jungheinrich, entre otras, son las siguientes: garantizar en todo momento la divulgación y el conocimiento efectivo del protocolo por parte de todos los empleados y a todos los niveles; implicar a todos los empleados en la acción de responsabilidad orientada a generar entornos laborales en los que se respete la dignidad de las personas, extendida y encomendada especialmente a las direcciones de la compañía, para prevenir la generación de este tipo de situaciones; formar específica y adecuadamente a todos los empleados en la materia en

general y acerca de los sistemas y los procedimientos de denuncia, en particular.

Ante las situaciones de acoso que puedan registrarse, aunque sea meros conatos, Jungheinrich adopta las acciones y las actuaciones correctoras adecuadas y suficientes, proporcionadas a los hechos sucedidos, cuales son: la adopción de las medidas disciplinarias, tanto para los acosadores/as como a los empleados/as que hayan podido presentar denuncias falsas; la ayuda psicológica o médica a los afectados y cualquier otra que resulte necesaria.

Discriminación y diversidad

406-01

En el ejercicio 2019, para todas las áreas y las materias indicados en este apartado en general, y en particular en relación a los asuntos y los temas relativos a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, el acoso laboral y sexual por razón de sexo, la integración y la diversidad, no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios que hayan prosperado con efectos perjudiciales para la compañía o personales para los empleados afectados.



Procedimientos de diligencia debida y prevención de riesgos

102-16

El modelo de negocio de Jungheinrich se cimienta y desarrolla a partir del principio fundamental de una conducta corporativa adecuada, ética y responsable que asegure el respeto de todos los empleados y colaboradores que trabajan en la compañía. Este principio, a su vez permite la proyección de la imagen corporativa adecuada y suficiente para garantizar que tanto los clientes y los proveedores, como los empleados y los accionistas, así como el resto de grupos de interés, respeten y consideren a Jungheinrich como un auténtico partner de confianza. Las principales estructuras básicas y los procesos fundamentales -organizativos, de comunicación y control-, implantados por Jungheinrich para asegurar el cumplimiento de las leyes y las regulaciones, así como para adaptarse a las mismas en función de su evolución en el tiempo, son los que se resumen a continuación:

-
01. El sistema de gestión del cumplimiento corporativo que define de forma clara las responsabilidades para todas unidades, actividades, operaciones y procesos desarrollados.
 02. El Código de Conducta, como parte fundamental de las guías corporativas de cumplimiento normativo, el cual alcanza y se extiende a todos los niveles jerárquicos de la compañía.
 03. El "canal de denuncias" el cual permite a cualquier empleado plantear las dudas que se le presenten y/o informar de las infracciones identificadas, ya sea de forma anónima o mediante un proceso directo, vía teléfono o mail.
 04. La formación y capacitación de todos los empleados en materia de cumplimiento legal y normativo, a través de actividades y eventos específicos o mediante la plataforma interna LMA (Learning Management System) "CAMPUS".
-

Todos los empleados de Jungheinrich están comprometidos de forma expresa con el estricto cumplimiento del Código de Conducta y el resto de políticas, protocolos y normas en el ámbito del cumplimiento normativo. De igual forma, todos los empleados se han comprometido a denunciar las conductas inapropiadas y contrarias al Código de Conducta a través del "canal de denuncias", observando el protocolo de gestión, investigación y respuesta, creado a tal efecto para hacer frente a los posibles incumplimientos. El Código de Conducta ha sido formulado por el Consejo de Administración de Jungheinrich.

Jungheinrich respeta, promueve y da soporte a la defensa y el reconocimiento internacional de los derechos humanos, aplicando una política de “tolerancia cero” frente a cualquier manifestación de incumplimiento en general y en relación al trabajo obligatorio o forzoso, el trabajo infantil, la esclavitud o el tráfico de personas. Jungheinrich está adherido y cumple escrupulosamente las regulaciones locales nacionales en relación a la edad mínima de trabajo, o en su defecto los estándares reconocidos por la Organización de las Naciones Unidas.

Medidas

102-16 / 205-02 / 205-03

Código de Conducta

El Código de Conducta de Jungheinrich se aplica por igual a todas las compañías del grupo, con alcance y sin distinción para todos los miembros del Consejo de Administración, los directivos/as y los empleados. El Código de Conducta de Jungheinrich constituye el conjunto de normas corporativas internas que todos los empleados deben cumplir con carácter mínimo, con independencia del grado de exigencia particular de la legislación y normativa local nacional.

Cualquier empleado de Jungheinrich tiene vía directa con el Compliance Officer para cualquier aclaración en relación con la interpretación del Código de Conducta. El objetivo es garantizar que todos los empleados de Jungheinrich sigan las mismas pautas de conducta y que éstas sean siempre las correctas y adecuadas.

Para ello, tanto los miembros del Consejo de Administración como los directivos/as del grupo, son el modelo de referencia para los empleados, en consonancia con la declaración de principios formulada por la Gerencia, la cual se focaliza en los valores siguientes:

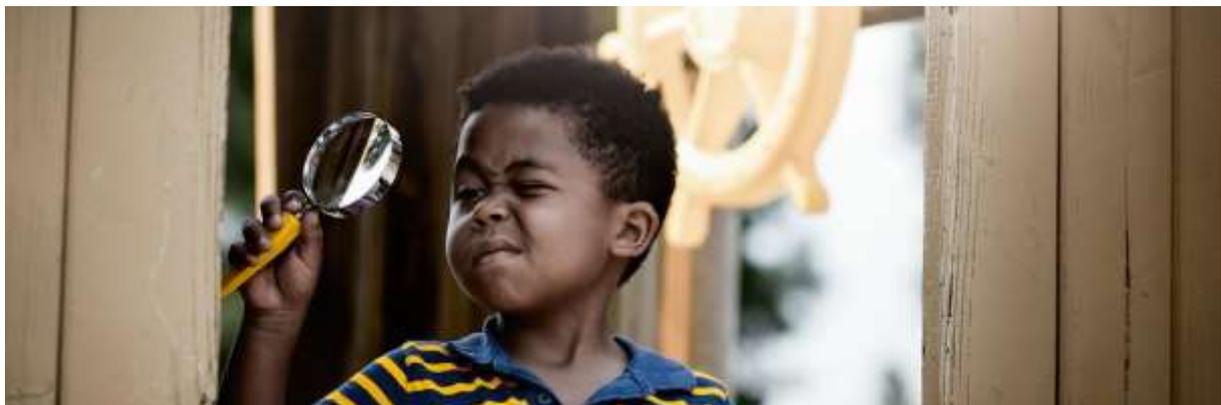
-
- Fomentar la confianza.
 - Practicar la ejemplaridad.
 - Asumir la responsabilidad.
 - Aportar valor añadido.
-

El éxito en la implementación y la aplicación corporativa del Código de Conducta de Jungheinrich se consigue a través de la buena predisposición y la participación activa de todos los directivos/as y empleados de la compañía. Las infracciones o irregularidades que puedan identificarse en la normal ejecución de las actividades, operaciones y procesos desarrollados por Jungheinrich, se esclarecen en primera instancia a través del dialogo con los empleados.



En caso de no poderse llegar a una solución satisfactoria a través del dialogo, Jungheinrich activa inmediatamente el protocolo establecido, el cual supone la intervención directa del Compliance Officer a fin de garantizar la aplicación del Código de Conducta de acuerdo con los criterios y requisitos corporativos y legales. Tanto el Compliance Officer como los empleados implicados en el proceso, están sujetos al deber de confidencialidad, respondiendo solo frente al Consejo de Administración y respetando en todo momento la normativa relativa a la protección de datos, así como evitando que las personas que realicen las comunicaciones resulten perjudicadas personalmente, salvo que las mismas se hubieran producido con fines difamatorios.

De conformidad con la declaración de principios formulada por la Gerencia y los valores que se definen en la misma, el Consejo de Administración exige el cumplimiento de la normativa vigente y no tolera ninguna forma de discriminación, acoso sexual u otro tipo de ataque personal por parte de los empleados de Jungheinrich. Los directivos/as y empleados de Jungheinrich respetan y fomentan el cumplimiento de la legislación, las normativas, los códigos y los convenios de derechos humanos de cualquier tipo e institución que sean aplicables. De ese modo se garantiza en todo momento la práctica de una conducta responsable, honesta y ética. Dicha conducta debe asimismo extenderse a la normativa interna y la política del grupo.



Canal de denuncias

Cualquier miembro de Jungheinrich está comprometido de forma expresa con el estricto cumplimiento del Código de Conducta y el resto de políticas, protocolos y normas en el ámbito del cumplimiento. De igual forma, todos los empleados de Jungheinrich han asumido el compromiso de denunciar las conductas inapropiadas y contrarias al Código de Conducta corporativo.

Para ello Jungheinrich cuenta y tiene a disposición de todos los empleados, clientes y proveedores el un "canal de denuncias" corporativo y el "protocolo de gestión, investigación y respuesta" frente a los posibles incumplimientos. Existe la obligación de informar al Compliance Officer de cualquier irregularidad detectada en relación con las normas de ética y prevención del delito.

<p>Proceso de una notificación</p> <p>whistle-blow.org es un portal que sirve para notificar posibles infracciones de cualquier reglamento tanto internos como externos.</p> <p>El portal lo gestiona una empresa proveedora de servicios externa independiente, andamex.ag, y lo pueden usar todos los colaboradores de Jungheinrich de todo el grupo, así como socios comerciales externos, ya sean clientes, proveedores u otros.</p> <p>Para mayor información sobre el proceso de notificación, puede aquí.</p>	<p>¿Por qué debo emitir una notificación?</p> <p>Para Jungheinrich es de vital importancia un comportamiento ético y jurídicamente correcto. Jungheinrich hace mención especial de ello en su código de conducta. En especial, delitos como el blanqueo de capital, el fraude, la corrupción o la obtención de ventajas indebidas causan enormes daños. Sus advertencias resultan imprescindibles para que Jungheinrich cumpla con estos requisitos.</p> <p>Más información</p>	<p>Anonimato</p> <p>La empresa andamex.ag garantiza técnicamente en su portal whistle-blow.org la protección de su anonimato. Naturalmente, Jungheinrich tratará todos sus datos -en especial su nombre, siempre y cuando lo indique en la notificación- de forma estrictamente confidencial.</p> <p>Más información</p>
<p>Protección de datos e iniciar una notificación</p> <p>A través de este portal puede entregar una nueva notificación concreta. También en caso de duda le rogamos que envíe una notificación de sospecha.</p> <p>He leído las advertencias sobre la protección de mi anonimato y las Indicaciones sobre la protección de datos. Con la introducción del texto siguiente confirmo estas dos advertencias.</p> <p>Por favor, introduzca el siguiente texto para evitar todo malentendido:</p> <p> El texto es difícil de leer? Haga clic aquí.</p> <p>Introducir el texto: <input type="text"/></p> <p>Emitir una notificación</p>	<p>Respuesta a la notificación de acción sospechosa</p> <p>Por favor, introduzca el número de comunicación recibido:</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>Ver respuesta a la notificación</p>	

Formación y capacitación

A través de actividades y eventos específicos y mediante la plataforma interna LMA (Learning Management System) "CAMPUS", Jungheinrich realiza la formación y la capacitación de los empleados en materia de cumplimiento legal y normativo.

En el ejercicio 2019, Jungheinrich ha impartido cursos presenciales para los directivo/as, relativos a la normativa jurídico-fiscal aplicable a la compañía. Jungheinrich también ha realizado cursos específicos e-learning para todos los empleados, en relación con los distintos aspectos fundamentales sobre el cumplimiento normativo corporativo, los cuales han sido recibidos por los empleados siguientes:

Código de Conducta, protección de datos y seguridad de la información

100%

empleados

Anticorrupción

100%

directivos/as, mandos intermedios y comerciales

Competencia

100%

directivos/as, mandos intermedios y comerciales

Jungheinrich ha facilitado a los empleados todos los medios necesarios para poder recibir adecuada y suficientemente la formación en esta materia, dada la importancia corporativa para la compañía para asegurar y mantener el cumplimiento de la normativa vigente y la conducta ética de las actividades, operaciones y procesos, en aras a contribuir al desarrollo y el éxito futuro de la compañía.



Compliance, formación on-line para todo el Grupo

FAQ - Preguntas frecuentes

ZR Compliance

JUNGHEINRICH

Denuncias

406-01 / 419-01

Jungheinrich no ha identificado riesgos relacionados con la vulneración de los derechos humanos. En el ejercicio 2019, no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios por cualquiera de los aspectos relacionados con la vulneración de los derechos humanos. Por otra parte, Jungheinrich tampoco ha registrado ningún proceso de investigación oficial en relación con el Consejo de Administración, Gerencia, Comité de dirección y/o resto de responsables de las direcciones funcionales y empleados en general, que hayan supuesto sanciones para la compañía.

Promoción de Convenios internacionales

La compañía está comprometida con la aplicación del contenido de la Declaración Universal de los Derechos Humanos del pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como con el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo relativas al respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

Código de Conducta consistente

«Las directrices, reglamentos y normas vinculantes de Jungheinrich, se ponen a disposición de todos los empleados para poder abordar adecuadamente los asuntos relativos y relevantes en relación con el cumplimiento. Las directrices de Jungheinrich, resumen el procedimiento para tratar las violaciones, presuntas o efectivas, y se incluyen en el Código de Conducta, que es aplicable a todos los empleados para que puedan dar cumplimiento a los reglamentos y las normas legales exigibles. El Código de Conducta describe la conducta deseable que Jungheinrich espera de todos los empleados. Los principales asuntos y temas cubiertos por el Código de Conducta, entre otros, son la anticorrupción, la ley de competencia y la protección de datos. El Código de Conducta de Jungheinrich se revisa periódicamente; la última actualización ha sido efectuada en el mes de abril de 2020 y esta nueva versión se publicará y será puesta a disposición de todos los empleados y terceros en el transcurso del año 2020»

Corrupción y soborno

205-02 / 205-03

Relaciones con clientes y proveedores (4)

Jungheinrich prohíbe terminantemente a los empleados prometer, ofrecer u obsequiar a los clientes o potenciales clientes con cualquier tipo de prebenda, tales como regalos de mayor calidad o dinero en efectivo, independientemente de que ésta se ofrezca directamente o a través de terceros; esta norma de conducta, afecta especialmente a las relaciones mantenidas con los empleados públicos. Jungheinrich extiende esta norma a los proveedores; en consecuencia, los empleados no pueden ni deben aceptar ningún producto, prebenda o servicio, salvo excepciones justificadas por razones de costumbre local. A través de la central de compras de Jungheinrich, en cualquier momento puede comprobarse de forma objetiva y efectiva que proveedores que se ajustan a la política corporativa.

Normativa antimonopolio (5)

Jungheinrich respeta escrupulosamente la normativa sobre antimonopolio y en materia de competencia aplicable a cada mercado. Jungheinrich prohíbe cualquier acuerdo o conducta que limite el principio de libre competencia. La Gerencia, el Comité de Dirección y los responsables de las direcciones funcionales de Jungheinrich, son los responsables directos del cumplimiento de este principio de acuerdo con el Código de Conducta corporativo. El alcance de la prohibición se refiere, entre otros aspectos, a la suscripción de acuerdos y contratos con la competencia, en materia de precios u otros términos, restricciones cuantitativas, distribución del mercado o de los clientes o intercambio de información que no sea de dominio público.



Información privilegiada (6)

Se prohíbe a los empleados de Jungheinrich utilizar o revelar a terceros cualquier información privilegiada relativa a Jungheinrich Group que no sea de dominio público, y en particular, utilizarla para efectuar transacciones sobre las acciones de Jungheinrich, ya sea personalmente o a través de intermediarios, así como sugerir o aconsejar a terceros cualquier transacción en tal sentido.

Prevención de conductas irregulares o ilegales (10)

Jungheinrich cumple estrictamente con todas las leyes y demás normas de aplicación a las actividades, operaciones y procesos desarrollados por la compañía. Jungheinrich dispone de una política de anticorrupción de obligado cumplimiento para todos los empleados, colaboradores, proveedores y personas vinculadas con la compañía. La política de anticorrupción corporativa de Jungheinrich, entre otros aspectos, en general, limita la realización y la recepción de regalos y, en particular, prohíbe aquellos que tengan por objeto el soborno o pretendan influenciar en sus destinatarios para que adopten decisiones que comprometan su imparcialidad y buen juicio, así como todo aquellos que independientemente de su naturaleza e intención, superen las cantidades o excedan los conceptos especificados en la política de anticorrupción corporativa. Por otra parte, la política de anticorrupción de Jungheinrich regula y previene las situaciones relativas al conflicto de intereses, los gastos comerciales, las donaciones y los patrocinios, todo ello con el firme propósito de evitar cualquier conducta susceptible de ser considerada corrupta o contraria a las máximas de la buena fe.

En el ejercicio 2019 no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios por cualquiera de los aspectos relacionados con la corrupción y el soborno.

Blanqueo de capitales

205-02 / 205-03

Jungheinrich adopta las medidas de cumplimiento oportunas conforme a la legislación vigente en la materia, en todas las operaciones o actividades en las que aprecie un riesgo de blanqueo de capitales. Los empleados de Jungheinrich se comprometen a cumplir con la política de anticorrupción y demás normativa corporativa en materia de prevención de conductas irregulares o ilegales, así como a identificar y comunicar al Compliance Officer cualquier actividad contraria a dicha normativa, con independencia del efecto beneficioso o perjudicial para Jungheinrich. El blanqueo de capitales, se considera un asunto con riesgo identificado asociado reducido. Por una parte, por la propia naturaleza de las actividades, operaciones y procesos operacionales desarrollados por Jungheinrich, tanto con los clientes como con los proveedores, ambos de carácter empresarial corporativo. Por otra parte, por el importe y el volumen económico-financiero de las transacciones y las operaciones realizadas con los mismos. Jungheinrich, tiene establecido y comunicado a todos los niveles -empleados y colaboradores-, la prohibición de realizar cualquier operación que no se corresponda claramente con la realidad, la naturaleza y el sentido de la transacción que se formaliza, así como evitar el pago en efectivo de cualquier producto o servicio, total o parcialmente, salvo excepción justificadas, debiendo registrarse en cualquier caso oportunamente los datos de la operación y de los intervinientes en la misma.

En el ejercicio 2019 no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios por cualquiera de los aspectos relacionados con el blanqueo de capitales.



Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Jungheinrich colabora con varias y diversas organizaciones y asociaciones comerciales y empresariales, así como fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. Jungheinrich dispone de los protocolos y las guías corporativas que regulan los requisitos y los procedimientos para la realización donaciones y la participación en las actividades de patrocinio.

El objetivo de los protocolos y las guías corporativas en la materia, es garantizar el cumplimiento y la adhesión a los requisitos legales vigentes en las actividades de donación y patrocinio, las cuales solo pueden realizarse en el marco del alcance del sistema legal pertinente y de conformidad con la normativa interna aplicable. Por otra parte, también es objetivo de estos protocolos y guías corporativas, asegurar el procedimiento uniforme para la asignación de fondos como parte del patrocinio y las donaciones. Los términos "donación" y "patrocinio", basados en la en la terminología alemana (fiscal), se definen de acuerdo con este objetivo para que los diversos procesos de aprobación se puedan llevar a cabo sobre esta base. Jungheinrich establece el marco de transparencia necesario y suficiente en la asignación de los fondos relevantes y garantiza el cumplimiento de la estrategia de proyección de la imagen y la reputación corporativa en todas las acciones efectuadas.



Patrocinios

Jungheinrich considera como actividades de patrocinio aquellas que suponen el otorgamiento monetario y/o de beneficios equivalentes al dinero, entregados por la compañía para promover personas, grupos o entidades y organizaciones diversas, en las áreas sociopolíticas significativas tales como, las deportivas, las culturales, las religiosas, las científicas, las sociales, las ecológicas o similares, bajo los acuerdos contractuales derivados de la contribución y el servicio del patrocinador a cambio de la actuación de la entidad patrocinada, focalizada en perseguir simultáneamente los objetivos de proyección de la imagen y la reputación corporativa y las relaciones públicas de Jungheinrich. El importe de los patrocinios realizados por Jungheinrich, determina el procedimiento interno a observar en función de la cuantía, contando la Gerencia de la compañía con las atribuciones suficientes hasta un límite de 30.000 euros, mediante el informe de motivación aplicable en cada caso y debiendo ser aprobados por el Consejo de Administración que corresponda para cantidades superiores, igualmente a través del procedimiento y los informes motivados correspondientes.

Donaciones

Las donaciones son las contribuciones monetarias o en especie que Jungheinrich otorga de manera voluntaria y gratuita para promover propósitos para los cuales se alientan las contribuciones, sin esperar ningún servicio a cambio. Las donaciones se realizan con fines sociales, científicos y culturales, en aras a las causas particulares correspondientes, sin ninguna expectativa de ventaja, pudiendo ser sus destinatarios los particulares, clubes (deportivos), museos, instituciones de salud, organizaciones públicas (comunitarias), así como otras instituciones y organizaciones sociales o benéficas.

El importe de las donaciones realizadas por Jungheinrich, determina el procedimiento interno a observar en función de la cuantía, contando la Gerencia de la compañía con las atribuciones suficientes hasta un límite de 5.000 euros, mediante el informe de motivación aplicable en cada caso y debiendo ser aprobados por el Consejo de Administración que corresponda para cantidades superiores, igualmente a través del procedimiento y los informes motivados correspondientes. Jungheinrich, da preferencia a las donaciones realizadas en especie, por ejemplo, la entrega de máquinas y equipos usados, frente a las de carácter y naturaleza monetaria.

En el ejercicio 2019, las principales aportaciones realizadas por Jungheinrich a Fundaciones y Entidades sin ánimo de lucro, con detalle de su denominación, proyecto e importe donado en cada caso, han sido las siguientes:



La Fundación Goethe promueve las relaciones hispano-alemanas a nivel cultural y apoya con sus actividades a los músicos y artistas alemanes y españoles. La Fundación Goethe, permite a los jóvenes ac-

tuar en eventos exclusivos o exponer en lugares emocionantes. Se promueve activamente el talento joven de la escena cultural de ambos países. Los participantes en los eventos de la Fundación Goethe tienen la oportunidad de intercambiar ideas no sólo entre ellos, sino también con los propios artistas. La contribución realizada por Jungheinrich a la Fundación Goethe, en el ejercicio 2019 ha sido de un total de 6.000 euros.

Cruz roja

Jungheinrich colabora con la Alianza Humanitaria para la Alimentación Infantil de la Cruz Roja desde el 2012, aportando una donación económica para los proyectos desarrollados por Cruz Roja con esta finalidad.



Existen asuntos y temas que preocupan tanto a Jungheinrich como a la Cruz Roja y que se intentan abordar de forma anual conjunta. Algunos de estos aspectos son la ocupación y la inserción laboral de las personas en situación vulnerable o la crisis de la población refugiada.

Durante los últimos años, la aportación económica realizada por Jungheinrich ha sido destinada a la segunda fase de la Alianza, enfocada en los infantes de familias en situación de pobreza crónica y con inseguridad alimentaria severa, es decir, en hogares donde tanto adultos, como niñas y niños no pueden ingerir suficiente cantidad ni variedad de nutrientes. Esta realidad afecta al 22% de las personas en situación vulnerable atendidas por la Cruz Roja.

Ante esta realidad y, en el marco del programa de la Alianza Humanitaria para la Alimentación Infantil, la organización de voluntariado trabaja para cubrir las necesidades alimentarias básicas de las niñas y los niños cuya situación es más desfavorable al hallarse en riesgo de exclusión social. Gracias a la aportación económica de particulares y del colectivo empresarial, dentro del cual se encuentra Jungheinrich como colaborador, las ayudas sociales de esta índole pueden prosperar. La contribución realizada por Jungheinrich a Cruz Roja, en el ejercicio 2019 ha sido de un total de 5.000 euros.

EcoVadis gold status

«Ya son varios ejercicios en los que Jungheinrich participa anualmente en la clasificación sobre sostenibilidad realizada, con carácter independiente, por EcoVadis. Un año más, Jungheinrich ha sido analizado y evaluado en relación con los asuntos y los temas relativos al medioambiente, el trabajo, los derechos humanos, la ética y los procesos orientados al desempeño en materia de sostenibilidad. Esta evaluación ayuda y contribuye al desarrollo sostenible y a la mejora de la transparencia, mediante el análisis y la evaluación de los resultados obtenidos. En el pasado, Jungheinrich había alcanzado el nivel “silver” de la calificación EcoVadis; en el ejercicio 2019, Jungheinrich ha conseguido recibir el nivel “gold” por primera vez.

Los esfuerzos realizados por Jungheinrich durante muchos años en los asuntos y los temas relativos a los procedimientos de sostenibilidad, han dado sus frutos permitiendo obtener este resultado excelente en el ejercicio 2019. Recibir el nivel “gold” de EcoVadis, para Jungheinrich supone al mismo tiempo la confirmación y la motivación; por una parte, representa el reconocimiento del trabajo bien hecho en el pasado, y por otra, orienta corporativamente a la compañía para mantener la ejecución y fijación de ambiciosos objetivos para el futuro»

Compromisos con el desarrollo sostenible

Impactos de la actividad en el empleo y el desarrollo local

413-01

Las actividades económicas desarrolladas por Jungheinrich, generan gran cantidad de impactos directos, positivos y de largo alcance sobre el empleo y el desarrollo local. En el empleo, la actividad económica y el modelo de negocio de Jungheinrich, contribuyen positivamente a la generación, el crecimiento continuo y sostenido y el mantenimiento del empleo local en España, a través de puestos de trabajo estables y de calidad, en los que los empleados de Jungheinrich

cuentan con un medio de generación de recursos económicos para el desarrollo de sus actividades personales y unas posibilidades de promoción profesional compatibles y equilibradas con sus modelos de vida familiar. Igualmente, Jungheinrich contribuye a la formación y la orientación profesional continua de los empleados de la compañía, considerando en todo momento la transformación tecnológica disruptiva futura del sector.

Jungheinrich también genera constantemente nuevas oportunidades laborales para las generaciones futuras, y en especial para los jóvenes, las mujeres y las personas discapacitadas.

El desarrollo local está presente en todas las actuaciones de Jungheinrich derivadas de sus actividades, operaciones y procesos. Jungheinrich está totalmente comprometida con la responsabilidad social corporativa en general y

respecto a la contratación de proveedores de productos y servicios, faceta en la que Jungheinrich prioriza y favorece a aquellas empresas locales que tienen como objetivo la economía circular, el uso sostenible de los recursos y la lucha contra el cambio climático en sus políticas de actuación y procesos de negocio, y que cuentan en sus plantillas con personas con dificultades, personales, sociales o económicas.

Jungheinrich está comprometida e integra en su modelo de negocio, así como en todas las actividades, operaciones y procesos desarrollados corporativamente, los Diez Principios y la Agenda 2030 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, impulsando y promoviendo con carácter general la mejora en la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Con carácter particular, Jungheinrich integra, ejecuta y desarrolla un conjunto de acciones concretas para la mejora de sus actividades, operaciones y procesos, en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), destacando entre otras, las siguientes:



Jungheinrich define e implementa un conjunto de medidas para los empleados, las cuales redundan en beneficio de la motivación y el compromiso de los mismos con la compañía, así como favorecen la productividad en el trabajo. Algunas de estas medidas, entre otras, son la conciliación, la flexibilidad laboral y el teletrabajo, los programas de nutrición y alimentación sana y la prevención de riesgos laborales.

Normas y sistemas relacionados: OHSAS 18001 y ISO 45001.



La política de selección, reclutamiento, acogida y promoción de Jungheinrich y así como la de compensación de los empleados, son instrumentos corporativos fundamentales para garantizar y promover las condiciones laborales justas e igualitarias y la protección del empleo en general. La conciliación laboral y la formación en su sentido más amplio, así como en materia de igualdad, son palancas para asegurar la igualdad de oportunidades en la compañía.



Jungheinrich está alineado con el objetivo de la Unión Europea de conseguir que en 2030 el 32% de la energía consumible sea de origen renovable. En la actualidad, toda la energía eléctrica consumida por la compañía es de origen renovable, hecho que supone un impacto nulo en términos de emisiones de CO₂ a la atmósfera. Por otra parte, el criterio de ecodiseño en la fabricación de los productos comercializados por Jungheinrich, permite reducir el impacto medioambiental a través de todo el ciclo de vida de los productos suministrados a los clientes.



Jungheinrich apoya y promueve el objetivo de conseguir para todas las personas un trabajo decente y favorecer el crecimiento económico, mediante acciones, entre otras, cuando resulte posible, encaminadas a la contratación, de personas en situación de vulnerabilidad, la conciliación laboral y la formación de todos los empleados para ampliar y mejorar sus competencias, la contratación de proveedores locales, sensibilizados activa y efectivamente con la protección del medioambiente y los derechos humanos, la garantía de la seguridad de todos los productos y servicios suministrados por Jungheinrich (360° protection), la definición, desarrollo y aplicación de programas de becas, etc.

Normas y sistemas relacionados: OHSAS 18001 y ISO 45001.



Jungheinrich está comprometido y aplica políticas consecuentes para la reutilización y el reciclaje de los recursos, no solamente de los desechos y desperdicios, sino también en la reutilización y el reciclaje de los materiales incorporados a sus productos suministrados a los clientes, comercializando artículos específicos desarrollados sobre la base de materiales reutilizados y reciclados, cual es el caso de las carretillas circulares "JungStars", las cuales combinan en un concepto único los estándares más elevados posibles de calidad, seguridad y sostenibilidad al mismo tiempo.

Normas y sistemas relacionados: ISO 14001.

Acciones de asociación y patrocinio

102-12

Jungheinrich asume su responsabilidad social, tanto dentro como fuera de la compañía. Por esa razón, Jungheinrich apoya proyectos nacionales e internacionales que están relacionados con su actividad y negocio, los cuales encajan con sus valores corporativos. La central de Jungheinrich Group en Alemania coordina el compromiso social a nivel internacional y, a nivel local, cada país es responsable de sus iniciativas propias. Jungheinrich Group, mantiene acuerdos de colaboración de larga duración con la Organización de Asistencia Médica Alemana Medeor e.V. y con la Children's University in Hamburg.

action medeor

Como "la farmacia de emergencia del mundo", action medeor trabaja para mejorar la asistencia sanitaria en las regiones más pobres del mundo desde 1964. Junto con sus asociados locales, action medeor provee de medicamentos y equipos médicos a más de 10.000 clínicas en 140 países del mundo.



La salud es una necesidad básica de todas las personas

Jungheinrich realiza su propia contribución y apoya la causa de action medeor, tanto desde la Junta de gobierno corporativo del grupo y las familias de accionistas de la compañía, como individualmente a través de los empleados con su propio trabajo. Jungheinrich empezó su colaboración con action medeor en 2012, con la

finalidad de asumir responsabilidad social, especialmente en el área donde la experiencia central corporativa permite a la compañía dar una valiosa ayuda. Jungheinrich proporciona apoyo en forma de donaciones en especie, ayuda con donaciones monetarias regulares y asesoramiento sobre los asuntos relacionados con la intralogística. Asimismo, los empleados de Jungheinrich aumentan el importe de las donaciones a través de la campaña "Done Your Pennies", que se ejecuta tanto en Alemania, como en Austria, España, Italia, Portugal, Italia y el Reino Unido. El compromiso de Jungheinrich permite la organización más eficiente de la asistencia médica, garantizando que los envíos de ayuda exterior lleguen a los destinos de las diferentes partes del mundo donde se necesitan.

El compromiso de Jungheinrich es sostenible y sobre todo flexible, procurando ayudar a action medeor proporcionándole los recursos adecuados en el momento preciso. El entusiasmo por la labor realizada por action medeor, es compartido por Jungheinrich con todos los empleados, socios comerciales y clientes. Esta asociación genera publicidad para la organización y ayuda a difundir los ideales de acción medeor por todo el mundo.

Adicionalmente, desde España Jungheinrich apoya la Alianza Humanitaria para la Alimentación Infantil. Este proyecto de la Cruz Roja, creado en mayo de 2014, está destinado a garantizar la alimentación saludable de la infancia en situación de gran vulnerabilidad. Jungheinrich también apoya a la Fundación Goethe, que promueve las relaciones hispano-alemanas a nivel cultural y apoya con numerosas actividades a músicos y artistas alemanes y españoles.

Subcontratación y proveedores

102-09 / 308-01 / 414-01

Jungheinrich procura transmitir su visión del negocio y de la sociedad a los proveedores, de tamaño distinto y actividad diversa, al tiempo que promueve su actuación de acuerdo con los valores y las políticas corporativas.

En general, la actuación de los proveedores de Jungheinrich es correcta, profesional y en consonancia con la cultura corporativa de cumplimiento, ética y de honestidad de la compañía. La política de proveedores de Jungheinrich, al igual que en el caso del empleo, está orientada a la creación y el mantenimiento de relaciones de larga duración, basadas en la confianza en los productos y los servicios suministrados, en la excelencia en la actuación profesional y en el buen hacer empresarial. En este sentido, Jungheinrich fomenta la empleabilidad local y, en consecuencia, en los procesos de compras y en relación con la cadena de suministro, da prioridad a la adquisición de productos y servicios de origen local.

Política de compras

Jungheinrich dispone de una política corporativa de compras y de los procedimientos asociados correspondientes para su aplicación. En función del volumen y la naturaleza de las compras a efectuar, los empleados de la compañía, o las personas responsables de la operación, efectúan las solicitudes de acuerdo con las necesidades de los productos y los servicios requeridos, asegurándose y garantizando que las compras se realizan de acuerdo con las políticas de la compañía.

Los empleados de Jungheinrich mantienen la neutralidad de trato en cualquier operación de compra y facilitan información equivalente a todos los proveedores que concurren en cada operación particular.

Homologación

Jungheinrich dispone de un sistema y sus procedimientos asociados para la homologación de proveedores, no siendo posible efectuar ninguna compra a proveedores que previamente no hayan sido evaluados y homologados desde el punto de vista económico, medioambiental y social.

Todos los proveedores de Jungheinrich son reevaluados y rehomologados periódicamente.

Todas las relaciones comerciales con proveedores de trato recurrente y sucesivo, se formalizan mediante contrato específico a tal efecto, el cual, igualmente, es revisado periódicamente.

Responsabilidad social y ambiental

Jungheinrich cuenta con un sistema integrado de gestión de la calidad, el medio ambiente y la seguridad y la salud en el trabajo, implantado de acuerdo con las normas de referencia ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001, respectivamente. Tanto en los procesos de suministro de los productos, como en los correspondientes a la prestación de los servicios contratados por Jungheinrich, los proveedores adjudicatarios desarrollan su colaboración profesional con la compañía de acuerdo a las políticas y procedimientos corporativos establecidos por Jungheinrich.

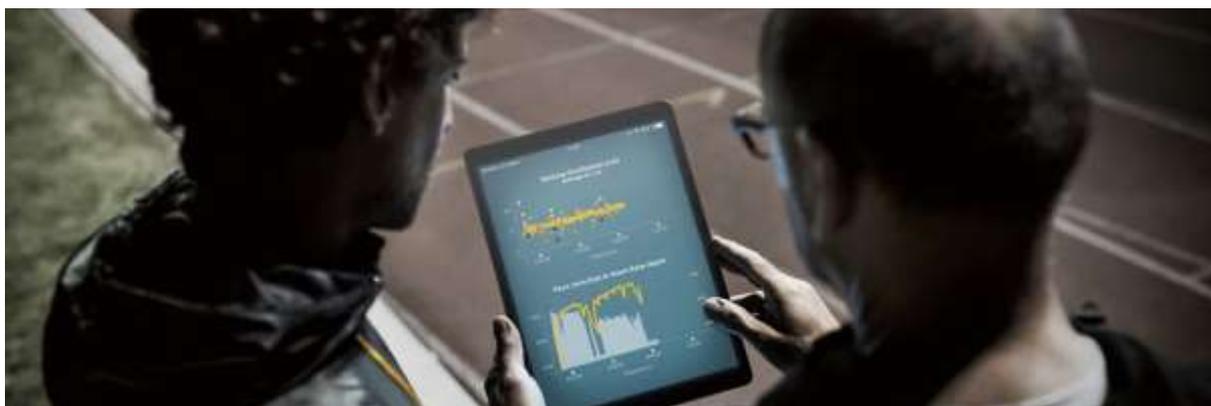
Para garantizar el cumplimiento económico, medioambiental y social requerido por Jungheinrich a su cadena de suministro, se aplican las siguientes prevenciones y procedimientos globales de gestión de los proveedores:

01. Jungheinrich dispone de un sistema interno de homologación inicial de proveedores, en el que se valora la capacidad de estos para suministrar los productos y los servicios solicitados conforme a los estándares de calidad, medioambientales y de seguridad corporativos.
 02. Jungheinrich realiza el seguimiento continuo del cumplimiento de los estándares exigidos a los proveedores a través del análisis de las incidencias detectadas. En caso de registrarse incidencias se informan al proveedor al objeto de que las solucionen y eliminen las causas que las hayan provocado, previniendo así su repetición.
 03. Con periodicidad mínima anual Jungheinrich evalúa a los proveedores en todos aquellos aspectos con incidencia en la calidad, el medio ambiente o la seguridad de los productos y servicios. Esta evaluación, además de las incidencias registradas en el periodo, tiene en cuenta el nivel de satisfacción de los responsables internos en relación con el desempeño de los proveedores respecto a los requisitos establecidos de calidad, cumplimiento de plazos, resolución incidencias, satisfacción de los requisitos medioambientales y de seguridad, etc.
 04. Jungheinrich realiza auditorías sobre los procesos de suministro de los productos y ejecución de los servicios.
 05. Jungheinrich cesa los pedidos dirigidos a aquellos proveedores sobre los que existan incidencias registradas abiertas y no resueltas, así como aquellos que se refieran a proveedores cuya evaluación anual y/o inspecciones realizadas hayan derivado en resultados no satisfactorios.
 06. Todos los proveedores de Jungheinrich se han comprometido a cumplir con los requisitos establecidos corporativamente, así como conocer y cumplir con todos los principios de la política de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo de Jungheinrich.
-



Sistemas de supervisión y auditorías

Anualmente Jungheinrich realiza el seguimiento y la evaluación del desempeño de los proveedores relevantes de la cadena de suministro -aquellos que pueden afectar a la calidad de los productos y/o los servicios corporativos, así como incidir en los impactos medioambientales y sobre la seguridad y la salud de las personas-. Para la selección de los proveedores a evaluar, Jungheinrich establece límites en función del volumen de compra -en los casos en que éste es representativo del nivel de incidencia potencial-. Aquellos proveedores que han registrado incidencias relevantes y/o frecuentes, son evaluados de forma continua hasta la subsanación completa de las deficiencias detectadas o la discontinuación total y absoluta de los suministros y/o servicios prestados.



Los elementos considerados para la evaluación de los proveedores, entre otros, son los siguientes: el número de incidencias registradas y/o la repetición continuada de las mismas; el cumplimiento de las normas de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo -el incumplimiento de las normativas de seguridad y salud en el trabajo, supone una paralización inmediata de los mismos-; el respeto de las especificaciones técnicas; el desempeño en los plazos de entrega; la observación y satisfacción de los aspectos administrativos y relativos a la atención del cliente; la agilidad en la resolución de incidencias. Las valoraciones efectuadas para cada proveedor, en base a los aspectos objeto de evaluación indicados, determina una puntuación total ponderada en cada caso, la cual se traduce en una calificación global del proveedor que oscila en una escala del "1" al "5", siendo el "1" la más baja (negativa) y el "5" la más alta (positiva). El desempeño de los proveedores cuya puntuación resultante es igual a "3", es considerada "Regular", en cuyo caso Jungheinrich solicita la puesta en marcha de medidas correctoras con carácter inmediato. Si la puntuación alcanzada es inferior a "3", Jungheinrich considera que el proveedor no cumple con los estándares corporativos exigidos, en cuyo caso, aparte del lanzamiento de un plan específico de medidas correctivas, se intensifica el control corporativo sobre el mismo a través de auditorías, inspecciones y visitas, etc.; si el proveedor en cuestión no registra y muestra una progresión positiva, es excluido de la cadena de suministro de Jungheinrich.

En el ejercicio 2019, los resultados derivados de la evaluación de los proveedores, es la siguiente:

Total proveedores

747

críticos y relevantes

141 (18,88%)

Proveedores evaluados

67

% críticos y relevantes

47,52%

Evaluación proveedores

95,52%

cumplen con los requerimientos de Jungheinrich

Consumidores

416-01 / 419-01

Responsabilidad de producto

La responsabilidad del producto es la necesidad de ofrecer soluciones y productos de alta calidad y completamente seguros. Los clientes de Jungheinrich cuentan con la protección más eficaz contra cualquier riesgo potencial a la vez que se benefician de la última tecnología disponible. Las soluciones de Jungheinrich, garantizan en todo momento y en cualquier entorno que los productos sean seguros al máximo, a través del concepto "360° protection".



360° PROTECTION

A whole number of solutions help make our products safer. Find out below how our 360-degree protection concept protects people, goods, warehouse equipment, machinery and data.

- 1 Protecting people**
Our end-to-end safety concept protects people in the warehouse from collisions with trucks or other accidents. We offer a number of truck options that make our products safer to handle.
The smart system for recognising people uses several cameras on the truck to detect the distance between the truck and individuals or objects in the warehouse. Drivers are warned both acoustically and visually if there are people in the danger zone behind the truck. The "zoneCONTROL" option enables location-dependent speed restriction for trucks. By way of an example, the truck brakes in danger zones such as ramps or forklift crossings. "addedVIEW" is a panorama view provided by digital cameras which gives the truck operator a better overview, including a bird's eye view, thus improving safety and ergonomics.
- 2 Protecting goods**
Every day, our trucks are used to move high-value goods. Various assistance systems help transport them safely and save both time and costs. In addition to a load indicator in the truck display that provides information on the current load weight, we offer various lift, fork and speed assistance systems to equip trucks with customised features. The optional coneCONTROL automatically reduces the truck speed when cornering, depending on the load and the steering angle.
- 3 Protecting warehouses and warehouse equipment**
Our preventative services help our customers avoid risks resulting from damaged warehouse equipment, such as shelves. We have our own in-house shelf inspectors who have been approved by the corresponding industry association and have the specific expertise needed to perform professional inspections according to the European Norm EN 15635. These inspections can also be carried out during ongoing operations.
- 4 Protecting machinery**
We aim to ensure that Jungheinrich trucks are always safe and ready for use. This is another area in which we support our customers with a large variety of specifications. An installed Jungheinrich shock sensor can determine how the truck reacts to shocks and accidents and prevents further damage by analysing the collected data.
The heavy loads handled by our forklift trucks on a daily basis call for particularly sensitive maintenance and services. In addition to general maintenance, we also provide services that are critical from a safety perspective. These include tests such as FEM 4.004¹, exhaust emission checks or gas checks.
- 5 Protecting data**
In times of increasing digitalisation and connectivity, our digital solutions such as iSM Online are also gaining popularity. The system collects, monitors and analyses fleet data. In order to protect our customers from hacking attacks, it is a top priority for us to ensure that our digital solutions meet the very highest security requirements. We have our software and web applications certified by independent experts in order to achieve this.
- 6 More safely with lithium-ion batteries**
Compared to lead acid batteries, lithium-ion batteries offer significant advantages for our customers: Once installed, the batteries are ecologically non-toxic, harmless to handle and, unlike lead acid batteries, do not release gas. They are also extremely resistant to external influences, such as heat and strong vibrations. In order to increase safety for our customers even more, we have developed our own battery management system, which monitors the function of each cell and will power down in the event of danger.
In addition to the various environmental and safety advantages, our lithium-ion batteries stand out, first and foremost, by virtue of their performance, fast charging times and the fact that they do not need to be maintained. Their charging time has been reduced to a record 80 minutes², and they do not need to be changed. You can find out more about lithium-ion technology as a focus topic in this annual report on pages 7 to 12 and on our website www.jungheinrich.com/futures.

1. Periodic inspection of industrial trucks 2. 8-75 times faster than lead acid batteries

Control después de cada etapa de producción - amplios mecanismos de control

Jungheinrich garantiza a los clientes que recibirán productos que cumplen con los estándares de seguridad más altos gracias a etapas de control definidas. Las inspecciones sistemáticas en las plantas de producción, permiten detectar problemas y mejorar de forma continua.

En cada planta de producción, las inspecciones se llevan a cabo después de cada fase de fabricación estandarizada. Además de los aspectos relacionados con la seguridad -el frenado, la dirección, la elevación y el transporte-, la calidad de los productos se inspecciona tanto en las líneas de montaje como al final de estas. También se lleva a cabo un muestreo durante el cual se examina la estabilidad operativa y, además, se llevan a cabo amplias auditorías de garantía de calidad en colaboración con los departamentos de desarrollo, postventa y producción.

Alto nivel de transparencia en la gestión de errores

Para hacer la producción más efectiva, salvaguardando la calidad, Jungheinrich ha introducido de forma gradual una nueva tecnología: el sistema "Andon". Este sistema permite que cada empleado detecte si hay algún problema en su espacio de trabajo e identifique cual es la naturaleza del error registrado. Esta forma de operar, permite la detección de los errores en tiempo real, tanto en las fases de montaje, como en las etapas de preproducción.

Gestión holística de la calidad - nuestros objetivos siempre claros

Jungheinrich sitúa la calidad en el centro de sus actividades, operaciones y procesos, garantizando un nivel de calidad uniforme durante toda la cadena de valor corporativa. Jungheinrich aplica un enfoque sistemático en la gestión de la calidad, entre otros aspectos, en el desarrollo de proyectos, los cuales se ejecutan a través de etapas que han sido establecidas para que se puedan realizar chequeos que garanticen que se cumplen un conjunto de parámetros de calidad específicos. Un elemento clave en el desarrollo de productos seguros, es la consideración e implementación de los requisitos de los grupos de interés, internos y externos. Esto se consigue con un amplio análisis de todas las áreas, desde la primera fase del producto hasta la fase de uso.



Proximidad para una rápida respuesta - prevención de errores y respuesta

Jungheinrich ofrece a los clientes los estándares de seguridad y servicio más altos posibles en todas las actividades, operaciones y procesos en general y en la fase de uso, en particular. Jungheinrich dispone de puntos de venta directa en más de 40 países y con 5.300 técnicos de servicio, asimismo, la compañía dispone de una amplia red de postventa.

Garantía de calidad a través de la proximidad con el cliente

El modelo de negocio de Jungheinrich fija como prioridad las carretillas elevadoras, al tiempo que garantiza el crecimiento en base a las observaciones directas captadas sobre el terreno. La proximidad de Jungheinrich con los clientes, permite ofrecer una rápida respuesta cuando cualquier producto registra algún tipo de incidencia. La evaluación anual de más de un millón de informes de servicio postventa, permite establecer medidas de optimización sin ningún tipo de retraso, para aumentar la seguridad y reducir los tiempos de parada de los productos, para así poder ofrecer a los clientes un conjunto de soluciones fiables.

Aprendiendo de los errores

Las responsabilidades, que van desde la elaboración de los informes de incidencias, hasta el análisis de sus causas y la búsqueda de las soluciones derivadas, están firmemente arraigadas en un amplio conjunto de procesos corporativos, los cuales han sido ampliamente probados, incluyendo las situaciones más desfavorables, cuáles son las generadas por los accidentes. En este último caso, la línea responsable de producto recibe el informe estándar establecido a tal efecto, de forma inmediata, lo que permite iniciar un proceso de análisis y evaluación y, en caso necesario, aplicar las medidas correspondientes sobre la línea de fabricación del producto en cuestión.

Sistemas de reclamación y quejas

En la búsqueda de la mejora de los productos suministrados y los servicios prestados, y con la finalidad de satisfacer de la mejor y mayor forma posible las necesidades de los clientes, Jungheinrich dispone de procedimientos corporativos orientados al control de la calidad en las operaciones de reparación y revisión de los equipos, productos y sistemas implantados. Los controles de calidad, se realizan por la Oficina Técnica mediante dos niveles diferenciados.

Por una parte, los controles "Post" (a posteriori), efectuados una vez la intervención se ha producido, focalizados en la verificación de la aplicación adecuada y suficiente de los estándares de calidad de Jungheinrich.

Por otra parte, los controles "Pre" (presenciales), en los cuales el objetivo es comprobar el desarrollo de los trabajos efectuados por los técnicos de Jungheinrich al tiempo de su ejecución. En el ejercicio 2019 se han efectuado 57 intervenciones del tipo "Post" y 49 en la modalidad "Pre". Para el año 2020, Jungheinrich ha establecido como objetivos y metas a conseguir en esta materia los siguientes: aumentar las intervenciones

del tipo "Pre"; reducir los tiempos entre las intervenciones -para ambas modalidades-; en aquellas operaciones que se califiquen como críticas o relevantes en base a las intervenciones "Post", intensificar y minimizar el tiempo de respuesta a través de actuaciones del tipo "Pre".

El enfoque hacia la mejora continua de Jungheinrich, orienta los procesos activos y reactivos derivados del registro y la evaluación de las incidencias identificadas, hacia el desempeño en evitar su repetición en el futuro, ya sea mediante la intensificación de la formación de los técnicos, como mediante la intervención personal "in situ" de los expertos de Jungheinrich en las operaciones y procesos objeto de perfeccionamiento. Asimismo, el sistema corporativo de "tickets" gestionado por la Oficina Técnica de Jungheinrich, permite compartir el conocimiento y alimentar los procesos de mejora continua directamente en las plantas de producción del grupo.

La satisfacción de los clientes de Jungheinrich es un aspecto de máxima importancia a nivel corporativo.

Hasta la fecha, la satisfacción se identifica, analiza y gestiona mediante indicadores indirectos asociados a las quejas recopiladas a través del módulo de SAP "Dispute&Collection Management". Los principales indicadores utilizados a tal efecto son:

el tiempo de resolución de las incidencias registradas (16,30 días en el ejercicio 2019) y el índice de reclamaciones (3,4% respecto a la facturación alcanzada en el ejercicio 2019). Ambos indicadores han experimentado una mejora en el ejercicio 2019 respecto al año anterior (2018).



Información fiscal

207-04

Beneficio antes de impuestos

En el ejercicio 2019, la sociedad Jungheinrich de España SAU, ha generado individualmente en España un beneficio antes de impuestos de 3.481.886 euros.

Impuesto sobre beneficios - devengado

En el ejercicio 2019, la sociedad Jungheinrich de España SAU, ha devengado consolidadamente en España un impuesto sobre beneficios de 914.177 euros, determinado en Régimen Fiscal de Tributación Consolidada.

Impuesto sobre beneficios - pagado

En el ejercicio 2019, la sociedad Jungheinrich de España SAU, ha pagado consolidadamente en España un impuesto sobre beneficios de 864.457 euros, determinado en Régimen Fiscal de Tributación Consolidada. El impuesto sobre beneficios pagado, es la resultante de la liquidación del impuesto sobre sociedades del ejercicio anterior (2018) y las retenciones y los pagos a cuenta efectuados en el corriente (2019), según se deriva del "Estado de Flujos de Efectivo" del ejercicio.

Subvenciones públicas recibidas

En el ejercicio 2019, la sociedad Jungheinrich de España SAU, ha recibido individualmente en España subvenciones públicas por un importe total de 29.608 euros, procedentes de Fundae, en concepto de créditos a la formación.

Bases de formulación

Contenido

Grupos de interés

102-40 / 102-42 / 102-43

Los grupos de interés identificados han sido los siguientes: accionistas y socios; empleados y trabajadores; clientes; proveedores y colaboradores; sociedad civil.

Materialidad

102-44

La materialidad se ha determinado a partir de los impactos identificados, considerando los intereses y las expectativas de los grupos de interés e integrando los aspectos fundamentales y los retos sectoriales en los que opera la compañía, así como la legislación y la normativa que le es de aplicación. Todo ello se ha puesto en relación con los valores, las políticas y las estrategias de gestión propias, considerando las competencias corporativas esenciales.

Sostenibilidad

El desempeño de Jungheinrich se ha definido en relación a la sostenibilidad, considerando toda la información objetiva disponible. Se han determinado e indicado las condiciones y los objetivos de desarrollo y los impactos y las contribuciones económicas, ambientales y sociales de la compañía y todo ello se ha relacionado con la estrategia corporativa.

Exhaustividad

El contenido del informe se considera exhaustivo, por cuanto contempla todos los asuntos y temas materiales y sus coberturas, refleja todos los impactos económicos, ambientales y sociales y aporta la información necesaria y suficiente para que los grupos de interés puedan evaluar adecuadamente el desempeño de la compañía.

Calidad

Precisión

Jungheinrich ha elaborado este informe de manera precisa y detallada. El mismo, incorpora un conjunto de datos medidos, la descripción de las bases y los métodos de cálculo empleados y las estimaciones correspondientes con indicación de la sistemática observada. Se considera que el margen de error registrado no debe influir en la opinión de los grupos de interés para su evaluación del desempeño de la compañía.

Equilibrio

La información presentada en este informe es equilibrada. No se aprecian sesgos en la misma derivados de la selección u omisión de información. Se incluyen por igual, tanto los resultados favorables como los desfavorables y se distingue entre los hechos y la interpretación de los mismos.

Claridad

Este informe se considera claro. Su información es comprensible y accesible por los grupos de interés e incorpora el nivel de agregación de los datos adecuado. Se ha evitado el uso de tecnicismos, acrónimos, jerga, etc. que dificulten su comprensión y se incluyen las explicaciones necesarias para su adecuada interpretación.

Este Estado de Información No Financiera (EINF), se refiere al ejercicio 2019 y está disponible para el acceso público de los grupos de interés en la página Web de Jungheinrich:

Jungheinrich España
www.jungheinrich.es

Comparabilidad

102-50

La información y los datos contenidos en este informe se refieren al ejercicio 2019. Todas las figuras y tablas del informe contienen la información y los datos agregados o detallados correspondientes a todas las unidades que forman parte de Jungheinrich de España SAU. En aquellas figuras y tablas cuyo alcance es inferior al total, se ha incluido mención expresa al respecto en el apartado correspondiente, con indicación de los motivos de la limitación.

Inspira la confección del informe la comparabilidad de la información contenida en el mismo, tanto temporal, para poder analizar los cambios, como de contenido, para el seguimiento de los propios objetivos de Jungheinrich y el contraste

de éstos con el desempeño de otras organizaciones similares. En todos aquellos casos en los que la oportunidad y la relevancia así lo han permitido y aconsejado, se ha presentado la información correspondiente relativa al ejercicio anterior (2018). No se ha incluido información contextual para la interpretación de las diferencias de impacto o desempeño respecto a otras organizaciones similares.

Para la obtención y el proceso de tratamiento de la información y los datos contenidos en el informe, así como la definición de su formato y la elaboración de las explicaciones contenidas en el mismo, se han aplicado las metodologías y los enfoques considerados más adecuados a los fines perseguidos.

En la medida de lo posible, es voluntad de Jungheinrich el mantenimiento en el tiempo de los criterios aplicados en este informe. No obstante a lo anterior, es previsible que el mismo experimente y registre cambios en los ejercicios futuros siguientes, en base a la evolución de la compañía y su entorno, así como en función de la importancia relativa de los asuntos y temas económicos, ambientales y sociales para los grupos de interés y la para la propia compañía.



Fiabilidad

La fiabilidad del informe se considera la debida. Se han definido y aplicado un conjunto de principios concretos para su elaboración, así como se han implantado los procesos, los flujos y los controles internos necesarios a tal efecto, disponiéndose de la información de soporte acreditativa correspondiente.

Sólo se ha incluido información sobre los impactos y los desempeños corroborados mediante evidencias, salvo que, no disponiendo de las mismas, hayan resultado materiales, en cuyo caso se ha incluido la máxima información posible con las debidas explicaciones necesarias para poder aclarar las incertidumbres asociadas.

Puntualidad

102-51 / 102-52

Este es el 1er. Estado de Información No Financiera (EINF) elaborado por Jungheinrich. Se refiere al ejercicio 2019 y comparativamente al año anterior (2018). Ha sido formulado por el órgano de administración de la compañía con fecha 05/05/2020.

El ciclo de elaboración del Estado de Información No Financiera (EINF) es anual, abarcando el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Referencia a los estándares GRI

102-54

Este informe se ha elaborado haciendo uso referencial y discrecional, completo o parcial, de los estándares GRI (Global Reporting Initiative) publicados por el GSSB (Global Sustainability Standards Board), según las necesidades concretas de los asuntos y temas tratados y abordados en el mismo en cada caso en particular, en relación con los contenidos de los estándares correspondientes.

Este informe no se ha elaborado de conformidad con las opciones "Esencial" o "Exhaustiva" indicadas en el "GRI 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los

estándares GRI", ni tiene por finalidad su declaración en tal sentido de acuerdo con los criterios de establecidos por GSSB.

Verificación externa

Este Estado de Información No Financiera (EINF) ha sido auditado por un prestador independiente de servicios de verificación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1º, apartado 2º, de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, a través de la incorporación del nuevo apartado 6º añadido a tal efecto.

Complementariamente a este Estado de Información No Financiera (EINF) formulado por Jungheinrich de España SAU, con alcance global corporativo, puede consultarse el Annual Report 2019 publicado por Jungheinrich Group en el espacio Web siguiente:

Investor relations/
Reports and presentations
www.jungheinrich.com

Contacto

102-53

Para cualquier aclaración, duda o información adicional acerca este informe, pueden dirigirse a:

Jungheinrich de España SAU
Departamento Financiero
P.I. El Barcelonés - Hostal del Pi 9
08630 - Abrera (Barcelona) - España

Teléfono: +34 937 738 200
Correo electrónico: info@jungheinrich.es
www.jungheinrich.es

Formulación

Y para que conste a los efectos oportunos y de cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015 de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, los miembros del Consejo de Administración la sociedad Jungheinrich de España SAU, firman la presente por triplicado ejemplar en la ciudad de Pinto (Madrid) a 5 de mayo de 2020.

Presidente
del Consejo de Administración

Consejero

Consejera

Firmado:
D. Christoph Dörpinghaus

Firmado:
D. Achim Keller-Schiwy

Firmado:
Dña. Thoerdis Koepfel-Tamms

Secretario
NO Consejero
del Consejo de Administración

Firmado:
D. Carles Boquera

Índice EINF/GRI

Capítulo EINF	Requerimiento Ley 11/2018	GRI Estándar Aplicado	Pág. EINF
01 Compañía	Modelo de negocio Entorno empresarial	GRI 102-01 Nombre de la organización GRI 102-02 Actividades, marcas, productos y servicios GRI 102-03 Ubicación de la sede GRI 102-05 Propiedad y forma jurídica	4
	Modelo de negocio Organización y estructura	GRI 102-07 Tamaño de la organización GRI 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro GRI 102-18 Estructura de gobernanza GRI 102-19 Delegación de autoridad GRI 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	15
	Modelo de negocio Mercados	GRI 102-04 Ubicación de las operaciones GRI 102-06 Mercados servidos	18
	Modelo de negocio Objetivos y estrategias	GRI 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	20
	Modelo de negocio Factores y tendencias de evolución	GRI 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	24
	Políticas	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución GRI 102-18 Estructura de gobernanza GRI 102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	26
	Resultados de las políticas	GRI 103 Enfoque de gestión	29
	Riesgos	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades GRI 102-40 Lista de grupos de interés GRI 102-42 Identificación y selección de grupos de interés GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés GRI 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados GRI 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	31

Índice EINF/GRI

Capítulo EINF	Requerimiento Ley 11/2018	GRI Estándar Aplicado	Pág. EINF
01 Compañía	Riesgos (continuación)	GRI 102-47 Lista de temas materiales	31
	Indicadores	GRI 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	39
02 Cuestiones medioambientales	Medioambiente	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución GRI 103 Enfoque de gestión	40
	Contaminación	GRI 103 Enfoque de gestión GRI 302-05 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	44
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	GRI 103 Enfoque de gestión GRI 301-02 Insumos reciclados GRI 306-02 Residuos por tipo y método de eliminación	47
	Uso sostenible de los recursos	GRI 103 Enfoque de gestión GRI 302-01 Consumo energético dentro de la organización	48
	Cambio climático	GRI 103 Enfoque de gestión GRI 305-01 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-02 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	49
	Protección de la biodiversidad	NO aplicable	50
	03 Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	GRI 102-08 Información sobre empleados y otros trabajadores GRI 102-35 Políticas de remuneración GRI 102-38 Ratio de compensación total anual GRI 102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual GRI 103 Enfoque de gestión GRI 401-01 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal GRI 405-01 Diversidad en órganos de gobierno y empleados GRI 405-02 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
Organización del trabajo		GRI 103 Enfoque de gestión GRI 403-02 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes	57

Índice EINF/GRI

Capítulo EINF	Requerimiento Ley 11/2018	GRI Estándar Aplicado	Pág. EINF
03 Cuestiones sociales y relativas al personal (continuación)	Salud y seguridad	GRI 103 Enfoque de gestión GRI 403-01 sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo GRI 403-02 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes GRI 403-03 Servicios de salud en el trabajo GRI 403-04 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo GRI 403-09 Lesiones por accidente laboral GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	59
	Relaciones sociales	GRI 103 Enfoque de gestión GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva GRI 403-04 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	62
	Formación	GRI 103 Enfoque de gestión GRI 404-01 Media de horas de formación al año por empleado GRI 404-02 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	64
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103 Enfoque de gestión	67
	Igualdad	GRI 103 Enfoque de gestión GRI 405-01 Diversidad en órganos de gobierno y empleados GRI 405-02 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres GRI 406-01 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	67
04 Conducta y derechos humanos	Procedimientos de diligencia debida y prevención de riesgos	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta GRI 103 Enfoque de gestión	73
	Medidas	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta GRI 103 Enfoque de gestión	74

Índice EINF/GRI

Capítulo EINF	Requerimiento Ley 11/2018	GRI Estándar Aplicado	Pág. EINF
04 Conducta y derechos humanos (continuación)	Medidas (continuación)	GRI 205-02 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción GRI 205-03 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	74
	Denuncias	GRI 406-01 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas GRI 419-01 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	77
	Promoción de Convenios Internacionales	GRI 103 Enfoque de gestión	77
05 Lucha contra la corrupción y el soborno	Corrupción y soborno	GRI 103 Enfoque de gestión GRI 205-02 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción GRI 205-03 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	78
	Blanqueo de capitales.	GRI 103 Enfoque de gestión GRI 205-02 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción GRI 205-03 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	80
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	80
06 Sociedad	Compromisos con el desarrollo sostenible	GRI 102-12 Iniciativas externas GRI 103 Enfoque de gestión GRI 413-01 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluación del impacto y programas de desarrollo	83
	Subcontratación y proveedores	GRI 102-09 Cadena de suministro GRI 103 Enfoque de gestión GRI 308-01 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales GRI 414-01 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	86
	Consumidores	GRI 103 Enfoque de gestión GRI 416-01 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios GRI 419-01 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	90

Índice EINF/GRI

Capítulo EINF	Requerimiento Ley 11/2018	GRI Estándar Aplicado	Pág. EINF
06 Sociedad (continuación)	Información fiscal	GRI 207-04 Impuestos: informes país por país	93
	Bases de formulación	Grupos de interés	GRI 102-40 Lista de grupos de interés
GRI 102-42 Identificación y selección de grupos de interés			
GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés			
Materialidad		GRI 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	94
Comparabilidad		GRI 105-50 Periodo objeto del informe	95
Puntualidad		GRI 102-51 Fecha del último informe	96
		GRI 102-52 Ciclo de elaboración de informes	
Referencia a los estándares GRI	GRI 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	96	
Contacto	GRI 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	96	