

Anexo  
Informe de Gestión

**Jungheinrich de España SAU**

**2021**

Estado de Información  
NO FINANCIERA



**JUNGHEINRICH**



# Índice

<b>3 Mensaje de la Gerencia</b>	<b>71 Personal y social</b>
<b>4 Compañía</b>	71 Empleo
4 Modelo de negocio	79 Organización del trabajo
§ Entorno empresarial	84 Seguridad y salud
§ Organización y estructura	88 Relaciones sociales
§ Mercados	90 Formación
§ Objetivos y estrategias	94 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad
§ Factores y tendencias de evolución	94 Igualdad
45 Políticas	<b>99 Derechos humanos</b>
49 Resultados de las políticas	<b>113 Lucha contra la corrupción y el soborno</b>
51 Riesgos	<b>118 Sociedad</b>
58 Indicadores	120 Compromisos con el desarrollo sostenible
<b>59 Medioambiente</b>	124 Subcontratación y proveedores
59 Medioambiente	126 Consumidores
64 Contaminación	129 Información fiscal
66 Economía circular y prevención y gestión de residuos	
68 Uso sostenible de los recursos	<b>130 Bases de formulación</b>
69 Cambio climático	<b>133 Índice EINF/GRI</b>

# Mensaje de la Gerencia



Estimado lector,

Después de haber vivido y superado un año excepcional y sin precedentes a nivel mundial, marcado por la pandemia del Coronavirus y la crisis sanitaria, social y económica derivada en todo el planeta, en 2021 hemos vuelto a una cierta **normalidad**, aunque muy distinta a la que conocíamos hasta la fecha.

Pese a la mejora del entorno con respecto al año anterior, hemos seguido focalizando nuestro **desempeño** y actuación en nuestros empleados, clientes y socios comerciales, así como en la sociedad en general.

A tal efecto, hemos continuado aplicando de forma escrupulosa todas nuestras políticas y procedimientos corporativos, necesarios para garantizar la **seguridad y salud** en todas nuestras actividades, operaciones y procesos, habiendo consolidado y normalizado la práctica del teletrabajo corporativo, sin dejar de prestar en ningún momento un servicio de máxima calidad, ininterrumpido y continuado, a todos nuestros clientes.

El ejercicio 2021 puede considerarse y calificarse como exitoso, en España y en el conjunto del Grupo Jungheinrich, tanto en términos de entrada de pedidos como, sobre todo, de rentabilidad. Sin embargo, a pesar del fuerte crecimiento de la demanda, el crecimiento del mercado ha sido proporcionalmente mayor que el de nuestros pedidos. Uno de nuestros principales **objetivos para el año 2022**, por tanto, es aumentar de nuevo nuestra cuota de mercado, a la vez que seguir apostando por las nuevas tecnologías como la de iones de litio y la automatización, asegurando una sólida rentabilidad.

Por otra parte, el ejercicio 2021 ha estado marcado por la **dificultad a nivel mundial en el suministro** de materiales en general y de componentes electrónicos en particular. Aunque las actividades y operaciones desarrolladas por Jungheinrich no han resultado indemnes a estas adversidades y dificultades, hemos sido capaces de adaptar nuestros procesos y garantizar así nuestra capacidad de entrega y servicio. En este entorno desfavorable y complejo, motivados por nuestros principios, valores y normas de actuación corporativas, nos propusimos encontrar soluciones alternativas para cubrir temporalmente las necesidades de nuestros clientes hasta que pudiéramos suministrarles equipos nuevos. Como opciones alternativas de suministro, la venta de equipos de ocasión o el alquiler de maquinaria intralogística, han tenido un papel relevante.

Con el fin de seguir preparados para afrontar los **retos y desafíos del futuro**, así como para afrontar las tendencias previsibles para los próximos años, Jungheinrich ha definido la **Estrategia 2025+**, cuyo principal objetivo es la creación de valor sostenible. Como ha transmitido nuestro CEO, el Dr. Brzoska, la ambición de Jungheinrich es "*combinar la responsabilidad social y ecológica con el crecimiento rentable*", así como, centrarse en las necesidades de todas las partes interesadas. Este interés y desempeño corporativo, supone una visión integral de la sostenibilidad como requisito fundamental para el crecimiento corporativo futuro, puesto que todas las personas y la sociedad en general esperan una mayor responsabilidad por parte de todas las empresas en este ámbito.

## Nuestro objetivo estratégico es la creación de valor sostenible

La actuación responsable de Jungheinrich, no sólo es un mero objetivo, sino que ya es una realidad consolidada, tal y como ponen de manifiesto los distintos logros alcanzados y actuaciones realizadas, cual es el caso, entre otros, de la obtención del reconocimiento "**Platinum 2021 EcoVadis Sustainability Rating**", por nuestro compromiso corporativo en la implementación de intensas medidas de sostenibilidad o por la participación en la iniciativa "**50 Sustainability & Climate Leaders**".

No queremos dejar de reconocer y agradecer una vez más la constante dedicación y el enorme compromiso de la gran familia que forma el equipo de Jungheinrich de España SAU, sin la cual, la persecución y el logro de nuestros objetivos no sería posible. ¡Muchas gracias a todos ellos y a sus familias!

**Mark Wender**

Director Gerente de Jungheinrich de España SAU

# 1 | Compañía

---

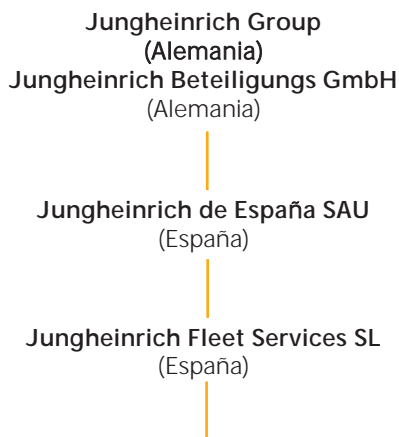
## Modelo de negocio

### Entorno empresarial

#### Razón social y nombre comercial

102-01

Jungheinrich de España SAU, en adelante Jungheinrich o la compañía, es la sociedad dominante sometida a la legislación española, dedicada a la venta y el alquiler de maquinaria intralogística, 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.



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

La compañía tiene suscrito un acuerdo con la sociedad del Grupo, Jungheinrich Fleet Services SL, en virtud del cual, Jungheinrich de España SAU soporta los riesgos y los beneficios significativos del negocio de arrendamiento y venta de maquinaria industrial -el cual constituye el negocio efectivo del Grupo-, con independencia que la transacción con los terceros sea efectuada por la Jungheinrich o Jungheinrich Fleet Services SL.

#### 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.



Primera sucursal nacional en Mülheim an der Ruhr.

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 Unternehmens Verwaltung KG, centrada en la administración y gestión de todas las filiales internacionales.



Dr. Friedrich Jungheinrich.

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)**

En el año de la reunificación alemana, Jungheinrich sale a bolsa. 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, Luneburg 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 hidrocineético. Se establecen nuevas filiales internacionales en Eslovaquia y Eslovenia.

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.

**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**



**+2,5  
millones  
de transpaletas  
manuales**



JUNGHEINRICH

JUNGHEINRICH

## La globalización y el fin de la estrategia multimarca (2000 - presente)

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.

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

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.

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

**+100.000  
carretillas AC entregadas**

**+50.000  
carretillas eléctricas 48V  
producidas**

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).

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).

**+65  
años de pasión  
por la logística**

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

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.

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.

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

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.

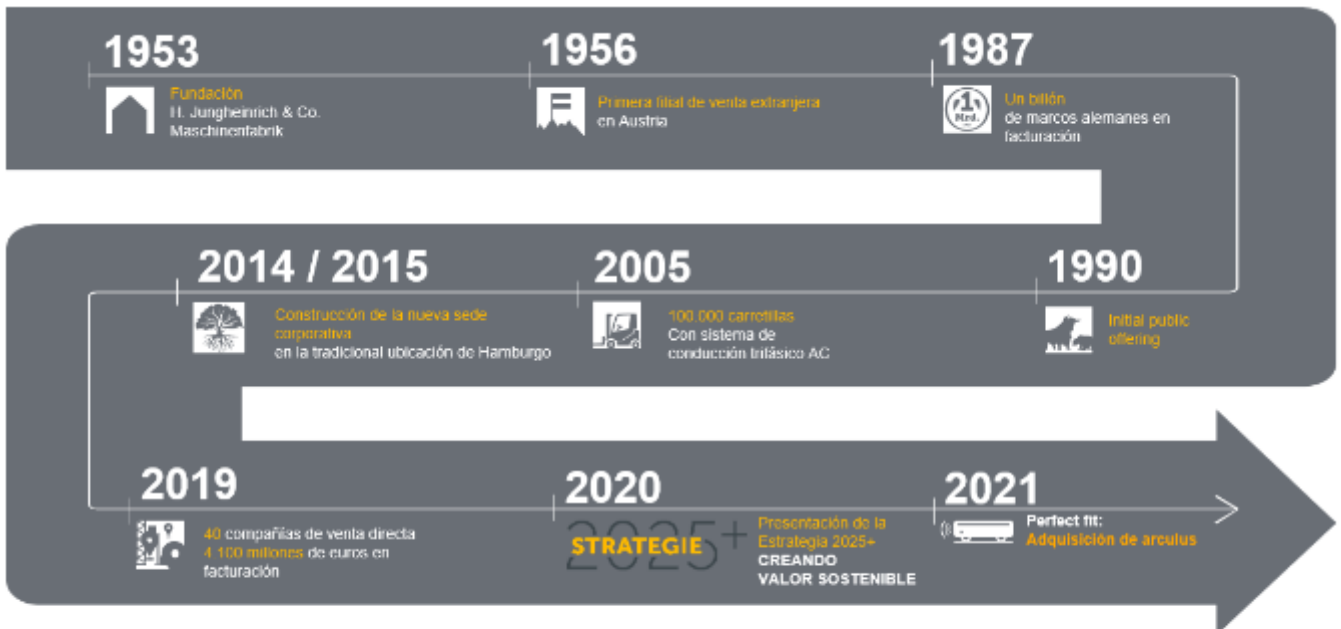
**+10**  
plantas de producción propias en el mundo

**+40**  
filiales propias de venta directa en el mundo

**+1 MM**  
carretillas vendidas

**+65 años**  
en el mundo

**+50 años**  
en España





## Actividades, productos y servicios

102-02

Las principales actividades desarrolladas por la Jungheinrich en España, son la venta y el alquiler de maquinaria intralogística, 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".

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 "EZS 350a", ambas consideradas como referencias del mercado en su categoría.

El portfolio principal de Jungheinrich, es el que se resume a continuación:

### **Equipos de mantenimiento**

nuevos, de ocasión y carretillas de alquiler a corto plazo

### **Servicios asociados**

servicio postventa, servicios financieros, consultoría y  
"Jungheinrich PROFISHOP"

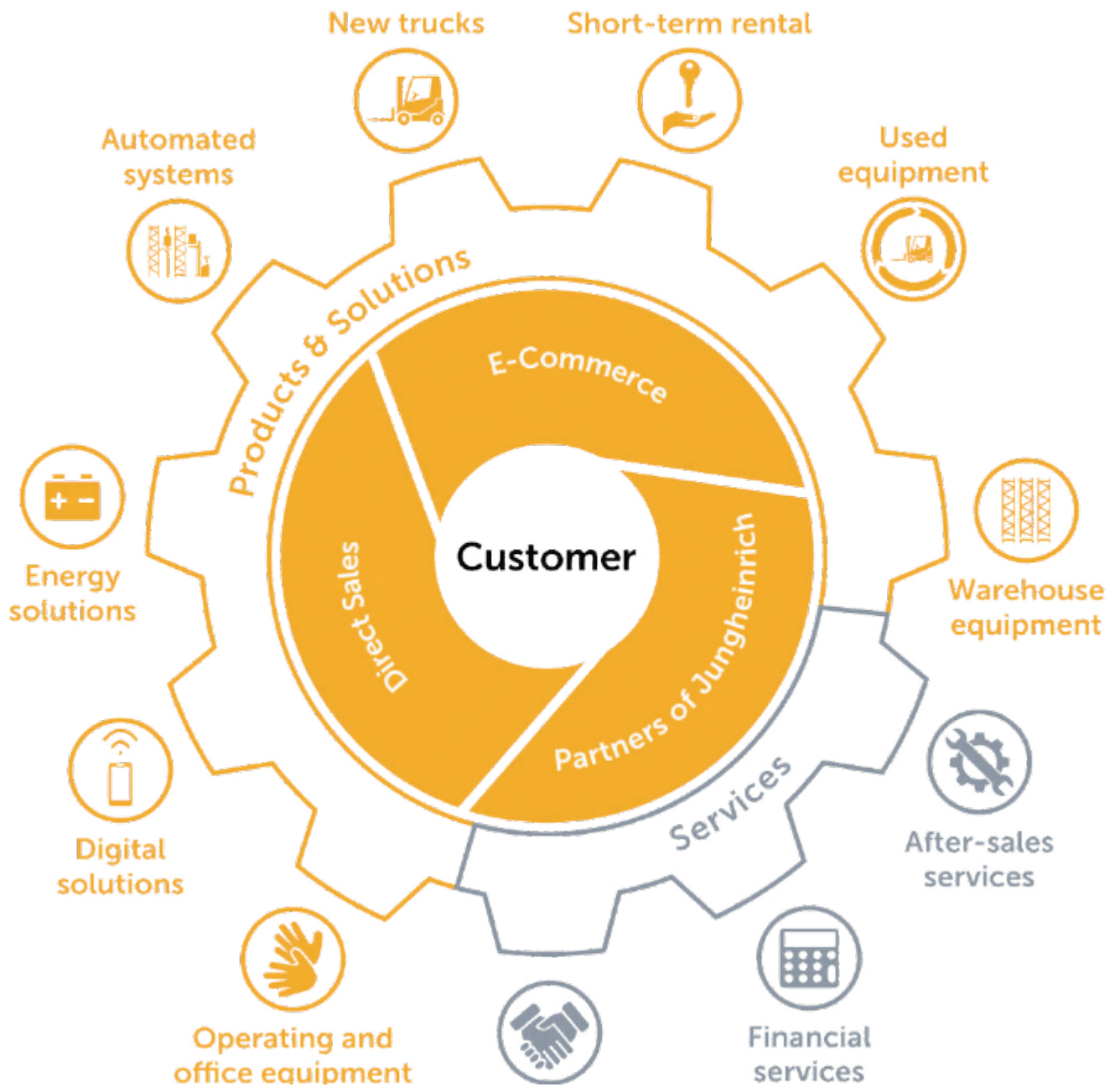
### **Sistemas logísticos**

estanterías, software y automatización

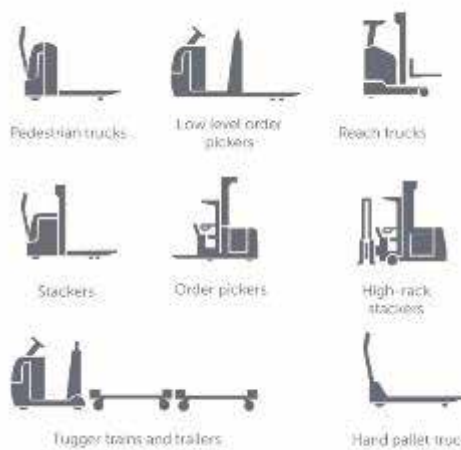




### **Expertise en energía**

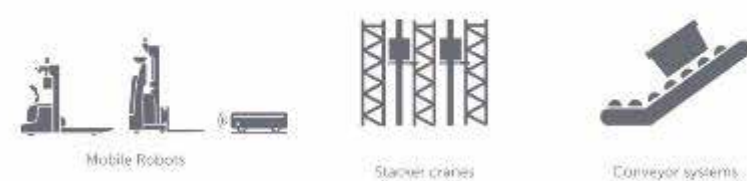
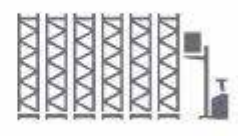

motores eléctricos, controles de marcha, bate-rías y cargadores

## Nuestros modelo de negocio



## Nuestros productos, servicios y soluciones

<p><b>WAREHOUSING EQUIPMENT</b></p>  <p>Pedestrian trucks</p> <p>Low level order pickers</p> <p>Reach trucks</p> <p>Stackers</p> <p>Order pickers</p> <p>High-rack stackers</p> <p>Tugger trains and trailers</p> <p>Hand pallet trucks</p>	<p><b>COUNTERBALANCED TRUCKS</b></p>  <p>Electric</p> <p>Diesel/LPG</p> <hr/> <p><b>ENERGY SYSTEMS</b></p>  <p>Batteries</p> <p>Chargers</p>	<p><b>INDIVIDUAL SECTOR SOLUTIONS</b></p>  <p>Customised trucks / small series</p> <p>Powertrain Solutions</p> <hr/> <p><b>AFTER-SALES SERVICES</b></p>  <p>Service / spare parts / accessories</p>
--	--	---

<p><b>AUTOMATED SYSTEMS</b></p>  <p>Mobile Robots</p> <p>Stacker cranes</p> <p>Conveyor systems</p>	<p><b>WAREHOUSE EQUIPMENT</b></p>  <p>Racks</p>
<p><b>DIGITALISATION</b></p>  <p>Warehouse management</p> <p>Fleet management</p> <p>Communication interfaces</p> <p>Assistance systems</p> <p>Safety systems</p>	



## 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.

### Carretillas de alquiler

La oferta de las carretillas por parte de Jungheinrich bajo esta modalidad, responde al objetivo de viabilizar, 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.

### 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.

### 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.

### Estanterías

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

## 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.

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

**+98%**  
de nuestras  
carretillas son de  
tracción eléctrica

**0**  
emisiones  
y un balance  
energético positivo





## Envío de datos por radiofrecuencia

- Terminales de radiofrecuencia.
- Infraestructuras WLAN.
- Escáner de código de barras.

## 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 mate 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.

### Sistemas logísticos

### Seguridad / Salud

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

### 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.

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





## 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.

### 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.



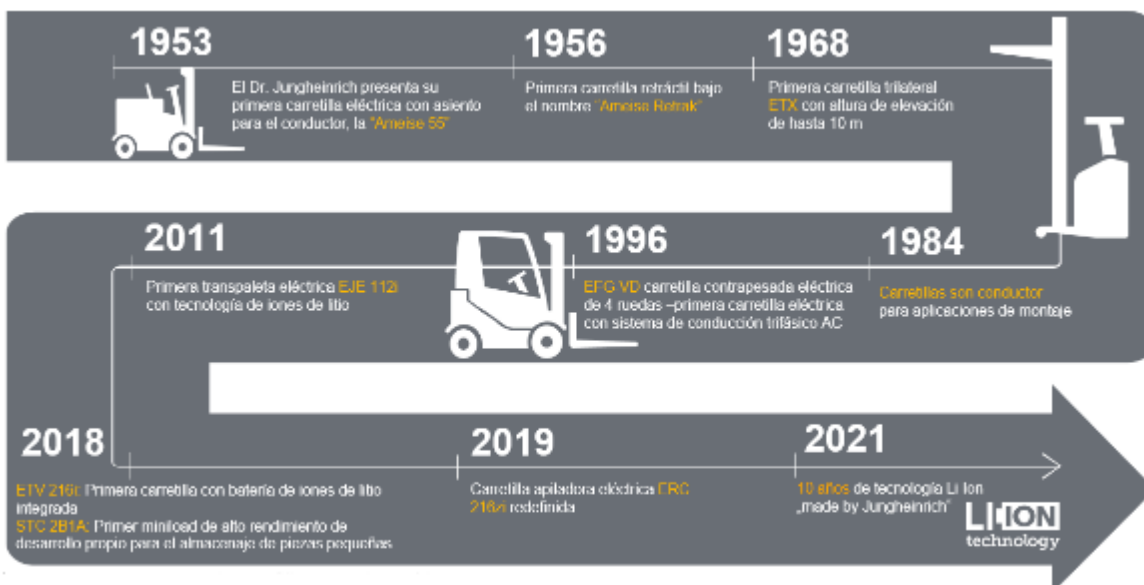
# Nuestra cartera de productos, servicios y soluciones

<p><b>WAREHOUSING EQUIPMENT</b></p>  <p>Pedestrian trucks Low level order pickers Reach trucks Stackers Order pickers High-rack stackers Tugger trains and trailers Hand pallet trucks</p>	<p><b>COUNTERBALANCED TRUCKS</b></p>  <p>Electric Diesel/LPG</p> <hr/> <p><b>ENERGY SYSTEMS</b></p>  <p>Batteries Chargers</p>	<p><b>INDIVIDUAL SECTOR SOLUTIONS</b></p>  <p>Customised trucks / small series Powertrain Solutions</p> <hr/> <p><b>AFTER-SALES SERVICES</b></p>  <p>Service / spare parts / accessories</p>
---	--	--

<p><b>AUTOMATED SYSTEMS</b></p>  <p>Mobile Robots Stacker cranes Conveyor systems</p>	<p><b>WAREHOUSE EQUIPMENT</b></p>  <p>Racks</p>
--	--

**DIGITALISATION**

 <p>Warehouse management</p>	 <p>Fleet management</p>	 <p>Communication interfaces</p>	 <p>Assistance systems</p>	 <p>Safety systems</p>
---	---	---	--	---



**1953**  
El Dr. Jungheinrich presenta su primera carretilla eléctrica con asiento para el conductor, la "Anreise 53"

**1956**  
Primera carretilla retráctil bajo el nombre "Anreise Retrak"

**1968**  
Primera carretilla trifazal ETX con altura de elevación de hasta 10 m

**2011**  
Primera transpaleta eléctrica EJE 112 con tecnología de iones de litio

**1996**  
EFG VD carretilla contrapesada eléctrica de 4 ruedas – primera carretilla eléctrica con sistema de conducción trifásico AC

**1984**  
Carretillas son conductor para aplicaciones de montaje

**2018**  
ETV 210i: Primera carretilla con batería de iones de litio integrada  
STC 2B1A: Primer minitrad de alto rendimiento de desarrollo propio para el almacenamiento de piezas pequeñas

**2019**  
Carretilla apiladora eléctrica FRC 216x rediseñada

**2021**  
10 años de tecnología Li Ion „made by Jungheinrich“

**LIION technology**

## 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 que figuran en la "brand wall" (pirámide).



## Sede social y delegaciones

102-03

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



### Bases comerciales

- 📍 Baleares
- 📍 Galicia
- 📍 Granada
- 📍 Las Palmas de G. Canaria
- 📍 Lleida
- 📍 Málaga
- 📍 Murcia
- 📍 Salamanca
- 📍 Tarragona
- 📍 Valladolid
- 📍 Zaragoza

## Jungheinrich en el mundo



## 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 una participación directa permanente del 90% en la sociedad Jungheinrich Fleet Services SL.

En este Estado de Información No Financiera (EINF), dada su naturaleza individual, no se reporta información consolidada relativa a la sociedad dependiente participada por Jungheinrich de España SAU indicada en el párrafo anterior (Jungheinrich Fleet Services SL), 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, comparativamente con los correspondientes al año anterior, así como con los de Jungheinrich Group para el ejercicio 2021, son los siguientes:

Tamaño de la compañía	Jungheinrich de España SAU				Jungheinrich Group 2021
	2021	2020	Variación		
Activos (M€)	99,03	101,79	-2,76	-2,7%	<b>5.769</b>
Fondos propios (M€)	28,31	21,87	6,44	29,4%	<b>1.803</b>
Deuda ajena (M€)	70,22	67,83	2,39	3,5%	<b>2.429</b>
Ventas (M€) Importe neto cifra de negocios	140,14	123,74	16,40	13,3%	<b>4.240</b>
Compras (M€) Aprovisionamientos	79,67	68,15	11,52	16,9%	<b>2.916</b>
Resultado (M€) Antes de impuestos	8,66	5,43	3,23	59,5%	<b>349</b>
Empleados (promedio)	526,08	522,83	3,25	0,6%	<b>19.103</b>

## Highlights Jungheinrich Group



## Información sobre las acciones de Jungheinrich Group



<sup>1</sup> Rendimiento promedio durante el período de inversión de 10 años p.u., en comparación DAX +7,0%, SDAX +10,6%

## Cambios significativos en la compañía y su cadena de suministro

102-10

Las operaciones realizadas por Jungheinrich durante el ejercicio 2021, se han mantenido en la línea habitual.

### Aperturas, cierres y expansión

Las delegaciones y bases comerciales, al margen de las reformas y/o mejoras corrientes realizadas en algunas de ellas en base al programa de adaptación y mantenimiento anual, se han mantenido igual que en el ejercicio 2020.

La expansión de las actividades, las operaciones y los procesos de Jungheinrich en el ejercicio 2021, se han seguido focalizando en España, a través de las sociedades indicadas, en las regiones, los mercados y los canales habituales.

## Gobierno corporativo

102-18

El Accionista Único (Jungheinrich Beteiligungs GmbH) 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.

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.

## 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:

### Capital social

La estructura de capital de Jungheinrich se ha mantenido sin cambios en el ejercicio 2021.

### Proveedores y cadena de suministro

La cadena de suministro de Jungheinrich se ha mantenido estable en el ejercicio 2021.

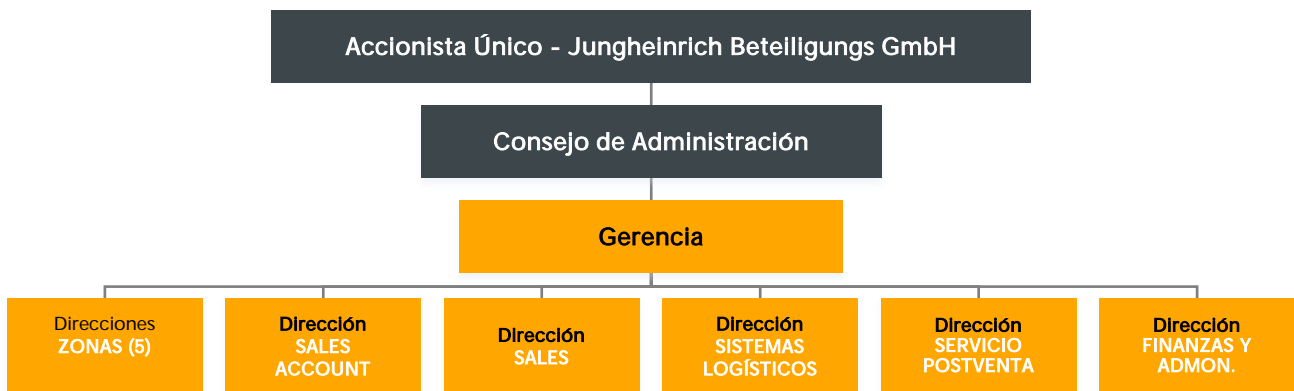
Jungheinrich ha venido colaborando con la mayoría de los proveedores habituales, al margen de las nuevas incorporaciones o bajas por motivos de operativa ordinaria u oportunidad.

### 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:

- Modelo y estrategia de negocio.
- Evaluación del desempeño económico, ambiental y social.
- Gestión del riesgo.
- Información y transparencia sobre sostenibilidad.

En el ejercicio 2021, el Sr. Mark Wender ha asumido la gerencia de Jungheinrich de España SAU, al tiempo que también ha sido nombrado responsable de la subregión de la Península Ibérica. El Sr. Wender ha sustituido al Sr. Dirk Morovsky, que se ha jubilado en el ejercicio 2021 después de ocupar durante los últimos 25 años la gerencia de Jungheinrich de España SAU, con reconocido éxito y habiendo desarrollado la organización en España de manera continuada.



## Delegación de autoridad

102-19

La Gerencia de Jungheinrich efectúa la delegación de autoridad por medio del Comité de Dirección, a través de los responsables de las distintas direcciones funcionales que lo 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 sus empleados en relación con el contenido y las expectativas de cada posición, al tiempo que transmite los valores corporativos. En el contexto de la estrategia 2025+ de Jungheinrich, adquieren una especial relevancia los valores siguientes: **confianza, cooperación y flexibilidad**.



## Sociedades del grupo

102-45

En España, el Grupo Jungheinrich está formado por la sociedad Jungheinrich de España SAU, cabecera del grupo en el país, y por la sociedad dependiente Jungheinrich Fleet Services SL. Hasta el ejercicio 2021, el Grupo Jungheinrich en España, también estaba integrado por la sociedad dependiente Jungheinrich Rental SL., la cual en este ejercicio ha sido absorbida por Jungheinrich Fleet Services SL.

En este Estado de Información No Financiera (EINF), dada su naturaleza individual, no se reporta la información consolidada relativa a la sociedad participada dependiente Jungheinrich Fleet Services SL, con las excepciones indicadas expresamente en los apartados correspondientes.

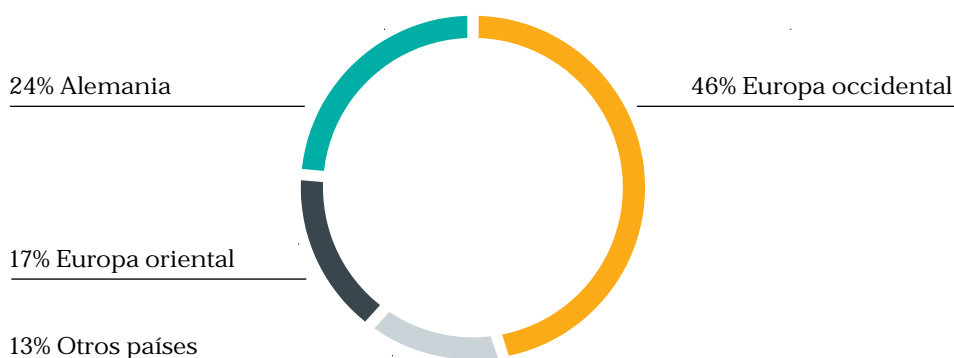
## Mercados

### 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 para el ejercicio 2021, son las que se indican a continuación:

### Ingresos por regiones de 2021



Regiones (en millones de euros)	2021	2020	Variación %
Alemania	1.014	917	10,6
Europa occidental	1.963	1.778	10,4
Europa oriental	707	623	13,5
Otros países	556	491	13,2
<b>Total</b>	<b>4.240</b>	<b>3.809</b>	<b>11,3</b>

## Mercados servidos

102-06

Jungheinrich de España SAU suministra sus productos y presta sus 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

La 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, para el ejercicio 2021, es la que se indica a continuación:

<b>45%</b>	Venta al por menor y al por mayor (incluidos productos alimenticios)
<b>14%</b>	Logística
<b>11%</b>	Fabricación de máquinas y vehículos e ingeniería eléctrica
<b>8%</b>	Industria alimentaria (producción)
<b>4%</b>	Industria química
<b>1%</b>	Madera, estampado y papel
<b>17%</b>	Otros sectores

# 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.

### Energía verde

Con efecto inmediato, todas las plantas de Jungheinrich en Alemania, operarán exclusivamente con energía verde. Esta transición se seguirá en las sucursales y las plantas internacionales fuera del territorio alemán. Al mismo tiempo, Jungheinrich ha comenzado a generar su propia energía solar y está equipando gradualmente sus emplazamientos con sistemas fotovoltaicos para este propósito.

## El cambio climático es uno de los problemas más urgentes de nuestro tiempo

El cambio a la electricidad renovable, supone la reducción de las emisiones anuales de gases de efecto invernadero de Jungheinrich, que sólo en Alemania, supone aproximadamente 15.500 toneladas de CO<sub>2</sub> (equivalente a una zona de compensación del tamaño de más de 1.800 campos de fútbol de bosques mixtos, si esta cantidad, una vez emitida, se retirara de la atmósfera en el plazo de un año).

Con esta decisión, Jungheinrich ha dado un paso más hacia la neutralidad climática.

Jungheinrich ha situado la sostenibilidad en el centro de sus actividades corporativas, fijando metas ambiciosas.

## La neutralidad climática es uno de los objetivos de Jungheinrich

Jungheinrich ha comenzado a equipar sus ubicaciones con sistemas fotovoltaicos para generar su propia electricidad verde en el futuro.

## Objetivos Jungheinrich

Jungheinrich se ha fijado el objetivo de asumir un papel destacado en la lucha contra el calentamiento global.

El cambio a fuentes de energía renovables para satisfacer nuestras necesidades de electricidad, es una contribución importante a una mayor sostenibilidad.

La evaluación del ciclo de vida del producto de las carretillas fabricadas por Jungheinrich, también mejora con la transición de la producción a la energía verde. Aproximadamente el 11% de la energía que consume una carretilla eléctrica de Jungheinrich a lo largo de su ciclo de vida, proviene de su fabricación. Para Jungheinrich, la responsabilidad asociada a los productos, comienza antes de su fabricación.

Como parte de la Estrategia 2025+, Jungheinrich está intensificando sus actividades para hacer que la cadena de suministro sea más sostenible. Esta visión y actuación permite crear valor sostenible para los accionistas, los empleados, los clientes, los socios comerciales y la sociedad en general.

## 50 SUSTAINABILITY & CLIMATE LEADERS

A RACE WE CAN WIN 

Jungheinrich se ha unido a la iniciativa "50 Sustainability & Climate Leaders", un grupo de empresas líderes en el mundo en el campo de la protección climática y la sostenibilidad.

Las 50 compañías internacionales de diferentes industrias que participan en esta campaña, se han marcado el objetivo de asumir un papel protagonista en la lucha contra el cambio climático, para contribuir así a la consecución de los **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (UNSDGs)**.

Con las carretillas elevadoras energéticamente eficientes y las soluciones de automatización inteligentes, Jungheinrich reduce sus emisiones de CO<sub>2</sub> en el campo de la intralogística. De esta manera, Jungheinrich crea valor sostenible y contribuye a ganar la carrera contra el cambio climático.

## **En Jungheinrich, vemos la sostenibilidad como nuestra obligación económica, ecológica y social**

La Estrategia 2025+ de Jungheinrich integra la sostenibilidad con más firmeza y establece objetivos ambiciosos. Jungheinrich se ha fijado la meta de lograr la neutralidad en CO<sub>2</sub>; al introducir la gestión de la sostenibilidad de forma sistemática a nivel corporativo y a lo largo de toda la cadena de suministro, se definen responsabilidades claras y se crea la transparencia necesaria para la consecución de un mayor nivel de sostenibilidad corporativo.

Dentro de la industria de la ingeniería mecánica, Jungheinrich ya se encuentra entre el 2% de empresas más sostenibles.

Jungheinrich es el número 1 en eficiencia energética en almacenamiento y ocupa una posición de liderazgo dentro de la intralogística en el desarrollo de sistemas de energía innovadores.

Aproximadamente el 98% de las carretillas elevadoras producidas por Jungheinrich funcionan con energía eléctrica. Esto convierte a Jungheinrich en líder en su sector.

Jungheinrich ha estado utilizando accionamientos eléctricos desde su fundación en 1953. Actualmente, más de 1.000.000 de carretillas eléctricas Jungheinrich se utilizan en todo el mundo. Ninguna otra empresa de intralogística confía tan constantemente en la batería de iones de litio.

### **Una característica especial**

Jungheinrich utiliza una química celular que no requiere la materia prima crítica del cobalto en sus baterías de fabricación propia.

Una carretilla elevadora de iones de litio emite hasta un 52% menos de CO<sub>2</sub> que una con motor diésel. Esto no incluye la reutilización de baterías de larga duración para ciclos de vida posteriores.

Gracias a la refabricación industrial de sus carretillas elevadoras, Jungheinrich está haciendo una contribución significativa a la protección del clima.

El reacondicionamiento de carretillas de ocasión y la creación de 2, y en algunos casos, 3 ciclos de vida, reducen significativamente el consumo de materia prima y energía. De esta manera, se pueden ahorrar alrededor del 80% de las emisiones de CO<sub>2</sub>, en comparación con la nueva producción. Al mismo tiempo, las carretillas de ocasión están literalmente como nuevas. Las carretillas elevadoras de ocasión de Jungheinrich, combinan así ventajas económicas, técnicas y ecológicas.

Jungheinrich también es pionero en los campos de la automatización y la digitalización.

La tecnología de almacén, las carretillas elevadoras y el software forman un gran conjunto y garantizan que el ser humano, la máquina y el almacén se comuniquen, cooperen y se complementen entre sí. Esto se demuestra a pequeña escala con vehículos de guiado automático sin conductor y a gran escala con almacenes automáticos de estanterías altas de más de 40 metros de altura.

**Para Jungheinrich,  
como empresa familiar,  
asumir la responsabilidad  
corporativa significa  
combinar un crecimiento  
rentable con aspectos  
sociales y ecológicos**

**Esta autoimagen,  
nos impulsa a dar forma  
al futuro de nuestra  
industria y más allá**

## Nuestros principales objetivos para 2022

Algunos de los principales objetivos económicos, ambientales y sociales de Jungheinrich en España, para el ejercicio 2022, son los siguientes:

### Ambientales

<b>% de energía verde o renovable consumida <sup>(1)</sup></b> <b>100%</b>	<b>Inicio de la autogeneración de energía</b> <b>Fotovoltaica</b>	<b>% de productos que incorporan baterías litio</b> <b>50%</b>
<b>% de reducción de la huella de CO<sub>2</sub> de la flota de furgonetas del servicio postventa <sup>(2)</sup></b> <b>-2%</b>		<b>% de reducción del recorrido promedio por intervención <sup>(3)</sup> (25,73 Km/recorrido)</b> <b>-2%</b>

### Económicos

<b>% de conocimiento del mercado</b> <b>50%</b>	<b>% de participación en el mercado</b> <b>12,4%</b>	<b>Facturación total / % de EBIT</b> <b>173 M€ / 5,6%</b>
--	---	--

### Sociales

<b>% de reducción del índice de frecuencia</b> <b>-25%</b>	<b>% de reducción del índice de gravedad</b> <b>-50%</b>	<b>% de reducción del índice de incidencia</b> <b>-25%</b>
---	---	---

### Implantación del modelo de trabajo «FoW» (Future of Work)<sup>5</sup>

(1) El objetivo para 2022 es que todas las sedes y delegaciones consuman electricidad procedente de fuentes renovables. Actualmente, únicamente 2 centros de trabajo no cuentan con energía verde o renovable (Murcia y Sevilla). La consecución de este objetivo en 2022, dependerá de la posibilidad de realizar el cambio efectivo de suministradores. Al cierre del ejercicio 2022, todos los suministradores serán 100% renovables, aunque el consumo registrado durante el año, no habrá sido en su totalidad de energía verde.

(2) Las medidas para conseguir el objetivo perseguido, son: 1) cursos de formación corporativos de conducción eficiente; 2) seguimiento y publicación de los indicadores de consumo; 3) concurso para incentivar la reducción a nivel individual y colectivo por delegación.

(3) El instrumento para alcanzar el objetivo fijado es la optimización de las rutas.

(4) La reducción de los índices de siniestralidad, se conseguirá intensificando la actuación "in vigilando" a través de los jefes/as de postventa; esta actividad tuvo que reducirse drásticamente en 2020 y 2021 a causa de la pandemia de la Covid-19.

(5) Para una mayor información y detalle del modelo de trabajo «FoW» (Future of Work), véanse las páginas 82 y 83 de este informe.

## Estrategias

La estrategia de Jungheinrich Group 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 planta de Norderstedt (Alemania).

## TECNOLOGÍA DE IONES DE LITIO

Made by

The logo for Jungheinrich, featuring a red upward-pointing arrow above the word "JUNGHEINRICH" in a bold, black, sans-serif font.

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.

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).



**Actualmente, no hay ninguna marca intralogística de la que se utilicen más carretillas elevadoras de iones de litio que Jungheinrich**

Jungheinrich cuenta con más de 5.500 técnicos de servicio postventa alrededor del mundo y más de 250 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.



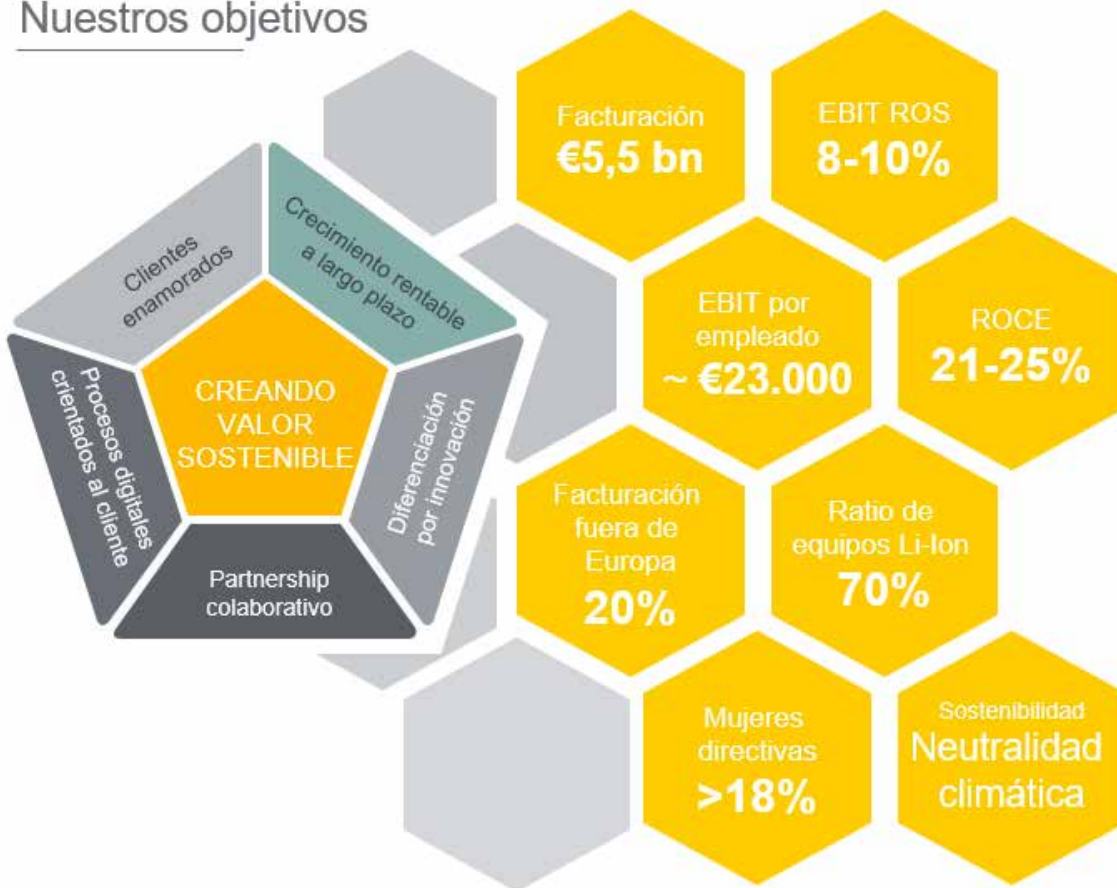
# Estrategia 2025+

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

Queremos ser

Más rentables, más eficientes y más sostenibles

## Nuestros objetivos



Una compañía “Best Employer & Reliable Business Partner”

## Nuestros objetivos

En los próximos años, Jungheinrich se centrará en aumentar la rentabilidad, la eficiencia y la sostenibilidad. Habiendo alcanzado el objetivo de crecimiento estratégico para 2020 (un año antes de lo planeado), la nueva estrategia de Jungheinrich tiene como objetivo crear para sus partes interesadas (accionistas, empleados, clientes, socios comerciales y sociedad en general), un valor aún mayor y sostenible en los próximos años.

En términos tecnológicos, Jungheinrich se centra en la innovación de la automatización, la digitalización y los sistemas energéticos orientados al futuro.

La implementación de procesos más eficientes centrados en el cliente, se está impulsando como parte de la transformación digital de la compañía, la cual se inició en 2020.

Un gran número de los proyectos derivados de la Estrategia 2025+ iniciados en todo el mundo, ya se han completado plenamente y satisfactoriamente durante el ejercicio 2021. Todas las medidas emprendidas se basan en una comprensión holística de la sostenibilidad que tiene en cuenta por igual los aspectos económicos, ecológicos y sociales.

## Nuestras áreas de acción



Nuestra intención es ser la primera opción de nuestros clientes a largo plazo, ofreciéndoles un valor agregado a través de soluciones y tecnologías con visión de futuro

Al mismo tiempo, como Grupo, queremos ayudar a dar forma a los desarrollos económicos, ecológicos y sociales, creando valor sostenible para todos nuestros grupos de interés

Para lograr esto, estamos haciendo que Jungheinrich sea más rentable, más eficiente y más sostenible

La estrategia 2025+ de Jungheinrich se divide en 12 subestrategias, que a su vez, se implementan en alrededor de un centenar de iniciativas específicas dentro de la compañía.

Todas las divisiones de Jungheinrich están involucradas en la implementación, con roles y responsabilidades claramente definidos. La estrategia se extenderá dinámicamente más allá de 2025.

Con la estrategia 2025+ de Jungheinrich, se están sentando las bases para el éxito a largo plazo. Jungheinrich tiene un balance muy sólido y una reserva de liquidez elevada. El enfoque en el retorno de la inversión y el flujo de caja operativo, asegura la flexibilidad financiera. Así, incluso en tiempos económicamente difíciles, Jungheinrich siempre está en condiciones de implementar las medidas estratégicas necesarias y garantizar la independencia financiera del Grupo, manteniendo la política de pagos continuos de dividendos.

**Nuestra estrategia 2025+ significa que hemos cargado completamente nuestras baterías en todos los aspectos**

**Hemos agrupado ideas y fortalezas y hemos establecido el rumbo hacia un futuro brillante en intralogística**



## Áreas clave

### Automatización, digitalización y energía

La estrategia 2025+ de Jungheinrich está anclando la automatización de la intralogística como un área central de crecimiento futuro para el Grupo. Jungheinrich espera un crecimiento anual del mercado de entre el 7% y el 10% en esta área. En este contexto, Jungheinrich sigue adelante con la expansión de su cartera de automatización, particularmente en las áreas de vehículos de guiado automático, almacenes automatizados, software y robótica. El objetivo es abrir nuevos mercados y lograr una posición de mercado aún más sólida, especialmente en el comercio electrónico. Para fortalecer la propia posición en el mercado, Jungheinrich intensifica aún más la cooperación con socios de diversas industrias y busca adquisiciones específicas.

Jungheinrich Group también está intensificando sus actividades en el entorno de la digitalización y está impulsando el desarrollo de nuevos productos y modelos de negocio en este ámbito. Se está dando prioridad al desarrollo constante del "almacén digital" con la ayuda de la inteligencia artificial y el Big Data, entre otros aspectos.

Jungheinrich está ampliando su gama de productos digitales en el campo de los sistemas de gestión de almacenes, flotas y baterías, y planea ampliar su cartera de sistemas de seguridad y asistencia. Jungheinrich ya es el número 1 en eficiencia eléctrica de almacén y tiene una posición de liderazgo dentro de la industria en el desarrollo de sistemas de energía innovadores.

Más de 1.000.000 de carretillas eléctricas Jungheinrich se utilizan actualmente en todo el mundo. Ninguna otra empresa de intralogística confía tan constantemente en la batería de iones de litio. Jungheinrich tiene la intención de ampliar aún más su liderazgo en la industria, a través de esta tecnología. El objetivo de la compañía es lograr una proporción de equipos de iones de litio de más del 70% para 2025, entre las carretillas que vende. Con este fin, en los próximos años se lanzarán al mercado más modelos de carretillas con baterías de iones de litio totalmente integradas.

Jungheinrich también ve un gran potencial de crecimiento en la división Powertrain Solutions. En esta área, Jungheinrich también está poniendo su experiencia en el campo de los sistemas de energía a disposición de otros fabricantes, incluidos los de la industria de la construcción y la maquinaria agrícola, y por lo tanto está impulsando la movilidad eléctrica en todos los sectores.

## La intralogística es pionera en automatización y digitalización

Este hecho, convierte a Jungheinrich en pionero de los cambios de gran alcance que la industria, el transporte y el comercio están experimentando actualmente.

Jungheinrich ha sido durante mucho tiempo un motor de innovación en esta área.

En Jungheinrich aprovechamos constantemente el potencial de crecimiento en este segmento desde nuestra posición de liderazgo.

## Impulsados por nuestra experiencia en décadas como proveedores de carretillas eléctricas, estamos cambiando el futuro, incluso más allá de la intralogística

Tanto nuestros clientes como el medio ambiente se benefician por igual de nuestra experiencia en tecnología de iones de litio, eficiente y respetuosa con el clima.

## Expansión

### Europa, China y América del Norte

Para ampliar la presencia global, en el futuro Jungheinrich centrará sus actividades en los mercados de Europa, China y América del Norte. En conjunto, estos mercados representan alrededor del 80% del mercado mundial de intralogística.

La compañía planea aumentar la participación de sus ingresos fuera de Europa en más del 20%. Jungheinrich ha destinado una suma, en el rango medio a alto, en millones de euros, de tres dígitos, a su estrategia 2025+ para adquisiciones específicas y asociaciones estratégicas.

**En el futuro,  
las asociaciones y las  
adquisiciones estratégicas  
serán una palanca  
importante para lograr  
nuestros objetivos**

**Con este fin, estamos  
planeando un volumen de  
inversión considerable  
y pretendemos  
concentrarnos  
principalmente en los  
mercados en crecimiento**



## Eficiencia

### Optimización y digitalización

Jungheinrich también está acelerando su propia transformación digital. El objetivo es aumentar constantemente la eficiencia dentro del Grupo. En este contexto, todos los procesos y estructuras corporativas son revisados y optimizados para aumentar la rentabilidad y eficacia. Para ello, entre otros, se han avanzado los proyectos en curso siguientes:

- DEEP (Digital End-to-End Processes).
- N-Ex-T (Network Excellence Technics).



**Los procesos eficientes  
ayudan a ahorrar recursos  
y al mismo tiempo  
aumentan la  
competitividad**

**Al hacer mejor las cosas  
correctas, aumentamos  
nuestra rentabilidad a  
largo plazo**

# Jungheinrich adopta una visión holística de la sostenibilidad en sus dimensiones económica, ecológica y social



## Sostenibilidad

Dentro de la industria de la ingeniería mecánica, Jungheinrich ya se encuentra entre el 2% de empresas más sostenibles. La estrategia 2025+ de Jungheinrich, ahora ancla aún más firmemente el tema de la sostenibilidad dentro de la compañía, estableciendo metas ambiciosas. En este contexto, Jungheinrich se ha sumado a la Iniciativa **"50 Sustainability & Climate Leaders"** para liderar la lucha contra el cambio climático junto a otros grupos internacionales. Como parte de esto, Jungheinrich se ha fijado el objetivo de lograr la neutralidad de CO<sub>2</sub>.

Al introducir una gestión sistemática de la sostenibilidad a lo largo de toda la cadena de suministro, se están definiendo responsabilidades claras y creando transparencia para una mayor sostenibilidad. Además, Jungheinrich tiene la intención de posicionarse como empleador de elección en los próximos años. La proporción de mujeres entre el personal directivo también aumentará significativamente.

# Factores y tendencias de evolución

102-14

A pesar de los cuellos de botella registrados en la cadena global de suministro y el coste mucho más elevado de los materiales, Jungheinrich ha experimentado un muy buen desarrollo comercial en 2021.

En gran medida, hemos logrado evitar las paradas de producción a través de una gestión específica y oportuna de nuestras cadenas de suministro. Este es un logro importante, y me gustaría agradecer a todos los empleados y socios comerciales por haberlo hecho posible.

Continuaremos implementando plenamente las medidas para garantizar la capacidad de Jungheinrich para dar cumplimiento a sus demandas. El buen resultado y el volumen sólido de pedidos disponibles, nos dan viento de cola para un mayor desarrollo comercial y para la implementación continua de nuestra Estrategia 2025+

**Dr. Lars Brzoska**

Presidente del Consejo de Administración

En 2021, Jungheinrich ha registrado un sólido desempeño que ha impulsado la implementación de la estrategia 2025+.

Pese al difícil entorno económico global de las cadenas de suministro y los problemas de abastecimiento mundiales asociados, Jungheinrich ha sido capaz de mejorar algunos de los principales indicadores financieros clave, en comparación con el ejercicio 2020.

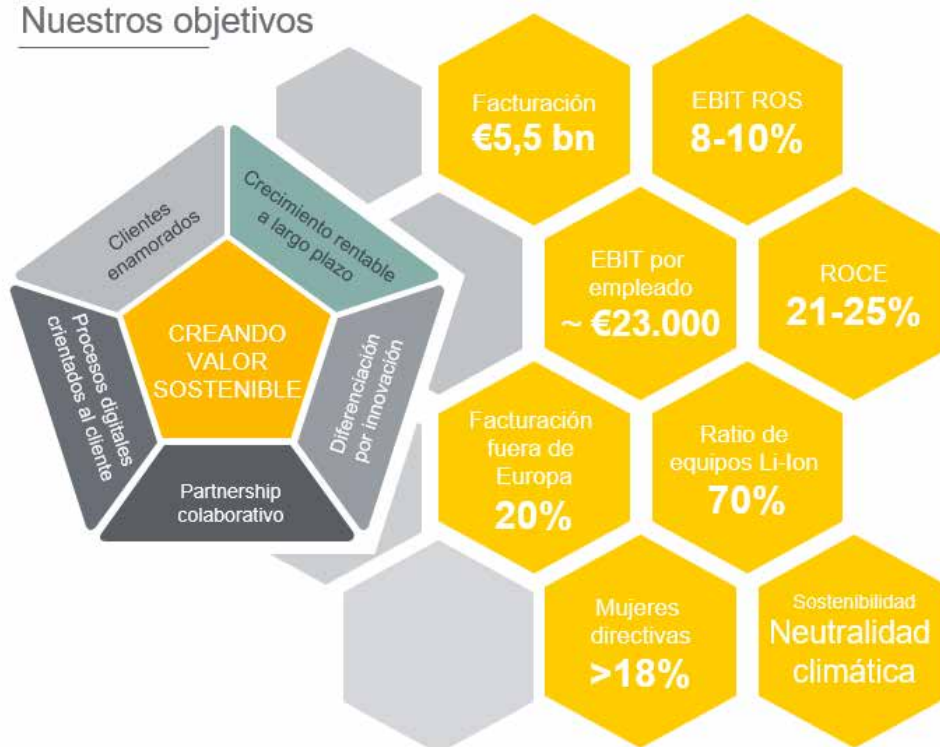
La entrada de pedidos ha superado los niveles alcanzados en 2020.

En un entorno de mercado que sigue siendo desafiante, el EBIT ha mejorado significativamente y el retorno del EBIT sobre las ventas también.

## Actualización de la Estrategia 2025+

A la luz del mercado actual y del desarrollo del negocio, Jungheinrich ha revisado y ajustado los objetivos de la Estrategia 2025+ en función de las expectativas actualizadas para los próximos años.

## Nuestros objetivos



Con el nuevo pronóstico, ahora se espera que los ingresos del Grupo crezcan orgánicamente a 5.500 M€ (anteriormente: 4.600 M€), el objetivo de retorno EBIT sobre las ventas estará en un rango entre el 8% y el 10% (anteriormente: superior al 8%) y el nuevo indicador clave de rendimiento ROCE alcanzará un valor entre el 21% y el 25%. Se espera que el EBIT por empleado se sitúe en torno a los 23.000 euros.

En 2021, se han iniciado varios proyectos y medidas de la Estrategia 2025+ en todo el mundo, y algunos de ellos ya se han implementado plenamente.

## Buen desempeño en tiempos de crisis

Jungheinrich ha llegado a una conclusión satisfactoria en relación con la gestión realizada durante la crisis. Pese al periodo extraordinario vivido en los años 2020 y 2021 a causa de la pandemia del Coronavirus, Jungheinrich ha continuado su desarrollo basado en la Estrategia 2025+, la cual se centra en las áreas de automatización, digitalización y eficiencia energética.

### **La confianza de los accionistas en el éxito de la compañía es esencial para Jungheinrich**

En todo momento, para Jungheinrich ha continuado siendo importante y prioritario mantener una posición adecuada para poder implementar sus medidas estratégicas corporativas al margen de los factores del entorno. En esta línea, asimismo, aún en tiempos de crisis, se ha mantenido la política de pagos continuos de dividendos.

A pesar de todos los desafíos asociados a la crisis derivada del Coronavirus, la pandemia no ha impedido que

Jungheinrich haya establecido e impulsado todos los puntos importantes de su agenda para el futuro.

La Estrategia 2025+ es un factor decisivo para los nuevos productos y futuros modelos de negocio de Jungheinrich, los cuales se despliegan a través de la formulación de los objetivos corporativos para los próximos años y de la definición del camino a tomar para alcanzarlos. Al final de este camino, Jungheinrich será una empresa aún más rentable, eficiente y sostenible.

#### **Creación de valor de forma sostenible**

La sostenibilidad desempeña un papel primordial en el desarrollo futuro de Jungheinrich. La ambición de Jungheinrich es equilibrar el desarrollo económico con el ecológico y social.

Con la Estrategia 2025+, Jungheinrich se ha comprometido con el objetivo de crear valor de manera sostenible, para los accionistas, los empleados, los clientes y los socios comerciales, así como para la sociedad en general.

Jungheinrich se esfuerza constante y continuamente para lograr la neutralidad climática. A tal efecto, está implementando una gestión sistemática de la sostenibilidad y asumiendo aún más responsabilidad en la cadena de suministro de la que ha venido realizando hasta la fecha. Como consecuencia de ello, se ha tomado la decisión de usar exclusivamente electricidad verde y abstenerse de usar "minerales de zonas de conflicto (minerales 3TG)", siempre que sea posible.

## Gestión del Coronavirus / Covid-19

Durante toda la pandemia de la Covid-19 (años 2020 y 2021), Jungheinrich no ha paralizado su actividad en ningún momento. Ha aplicado las medidas de prevención necesarias y suficientes para garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados, los clientes y los socios comerciales. Asimismo, Jungheinrich ha puesto en marcha un conjunto de servicios de disponibilidad inmediata, para cubrir todas las necesidades del mercado. El objetivo principal ha sido proteger a los empleados, los clientes y los socios comerciales, así como mantener las operaciones comerciales y el servicio a los clientes en todo momento.

Jungheinrich ha ofrecido ininterrumpidamente todos sus servicios y las soluciones incluidas en su amplio portafolio. No ha cesado en ningún momento el suministro de carretillas nuevas y de ocasión, ni de los sistemas logísticos (estanterías, terminales de radiofrecuencia, soluciones de IT, consultoría logística y automatización). Jungheinrich ha puesto a disposición de sus clientes el servicio de alquiler a corto plazo, ágil y flexible, fundamental en el entorno de la pandemia para cubrir las puntas de trabajo y brindar apoyo al elevado volumen de mercancías que han tenido que mover sectores como la industria farmacéutica, la alimentación y la distribución, entre otros.

Respecto a los servicios de postventa, igualmente, Jungheinrich ha garantizado en todo momento los mantenimientos y las reparaciones planificadas. Los más de 250 técnicos de postventa han estado activos y han mantenido el nivel de servicio habitual.

Todo el personal de oficinas de Jungheinrich en España, tanto en las delegaciones regionales como en la sede central de Abrera (Barcelona), incluyendo la red comercial al completo, ha tenido la posibilidad de prestar sus servicios en régimen de teletrabajo. De esta manera, se ha continuado manteniendo el contacto con los clientes y los socios comerciales a través de reuniones telefónicas o telemáticas, en función de la necesidad y oportunidad en cada momento.



Todo el equipo de Jungheinrich ha trabajado intensa y extensamente para tratar de reducir el impacto derivado de la crisis del Coronavirus. Muchos de los clientes de Jungheinrich pertenecen a sectores donde su actividad ha sido básica y esencial para la sociedad. Los productos, soluciones y servicios de Jungheinrich, ha contribuido a suministrar alimentos y bebidas, productos farmacéuticos y otros materiales y mercancías de primera necesidad. Las carretillas, las transpaletas eléctricas o los apiladores de Jungheinrich han facilitado el trabajo a realizar y han favorecido el rendimiento, agilizado las operaciones de almacenamiento, así como las logísticas y de distribución.

En 2020, Jungheinrich constituyó el "Comité de Gestión de Crisis Covid-19", integrado por la Dirección en pleno, los responsables de los departamentos clave (RRHH y Prevención de Riesgos Laborales), así como, esporádicamente, por los responsables de otros departamentos, según los aspectos y cuestiones particulares a tratar. Este Comité se ha reunido una vez por semana y del mismo modo la Gerencia de Jungheinrich España ha mantenido reuniones semanales con la Dirección Regional del Grupo.

**Desde el inicio de la pandemia, hasta marzo de 2022, únicamente se han diagnosticado 3 casos Covid-19 relacionados con la actividad laboral**

Durante el ejercicio 2021, ya no se han realizado reuniones periódicas de forma planificada, aunque los departamentos clave de RRHH y Prevención de Riesgos Laborales, conjuntamente con la Gerencia de Jungheinrich España, han seguido revisando asiduamente la evolución de la pandemia. Asimismo, el departamento de Prevención de Riesgos Laborales ha continuado reportando periódicamente a la central en Alemania todos los casos de Covid-19 identificados.

Adicionalmente, el "Comité de Gestión de Crisis Covid-19", se ha reunido siempre que se han registrado cambios en los índices de incidencia, con la finalidad de aumentar o reducir la presencialidad de los empleados en los centros de trabajo corporativos. El índice de presencialidad medio en 2021 se ha situado en torno al 30%; la asistencia al lugar de trabajo, siempre ha sido de carácter voluntario a elección informada de los empleados.

## **Jungheinrich ha realizado 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 socios comerciales.

Jungheinrich han establecido un conjunto de medidas y protocolos a adoptar en todos los países, respetando siempre las normativas específicas dictadas por las Autoridades Sanitarias locales correspondientes. Estas medidas y protocolos, recogidos en los documentos corporativos "Buenas Prácticas de Seguridad y Salud en el Trabajo" y "Código de Conducta frente a la Covid-19", se han definido e implantado con el asesoramiento y el apoyo de expertos en seguridad y salud.

### **Trabajo híbrido**

En 2021, en España, se han definido 4 fases de teletrabajo o trabajo híbrido, las cuales se han aplicado en cada momento en función de en los índices de incidencia de la pandemia.

## Fases del teletrabajo

- **Fase 0**  
Emergencia ( > 200 empleados )
- **Fase 1**  
Ligera flexibilización ( > 100 empleados )
- **Fase 2**  
Puesta en marcha sucesiva ( > 50 empleados )
- **Fase 3**  
Normalidad - Future of Work ( < 50 empleados )

En las relaciones comerciales que los empleados de Jungheinrich mantienen con los clientes, socios comerciales y terceros en general, aparte de observar escrupulosamente los protocolos y medidas establecidos corporativamente para luchar contra el Coronavirus, se registran sistemáticamente todas las visitas y contactos para poder disponer de la trazabilidad necesaria a los efectos de prevenir suficientemente la propagación del virus.

En caso que cualquier empleado de Jungheinrich esté infectado, o se sospeche que puede estarlo, inmediatamente deja de mantener cualquier tipo de contacto personal hasta que ya no haya peligro de infección para terceros. Asimismo, en caso de infección, se informa a los contactos estrechos que se hayan producido en las dos semanas anteriores.

### Plan específico de medidas Covid-19

Jungheinrich ha implementado un plan específico de protección de todos sus empleados, clientes y socios comerciales frente al Coronavirus, con diferentes medidas preventivas y organizativas, las cuales pueden resumirse en las siguientes:

- Adaptación de los centros de trabajo.
- Medidas organizativas para la reducción de contactos.
- Medidas de Higiene.
- Formación y sensibilización.
- Seguimiento y control precoz de posibles focos de contagio y riesgo especial.
- Auto-test de antígenos gratuitos. Son de realización obligatoria con carácter previo a las reuniones y las sesiones de formación de duración prolongada, así como al reincorporarse al trabajo después de una baja por Covid. Igualmente, a criterio del Servicio de Prevención Propio de Jungheinrich, puede ampliarse esta medida a otras circunstancias, siempre que sea necesario.

## Nuestro servicio de postventa es una cuestión de confianza

### Siempre estamos a la altura, incluso en tiempos difíciles y en circunstancias inusuales

Jungheinrich también adapta sus protocolos y medidas establecidos corporativamente para luchar contra el Coronavirus a los requisitos y exigencias adicionales y particulares de sus clientes.

### Gestión de la cadena de suministro

Jungheinrich otorga la máxima importancia a informar continuamente a sus clientes sobre el estado de los desarrollos en cada momento, en relación con los tiempos de producción y entrega, así como sobre todas las actuaciones y medidas corporativas adoptadas en cualquier área de decisión. En situaciones excepcionales, ante los desarrollos dinámicos del entorno, Jungheinrich actualiza y pone a disposición de sus clientes la mayor y mejor información puntual posible para facilitar su organización y anticipación en la toma de decisiones.

Las incertidumbres geopolíticas y la escasez mundial de recursos y materiales, especialmente los componentes electrónicos, ejercen cada vez más presión sobre las cadenas de suministro en todo el mundo e impactan en la disponibilidad de los materiales y las piezas para la producción. Además, el fuerte aumento de los costes de transporte y la falta de la capacidad suficiente de servicio en su prestación, en la actualidad, han supuesto la reducción del tránsito en el transporte y la disminución de la frecuencia del mismo, sobre todo para ciertas mercancías.

El principal objetivo de Jungheinrich es minimizar el impacto de la situación actual en sus clientes. Con tal finalidad, el grupo de trabajo corporativo específico "Supply Chain", diariamente analiza todos los desarrollos para poder actuar de manera consistente de la forma más rápida y preventiva posible.



En la actualidad, la producción en todas las plantas de Jungheinrich está funcionando con un programa de producción adaptado a la cadena de suministro. Las cadenas de suministro pueden protegerse e inmunizarse frente a las interrupciones. Las sedes, delegaciones y plantas de producción de Jungheinrich en todo el mundo, en cada momento, operan en la medida permitida y respetando todas las regulaciones gubernamentales locales particulares; en este momento, sin grandes restricciones.

La capacidad de entrega por parte de Jungheinrich está garantizada en la actualidad. En caso de producirse eventuales retrasos en las entregas, los clientes afectados son contactados directamente por Jungheinrich de forma inmediata, con la finalidad de darles visibilidad del estado de situación y las previsiones de evolución, al objeto de facilitar su organización y anticipación en la toma de decisiones, así como ofrecerles alternativas y soluciones temporales a sus necesidades.

## Incertidumbres y conflictos geopolíticos / Ucrania

Como consecuencia de la invasión de Ucrania por las tropas rusas, Jungheinrich ha tomado la firme decisión de detener todas las exportaciones a Rusia y Bielorrusia.

**Jungheinrich  
ha tomado  
la firme decisión  
de detener todas  
las exportaciones a  
Rusia y Bielorrusia**



Debido a la escalada de la guerra entre Rusia y Ucrania y sus consecuencias derivadas, Jungheinrich ha decidido y adoptado una parada integral de las exportaciones a Rusia y Bielorrusia, tanto de máquinas nuevas, como usadas, así como de piezas de repuesto.



# Principales riesgos macroeconómicos<sup>1</sup>

## Internacional

La invasión de Ucrania por parte de Rusia supone un evento de tal magnitud (un "cisne negro" en terminología financiera) cuyas consecuencias son todavía difíciles de anticipar. La búsqueda de una mayor autonomía estratégica, especialmente en Europa, conllevará la reformulación tanto de la acción exterior como de las políticas energéticas, de defensa o de competencia, lo que se trasladará al marco económico.

La influencia geopolítica tendrá efectos negativos sobre el comercio internacional. La fragilidad de las cadenas de valor ya se empieza a traducir en incipientes procesos de búsqueda de integración vertical en sectores especialmente afectados por disrupciones en las cadenas de suministro. El concepto de la globalización, ahora, también puede empezar a reflejar ciertos síntomas de desgaste.

Después de haber superado y dejado atrás las peores consecuencias de la crisis pandémica derivada del Coronavirus, la guerra entre Rusia y Ucrania supone un nuevo e importante efecto potencial disruptivo, por los principales motivos siguientes:

- Dependencia energética de Rusia. La importancia de Rusia como productor y exportador de petróleo, gas natural, níquel, etc., se está reflejando en la mayor escalada del precio de las materias primas en décadas, lo que supondrá una nueva perturbación de la oferta que afectará negativamente a la combinación de crecimiento e inflación, con el riesgo de consolidar la inercia alcista de precios derivada del efecto pandemia.
- Aumento de la incertidumbre. Se prevé una ralentización de las decisiones de consumo e inversión de los agentes en las próximas semanas.
- Efectos financieros. El incipiente movimiento de huida de capitales, en algún momento puede provocar tensiones de liquidez en determinados segmentos del mercado. Asimismo, el efecto distorsionador del mayor paquete en décadas de sanciones económicas a Rusia, puede tener incidencia en todo el mundo, pues no favorecerá el desatasco de los cuellos de botella.

Aunque de forma desigual, el aumento del riesgo geopolítico va a tener repercusiones económicas, financieras y sociales que se unirán a las diplomáticas y militares. Estas repercusiones, que interactúan de forma difícil de predecir, sin lugar a dudas, van a implicar una profunda revisión de las previsiones de crecimiento, a la baja, y de la inflación, al alza. Pese a ello, hoy por hoy, el riesgo de estanflación se aprecia moderado, dependiendo del acierto de las respuestas de política económica para acomodar el choque de la oferta y suavizar los efectos en las familias y las empresas, intentando evitar efectos de segunda ronda en precios. En cualquier caso, todo ello tendrá un coste fiscal que, probablemente, implicará una nueva suspensión del Pacto de Estabilidad y Crecimiento en 2023, al tiempo que el Banco Central Europeo (BCE), es muy posible, que deje en suspenso su objetivo hacia la normalización monetaria hasta que no tenga más visibilidad de las consecuencias de la guerra.

## España

Los valores históricos (2020 y 2021) y previsiones (2022 y 2023) de las principales magnitudes macroeconómicas para España, son las que se indican a continuación:

Año	PIB	Tasa de paro	Inflación	Interés
2020	-10,8%	15,5%	-0,3%	-0,57% / +0,05%
<b>2021</b>	<b>+5,0%</b>	<b>14,8%</b>	<b>+3,1%</b>	<b>-0,45% / +0,42%</b>
2022*	+5,5%	13,0%	+4,5%	+0,60% / +1,35%
2023*	+3,6%	11,8%	+1,2%	+1,08% / +1,70%

\*Datos estimados en base a previsiones

Hasta el inicio de la guerra en Ucrania, la situación y las perspectivas de la economía española eran buenas y optimistas; se esperaba un crecimiento para 2022 superior al 5%.

La pandemia estaba bajo control, el despliegue de los fondos NGEU había empezado, el ahorro acumulado durante los peores meses de la pandemia seguía impulsando al consumo, el turismo internacional daba señales de recuperación y se preveía a una muy buena temporada de verano y los cuellos de botella, que limitaban la recuperación de los flujos comerciales internacionales, se estaban

moderando. Sin embargo, el conflicto bélico que ha estallado en Ucrania, ha cambiado radicalmente el entorno, hecho que ahora dificulta pronosticar el curso que va a seguir la actividad económica, aunque parece claro que será muy difícil que el crecimiento de la economía española alcance el 5%.

En función de la duración del conflicto, del ámbito geográfico que alcance y de las sanciones y contrasanciones que se impongan, el impacto será más o menos intenso.

El principal impacto procederá del fuerte encarecimiento de la energía. Aunque el grueso energético no proviene de Rusia, puesto que los precios se fijan a nivel internacional, la fuerte alza que se ha producido, tendrá un impacto directo que puede ser considerable si persiste en el tiempo. En este entorno, el crecimiento del PIB, probablemente, acabará siendo algo más de 1 punto inferior al previsto antes del estallido del conflicto.

El alza de la inflación que puede producirse a raíz del encarecimiento de la energía, es otra de las importantes preocupaciones. En los últimos meses se han registrado presiones alcistas derivadas, sobre todo, del aumento del precio del petróleo, del gas y de la electricidad. En este escenario, de mantenerse, la inflación puede situarse en torno al 7% en el promedio del año. Algunos subsectores acusarán de forma especial la coyuntura actual. Por un lado, aquellos que consumen mucha energía en su proceso productivo y que, por tanto, se ven muy afectados

por el alza de su precio, cual es el caso de la industria manufacturera (industria auxiliar de la construcción, metalurgia, industria maderera, etc.). Por otro, el sector agroalimentario también sufrirá un notable impacto debido al incremento del precio de algunos de los productos principales (cereales, aceite de girasol, abonos minerales, etc.) y de las materias primas en general.

La respuesta fiscal coordinada a nivel europeo es importante que se focalice en aquellos sectores más afectados y debe minimizar el impacto en el empleo, lo cual evitará el incremento de costes y en consecuencia el control de la inflación.

Las medidas emprendidas en este entorno y tesitura, asimismo, deben acelerar la urgente transición del modelo energético hacia uno más sostenible, tanto desde un punto de vista medioambiental como geopolítico.

(1) Fuente: Informe Mensual 465-2022/03 de CaixaBank Research

## Tendencias, retos y oportunidades

El objetivo central de la Estrategia 2025+ es crear valor sostenible para todas las partes interesadas de Jungheinrich. Jungheinrich es consciente de su responsabilidad y está comprometido económica, ambiental y socialmente en todas sus actividades desarrolladas en todo el mundo. La sostenibilidad determina muy significativamente la dirección y el enfoque de Jungheinrich, tanto presente como futuro, y constituye la base para la cooperación corporativa en la mejora del desempeño orientado al impacto sostenible.

### Principales oportunidades y riesgos

JUNGHEINRICH

#### OUTLOOK

### CHANCES

- 1. MARKET GROWTH**
- 2. AUTOMATION**
- 3. SUSTAINABILITY**
- 4. ENERGY SYSTEMS**
- 5. NEW TECHNOLOGIES & BUSINESS MODELS**

### RISKS

- 1. CORONAVIRUS PANDEMIC**
- 2. GLOBAL SUPPLY CHAINS**
- 3. TRADE CONFLICTS**
- 4. CLIMATE CHANGE**
- 5. CYBERSECURITY**

La fijación y el establecimiento de los objetivos y los estándares corporativos para la consecución de acciones sostenibles, han sido desarrollados como una parte esencial de la Estrategia 2025+.

En 2021, todas las sedes de Jungheinrich en Alemania han operado exclusivamente con electricidad verde; el resto de sedes, sucursales, delegaciones y plantas de Jungheinrich en todo el mundo, ya están aplicando esta misma transición energética de forma gradual. Jungheinrich ha empezado a generar su propia energía solar en algunos de sus emplazamientos, siendo el objetivo que todas sus instalaciones corporativas se vayan equipando con instalaciones fotovoltaicas de forma progresiva. Asimismo, todas las flotas corporativas en el mundo, se están renovando paulatinamente con un criterio cien por cien ecológico y sostenible, pasando de los convencionales vehículos de combustión a los actuales eléctricos. Jungheinrich, continúa desarrollando modelos corporativos para anclar los principios de sostenibilidad en relación con el diseño y el desarrollo de todos nuestros productos. Este enfoque ha supuesto intensificar nuestro trabajo con los socios comerciales para hacer todos los ajustes necesarios y suficientes en toda la cadena de suministro. Se han desarrollado estándares corporativos de desempeño sostenible con todos los socios comerciales, cuyo cumplimiento es auditado periódicamente. Nuestras ambiciones y medidas emprendidas para proteger el clima y los recursos del planeta, son el reflejo de la responsabilidad medioambiental corporativa; Jungheinrich le otorga la máxima importancia y prioridad. Con nuestra cartera de productos sostenibles, siempre queremos ser la primera y mejor opción para todos nuestros clientes.



## Automatización / Arculus GmbH

La automatización es clave para el crecimiento futuro de Jungheinrich. Con esta finalidad, en 2021, Jungheinrich ha adquirido la sociedad Arculus GmbH, una empresa de tecnología con sede en Múnich que opera en el sector de robots móviles autónomos (AMR).

Arculus se focaliza en robots móviles autónomos, plataformas de producción modulares y soluciones de software para la automatización móvil. Arculus cuenta con un experimentado equipo de especialistas en hardware y software en sus sedes y delegaciones (Múnich, Ingolstadt, Stuttgart y Dresde). Muchos fabricantes de automóviles conocidos y clientes industriales de varios otros sectores, se encuentran entre los clientes de Arculus. Al adquirir Arculus, Jungheinrich ha agregado soluciones de hardware y software altamente innovadoras en el sector de robots móviles autónomos, de rápido crecimiento y aplicación a su cartera existente de sistemas de automatización. Con el sistema de gestión de software de Arculus, reconocido en el Premio IFOY 2021, las flotas AMR y AGV de cualquier fabricante se pueden operar con la interfaz VDA 5050.

### Ventajas de Arculus

Con la adquisición de Arculus, hemos podido ampliar de manera comprensible nuestra experiencia en el campo de la automatización de acción.

Las áreas importantes de aplicación, como la preparación de pedidos en persona, experimentarán un fuerte crecimiento continuo, sobre todo debido a la cantidad cada vez mayor de comercio electrónico.

Con el equipo de Arculus, podemos lograr una fuerte sinergia de crecimiento y desbloquear importantes campos de acción futuros en la logística

**Dr. Lars Brzoska**  
Presidente del Consejo de Administración



## Digitalización / New IT Plant

Con el proyecto "New IT Plant", Jungheinrich ha creado una base de nube híbrida dentro del campo de acción de la digitalización, que interconecta aún más a las personas, las máquinas y el software en todo el mundo, para hacer posibles nuevos modelos de negocio de valor añadido. Al mismo tiempo, el sistema digital de gestión de flotas "Jungheinrich FMS", se ha ampliado aún más 2021.

La gestión central y digital de las flotas, incluidos el acceso, la evaluación detallada de las horas de funcionamiento y los costes, así como el registro detallado de las incidencias, entre otros aspectos, ofrecen a los operadores ventajas significativas en la programación de recursos, el mantenimiento y el control de la disponibilidad de los vehículos. Los nuevos módulos brindan a los clientes avances adicionales en productividad y ofrecen un alto nivel de facilidad en el uso y la gestión proactiva ante situaciones críticas.

## Movilidad eléctrica

La movilidad eléctrica es una de las habilidades principales de Jungheinrich. Como parte de la Estrategia 2025+, Jungheinrich está ampliando su posición de liderazgo en sistemas energéticos. La nueva generación de vehículos con batería de iones de litio integrada, es una parte esencial de la orientación estratégica en esta área.

En 2021, Jungheinrich ha lanzado en el mercado otros dos vehículos nuevos con este concepto de batería. Estos nuevos modelos, son significativamente más cortos que las series anteriores, gracias a la integración inteligente de este tipo de batería (iones de litio). Este hecho, aparte de conferir una mayor y mejor agilidad y maniobrabilidad muy especiales durante la conducción, aumenta la precisión, incluso en los espacios más estrechos. Adicionalmente, estas características también favorecen sustancialmente la liberación de valiosos espacios de almacenamiento. Junto al tamaño compacto de los vehículos con batería de iones de litio integrada, producto líder en la industria, estas carretillas son las más cómodas y seguras de su clase.

# Políticas

## La responsabilidad social corporativa

**Jungheinrich, líder mundial en intralogística, responde de todas las actividades, operaciones y procesos desarrollados en España y en el resto del mundo, siendo el alcance de su 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 su desarrollo**

### 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.

### Responsabilidad social corporativa

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

- Integridad y ética en los negocios.
- Cooperación a largo plazo con todos los colaboradores de la cadena de suministro.
- Creación de puestos de trabajo estables y de valor como forma de contribución positiva a la sociedad.
- Responsabilidad a través de los empleados mediante el respeto mutuo y el espíritu de equipo.
- Focalización en las actividades medioambientales sostenibles y en el uso eficiente de los recursos y la energía.
- 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 corporativas, tanto para las actividades, operaciones y procesos de calidad, como en las energéticas y medioambientales, así como en las relativas a la seguridad y la salud 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 seguridad y salud 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 seguridad y salud 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 particular, en los relativos a la sostenibilidad, los cuales, estos últimos, se hacen públicos a través del espacio Web corporativo:

[www.jungheinrich.es/sobre-nosotros/responsabilidad](http://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 al Accionista Único (Jungheinrich Beteiligungs GmbH). La Gerencia de Jungheinrich y el Comité de Dirección, a través de las direcciones funcionales correspondientes, han 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.

## 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 de derechos humanos y de seguridad y salud en el trabajo.
- 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

Políticas corporativas de recursos humanos

- Absentismo.
- Accesibilidad y discapacidad.
- Acoso general, laboral y sexual.
- Compensación y beneficios sociales.
- Conciliación laboral, horario flexible y teletrabajo.
- Derechos humanos.
- Diálogo social.
- Discriminación, diversidad, igualdad e integración.
- Evaluación del desempeño.
- Formación.

## Política corporativa de seguridad y salud

Política de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, aplicada y certificada con carácter general corporativo de acuerdo con el estándar internacional ISO 45001.





## 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.



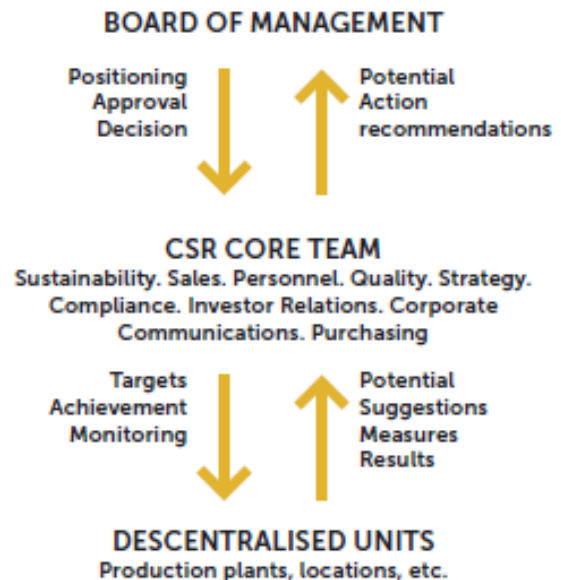


## Resultados de las políticas

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 2021, 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 base al estudio realizado por Faktenkontor y el Hamburg Institute of International Economics (HWWI) en 2018, 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.



# Nuestro sistema integrado de gestión

## 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, uno de los líderes a nivel 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 mejora continua y la satisfacción de nuestros colaboradores, clientes y demás grupos de interés. Todo ello en perfecto equilibrio con nuestro objetivo de crear un valor sostenible para nuestra organización y todos nuestros stakeholders. El marco que lo hace posible es el **Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, el Medio Ambiente, la Seguridad y la Salud laboral**, basado en las normas de referencia ISO:9001, ISO:14001 y ISO:45001 y liderado desde Gerencia con los siguientes compromisos:

- Ofrecer productos y servicios que garanticen la **satisfacción del cliente**, la **seguridad y salud 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.
- Promover la **salud física y mental** de los trabajadores y de otras personas afectadas por nuestras actividades.
- 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.
- Fomentar la **consulta y participación** de todos los componentes de la organización, incluyendo los representantes de los trabajadores y Comités de Seguridad y Salud, en el marco del Sistema Integrado de Gestión, así como la **comunicación abierta con las partes interesadas** de la compañía.
- Mejorar nuestro nivel de calidad, de compromiso ambiental y de seguridad y salud, 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 los retos que el mercado demanda.
- Evitar con eficacia la siniestralidad y el deterioro de la salud de los trabajadores**, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludable, mediante la eliminación de los peligros y **minimización de los riesgos** en los procesos de trabajo 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, 8 de octubre de 2021



Mark Wender  
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.

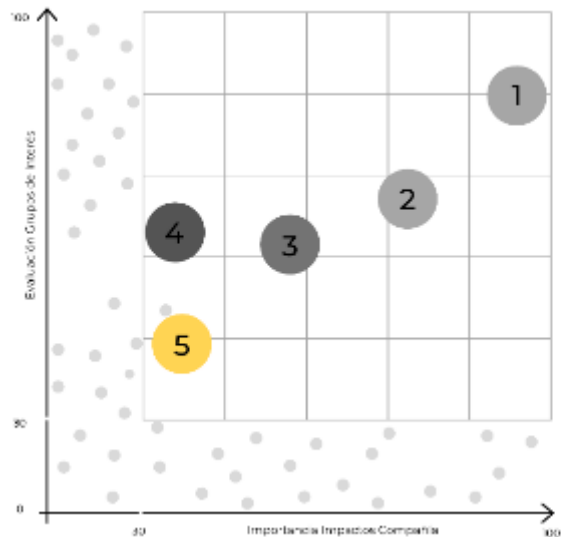
Con la finalidad de determinar los impactos, los retos y las oportunidades, Jungheinrich ha efectuado un análisis global, considerando varios puntos de vista, recursos y fuentes de información, en términos de sostenibilidad, los cuales se resumen en los siguientes:

- 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:



- (1) Consumidores; Modelo de negocio; Seguridad y salud; Uso sostenible.
- (2) Desarrollo sostenible; Economía circular; igualdad; Riesgos corporativos; Subcontratación y proveedores.
- (3) Corrupción y soborno; Empleo; Formación; gobierno corporativo; Organización del trabajo.
- (4) Accesibilidad y diversidad; Cambio climático; Derechos humanos; Relaciones sociales.
- (5) Contribución a la comunidad.

Jungheinrich ha evaluado 21 temas y asuntos económicos, ambientales y sociales; 19 de ellos, se han considerado prioritarios, importantes o 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

### Asuntos y temas prioritarios

De los 19 asuntos y temas considerados materiales, **14** se han calificado como prioritarios.

La valoración otorgada por Jungheinrich se ha situado entre el 50,00% (empleo) y el 100,00% (consumidores; modelo de negocio; seguridad y salud) y la asignada por los grupos de interés entre el 57,78% (formación) y el 91,11% (salud y seguridad). Los temas y asuntos calificados como prioritarios, han sido los siguientes:

#### Ambientales

- Economía circular.
- Uso sostenible.

#### Económicos

- Modelo de negocio.
- Riesgos corporativos.
- Desarrollo sostenible.
- Subcontratación y proveedores.
- Gobierno corporativo.
- Corrupción y soborno.

#### Sociales

- Seguridad y salud
- Consumidores.
- Igualdad.
- Organización del trabajo.
- Formación.
- Empleo.

### Asuntos y temas importantes o relevantes

De los 19 asuntos y temas considerados materiales, **5** se han calificado como importantes o relevantes.

La valoración otorgada por Jungheinrich se ha situado en el 33,33% y la asignada por los grupos de interés entre el 42,22% (contribución a la comunidad) y el 66,67% (cambio climático). Los temas y asuntos calificados como prioritarios, han sido los siguientes:

#### Ambientales

- Cambio climático.

#### Económicos

- Contribución a la comunidad.

#### Sociales

- Accesibilidad y diversidad.
- Derechos humanos.
- Relaciones sociales.



## Medioambiente y energía

La conciencia ambiental y la actitud responsable hacia el consumo de recursos, se encuentran entre las prioridades de Jungheinrich en materia de sostenibilidad.

Jungheinrich aplica la tecnología LED en todas sus instalaciones. Asimismo, en 2020 ya introdujo por primera vez la tecnología solar con una instalación de autoconsumo para acumuladores de agua en la delegación de Sant Esteve de Sesrovires (Barcelona). En 2021 se ha aprobado el proyecto corporativo de autogeneración de electricidad mediante placas fotovoltaicas en la sede central de Abrera (Barcelona), el cual será puesto en marcha en el transcurso del ejercicio 2022.

Jungheinrich también aplica el concepto holístico de eliminación de residuos en todos sus centros de trabajo.

## 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 al 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 más de 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 intralogístico que a nivel mundial que desarrolla, produce y comercializa carretillas elevadoras eléctricas, baterías de "Li-Ion" y unidades y sistemas de carga. Más del 98% 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.

La 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, con indicación de sus inquietudes principales, así como el criterio considerado para su selección, han sido los siguientes:

### Accionistas y socios

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

### Empleados y trabajadores

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

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

### Proveedores y colaboradores

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

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 clientes, empleados, proveedores, inversores, competidores y asociaciones

### Encuesta a los grupos de interés

En 2021 se ha utilizado un método directo para la obtención de la opinión de los grupos de interés.

Jungheinrich ha elaborado una encuesta específica que ha distribuido entre los colectivos seleccionados de cada grupo. Se ha solicitado la opinión acerca de los 21 temas y asuntos objeto de este informe, mediante la valoración objetiva de los mismos en base a la escala siguiente:

- (0) No material.
- (1) Relevante.
- (2) Importante.
- (3) Prioritario.

Se ha establecido una frecuencia anual para la participación de los grupos de interés y se ha organizado su intervención de forma específica y concreta para la elaboración de este informe.



## 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 y las oportunidades 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 2020 y actualizado a principios del año 2021, se deriva que ninguno de los riesgos identificados puede considerarse material.

## Principales riesgos y oportunidades

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 de los conflictos comerciales y económicos mundiales y los efectos económicos y financieros derivados del "Brexit". Por otra parte, los efectos impredecibles que el conflicto bélico entre Rusia y Ucrania puede generar en las economías mundiales, aparte del riesgo de repunte de la pandemia del Covid-19 en el futuro.

Como consecuencia de todo lo anterior, las previsiones económicas actuales deben ser interpretadas con cautela y de forma crítica y precavida.

### Externos

Incluye, entre otros, aquellos riesgos e impactos relativos a los desastres naturales, inestabilidad política o ataques terroristas.

Los principales riesgos identificados en esta categoría son las incertidumbres geopolíticas y los efectos que las mismas puedan tener en la estabilidad económica de los países; particularmente la guerra entre Rusia y Ucrania.

### 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 de 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.

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.

## Gestores de riesgo

Jungheinrich designa a los gestores del 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.

# 2 | Medioambiente

---

## 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.



## Sostenibilidad en Jungheinrich Group



## 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 medio ambiente, 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 por parte de la flota propia de vehículos de la compañía para la prestación de los servicios de postventa y las visitas comerciales a clientes.
- Generación de emisiones de gases de combustión por parte de la flota propia de vehículos de la compañía.
- Consumo de gasoil utilizado para el abastecimiento del generador de calor de la sede central en Abrera (Barcelona).
- Condiciones de almacenamiento de los productos químicos en el taller de la sede central en Abrera (Barcelona).
- Generación de residuos peligrosos no valorizables, principalmente lodos, producidos en los separadores de hidrocarburos.
- Generación de aguas residuales en las operaciones de limpieza de la maquinaria.
- Generación Compuestos Orgánicos Volátiles (COVs) originados por el uso de disolventes en los almacenes y talleres.
- Autogeneración de energía eléctrica a través de la instalación de placas fotovoltaicas en la sede central en Abrera (Barcelona).
- Presencia de legionela en los sistemas de agua fría para el consumo humano (AFCH) y de agua caliente sanitaria (ACS).
- Consumo de materiales y gestión de residuos generados como consecuencia de los planes de actuación derivados de la pandemia de la Covid-19.

### Indirectos

- Consumo de gasoil por parte de los proveedores encargados del transporte de las máquinas, tanto a nivel local como internacional.
- Comportamiento ambiental de los proveedores de transporte y las subcontratas en las operaciones externalizadas, tales como el check&paint, la modificación de máquinas, etc.
- Generación de emisiones de gases de combustión por parte de los proveedores de transporte de mercancías peligrosas.

- Generación de residuos por parte de las subcontratas en las operaciones externalizadas, tales como el check&paint, los montajes de sistemas logísticos, etc.

### Plan de acción medioambiental 2022

Con la finalidad mejorar significativamente la reducción y el control de los impactos ambientales corporativos generados por Jungheinrich, se han elaborado un conjunto de medidas en el marco del plan acción medioambiental 2022, previstas a ejecutar en el transcurso del ejercicio, entre las cuales, destacan las siguientes:

- Mediante la focalización en el vector de emisiones atmosféricas, a partir del mes de marzo de 2022 se lanzará corporativamente un concurso de conducción eficiente en el que participarán todos los usuarios de los vehículos de la flota del servicio de postventa; se premiará al conductor/a con el mejor estilo habitual de conducción que resulte ser más eficiente y responsable con el medio ambiente.
- Como iniciativa global del Grupo Jungheinrich, a través del proyecto GAIA, se están recopilando todos los datos relativos a la huella de carbono para todos los niveles de alcance (1, 2 y 3); de este modo, para el cálculo, no sólo se tendrán en cuenta las emisiones y el comportamiento ambiental interno, sino que también el de los proveedores y las subcontratas.
- Con la finalidad de reducir el consumo de combustible de origen fósil (diésel), durante el año 2022, se realizará la sustitución del actual generador de calor de la sede central de Abrera (Barcelona), por un nuevo equipo compacto de calor/frío. Esta medida en el área de climatización, adicionalmente ayudará a mejorar el confort térmico de los empleados de esta sede, especialmente en verano.
- Se están mejorando las condiciones de almacenamiento de los productos químicos del taller de la sede central de Abrera (Barcelona), mediante la adecuación y ampliación de la sala de almacenaje para los preparados de esta naturaleza.
- Se está intensificando y mejorando el control operacional para la valorización de los residuos peligrosos, las aguas residuales y los Compuestos Orgánicos Volátiles (COVs) generados.

## Evaluación y certificación

Jungheinrich está plenamente comprometido 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 propias, 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.

## Recursos dedicados

En el ejercicio 2021, 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 aspectos 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

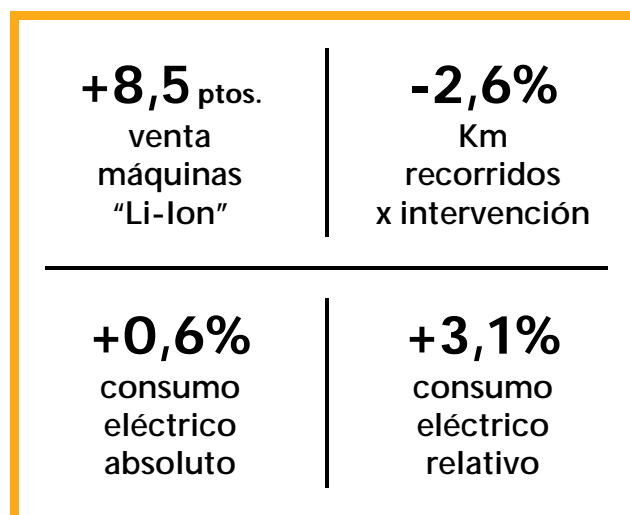
Jungheinrich facilita la información necesaria y suficiente a los empleados en materia medioambiental y les proporciona en todo momento el soporte y el acompañamiento

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 2021

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 2021, respecto al ejercicio anterior (2020), han sido los siguientes:



Un 41,9% de las máquinas vendidas en el ejercicio 2021 por Jungheinrich, han sido "Li-Ion" (baterías de litio), lo que representa 8,5 puntos por encima del porcentaje alcanzado en año anterior (2020). En el ejercicio 2021, Jungheinrich ha disminuido el recorrido promedio en kilómetros que realizan los técnicos de 27,0 km a 26,3 km. El consumo absoluto de electricidad de Jungheinrich ha aumentado ligeramente, aunque se ha mantenido prácticamente al mismo nivel; los kWh consumidos por empleado y día han aumentado en un 3,1%, debido principalmente al aumento de la actividad (volumen de negocio) y la mayor presencialidad de los empleados en las oficinas corporativas en relación a 2020.

## Objetivos 2022

Los principales objetivos establecidos por Jungheinrich para el ejercicio 2022 en materia medioambiental, respecto al ejercicio anterior (2021), son los siguientes:

<p>% de energía verde o renovable consumida <sup>(1)</sup></p>	<p>Inicio de la autogeneración de energía <sup>(2)</sup></p>	<p>% de productos que incorporan baterías litio</p>
<p><b>100%</b></p>	<p><b>Fotovoltaica</b></p>	<p><b>50%</b></p>
<p>% de reducción de la huella de CO<sub>2</sub> de la flota de furgonetas del servicio postventa <sup>(3)</sup></p>	<p>% de reducción del recorrido promedio por intervención <sup>(4)</sup> (25,73 Km/recorrido)</p>	
<p><b>-2%</b></p>	<p><b>-2%</b></p>	

(1) El objetivo para 2022 es que todas las sedes y delegaciones consuman electricidad procedente de fuentes renovables. Actualmente, únicamente 2 centros de trabajo no cuentan con energía verde o renovable (Murcia y Sevilla). La consecución de este objetivo en 2022, dependerá de la posibilidad de realizar el cambio efectivo de suministradores. Al cierre del ejercicio 2022, todos los suministradores serán 100% renovables, aunque el consumo registrado durante el año, no habrá sido en su totalidad de energía verde.

(2) El comienzo de la autogeneración de energía eléctrica fotovoltaica para el autoconsumo y compensación de excedentes, se iniciará en mayo de 2022 en la sede central de Jungheinrich España en Abrera (Barcelona). Se ha previsto un autoconsumo aproximado de 100.000 kWh.

(3) Las medidas para conseguir el objetivo perseguido, son: 1) cursos de formación corporativos de conducción eficiente; 2) seguimiento y publicación de los indicadores de consumo; 3) concurso para incentivar la reducción a nivel individual y colectivo por delegación (la base del cálculo del indicador del concurso, en cada caso, comparará el consumo preformación con el posformación, ponderando este último en función que la ruta sea urbana o no). Estas medidas, en su conjunto, irán acompañadas de campañas corporativas de sensibilización.

(4) El instrumento para alcanzar el objetivo fijado es la optimización de las rutas.

En 2022 (enero) se ha iniciado una prueba piloto con 10 vehículos de Jungheinrich para valorar la posibilidad de electrificar la flota corporativa. En esta línea, Jungheinrich también está analizando el proyecto de instalación de varios puntos de carga eléctrica en la sede central de Abrera (Barcelona) y en la Delegación Centro de Pinto (Madrid).

## Provisiones y garantías

La política medioambiental de Jungheinrich ha generado resultados razonablemente positivos, tanto en las certificaciones conseguidas y renovadas, como en la optimización de los consumos y la minimización en la generación de residuos.

En el ejercicio 2021 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.

## Nuestra contribución a la protección del clima

### Evaluación del ciclo de vida de los productos

Jungheinrich es uno de los principales proveedores de soluciones intralogísticas del mundo y por ello, tiene una gran responsabilidad en relación con el impacto medioambiental de sus productos y actividades comerciales.

En 2020, Jungheinrich decidió convertirse en una empresa climáticamente neutra. Este ambicioso objetivo pone de manifiesto la importancia corporativa que Jungheinrich otorga al desempeño en la protección del medio ambiente y el clima, aspectos los cuales son componentes principales y centrales de la nueva estrategia de sostenibilidad que se ha desarrollado como parte de la estrategia corporativa 2025+.

### Reducir el CO<sub>2</sub> a través de la eficiencia

Con una reducción alcanzada de alrededor del 20%, Jungheinrich ha logrado su objetivo a largo plazo de evaluación del ciclo de vida de sus productos. Desde 2010, Jungheinrich ha trabajado para reducir aún más las emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero (GEI). El logro de este objetivo, es la confirmación de muchos años de gran esfuerzo y desempeño en el área de eficiencia energética.

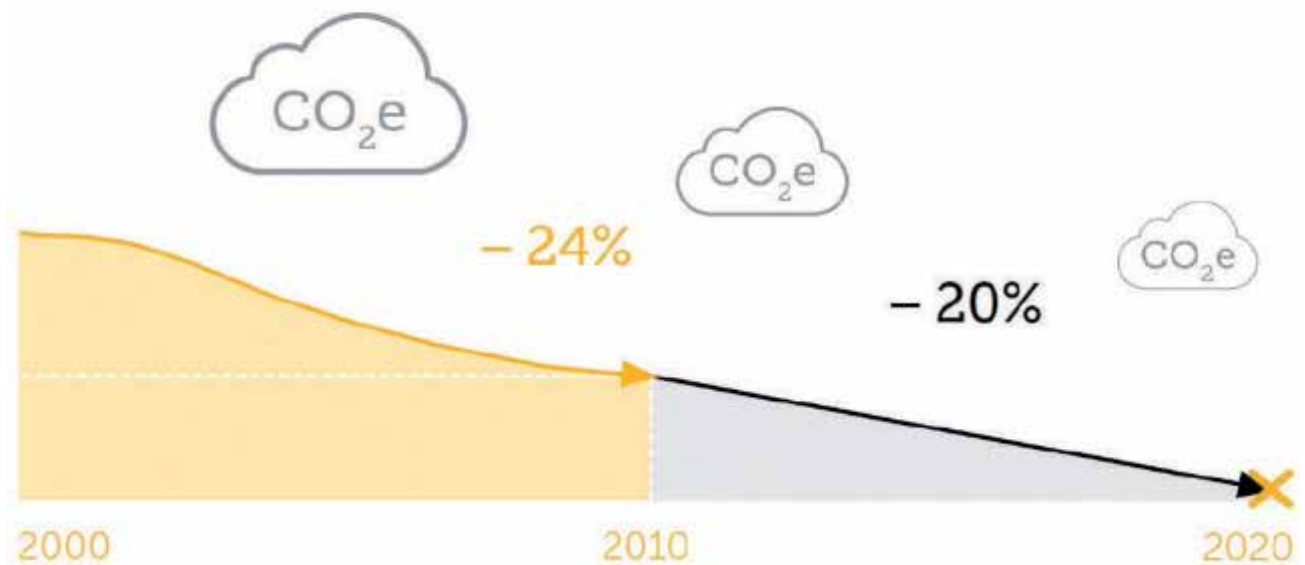
En los últimos diez años, Jungheinrich ha logrado reducciones de hasta el 41,9% de CO<sub>2</sub>, tanto en la fabricación, como en el uso de los equipos, en sus distintos segmentos. Esto ha permitido a Jungheinrich ofrecer permanentemente nuevos productos que cada vez son más eficientes, en comparación con sus predecesores y a su vez, ofrecer a los clientes la oportunidad de reducir sus emisiones de CO<sub>2</sub> y los costes energéticos asociados.

### 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 CO<sub>2</sub>, que se han podido alcanzar a través de diversos hitos tecnológicos.

## Reducing our CO<sub>2</sub>e emissions<sup>1</sup>





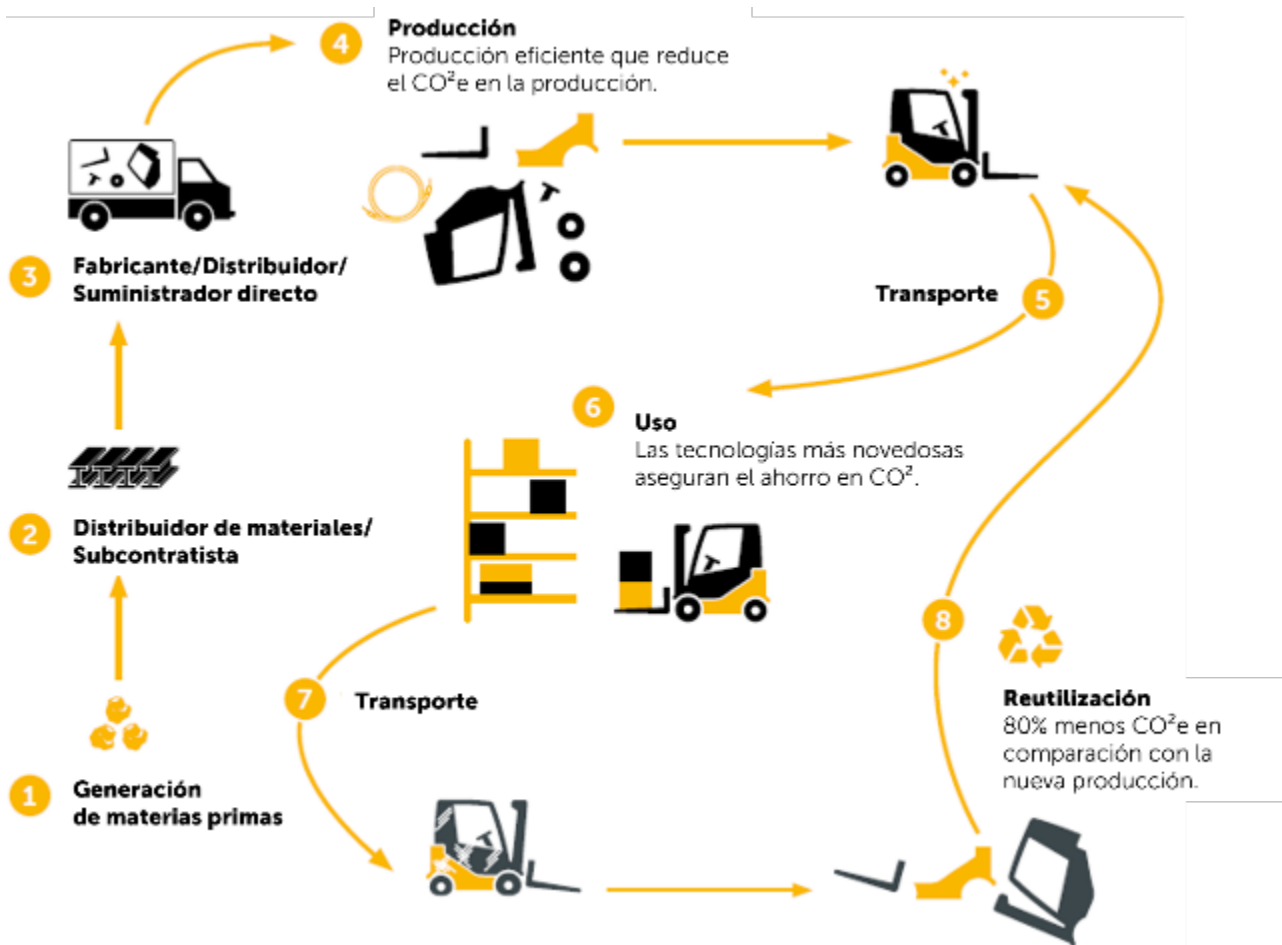
# En consideración desde el principio

## Ecodiseño

102-09

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.

### Cadena de valor y etapas de evaluación del ciclo de vida del producto



## Ahorro de recursos

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

## 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 CO<sub>2</sub>.

### 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

## Gestión de los 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 2021, clasificados en función de su peligrosidad, y comparativamente a los registrados en el año anterior (2020, reformulados por ajustes posteriores de valor), son los siguientes:



<b>Residuos Generados [ Kg ]</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variación</b>	
<b>Peligrosos</b>	<b>86.940</b>	<b>92.390</b>	<b>-5.450</b>	<b>-5,9%</b>
Materiales reciclados	62.920	84.150	-21.230	-25,2%
Materiales para uso térmico	180	100	80	80,0%
Materiales eliminados - Vertedero	23.840	8.140	15.700	192,9%
<b>No peligrosos</b>	<b>233.766</b>	<b>317.780</b>	<b>-84.014</b>	<b>-26,4%</b>
Materiales reciclados	182.610	253.590	-70.980	-28,0%
Materiales para uso térmico	46	36.850	-36.804	-99,9%
Materiales eliminados - Vertedero	51.110	27.340	23.770	86,9%
<b>Total</b>	<b>320.706</b>	<b>410.170</b>	<b>-89.464</b>	<b>-21,8%</b>

La distribución de los diferentes tipos de residuo, así como las diferencias registradas respecto 2020, en cada caso, son debidas al perfeccionamiento corporativo en la determinación exacta del destino final de cada uno de ellos.

Jungheinrich está adherido a dos Sistemas Colectivos de Responsabilidad Ampliada del Productor (SCRAP), distintos en función del producto puesto en el mercado español. Por una parte, el "ERP", para el caso de las baterías de litio y los aparatos eléctricos y electrónicos (WEEE) y por otra parte, el "UNIBAT", focalizado en las baterías de plomo-ácido.

# Uso sostenible de los recursos

## Gestión de los recursos

### 302-01

Jungheinrich realiza el control periódico del consumo de los recursos y la energía consumida 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 y energía. 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 y la energía consumidos por Jungheinrich en el ejercicio 2021, comparativamente a los registrados en el año anterior (2020, reformulados por ajustes posteriores de valor), son los siguientes:



<b>Recursos y Energía Consumidos</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>Variación</b>	
<b>Agua [ m3 ]</b>	<b>4.763</b>	<b>3.323</b>	<b>1.440</b>	<b>43,3%</b>
<b>Combustible [ ltrs ]</b>	<b>453.933</b>	<b>417.159</b>	<b>36.774</b>	<b>8,8%</b>
Diesel - Vehiculos	452.433	415.659	36.774	8,8%
Diesel - Generador calor	1.500	1.500		
<b>Electricidad [ kWh ]</b>	<b>553.993</b>	<b>550.687</b>	<b>3.306</b>	<b>0,6%</b>

# Cambio climático

## Gestión de las emisiones de CO<sub>2</sub>

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 y la electricidad.

Las emisiones de CO<sub>2</sub> equivalente generadas por Jungheinrich en el ejercicio 2021, clasificadas en función de su alcance -1 o 2-, y comparativamente a las registradas en el año anterior (2020, reformuladas por ajustes posteriores de valor), son las siguientes:

**Las emisiones medias de CO<sub>2</sub>e de los vehículos industriales Jungheinrich se han reducido en un 20% adicional al previsto para 2010-2020**

Emisiones GEI [ Tn CO <sub>2</sub> e ]	2021	2020	Variación	
<b>Alcance 1</b>				
Emisiones directas Combustión, emisión y fugas	1.128,00	1.036,00	92,00	8,9%
<b>Alcance 2</b>				
Emisiones indirectas Electricidad y energía térmica adquirida	16,20	17,50	-1,30	-7,4%
<b>Total</b>	<b>1.144,20</b>	<b>1.053,50</b>	<b>90,70</b>	<b>8,6%</b>

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 CO<sub>2</sub>.

En relación a la electricidad y la energía térmica adquirida consumida, todos los proveedores energéticos de Jungheinrich son compañías 100% renovables para todas las sedes y delegaciones de la compañía, excepto para las delegaciones de Murcia y Sevilla; en 2022, estas delegaciones, también contarán con suministro energético procedente de fuentes totalmente renovables.

El balance final del impacto de las emisiones GEI de alcance 2, en 2021, ha sido prácticamente cero emisiones; en 2022 el impacto será nulo.

En 2021, Jungheinrich ha estado trabajando en el diseño y la elaboración aún más detallada de la evaluación del ciclo de vida del producto. Además, este análisis está considerando otras categorías de impacto, como el consumo de agua o la biodiversidad. La revisión se está realizando en estrecha colaboración con los clientes.





# 3 | Personal y social

## Nuestra responsabilidad con el equipo

Nuestro equipo es la columna vertebral de Jungheinrich. Creemos que los buenos empleadores animan a sus equipos y colaboradores a identificarse con la compañía y con sus objetivos. El ambiente de trabajo familiar, la promoción activa de la salud, de los puestos de trabajo de responsabilidad y de 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 colaboradores en Jungheinrich.



1) Según un estudio de la revista económica "Forbes" en octubre 2021

## Empleo

Empleados al cierre

**543**  
+2,8%

Hombres  
**76,2%**

Contratos indefinidos  
**96,7%**

Empleados promedio

**526**  
+0,6%

Mujeres  
**23,8%**

Contratos temporales  
**3,3%**



## Número total de empleados al cierre del ejercicio

102-08 / 405-01

### Por edad y género

Edad / Género	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30 años	20	40	60	20	46	66
30-50 años	89	287	376	87	275	362
> 50 años	20	87	107	19	81	100
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>414</b>	<b>543</b>	<b>126</b>	<b>402</b>	<b>528</b>

### Por clasificación profesional y género

Clasificación Profesional / Género	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directivos y mandos intermedios	19	46	65	15	44	59
Comerciales	30	50	80	32	51	83
Técnicos/as post-venta y personal taller	1	272	273		264	264
Administrativos/as y personal back office	79	46	125	79	43	122
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>414</b>	<b>543</b>	<b>126</b>	<b>402</b>	<b>528</b>



## Número de empleados promedio anual

102-08 / 405-01

### Por edad y género

Edad / Género	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30 años	17,08	39,24	56,32	17,81	50,29	68,10
30-50 años	85,20	281,79	366,99	81,62	274,04	355,66
> 50 años	18,27	84,50	102,76	18,85	80,21	99,07
<b>Total</b>	<b>120,54</b>	<b>405,53</b>	<b>526,08</b>	<b>118,28</b>	<b>404,55</b>	<b>522,83</b>

### Por clasificación profesional y género

Clasificación Profesional / Género	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directivos y mandos intermedios	18,07	46,49	64,56	16,02	44,33	60,35
Comerciales	30,21	48,78	78,99	29,89	55,94	85,83
Técnicos/as post-venta y personal taller	0,72	267,45	268,18		255,89	255,89
Administrativos/as y personal back office	71,53	42,82	114,34	72,37	48,39	120,76
<b>Total</b>	<b>120,54</b>	<b>405,53</b>	<b>526,08</b>	<b>118,28</b>	<b>404,55</b>	<b>522,83</b>



## Número de contratos promedio anual

401-01

### Por género y tipología

Género / Tipología Contractual	2021			2020		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Mujeres	109,83	10,71	120,54	106,10	12,19	118,28
Hombres	399,14	6,39	405,53	384,97	19,58	404,55
<b>Total</b>	<b>508,98</b>	<b>17,10</b>	<b>526,08</b>	<b>491,07</b>	<b>31,76</b>	<b>522,83</b>

### Por edad y tipología contractual

Edad / Tipología Contractual	2021			2020		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
< 30 años	44,86	11,46	56,32	46,40	21,70	68,10
30-50 años	363,33	3,66	366,99	346,88	8,78	355,66
> 50 años	100,78	1,98	102,76	97,79	1,28	99,07
<b>Total</b>	<b>508,98</b>	<b>17,10</b>	<b>526,08</b>	<b>491,07</b>	<b>31,76</b>	<b>522,83</b>

### Por clasificación profesional y tipología contractual

Clasificación Profesional / Tipología Contractual	2021			2020		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Directivos y mandos intermedios	64,47	0,10	64,56	60,10	0,25	60,35
Comerciales	78,13	0,87	78,99	79,86	5,97	85,83
Técnicos/as post-venta y personal taller	265,89	2,29	268,18	250,25	5,65	255,89
Administrativos/as y personal back office	100,50	13,85	114,34	100,86	19,90	120,76
<b>Total</b>	<b>508,98</b>	<b>17,10</b>	<b>526,08</b>	<b>491,07</b>	<b>31,76</b>	<b>522,83</b>



## Número de despidos promedio anual

401-01

### Por edad y género

Edad / Género	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30 años	1	2	3		4	4
30-50 años	3	7	10	3	4	7
> 50 años	1	1	2		1	1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>

### Por clasificación profesional y género

Clasificación Profesional / Género	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directivos y mandos intermedios				1	2	3
Comerciales	2	5	7	2	4	6
Técnicos/as post-venta y personal taller		5	5			
Administrativos/as y personal back office	3		3		3	3
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>



## Remuneración media de los empleados <sup>1/2</sup>

102-35 / 102-38 / 102-39

### Por edad y género

Edad / Género	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30 años	25.479 €	25.364 €	25.399 €	24.629 €	26.332 €	25.886 €
30-50 años	32.556 €	37.010 €	35.976 €	30.924 €	36.767 €	35.426 €
> 50 años	40.300 €	45.788 €	44.812 €	37.418 €	47.351 €	45.461 €
<b>Total</b>	<b>32.727 €</b>	<b>37.712 €</b>	<b>36.570 €</b>	<b>31.012 €</b>	<b>37.568 €</b>	<b>36.085 €</b>

### Por clasificación profesional y género

Clasificación Profesional / Género	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directivos y mandos intermedios	51.312 €	80.127 €	72.060 €	51.120 €	75.558 €	69.070 €
Comerciales	32.096 €	52.748 €	44.848 €	30.222 €	47.345 €	41.383 €
Técnicos/as post-venta y personal taller	22.888 €	28.727 €	28.711 €		30.459 €	30.459 €
Administrativos/as y personal back office	28.397 €	30.653 €	29.241 €	26.885 €	29.057 €	27.755 €
<b>Total</b>	<b>32.727 €</b>	<b>37.712 €</b>	<b>36.570 €</b>	<b>31.012 €</b>	<b>37.568 €</b>	<b>36.085 €</b>

- (1) Las retribuciones medias informadas se han calculado a partir de la masa salarial de toda la plantilla de la compañía, incluidos los Administradores/as, Consejeros/as y Personal de Alta Dirección.
- (2) En 2021, la plantilla de empleados de Jungheinrich NO ha estado afectado en ningún momento por ERTes.

## Brecha salarial

102-35 / 405-02

En 2021, la brecha salarial en Jungheinrich se ha calculado en base al resultado de la valoración de "puestos de trabajo de igual valor", de conformidad con lo dispuesto en el RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En base a lo anterior, la metodología escogida por Jungheinrich se ha focalizado en la elección de un procedimiento de parametrización de la estructura corporativa en "puestos de trabajo de igual valor". Jungheinrich ha optado por un sistema de valoración de puestos de trabajo analítico y de puntuación de factores (IPE, International Position Evaluation), el cual, de forma objetiva, toma en consideración tanto la estructura de la organización, como la complejidad del negocio y el valor que cada puesto de trabajo aporta en el contexto de su operación particular. Este cambio de metodología en 2021, puede suponer algunas diferencias interpretativas en la comparación de los resultados presentados en años previos.

Jungheinrich, a través de la consultora Mercer, en 2021 también ha efectuado la auditoria retributiva de sus sistema de compensación corporativa, siendo la principal conclusión obtenida, la siguiente:

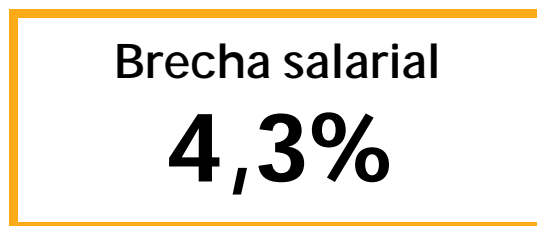


"Al analizar la información retributiva por niveles de valoración de puestos, **no se observa brecha salarial**, por ello en Jungheinrich España se mantiene el principio de igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor".

Asimismo, la auditoría retributiva realizada por la consultora Mercer en 2021, también ha puesto de manifiesto que al analizar los datos de forma agregada, en términos generales, no existe brecha salarial, aunque la retribución de los hombres sea más elevada que la de las mujeres. Por último, la consultora sostiene que pese al hecho que en algunas posiciones, individualmente consideradas, existe brecha salarial, principalmente, es debida al desequilibrio entre hombres y mujeres en puestos de trabajo que tienen asociadas comisiones y primas derivadas de la gestión e intermediación comercial.

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 2021 en Jungheinrich, se sitúa muy por debajo de la media española (11,9%) y de la europea (14,1%), según información facilitada por la propia Comisión Europea en el mes de noviembre de 2021.



La brecha salarial determinada para el ejercicio 2021, con carácter total general, ha sido del 4,3% (4,9% en 2020, lo que supone una reducción del -12,25%), considerando únicamente el salario base de todas las clasificaciones profesionales definidas en Jungheinrich.

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 de los puestos 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.

## Remuneración media de los consejeros/as y directivos/as

102-35 / 102-38 / 102-39

### Por posición y género

Posición / Género	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Administradores/as y Consejeros/as						
Personal de Alta Dirección		136.298 €	136.298 €		151.079 €	151.079 €

## 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:

- 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.
- 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 de la tarde, respectivamente), las cuales puedan afectar a la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados.
- 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.

En 2021 Jungheinrich ha diseñado y desarrollado una nueva política específica de desconexión digital, cuya implantación corporativa está prevista para el primer semestre de 2022.

## 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 2021, comparativamente con las empleadas en el año anterior (2020), son las siguientes:

<b>Empleados Discapacitados</b>	<b>2021</b>			<b>2020</b>		
	<b>Total</b>	<b>Plantilla</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>Plantilla</b>	<b>%</b>
Al cierre del ejercicio	6	543	1,10%	5	528	0,95%
Promedio anual	6,00	526,08	1,14%	5,55	522,83	1,06%

Adicionalmente, Jungheinrich aplica las medidas alternativas necesarias y suficientes para dar cumplimiento a los mínimos legalmente exigidos en la normativa actual vigente.

# Organización del trabajo

## Tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo de las diferentes actividades, operaciones y procesos desarrollados por Jungheinrich, viene regulado por los 9 Convenios Colectivos sectoriales aplicables en cada caso. En el ejercicio 2021, el número de horas promedio derivado de los Convenios Colectivos aplicables a las actividades, las operaciones y los procesos desarrollados por Jungheinrich, ha sido de 1.772,85 horas/año, siendo el número de horas de trabajo anuales del Convenio menor de 1.746 horas/año y del mayor de 1.805 horas/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 de producción en el que opera Jungheinrich, siguiendo la línea general corporativa, 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.

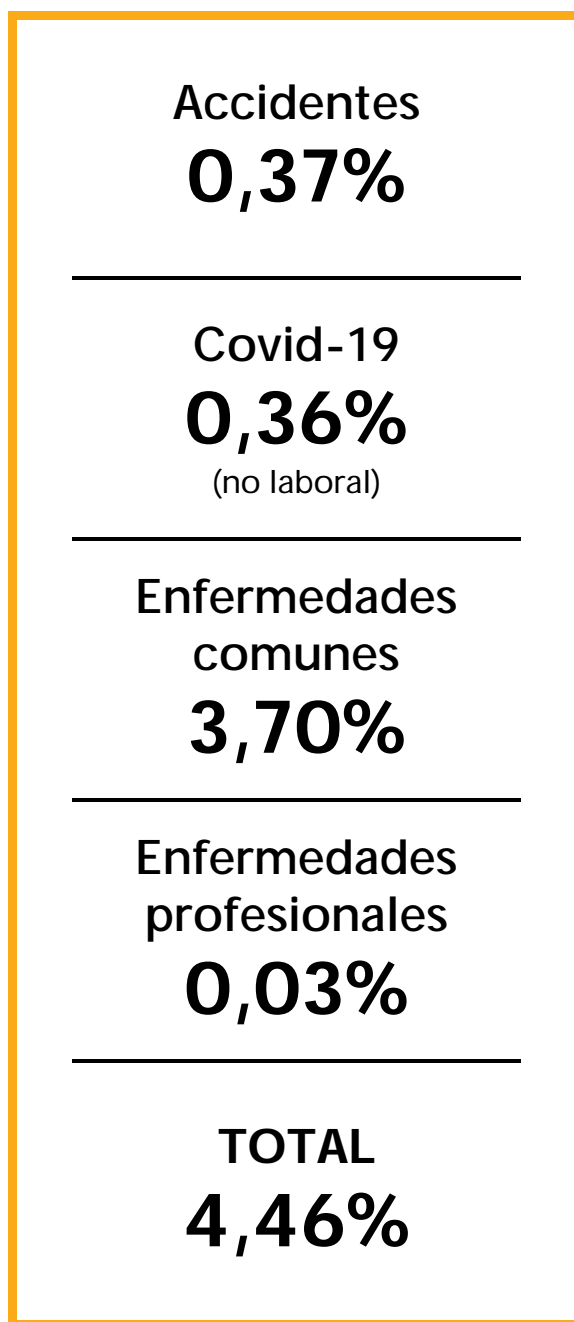
## Absentismo, horas trabajadas y jornadas perdidas

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

## Absentismo

403-02

Las tasas de absentismo calculadas para los procesos de baja derivados de los accidentes de trabajo, las bajas por Covid-19 y las enfermedades comunes y profesionales, son las que se detallan para cada caso a continuación:



El absentismo comprende todas aquellas ausencias de los empleados, ya sea por incapacidad temporal, por enfermedad sin baja médica, o bien, por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Jungheinrich cuenta con un procedimiento corporativo destinado al análisis de los índices de absentismo y las causas de los mismos, así como de una política específica para su reducción en el futuro. El objetivo es disponer de un indicador fiable sobre la salud laboral de los empleados, equivalente al utilizado en la calificación Best Work Place; un índice de absentismo reducido, indica un alto nivel de compromiso de la plantilla.

El análisis y la mejora del índice de absentismo de la compañía, es la derivada del compromiso de Responsabilidad Social Corporativa de Jungheinrich y de la persecución de la meta de reducción de la siniestralidad laboral futura.

El número total de horas-jornadas, se ha determinado a partir de la consideración del total horas teóricas anuales de trabajo, según Convenio Colectivo, ponderadas por el porcentaje de jornada de cada empleado y por la proporción de los días teóricos de trabajo efectivos del año, en cada caso, según cada contrato asociado.

El número total de horas-jornadas perdidas, 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 perdidas.

Para la conversión de las horas a jornadas, se ha considerado una jornada teórica diaria (7,33horas/día).

## Horas trabajadas y perdidas

403-02

En el ejercicio 2021, la información relativa al número de horas y de jornadas trabajadas, así como las perdidas, derivadas de los procesos de baja de los accidentes de trabajo, las bajas por Covid-19 y de las enfermedades comunes y profesionales, comparativamente con el año anterior (2020, reformulada por ajustes posteriores de valor), es la que se indica a continuación:

<b>Horas / Jornadas Trabajadas y perdidas</b>	<b>2021</b>			<b>2020</b>		
	<b>Horas</b>	<b>Jornadas</b>	<b>%</b>	<b>Horas</b>	<b>Jornadas</b>	<b>%</b>
Horas / jornadas trabajadas	882.457	120.390	95,54%	871.549	118.902	94,74%
Horas / jornadas perdidas	41.208	5.622	4,46%	48.386	6.601	5,26%
<b>Total horas / jornadas teóricas</b>	<b>923.665</b>	<b>126.012</b>	<b>100%</b>	<b>919.935</b>	<b>125.503</b>	<b>100%</b>





## Conciliación

Jungheinrich promueve la conciliación laboral en el marco de lo dispuesto en los Convenios Colectivos y el resto de la normativa de aplicación.

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.

## Modelo de trabajo «FoW» (Future of Work)

Nos encontramos en un momento interesante en la historia del trabajo. Pese a ello, las organizaciones aún siguen gestionándose como sistemas jerarquizados en un mundo de individuos en red.

Hoy en día, la nueva generación de jóvenes que se incorporan al mercado laboral, no ha conocido un mundo sin internet, por tanto, da por sentado que podrá comunicarse con quien sea, allá donde esté y en el momento en que lo necesite. Esta generación, no entiende los límites tradicionalmente establecidos entre la vida privada y la laboral, ni la necesidad de estar en las oficinas para poder trabajar. Cuestiona la cultura y el modelo laboral del "presencialismo", heredado de las generaciones anteriores. Además, valora su libertad personal, como nunca antes lo hicieron sus antecesores.

### En la era del trabajo «inteligente», existe un nuevo enfoque del trabajo que implica una transferencia del control desde la empresa al empleado

La expresión FoW refleja el hecho que avanzamos hacia un modelo de trabajo que responde ciertamente a las influencias sociales, tecnológicas y económicas del siglo XXI. Los principales aspectos del modelo de trabajo FoW, son los siguientes:

- Los empleados pueden trabajar en cualquier momento y lugar, siempre y cuando cumplan con las necesidades del negocio.
- Los líderes deben dar ejemplo trabajando de un modo ágil.
- El rendimiento se determina por los resultados, no por las horas de presencia.
- La autogestión y/o la capacidad de elaborar proyectos, constituyen las habilidades importantes para los trabajadores de la nueva era.

### 5 pilares del «FoW»

El modelo de trabajo «FoW» en Jungheinrich, se basa en los 5 pilares básicos siguientes:

#### 1 | Places

Nuestros lugares de trabajo se entienden como espacios para cocrear, idear, compartir, socializar.

### ir a la oficina debe tener un propósito

#### 2 | People

Colaborar siempre ha sido una parte intrínseca de la forma de trabajar en Jungheinrich. Por ello, conjuntamente con nuestros equipos, damos especial importancia a los valores siguientes: confianza, flexibilidad y honestidad. En Jungheinrich celebramos los éxitos cuando se consiguen y los equipos directivos, siempre saben reconocer y alabar a nuestros colaboradores.

#### 3 | Digital Work Place

Somos conscientes de los beneficios de la nueva forma de trabajar y de la oportunidad que ofrece para organizarse individualmente y en equipo. Este proyecto, basado en Microsoft365, proporciona nuevas soluciones digitales para diferentes situaciones y necesidades, las cuales ayudan a mejorar la cooperación a nivel global.

#### 4 | Principios y normativa legal en cada país

La aplicación del modelo de trabajo «FoW», toma en consideración la normativa específica de cada país.

#### 5 | Comunicar y transformar

Resulta fundamental saber gestionar el cambio; comunicar, comprometer y dejar que las personas participen del cambio.

Para Jungheinrich es esencial la "cross-funcionalidad", que implica desarrollar los 5 pilares de forma interconectada. Las palancas clave del modelo de trabajo «FoW» son las siguientes: socialización del equipo, edificios, beneficios, tipo de reuniones, horario, herramientas tecnológicas y "wellbeing".

Las palancas están interconectadas y correlacionadas unas con otras y no pueden aislarse individualmente, sino que hay que analizarlas en su conjunto.





## Resultados 2021

### 1 | DWP & IT Landscape

El departamento de IT de Jungheinrich lidera este proyecto, ofreciendo nuevas herramientas informáticas corporativas para el trabajo flexible e híbrido, tales como Microsoft365, Teams, etc. Los empleados de Jungheinrich reciben periódicamente información de estas nuevas herramientas, las cuales se van integrando en el día a día de todos los colaboradores de la compañía.

### 2 | Seguridad y Salud psicológica

El modelo híbrido de trabajo tiene muchas ventajas, aunque también algunos riesgos (por ejemplo la falta de desconexión). Desde Jungheinrich en España, ya estamos trabajando en líneas diversas en relación con este aspecto, para potenciar los efectos positivos y eliminar o minimizar los negativos. En 2021, Jungheinrich ha iniciado un programa de "Mindfulness" para todos sus colaboradores interesados y está diseñado y desarrollado una nueva política específica de desconexión digital, cuya implantación corporativa está prevista para el primer semestre de 2022.

### 3 | Flexibilización del horario

Hace ya algún tiempo que Jungheinrich puso en marcha diversas medidas de flexibilización laboral. En 2021, Jungheinrich ha dado un paso más. En la sede central de Jungheinrich en Abrera (Barcelona), se ha incrementado la franja horaria de entrada-salida y se ha variabilizado la pausa del mediodía, la cual puede realizarse entre 30 minutos y 1 hora a elección de los empleados.

En el resto de Delegaciones de Jungheinrich, se ha implantado la jornada intensiva todos los viernes del año. Adicionalmente en los meses de julio y agosto, todos los empleados de Jungheinrich pueden realizar su jornada de forma continua, terminando la misma antes para poder aprovechar más y mejor las tardes para disfrutar de otras actividades fuera del ámbito laboral.

Seguiremos avanzando en esta línea de mejora en los próximos años; en Jungheinrich sabemos y ponemos en valor el hecho que las organizaciones más flexibles, suelen ser las que tienen empleados más comprometidos y fidelizados.

### 4 | Diseño de espacios de trabajo

El diseño de los espacios de trabajo es crucial para el éxito de los proyectos y objetivos corporativos. En 2021, se han realizado 2 pruebas piloto en Alemania y en Grecia, consistentes en crear espacios mucho más abiertos, flexibles y colaborativos. En España, también se han hecho reformas en esta línea en el área de postventa de la sede central de Abrera (Barcelona) y en la Delegación Nordeste de Sant Esteve de Sesrovires (Barcelona)

### 4 | Formas de colaboración

La pandemia del Coronavirus nos ha hecho estar más cerca, a pesar de la distancia física. El equipo directivo al completo, ha sido más próximo con sus equipos. Este hecho ha sido muy importante y positivo, tanto para los empleados como para Jungheinrich; el objetivo para el futuro, es continuar en esta línea de actuación.

# Seguridad y salud

## Condiciones de seguridad y salud

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

### Política de seguridad y salud

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 seguridad y salud 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 seguridad y salud 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 seguridad y salud.
- 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.

El objetivo de Jungheinrich es 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.



## Sistema de seguridad y salud corporativo

A través del Servicio de Prevención Propio de Jungheinrich, el cual asume las especialidades de "seguridad en el trabajo", "higiene industrial" y "ergonomía y psicología aplicada", y con la colaboración y el asesoramiento especializado externo de un Servicio de Prevención Ajeno, el cual se responsabiliza de la especialidad de "vigilancia de la salud", Jungheinrich 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

Conjuntamente con los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud, Jungheinrich implementa y desarrolla su política de seguridad y salud en el trabajo, en el marco de las normativas nacionales e internacionales de prevención de riesgos laborales. Jungheinrich ha establecido con los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud los mecanismos de consulta y participación necesarios y suficientes, en relación con todos los aspectos relevantes en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo. Los mecanismos de consulta y participación corporativos implantados, son aplicados globalmente a todos los empleados de la compañía.

## Resultados 2021

La dirección de Jungheinrich, tiene como objetivo general y prioritario alcanzar la más alta cota posible en seguridad y salud 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 seguridad y salud, 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 2021, en relación con el desempeño asociado al sistema de seguridad y salud corporativo, son reseñables los principales aspectos siguientes:

### Gestión de la Covid-19

En 2021, pese a las diversas olas derivadas de la Covid-19, el nivel de dedicación a los asuntos asociados con la gestión de la pandemia del Coronavirus, se ha reducido considerablemente.

Jungheinrich ha continuado manteniendo el seguimiento de los casos positivos y sospechosos, así como, ha seguido adaptando las medidas y los protocolos de seguridad y salud relativos a la Covid-19, en función de la propia evolución de la pandemia y considerando los recursos corporativos disponibles en cada momento; a título de ejemplo, se ha limitado el trabajo presencial en los periodos de cuarentena, se ha obligado a realizar el diagnóstico preventivo antes de la reincorporación presencial de los empleados, se han realizado auto-test de antígenos con carácter previo a las reuniones y las sesiones de formación de duración prolongada, etc.

La reducción en 2021 de la intensidad en la dedicación focalizada a la emergencia sanitaria derivada la Covid-19, ha facilitado y permitido abordar y desarrollar las acciones habituales incluidas en la planificación preventiva corporativa; a título de ejemplo, se ha retomado la actuación "in vigilando", se ha normalizado la agenda derivada de la planificación preventiva, así como, la gestión directa y habitual de las actividades y funciones del Servicio de Prevención Propio de Jungheinrich, entre otros aspectos.

### Desempeño en seguridad y salud en el trabajo

■ Los índices de siniestralidad, se han incrementado en 2021 con respecto a 2020. Esta evolución negativa, debe analizarse e interpretarse en el contexto de excepcionalidad que ha supuesto el año 2020 a consecuencia de la pandemia del Coronavirus.

Comparando los distintos indicadores y resultados alcanzados en 2021, con los correspondientes a la serie temporal de los ejercicios 2017-2019, la evolución, en términos generales, no tan sólo no puede calificarse de negativa, sino que, en algunos casos, incluso ha sido positiva (por ejemplo, el índice de frecuencia total ha pasado del 29,20 en 2019 al 21,53 en 2021, lo que ha representado una disminución del -26,27%).

- Los accidentes de trabajo se siguen concentrando, casi exclusivamente, en el colectivo de los "Técnicos/as post-venta y personal de taller". Con la finalidad de minimizar y/o erradicar las causas de los accidentes de trabajo registrados en este colectivo, Jungheinrich ha focalizado su acción preventiva en la mejora continua de la dotación de los equipos auxiliares, los útiles y las herramientas de trabajo, así como, en la sensibilización de los empleados respecto a las buenas prácticas de trabajo, tanto en el proceso, como preventivas en relación a los hábitos previos a su ejecución.
- La implantación y certificación del Sistema Integrado de Gestión, según norma ISO 45001:2018 en 2020, se ha consolidado. Este hecho ha favorecido la mejora y el refuerzo de los estándares de seguimiento y control en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud en el trabajo, tanto, directamente desde Jungheinrich, como, indirectamente a través de las partes interesadas; todo ello, ha permitido asegurar los procesos corporativos de mejora continua en este área. En el marco del desarrollo de la implantación del sistema, un aspecto fundamental ha sido el gran impulso y refuerzo de los procesos de consulta y participación de los empleados, como medida eficaz para mejorar de forma continua la seguridad y la salud de los empleados y lograr el objetivo "cero accidentes".



22

- El estudio-evaluación de los riesgos psicosociales de Jungheinrich, iniciado a finales de 2020, ha tenido una participación muy significativa (78%) de los empleados en la encuesta FPSICO 3.1. realizada a tal efecto. Se han completado satisfactoriamente todas las fases del proyecto y el grupo de trabajo paritario (empleados y empresa), con apoyo especializado externo, han definido el plan de actuación; en 2021 se han desarrollado todas las acciones correspondientes planificadas. Durante el primer semestre de 2022, está previsto que el grupo de trabajo realice el seguimiento global de todas las medidas preventivas planificadas.
- El concepto "5S" se ha consolidado en todos los almacenes y talleres de los principales centros corporativos de Jungheinrich. Este proyecto que se inició a finales del año 2019, ha supuesto la realización de un conjunto de actividades de formación y la ejecución de un programa de reuniones regulares de sensibilización y

seguimiento con los equipos de trabajo, para la implantación de un checklist corporativo focalizado en asegurar el mantenimiento de las condiciones de trabajo seguras y en la mejora continua a través de un estándar a nivel organizativo. Durante todo el ejercicio 2021, mensualmente se han venido realizando los check list y se han celebrado las reuniones de seguimiento periódicas; ambos elementos, han contribuido a consolidar las buenas prácticas y los hábitos introducidos por el concepto "5S". Estas actuaciones se han desarrollado con los equipos de los almacenes y los talleres, conjuntamente con sus responsables y los Directores de las delegaciones correspondientes, acompañados, a su vez, de técnicos de prevención de riesgos laborales que han actuado como coach, convirtiéndose en una dinámica más de mejora continua corporativa, tanto en seguridad como en eficiencia.

## Objetivos 2022

Los principales objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo marcados por Jungheinrich para el ejercicio 2022, son los siguientes:

- Reducir los índices de siniestralidad.
- Implantar y consolidar las medidas preventivas y correctivas identificadas en las evaluaciones de riesgos de los centros y puestos de trabajo corporativos.
- Lanzar las campañas corporativas de información y sensibilización específica.
- Continuar con la consolidación del proyecto de "5S" en los centros de trabajo corporativos en los que el proyecto está pendiente de su despliegue completo.
- Implantar las medidas y las mejoras derivadas del estudio-evaluación de los riesgos psicosociales del año 2021.
- Dotar a los "Técnicos/as post-venta y personal de taller" de la nueva ropa de trabajo corporativa, la cual aporta a los empleados una mejor apariencia a través de su diseño más contemporáneo, al tiempo que una mayor comodidad, seguridad y funcionalidad.
- Implantar un procedimiento de inspecciones de seguridad en las operaciones de montaje de sistemas logísticos.
- Actualizar y adecuar la normativa preventiva para el desarrollo de la actividad laboral en régimen de "teletrabajo".
- Mejorar la dotación de útiles de trabajo para reducir los riesgos ergonómicos de los técnicos postventa.

## 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, el número de enfermedades profesionales y los índices de frecuencia y gravedad derivados, registrados en el ejercicio 2021, comparativamente con el año anterior, es la que se presenta a continuación:

Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales / Género	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Número de accidentes <sup>1</sup>		20	20		11	11
Número de enfermedades profesionales <sup>2</sup>		2	2			
Jornadas perdidas accidentes-enfermedades prof.		512	512		99	99
Índice de frecuencia <sup>3</sup> (accidentes con baja/horas trabajadas) x 10 <sup>6</sup>		27,83	21,53		16,25	12,43
Índice de gravedad <sup>4</sup> (jornadas perdidas/horas trabajadas) x 10 <sup>3</sup>		0,75	0,58		0,15	0,11

(1) Accidentes con baja registrados en el ejercicio, incluidos los "in itinere".

(2) Enfermedades profesionales registradas en el ejercicio.

(3) El número de accidentes con baja, no incluye los "in itinere".

(4) Las jornadas perdidas, corresponden únicamente a los días laborales estimados.





## Relaciones sociales

102-41 / 403-04

### Diálogo 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 diálogo social. A tal efecto, Jungheinrich establece todos los medios y vías de información y comunicación posibles, eficaces y efectivas, 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 resulte 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 aspectos 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 sobre 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 utilizan 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 2021, 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.

La formación personal y profesional continua de nuestros empleados se basa en los siguientes puntos:

- La promoción y el desarrollo del talento.
- Una amplia selección interdisciplinar de formaciones internas.
- Nuestra concepción del liderazgo establecida en todo el Grupo.
- Desarrollo estratégico e internacional de los directivos.
- Un programa de formación de alta calidad y de éxito, en vigor desde hace más de 40 años.
- Coaching, Mentoring y otros formatos de desarrollo individual.
- Cooperación con socios externos internacionales en el ámbito de la cualificación y formación continua.



## 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.

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, políticas 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.

Las fases observadas en los procesos de formación realizado por Jungheinrich, son las siguientes:

### Análisis de necesidades

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.

### Plan 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.

### Formación

En tercer lugar, una vez definido y aprobado el plan de formación, éste se ejecuta según el calendario programado para cada ejercicio.

### Evaluación de la formación

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.



## 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 el sector y su 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 2021, 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 (2020), es la que se presenta a continuación:

Clasificación Profesional / Horas-Inversión	2021			2020		
	Horas	Hrs/Empl	Inversión	Horas	Hrs/Empl	Inversión
Directivos y mandos intermedios	2.312	35,81	55.078 €	1.803	29,87	29.657 €
Comerciales	1.584	20,05	41.415 €	2.019	23,52	43.094 €
Técnicos/as post-venta y personal taller	16.172	60,30	431.448 €	12.040	47,05	315.207 €
Administrativos/as y personal back office	2.347	20,53	29.240 €	1.884	15,60	13.301 €
<b>Total</b>	<b>22.415</b>	<b>42,61</b>	<b>557.181 €</b>	<b>17.746</b>	<b>33,94</b>	<b>401.260 €</b>

# 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 de género (peso específico) en la plantilla de Jungheinrich en el ejercicio 2021 -las mujeres representan un 23,8% frente a los hombres que suman el 76,2% 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.

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:

- **Concienciación**  
Asegurar la concienciación sobre la importancia de la igualdad de trato por razón de género y sensibilizar a los empleados en la materia.
- **Selección, contratación y promoción**  
Informar sobre el procedimiento de promoción interna de la compañía y dar transparencia al proceso.
- **Retribución**  
Hacer transparentes las cuestiones de compensación interna y los conceptos salariales.
- **Prevención del acoso**  
Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o de discriminación por razón de género.
- **Representación**  
Desarrollar medidas que impulsen el equilibrio en las áreas donde las mujeres y/o los hombres estén sobre-representados.



## 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 tiene una vigencia de 4 años y comporta la definición y el despliegue de un nuevo paquete de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos marcados.

La Comisión de Igualdad de Jungheinrich, efectúa 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 empleados, el cual se rige por los principios básicos siguientes:

- Está diseñado para todas las personas que trabajan en Jungheinrich, tanto mujeres como hombres.
- 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.
- Tiene una naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar las discriminaciones futuras por razón de sexo.

- 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.
- 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.
- 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.

En 2021 Jungheinrich ha realizado la auditoria retributiva a través de la consultora Mercer, concluyéndose que **no se observa brecha salarial**



## Promoción del empleo

La selección, la contratación y la promoción del empleo, son aspectos de gran relevancia corporativa para Jungheinrich. El enfoque de visibilidad corporativa, 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 del "Servicio Técnico y Mantenimiento".

"La conciliación y el entorno físico" en 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 corporativos se instrumentan a través de los principios derivados del «Jungheinrich Way of Leadership».





## 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 2021, 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.

# 4 | Derechos humanos

## 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:

- El sistema de gestión del cumplimiento corporativo que define de forma clara las responsabilidades para todas unidades, actividades, operaciones y procesos desarrollados.
- 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.
- 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.
- 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

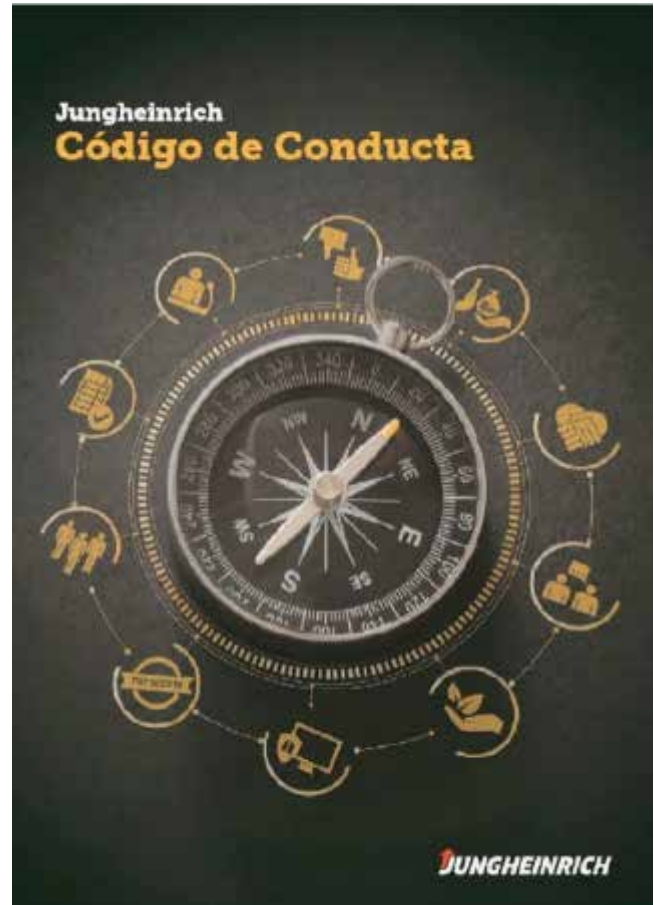
El Código de Conducta de Jungheinrich se aplica por igual a todas las compañías del Grupo, con alcance y sin distinción para todos los miembros del Consejo de Administración, los directivos/as y los empleados. El Código de Conducta de Jungheinrich constituye el conjunto de normas corporativas internas 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 diálogo 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 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.

## 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.

Jungheinrich imparte cursos presenciales para los directivos/as, relativos a la normativa jurídico-fiscal aplicable a la compañía. Jungheinrich también ha realiza cursos específicos "e-learning" para todos los empleados, en relación con los distintos aspectos fundamentales sobre el cumplimiento normativo corporativo, los cuales también se efectúan a los nuevos empleados en el momento de su incorporación a la compañía.

Al cierre del ejercicio 2021, los índices de formación recibida en la materia por los empleados de Jungheinrich, son los 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 todos los empleados los medios necesarios para poder recibir adecuada y suficientemente la formación en materia de conducta y derechos humanos, dada la importancia corporativa para la Jungheinrich 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.

En 2021 se ha realizado una nueva edición de los cursos corporativos "online", dirigidos a todos los empleados, en relación con las materias siguientes: "Código de conducta"; "Normativa de competencia y prevención de prácticas anticompetitivas"; "Lucha antisoborno y anticorrupción"; "Protección de datos"; y "Protección de la información y privacidad". 3 de los 5 módulos de formación indicados, han sido impartidos con carácter general a todos los empleados de Jungheinrich, mientras que los 2 restantes, se han focalizado en colectivos específicos, en base a su contenido. Asimismo, siguiendo las mismas pautas indicadas, estos cursos se continuarán impartiendo a todos los empleados que se incorporen a Jungheinrich en el futuro.

Por otra parte, de acuerdo con el programa de formación corporativa dirigida a los directivos/as de Jungheinrich, el cual se realiza cada bianualmente, en 2022, nuevamente, se impartirá la formación correspondiente de actualización en relación con los asuntos y temas legales en las áreas siguientes: competencia, compliance, protección de datos, laboral, etc.

# Denuncias

406-01 / 419-01

Jungheinrich no ha identificado riesgos relacionados con la vulneración de los derechos humanos.

En el ejercicio 2021, 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 Derechos Humanos y Protección Laboral

«En nuestro trabajo tenemos como objetivo central crear valores sostenibles y defender los principios éticos. Éstos son parte integrante de nuestra cultura empresarial y constituyen la motivación de nuestro constante afán de innovación. Asumimos nuestra responsabilidad ante nuestros colaboradores, clientes y socios empresariales, y por el conjunto de nuestras actividades en todo el mundo.

Como empresa familiar, nos caracterizamos por el respeto, la integridad, la ética empresarial y por unas prácticas comerciales sostenibles y respetuosas con el medio ambiente. Nuestros colaboradores son la columna vertebral del Grupo Jungheinrich. Su protección y bienestar, el respeto a sus derechos y su apoyo son muy importantes para nosotros. La base de nuestro éxito durante muchas décadas, ha sido gracias al estrecho vínculo con nuestros clientes y socios.

Estamos comprometidos con la defensa de los derechos humanos en todo el mundo y nos declaramos a favor de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, las normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el plan de acción nacional alemán para la economía y los derechos humanos (NAP).

El respeto a las exigencias locales es esencial para nosotros.

Como proveedor global de soluciones intralogísticas, siempre pensamos en términos sociales, medioambientales y económicos.»



# Medidas para defender los derechos humanos y la seguridad en el trabajo

## Nuestras condiciones de trabajo

Ofrecemos salarios y prestaciones que están por encima de las mínimas legales o del sector. Garantizamos el cumplimiento de las leyes y reglamentos nacionales o de las normas del sector en lo que respecta a las horas de trabajo, los descansos y las vacaciones. Esto también se aplica a los colaboradores que, debido a su función, no tienen un puesto permanente en una sede concreta, como por ejemplo los técnicos del servicio postventa. Ofrecemos en todo el mundo unas muy buenas condiciones de trabajo, modelos de trabajo flexibles y diferentes modelos de carrera profesional, estimulamos las ideas innovadoras y damos a nuestros colaboradores el espacio necesario para que puedan desarrollarse. También ofrecemos a nuestros colaboradores un gran abanico de posibilidades de formación y oportunidades de desarrollo. Por supuesto, respetamos el derecho al descanso, incluidas vacaciones remuneradas, así como el derecho a la vida familiar.

## Nuestra misión para una mayor inclusión y diversidad

Somos una empresa no discriminatoria y tratamos a todos los colaboradores por igual, con dignidad y respeto. El objetivo de Jungheinrich es impedir o corregir cualquier discriminación por motivos de edad, limitación física o intelectual, ascendencia étnica, aspecto, color de piel, sexo, embarazo, orientación sexual, nacionalidad o religión de los colaboradores. En nuestras empresas, o en el ejercicio de cualquier trabajo para Jungheinrich, no toleramos ningún tipo de maltrato físico, psíquico, sexual ni verbal, acoso ni coacción física ni mental. Esperamos de nuestros colaboradores un trato respetuoso, profesional y justo con sus colegas, con los clientes y con los socios empresariales.

## Nuestros derechos colectivos

Respetamos el derecho a la libertad de contratación y a la negociación colectiva de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables. Una relación estrecha y de confianza con los representantes de los trabajadores/as es un aspecto importante dentro del código de conducta. La confianza y la cooperación mutua se basan en un diálogo abierto y constructivo y en el respeto de ambas partes. Los acuerdos resultantes de la negociación colectiva se registran de forma transparente para todos los colaboradores y se implementan consecuentemente.

## Nuestro compromiso con la salud y la seguridad en los lugares de trabajo

Damos especial importancia a la salud y a la seguridad en el lugar de trabajo. Garantizamos un nivel alto de uniformidad en todo el mundo. Nuestras directrices internas, procesos y gestión de la seguridad en el trabajo para reconocer y evitar posibles riesgos, la prevención de peligros, así como la seguridad de las instalaciones y la salud y seguridad en el lugar de trabajo están sujetos a una mejora continua. Garantizamos el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos aplicables en materia de seguridad y salud laboral, y aseguramos unas condiciones de trabajo seguras y sanas para nuestros colaboradores. Además, apoyamos el desarrollo continuo de medidas y sistemas de protección y salud laboral y ofrecemos a nuestros colaboradores apoyo específico mediante cursos de formación. Nuestros principales componentes y principios operativos son:

- Los directivos reconocen la responsabilidad de las funciones que se les asignan y son referentes en la aplicación de la seguridad y la salud laboral en el lugar de trabajo.
- Nuestros colaboradores actúan de acuerdo con las normas de seguridad y contribuyen activamente a la mejora de la salud y de la seguridad en el trabajo.
- Mediante la educación y la formación continua, capacitamos a nuestros colaboradores para que apliquen con éxito nuestros principios operativos. De este modo, los colaboradores se comprometen a informar de los riesgos y peligros potenciales a su responsable, al experto en seguridad o a un responsable de seguridad.
- Teniendo en cuenta el estado de la tecnología y del trabajo, nuestros espacios de trabajo se diseñan teniendo en cuenta la salud, la ergonomía y la seguridad, y se revisan periódicamente para detectar eventuales riesgos.
- Se han de evitar lesiones, accidentes o enfermedades laborales. Todos los accidentes se documentan y analizan para evitar, mediante las correspondientes medidas, que éstos se repitan. Nos esforzamos en reducir el número de accidentes de trabajo al mínimo nivel y las bajas asociadas.

## Nuestra lucha contra el trabajo forzado y el trabajo infantil

Respetamos y apoyamos el cumplimiento de los derechos humanos reconocidos internacionalmente y no toleramos el trabajo forzado, el trabajo infantil, el castigo, la esclavitud o el tráfico de personas. Cumplimos con la edad mínima para trabajar de acuerdo con la normativa nacional aplicable. Si no existe legislación nacional, seguimos las normas internacionales reconocidas por las Naciones Unidas. Se hace referencia por separado a la normativa específica de cada país, como la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido<sup>1</sup>.

## Nuestra oferta de formación

La formación personal y profesional continua de nuestros empleados se basa en los siguientes puntos:

- La promoción y el desarrollo del talento.
- Una amplia selección interdisciplinar de formaciones internas.
- Nuestra concepción del liderazgo establecida en todo el Grupo.
- Desarrollo estratégico e internacional de los directivos.
- Un programa de formación de alta calidad y de éxito, en vigor desde hace más de 40 años.
- Coaching, Mentoring y otros formatos de desarrollo individual.
- Cooperación con socios externos internacionales en el ámbito de la cualificación y formación continua.

El Training Centre de Jungheinrich ofrece los siguientes servicios:

- Conceptos integrales de cualificación para todos los grupos objetivo de ventas (incluidas certificaciones).
- El "CAMPUS" de Jungheinrich como plataforma digital de aprendizaje para todos los empleados del mundo.
- Calificación interna de formadores a través de la Jungheinrich Trainer Academy.
- Un sistema internacional de divulgación que garantiza la aplicación de estándares de formación adaptados a nivel mundial.
- Establecimiento de un sistema de gestión de calidad para mantener nuestros estándares de cualificación.
- Desarrollo continuo de todos los cursos de formación a través de Jungheinrich Academy.

Nuestro objetivo es garantizar la capacidad de rendimiento y la empleabilidad a largo plazo. Además de las cualificaciones profesionales, el desarrollo personal también es de vital importancia. La igualdad de oportunidades es un aspecto clave para nosotros en cuanto al acceso a las cualificaciones y la formación.

## Nuestro compromiso con el derecho a la privacidad y la protección de los datos personales

Procesamos datos de socios como clientes y proveedores, pero también de empleados y candidatos. Esto incluye datos personales y, por tanto, deben ser tratados de acuerdo con la normativa de protección de datos. Respetamos los derechos de privacidad de datos y los derechos fundamentales de cada persona y cumplimos con las leyes pertinentes -en particular el Reglamento General de Protección de Datos europeo- para la protección y seguridad de los datos personales. Nos aseguramos de que los datos estén protegidos, no se utilicen indebidamente ni se pierdan. También nos aseguramos de procesar los datos de forma transparente.

Todo esto se garantiza mediante un sistema de gestión de la protección de datos de Jungheinrich, con directrices internas adecuadas, instrucciones de trabajo detalladas, formación al personal sobre la diligencia en materia de protección de datos, incluyendo garantizar un nivel adecuado de seguridad técnica y las correspondientes estructuras de nuestros sistemas de información.

Encontrará más información sobre protección de datos, incluidos los datos de contacto, en nuestra declaración de protección de datos en [www.jungheinrich.es](http://www.jungheinrich.es).



(1) Modern Slavery Act, United Kingdom

# Expectativas y comportamiento con los socios externos

## Nuestras exigencias a los socios empresariales y contratistas

Para Jungheinrich, la integridad no sólo es la base para conseguir una estrecha colaboración dentro de nuestra empresa, sino también para la cooperación con nuestros proveedores, clientes y otros socios comerciales.

Hemos definido nuestros principios básicos en un Código de Conducta. Partiendo de este código, buscamos cooperar con socios/as que sigan los mismos principios<sup>1</sup>.



# Código de derechos humanos y seguridad y salud en el trabajo

## Nuestra responsabilidad

Como empresa familiar internacional, la gestión basada en valores tiene una importancia fundamental. Nos comprometemos a respetar y defender los derechos humanos. Nos aseguramos de que los empleados conozcan y cumplan nuestros requisitos y normas de calidad, tal y como se recoge en nuestro Código de Derechos Humanos y Seguridad y Salud Laboral. Todos los empleados, así como los externos contratados, tienen a su disposición varias opciones de contacto directo o anónimo.

## Nuestro organismo de inspección

Esperamos que todas las sociedades de Jungheinrich cumplan con el Código de Derechos Humanos y de Seguridad y Salud en el Trabajo. El departamento de Auditoría de Jungheinrich se encarga de controlar regularmente este cumplimiento.

## Las opciones de contacto

Nuestros empleados tienen varias opciones de contacto a su disposición. Pueden optar por ponerse en contacto con su superior directo, con el responsable de Compliance de su unidad o con el responsable central de Compliance para aclarar cualquier duda o posible infracción. También pueden utilizar la Open-Line de Jungheinrich de forma anónima. También ofrecemos contactos personales para externos. Además, con nuestro portal Jungheinrich OpenLine y la línea telefónica, pueden ponerse en contacto con el Departamento de Compliance de forma anónima.

Encontrará más información sobre este tema aquí: [www.jungheinrich.com/compliance](http://www.jungheinrich.com/compliance).

(1) Código de conducta de Jungheinrich y Código de proveedores de Jungheinrich

# Código de Conducta

«Como uno de los proveedores líderes mundiales de soluciones de intralogística, a la vez que empresa familiar, perseguimos fines orientados al crecimiento a largo plazo. Jungheinrich desarrolla productos innovadores y soluciones inteligentes, y por ello se ha labrado una extraordinaria reputación en todo el mundo.

La gestión basada en valores está en el ADN de Jungheinrich y, tanto nuestros colaboradores como nuestros clientes, accionistas y el público en general, la perciben como una de las fortalezas de nuestra empresa. Por eso, para asegurarnos un éxito continuo, nuestra gestión ha de ser siempre responsable, ética, impecable y conforme a la ley. Las infracciones y las faltas de una sola persona dentro o fuera del país, por pequeñas que sean, pueden tener rápidamente consecuencias muy serias y dañar permanentemente la reputación de toda la empresa.

El código de conducta de Jungheinrich rige para todos los colaboradores. Es una directiva vinculante para tomar las decisiones adecuadas en el trabajo cotidiano. Ayuda a identificar posibles riesgos y a evitar comportamientos incorrectos. Es responsabilidad de cada uno de nosotros conocer bien su contenido y comportarnos en consecuencia. El comportamiento responsable de todos los colaboradores nos asegura el éxito continuado de nuestra empresa.»

Consejo de Administración



# 1 | Evitar conflictos de intereses

La mezcla de intereses privados e intereses empresariales puede generar conflictos. Para evitarlo, en nuestro entorno laboral y en las negociaciones con socios empresariales tomaremos decisiones basadas exclusivamente en criterios objetivos.

# 2 | Contactos con socios empresariales externos

Para Jungheinrich, un comportamiento íntegro no es sólo un requisito para una colaboración fiable dentro de nuestra empresa, sino que representa la base para la colaboración con nuestros proveedores, nuestros clientes y demás socios empresariales. En este código de conducta hemos fijado los correspondientes principios fundamentales sobre este tema. Basándonos en esto, siempre buscaremos la colaboración de socios que sigan los mismos principios.

# 3 | Eludir el soborno y la corrupción

Debido a sus actividades por todo el mundo, Jungheinrich está sometida a un gran número de leyes y normas locales e internacionales contra la corrupción. Por eso no toleraremos ninguna forma de corrupción en nuestras relaciones empresariales con terceros. Esto es válido para todos los niveles de la empresa.

Solamente daremos o aceptaremos regalos en forma de objetos con un valor reducido o simbólico. En el caso de recibir o cursar invitaciones, deberemos tener en cuenta que no sean antes de una licitación y que sean adecuadas a la posición del receptor. Prohibimos la aceptación o entrega de dinero u obsequios similares como, por ejemplo, vales. Tampoco ofreceremos a nuestros socios empresariales ningún beneficio inmaterial, como por ejemplo servicios gratuitos.

La corrección es muy importante, sobre todo al tratar con cargos públicos. Por eso comprobaremos si nuestro contacto empresarial es un cargo público en el sentido legal correspondiente. Evitaremos cualquier forma de influencia directa o indirecta sobre un socio empresarial.

Jungheinrich desea participar activamente en la promoción de temas sociales. Una manera de hacerlo puede ser mediante, entre otros, donativos y patrocinios. Nuestros reglamentos internos del Grupo nos obligan a la transparencia en la asignación, la liberación y la contabilidad correctas de los recursos. Por otro lado, no apoyaremos ningún proyecto ni organización con trasfondo político (políticos, partidos u organizaciones).

# 4 | Legislación antimonopolio

Nuestra política empresarial exige una competencia leal para beneficio de nuestros clientes, así como una persecución de nuestros objetivos empresariales respetando las leyes de la competencia y antimonopolistas. Lo mismo esperamos de nuestros colaboradores, proveedores y demás socios empresariales.

Para la comercialización de productos Jungheinrich de cualquier tipo en general, así como en su adquisición y desarrollo, estamos en competencia con otras empresas. En ningún caso se adoptará ni se planteará ningún tipo de acuerdo o comportamiento concertado con algún competidor que tenga por objetivo o que signifique la limitación o eliminación de la competencia. En especial, no hablaremos con los competidores sobre precios ni otras condiciones, ofertas, licitaciones, cuotas de venta, participaciones de mercado, niveles de producción ni disponibilidades para clientes o territorios.

No aprovecharemos las jornadas del sector, ferias ni encuentros sectoriales de ningún tipo para intercambiar información empresarial confidencial y relevante para el mercado con los colaboradores de la competencia. En estos casos evitaremos incluso cualquier apariencia de infracción de las leyes antimonopolio.

Además, evitaremos cualquier posible abuso de una posición de liderazgo del mercado que pudiéramos alcanzar, aunque sea en subsectores de nuestra actividad empresarial, que vaya en contra de nuestros clientes o nuestros socios empresariales.

Somos conscientes de que cualquier infracción de las leyes de la competencia y antimonopolio no solo perjudicaría el buen nombre de nuestro Grupo, sino que puede conllevar la aplicación de multas, penas y elevadas reclamaciones por daños y perjuicios.

También en la absorción de otras empresas comprobaremos antes que estén registradas en la correspondiente Comisión Federal de Comercio y que ésta las haya autorizado. Los colaboradores de Jungheinrich encontrarán más información sobre el tema Compliance de las leyes antimonopolio en la intranet de Jungheinrich.

En caso de duda, se contactará siempre con la debida antelación con el departamento jurídico de Jungheinrich.

## 5 | Medioambiente

Jungheinrich se compromete a mantener su efecto sobre el medioambiente, el consumo de energía y las correspondientes emisiones de CO<sub>2</sub> lo más reducidos posible, y seguirlos reduciendo en base a unos índices definidos. Esperamos que todos los colaboradores de Jungheinrich apoyen estos conceptos. Para eso, además del comportamiento responsable de nuestros colaboradores, contamos con el cumplimiento de todos los requisitos legales relevantes y aplicables. Solo podremos mejorar mediante la colaboración de todos. Por eso nuestros colaboradores deben ser cuidadosos en la gestión de las fuentes de energía y los residuos.

Precisamente en la evacuación adecuada de los residuos ya se ha ganado mucho, ya sean desechos peligrosos o no, todos ellos pueden ser un valioso recurso para un aprovechamiento razonable o incluso tener una segunda vida. Queremos mantener la proporción de residuos a generar en relación a la proporción del consumo térmico y de materiales al nivel más bajo posible y reducirla continuamente.

Además del efecto sobre el medio ambiente, las exigencias normativas en relación a los materiales crecen continuamente. Jungheinrich espera de todos sus colaboradores con responsabilidad sobre productos que respeten todas normas relevantes, aplicables por motivos legales o de cualquier otro tipo, sobre sustancias prohibidas y sustancias restringidas, así como el continuo cumplimiento de los deberes que de ello se derive.

## 6 | Protección datos / seguridad información

### Protección de los datos

Tratamos muchos datos de clientes, de colaboradores y de la competencia relacionados con personas, que por lo tanto se deben tratar cumpliendo con la ley de protección de datos. Jungheinrich respeta el derecho a la protección de datos y a la toma de decisiones propias de cada titular de tales datos, y cumple estrictamente las leyes de protección y seguridad de los datos personales.

Nos preocuparemos de que los datos estén seguros y, sobre todo, de que no se utilicen inadecuadamente ni se pierdan, tratándolos siempre con sumo cuidado y respetando las precauciones de seguridad prescritas. Los correspondientes reglamentos e instrucciones de trabajo detalladas, así como un sistema de protección de datos de todo el Grupo, lo garantizan.

Protegeremos los datos confidenciales que nos faciliten nuestros clientes, proveedores, socios empresariales, competidores y colaboradores, empleándolos solo para el fin previsto y dentro del marco legal correspondiente. No se entregarán a terceras personas no autorizadas, ni internas ni externas. Guardaremos todos nuestros documentos cumpliendo la normativa legal. Una vez transcurridos los plazos correspondientes, los datos personales se borrarán según la ley de protección de datos. Si contratamos una empresa de servicios para el tratamiento de nuestros datos personales o los suyos, antes comprobaremos que observe y cumpla todos los requisitos legales.

Los colaboradores de Jungheinrich recibirán periódicamente información y formación sobre precauciones a tomar en la protección legal de sus datos personales. El responsable de protección de datos del Grupo y los coordinadores de la protección de datos de cada área correspondiente estarán disponibles para cualquier duda o pregunta que se plantee.

Además, nos aseguraremos de que los clientes, socios empresariales, competidores y colaboradores puedan comprobar qué datos personales de ellos tratamos, documentando dicho tratamiento e informando de ello. Las solicitudes y reclamaciones se responderán adecuadamente y a la mayor brevedad.

### Seguridad de la información

Proporcionaremos un nivel de seguridad adecuado para el manejo de la información y las cifras digitales empresariales, y procesaremos la información confidencial solamente cuando sea necesario y como esté permitido. Garantizaremos que nuestros colaboradores dominen las reglas relevantes sobre la seguridad de la información y dispongan de los conocimientos y herramientas necesarios para cumplir con su deber.

Nuestros directivos/as se tomarán especialmente en serio su responsabilidad sobre la seguridad de la información. Instarán a sus colaboradores a evitar tener conocimiento no autorizado o a emplear incorrectamente la información y las cifras digitales, y a que cumplan la normativa sobre seguridad de la información. Si se descubre cualquier violación de la seguridad, se informará inmediatamente al equipo directivo.

Además, hemos tomado precauciones técnicas y organizativas, a nivel de todo el Grupo, consistentes en un sistema documentado de gestión del riesgo, para proteger la información y los valores de capitales digitales.

## 7 | Confidencialidad y deber de secreto

Todos los colaboradores, antiguos y actuales, han contribuido a la propiedad inmaterial de nuestro Grupo. De ello se ha derivado un caudal de conocimientos técnicos y de organización. Es la base de nuestro know-how y nuestra ventaja innovadora y por eso se debe proteger especialmente, sobre todo de nuestra competencia.

Por eso nos guardamos para nosotros y protegemos con un grado especial de confidencialidad y de detalle nuestros conocimientos, concretamente sobre estrategia, modelo de negocio, tecnología, desarrollo, productos y planes del Grupo. No los comunicaremos a ninguna persona fuera del Grupo, en especial a empleados de la competencia.

Tendremos esto en cuenta en todo el Grupo, porque sabemos que de la normativa legal se derivan amplias responsabilidades contra los infractores, que en algunos casos pueden implicar incluso cuestiones penales.

## 8 | Compliance de recursos humanos

### Respeto por los derechos humanos, prohibición del trabajo infantil y/o trabajos forzados

Jungheinrich reconoce y apoya el respeto por los derechos humanos internacionalmente reconocidos y no tolerará ningún tipo de trabajo infantil, forzado o como castigo, ni la esclavitud ni la trata de personas. Respetaremos la edad mínima para trabajar que dicten las leyes correspondientes de cada país. Si no existiera una ley nacional, nos basaremos en las normas internacionalmente aceptadas de las Naciones Unidas. Si alguna ley nacional contempla alguna otra restricción, tendrá preferencia su cumplimiento.

### Salarios y beneficios sociales

Pagaremos salarios y beneficios sociales que no estén por debajo de los estándares mínimos legales ni habituales del sector.

### Tiempos de trabajo

Respetaremos las leyes y normas nacionales, así como los estándares habituales del sector en lo que se refiere a horarios de trabajo, descansos y vacaciones. Esto también se aplicará a los colaboradores que debido a su actividad no tengan un puesto de trabajo fijo en una sede concreta, como por ejemplo los técnicos del servicio postventa.

### Prohibición de maltratos y acoso

Trataremos a todos los colaboradores con dignidad y respeto. No será aceptado ningún tipo de maltrato ni acoso, ya sea físico, psíquico, sexual o verbal, ni la coacción mental.

### Igualdad de oportunidades

Respetaremos las normas fundamentales de igualdad de oportunidades en la selección y promoción de nuestros colaboradores. Está prohibida cualquier discriminación por razón de edad, limitación física o psíquica, origen étnico, imagen externa, color de la piel, género, embarazo, orientación sexual, nacionalidad, religión, estado civil o cualquier otra característica de los colaboradores.

### Protección de la salud y la seguridad de los colaboradores

Siempre tendremos en cuenta las leyes, normativa legal y condiciones vigentes sobre salud y protección laboral, y proporcionaremos unas condiciones de trabajo seguras y sanas a nuestros colaboradores. Además, apoyamos el desarrollo continuado de las medidas y sistemas de protección laboral.

### Derechos colectivos

Respetaremos el derecho a la libertad de contratación y a la negociación colectiva, en cumplimiento de las leyes y normas legales vigentes. Para nosotros, la colaboración fiable y estrecha con los representantes de los trabajadores es una parte importante de nuestra gestión. La base de la confianza y la colaboración mutuas es un diálogo franco y constructivo impregnado de respeto mutuo.



## 9 | Cumplimiento financiero

Nuestras cifras reflejan fielmente nuestro negocio. Nuestras decisiones se basan en una situación financiera sólida y resistente que determina nuestras actividades futuras.

La corrección de esta información es un gran valor. Nuestros socios internos y externos podrán fiarse siempre de nuestra formulación de cuentas y de la información que comuniquemos; nos obligamos a ello.

Todos los requisitos legales y nuestras cifras generadas internamente definen el marco de nuestra gestión. Esto abarca también las leyes fiscales y las leyes contra el blanqueo de capitales. Como socio fiable, cumplimos estos requisitos y contribuimos permanentemente al éxito de nuestra empresa.

## 10 | Cumplimiento del mercado de capitales

(Información privilegiada, publicidad ad hoc, declaraciones sobre cifras de negocio actuales)

### Información privilegiada

En interés de un mercado de valores justo, tratamos la denominada «información privilegiada» según la normativa legal del mercado de capitales.

Se considera información privilegiada aquella información interna de la empresa, y por lo tanto confidencial, que podría cambiar sensiblemente el valor de las acciones de Jungheinrich si se hiciera pública. Algunos ejemplos serían variaciones sorprendentes de las cifras fundamentales de la empresa (ventas, resultado), la absorción de otras empresas grandes o cambios súbitos de algún alto cargo de administración (Presidente/a de la Junta Directiva o del Consejo de Administración).

Cuando un colaborador vaya a disponer de una información privilegiada, será informado de ello por su superior jerárquico. Trataremos esa información de forma absolutamente confidencial y no la comunicaremos a ningún colega ni a terceros. Excepto en el caso de que nuestro superior jerárquico nos ordene que la comuniquemos a algún colega que necesite conocer dicha información privilegiada para cumplir sus tareas en un caso concreto. Para esto existe un procedimiento interno de la empresa que se ha coordinado con el departamento jurídico de Jungheinrich.

Si disponemos de información privilegiada, no aprovecharemos nuestra ventaja de conocimientos para la compra ni venta (privadas) de acciones de Jungheinrich. Tampoco haremos ninguna recomendación al respecto a terceros.

Para cualquier pregunta sobre este tema nos dirigiremos al departamento jurídico del consorcio de Jungheinrich.

### Publicidad ad hoc y declaraciones sobre cifras de negocio actuales

Jungheinrich AG está registrada en la bolsa de valores de Frankfurt, es decir, es ahí donde se negocian las acciones preferentes de la empresa. Por eso se aplican a nuestra empresa toda una serie de reglas sobre el mercado de capitales. Sabemos que su incumplimiento o infracción puede generar importantes daños a la imagen de la empresa y que eso puede dañar la confianza de los inversores en las acciones de Jungheinrich, y por tanto dañar a toda la empresa.

La información sobre las cifras de negocio no publicadas o sobre la situación financiera del Grupo Jungheinrich y sus filiales es especialmente sensible. Esta información puede ir ligada a deberes especiales según las leyes del mercado de capitales. Además, existe el riesgo de que posibles comunicaciones dispares desde distintos ámbitos del Grupo generen malos entendidos en terceros.

Por eso todas las cifras empresariales se tratarán de forma especialmente confidencial, salvo cuando ya hayan sido hechas públicas por el Consejo de Administración (informes trimestrales, informe semestral, conferencia de prensa sobre el balance). Asimismo, no haremos ninguna declaración sobre la situación de bienes, financiera ni de rentabilidad del Grupo Jungheinrich ni de sus unidades de negocio. Dejamos la comunicación de estas cifras exclusivamente al Consejo de Administración, al departamento de Comunicación corporativa o al de Relaciones con los inversores de Jungheinrich AG, así como a las personas que hayan sido designadas especialmente por el Consejo de Administración.





# 5 | Lucha contra la Corrupción y el soborno

## 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 se efectuó en el mes de abril de 2020; esta versión se publicó y fue puesta a disposición de todos los empleados y terceros en el mes de junio de 2020.



# Corrupción y soborno

205-02 / 205-03

## Relaciones con clientes y proveedores

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

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

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

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 2021 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 operaciones 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 2021 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

102-13

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 de 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 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 2021, 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:

### Fundación Goethe

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 actuar 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. Jungheinrich colabora regular y periódicamente con la Fundación Goethe a través de vías y formatos variados y distintos de participación.



La contribución realizada por Jungheinrich a la Fundación Goethe, en el ejercicio 2021 ha sido de 6.000 euros.

### Fundación Randstad

La Fundación Randstad colabora con las empresas, los trabajadores, las entidades sociales y la Administración Pública en el desarrollo de acciones orientadas a impulsar la inclusión, aumentar la sensibilización en torno a la discapacidad y apoyar a las empresas en el cumplimiento normativo y el desarrollo de estrategias de impacto social. La Fundación Randstad apuesta por "la igualdad de oportunidades", considerando que sólo a través de un empleo se puede lograr una integración real de los colectivos en riesgo de exclusión. Únicamente con la diversidad es posible una sociedad más igualitaria.



La contribución realizada por Jungheinrich a la Fundación Randstad, en el ejercicio 2021 ha sido de 3.000 euros.

### Cruz Roja

Con carácter general y continuado, Jungheinrich también 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.

# 6 | Sociedad

---

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.

Jungheinrich ha sido nuevamente reconocido por EcoVadis por su compromiso con la responsabilidad corporativa, recibiendo, en esta ocasión, y por primera vez, el estatus **"Platinum"**. Esto significa que Jungheinrich sigue siendo una de las compañías más responsables y sostenibles de las más de 55.000 empresas certificadas.



Los esfuerzos realizados por Jungheinrich durante muchos años en los asuntos y los temas relativos a los procedimientos de sostenibilidad, nuevamente han dado sus frutos permitiendo obtener en el ejercicio 2021 un resultado más que excelente, el estatus **"Platinum"**. En los 2 años anteriores, 2019 y 2020, se alcanzó el nivel "Gold".

Recibir el nivel "Platinum" 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.

# Jungheinrich se encuentra entre el "top 1%" de las empresas más sostenibles del mundo, lo que supone un desempeño corporativo por encima de la media, en materia de protección del medio ambiente, derechos humanos y procedimientos de sostenibilidad

EcoVadis resalta como principales razones del reconocimiento otorgado a Jungheinrich, las medidas intensivas de sostenibilidad, principalmente en las categorías de medio ambiente, trabajo y derechos humanos, así como en procedimientos corporativos asociados.

Esta evaluación otorgada en 2021, representa el tercer premio consecutivo recibido de EcoVadis. Jungheinrich ya recibió certificados "gold" en 2019 y 2020.

Jungheinrich continuará impulsando constantemente su compromiso con la sostenibilidad en el futuro. En un próximo paso, los principios de sostenibilidad se ampliarán aún más en el proceso de desarrollo de los productos, al tiempo que se intensificará la cooperación con los proveedores.

Las principales actuaciones de Jungheinrich que han contribuido a recibir la calificación EcoVadis "Platinum" en 2021, entre otras, han sido las siguientes:

- El compromiso desde hace años con su propio código laboral y de derechos humanos en todas sus unidades en más de 40 países de todo el mundo
- El claro compromiso con el objetivo climático de 1,5 grados de París; Jungheinrich ya ha anunciado su intención de lograr la neutralidad climática del Grupo.
- La adhesión a la reconocida iniciativa "Science Based Targets". Jungheinrich ya utiliza exclusivamente electricidad verde en todas las plantas en Alemania. Paralelamente, en la actualidad ya se está llevando a cabo la transición de todas las sedes, delegaciones y plantas de producción de Jungheinrich en todo el mundo. Asimismo, Jungheinrich ha comenzado a equipar varios de sus emplazamientos corporativos con sistemas fotovoltaicos para generar su propia energía solar.

Jungheinrich crea valor sostenible. Para nosotros, como empresa familiar, esto significa en términos concretos que combinamos la responsabilidad social y ecológica con un crecimiento rentable. Esta autoimagen nos impulsa a dar forma a la intralogística y al almacén del futuro. El certificado EcoVadis "Platinum" es una gran confirmación para nosotros y, por supuesto, una obligación al mismo tiempo para continuar en nuestro camino en el futuro.

**Dr. Lars Brzoska**  
Presidente del Consejo de Administración

Encontrará más información sobre la plataforma de calificación de sostenibilidad EcoVadis en: [www.ecovadis.com](http://www.ecovadis.com).



# Compromiso con el desarrollo sostenible



## Impactos 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.

## Compromiso con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

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.





Con carácter particular, Jungheinrich integra, ejecuta y desarrolla el siguiente conjunto de acciones concretas para la mejora de sus actividades, operaciones y procesos, en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):



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.



La política de selección, reclutamiento, acogida y promoción de Jungheinrich, así como la de compensación de los empleados y el programa de "mentoring" para el desarrollo de las mujeres en la compañía, 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, prácticamente toda la energía eléctrica consumida por la compañía es de origen renovable, hecho que supone un impacto casi nulo en términos de emisiones de CO<sub>2</sub> 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 estable (el 96,7% de los contratos de Jungheinrich son indefinidos), así como favorecer su crecimiento personal y económico, mediante acciones encaminadas a la conciliación laboral, el pago de salarios dignos y la formación de todos los empleados para ampliar y mejorar sus competencias. Jungheinrich también extiende esta visión y actuación a su cadena de suministro, contratando proveedores, sensibilizados activa y efectivamente con estos valores sociales.



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 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.



## Corriendo juntos hacia la movilidad eléctrica y la sostenibilidad Nico Rosberg se convierte en embajador de la marca Jungheinrich

Jungheinrich y Nico Rosberg unen fuerzas para abogar por la movilidad eléctrica y la sostenibilidad. El emprendedor en sostenibilidad y Campeón del Mundo de F1 en 2016, representará a Jungheinrich como embajador de la marca líder mundial de soluciones para el sector de la intralogística.

Nico Rosberg no es solo un ícono de los deportes de motor; como inversionista y visionario, comparte la pasión de Jungheinrich por la tecnología sostenible, climáticamente inteligente.

Nuestra aspiración de crear valor sostenible nos une con Nico Rosberg.

Nico da un gran paso a nuestra dedicación y a nuestro trabajo. Es más, queremos desarrollar ideas juntos y trabajar en aplicaciones concretas para soluciones de electrificación, eficiencia energética y sostenibilidad, para demostrar lo que es posible en el almacén del futuro. Junto con nuestro nuevo embajador de la marca, Nico Rosberg, haremos que este compromiso con nuestros clientes y la sociedad sea aún más central para nuestro trabajo.

**Dr. Lars Brzoska**  
Presidente del Consejo de Administración

Jungheinrich ha estado considerando la movilidad eléctrica desde su fundación y es un pionero e impulsor de la innovación de la tecnología de iones de litio. Hace exactamente diez años, Jungheinrich fue el primer fabricante de equipos de manejo de materiales en el mundo en lanzar un vehículo producido en serie con tecnología de iones de litio.

Nico Rosberg no es sólo un ícono de los deportes de motor: como inversionista y visionario, comparte la pasión de Jungheinrich por la tecnología sostenible climáticamente inteligente. El expiloto de carreras es cofundador del Greentech Festival, una plataforma global para tecnologías orientadas al futuro en los campos de la movilidad, la nutrición, la agricultura, las finanzas, la moda y la energía. Desde su jubilación, Rosberg ha sido un destacado defensor de la movilidad eléctrica y de las prácticas comerciales sostenibles.

Necesitamos nuevas visiones y tecnologías inteligentes para nuestro planeta. Esto significa impulsar la electrificación y la descarbonización en todas las áreas de nuestra economía, específicamente en la movilidad.

Estoy tomando el asiento del conductor con Jungheinrich en la carrera hacia la movilidad eléctrica

**Nico Rosberg**

Desde su retirada de la F1, Nico Rosberg se ha embarcado en una carrera como empresario de sostenibilidad e inversor en tecnologías verdes y empresas de movilidad. Su equipo, con el apoyo de expertos internacionales, gestiona un gran número de proyectos. En 2018, Rosberg fue reconocido por su compromiso con la innovación sostenible con el premio medioambiental "GreenTec Entrepreneur of the Year". En 2020, Rosberg fundó Rosberg X Racing para competir en "Extreme E", una serie de carreras que destaca el impacto del cambio climático y promueve la adopción de vehículos eléctricos en la búsqueda de un futuro con menos emisiones de carbono para el planeta.

# 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 del Grupo Jungheinrich 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. 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.

## Cada céntimo cuenta

Los empleados de Jungheinrich donan a la organización de ayuda médica, Action Medeor, los céntimos de su salario mensual que quedan después de la coma. Jungheinrich lleva realizando la campaña "Done your Pennies" desde 2012. En total, ya se han donado aproximadamente 230.000 euros a Action Medeor utilizando este método. El dinero se destina a los proyectos específicos que necesitan apoyo en cada momento. Jungheinrich ha respaldado a esta organización, también conocida como la "farmacia de emergencia del mundo", durante años con una amplia gama de proyectos de ayuda con donaciones monetarias y en especie, así como experiencia técnica.

La contribución realizada por Jungheinrich a Action Medeor, en el ejercicio 2021 ha sido de 1.216,86 euros.

## Otras colaboraciones

Desde España, Jungheinrich también 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. Asimismo, Jungheinrich apoya a la Fundación Goethe, que promueve las relaciones hispano-alemanas a nivel cultural, con numerosas actividades para 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 Jungheinrich, 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 corporativas. 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 e ISO 45001, 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 integral (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:

- 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.
- Jungheinrich realiza el seguimiento continuo del cumplimiento de los estándares exigidos a los proveedores. En caso de producirse incumplimientos o registrarse incidencias, se informa al proveedor al objeto las subsanen y eliminen las causas que las hayan provocado, previniendo así su repetición.
- 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.
- Jungheinrich realiza auditorías sobre los procesos de suministro de los productos y ejecución de los servicios.
- 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.
- 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.

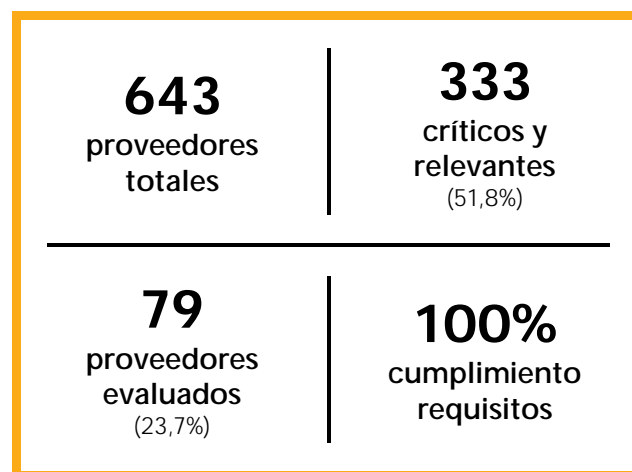
## Sistemas de supervisión y auditorías

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 sea representativo del nivel de incidencia potencial-. Aquellos proveedores que hayan registrado incidencias relevantes y/o frecuentes, son evaluados de forma continua hasta la subsanación completa de las deficiencias detectadas, o bien, se procede a discontinuar, total y absolutamente, 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 "0" al "3", siendo el "0" la más baja (negativa) y el "3" la más alta (positiva). Si la puntuación alcanzada es inferior a "1", 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 2021, los resultados derivados de la evaluación de los proveedores, han sido los siguientes:

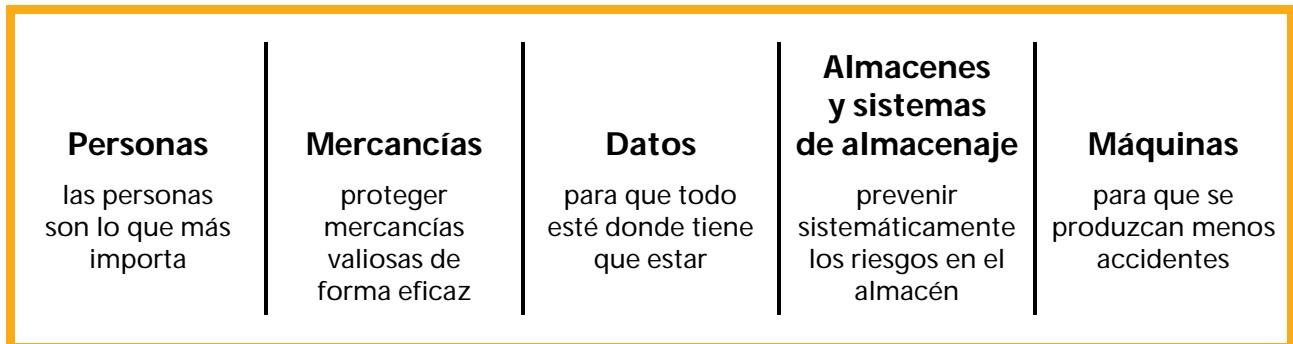


# Consumidores

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".





**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 stereo cameras on the rear of 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 footpath crossings. "addedVOW" is a panorama view provided by digital cameras which gives the truck operator a better overview, including a bird's eye view, thus improving the safety and ergonomics for the driver.

**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 "curveCONTROL" 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 racks. We have our own in-house rack 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 15625. These inspections can 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 4.004<sup>1</sup>, exhaust emission checks or gas checks.

**5 Protecting data**  
In times of increasing digitalisation and interconnectivity, our digital solutions, such as ISM Online, are also increasingly drawing buying interest. 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 security 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 further, we have developed our own battery management system, which monitors the function of each cell and will power down the lithium-ion battery 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 is reduced to the record time of 90 minutes<sup>2</sup> and they do not need to be changed. More information on lithium-ion technology at Jungheinrich is shown on our website: [www.jungheinrich.com/ib/batteries](http://www.jungheinrich.com/ib/batteries)

<sup>1</sup> TÜV inspection and certification for forklift trucks.  
<sup>2</sup> Between 0 and 25 tons. 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.

## 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

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 enfoque hacia la mejora continua, Jungheinrich orienta sus procesos de registro y evaluación de las incidencias identificadas, en el desempeño para 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. 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.

En el ejercicio 2021, las circunstancias derivadas de la crisis sanitaria de la Covid-19 y el objetivo prioritario de Jungheinrich (aplicar todas las medidas de prevención necesarias y suficientes para garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados, los clientes y los proveedores), ha supuesto la suspensión de los controles presenciales; el seguimiento de las operaciones se ha realizado por vías alternativas, focalizándose en aquellos casos críticos en los que haya resultado factible y posible la ejecución del control y este se hayan podido desarrollar en un entorno razonable de seguridad.

La satisfacción de los clientes se identifica, analiza y gestiona mediante indicadores indirectos asociados a las quejas recopiladas a través del módulo de SAP "Dispute&Collection Management" y a través de encuestas de satisfacción directas en las que se solicita la opinión de los clientes relativa a aspectos varios y diversos de Jungheinrich, así como en relación a las actuaciones concretas sobre los productos y/o los servicios concretos suministrados. De las encuestas realizadas en 2021, se deriva una valoración positiva por parte de los clientes, especialmente importante para Jungheinrich en aquellas cuentas que representan un peso considerable en la cifra de negocio y/o suponen un valor estratégico y de mercado futuro para la compañía.

En el periodo 2020-2021, Jungheinrich ha sido galardonado con los siguientes premios y reconocimientos:





# Información fiscal

207-04

## Beneficio antes de impuestos

En el ejercicio 2021, la sociedad Jungheinrich de España SAU, ha generado individualmente en España un beneficio antes de impuestos de 8.656.440 euros (5.425.733 euros en 2020).

## Impuesto sobre beneficios - devengado

En el ejercicio 2021, la sociedad Jungheinrich de España SAU, ha devengado consolidadamente en España un impuesto sobre beneficios de 2.139.847 euros (1.429.424 euros en 2020), determinado en Régimen Fiscal de Tributación Consolidada.

## Impuesto sobre beneficios - pagado

En el ejercicio 2021, el efecto en tesorería (cantidades pagadas menos importes cobrados) del Impuesto sobre Sociedades (Régimen Fiscal de Tributación Consolidada) para la compañía Jungheinrich de España SAU, ha supuesto una salida de 2.800.005 euros (977.218 euros en 2020). El Impuesto sobre Beneficios pagado, es la resultante de la liquidación del Impuesto sobre Sociedades Consolidado del ejercicio anterior (2020), así como las retenciones y los pagos a cuenta efectuados en el corriente (2021).

## Subvenciones públicas recibidas

En el ejercicio 2021, la sociedad Jungheinrich de España SAU, ha recibido individualmente en España subvenciones públicas por un importe total de 58.627 euros (59.867 euros en 2020), 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 2021 y está disponible para el acceso público de los grupos de interés en la página Web de Jungheinrich España de España SAU

[www.jungheinrich.es](http://www.jungheinrich.es)

## Comparabilidad

102-50

La información y los datos contenidos en este informe se refieren al ejercicio 2021. 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 (2020). 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 3er. Estado de Información No Financiera (EINF) elaborado por Jungheinrich. Se refiere al ejercicio 2021 y comparativamente al año anterior (2020). Ha sido formulado por el órgano de administración de la compañía con fecha 25/03/2022.

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 2021** publicado en la página Web de Jungheinrich Group

Investor relations  
Reports and presentations  
[www.jungheinrich.es](http://www.jungheinrich.es)

## Contacto

102-53

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

**Jungheinrich de España SAU**  
08630 - Abrera (Barcelona) - España  
[www.jungheinrich.es](http://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 25 de marzo de 2022.

**Presidente**  
del Consejo de Administración

**Consejero**

**Consejero**

Firmado:  
D. **Christoph Dörpinghaus**

---

Firmado:  
D. **Achim Keller-Schiwy**

---

Firmado:  
Dña. **Thordis Koepfel Tamms**

---

**Secretario**  
NO Consejero  
del Consejo de Administración

Firmado:  
D. **Carles Boquera**

---

# Índice EINF/GRI

Capítulo	Ley 11/2018	GRI estándar aplicado	Página
1   Compañía	Modelo de negocio Entorno empresarial	GRI 102-01 Nombre de la organización	4
		GRI 102-02 Actividades, marcas, productos y servicios	10 y 18
		GRI 102-03 Ubicación de la sede	18
		GRI 102-05 Propiedad y forma jurídica	19
		GRI 102-07 Tamaño de la organización	19
	Modelo de negocio Organización y estructura	GRI 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	21
		GRI 102-18 Estructura de gobernanza	21
		GRI 102-19 Delegación de autoridad	22
		GRI 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	23
	Modelo de negocio Mercados	GRI 102-04 Ubicación de las operaciones	23
		GRI 102-06 Mercados servidos	24
	Modelo de negocio Objetivos y estrategias	GRI 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	26
	Modelo de negocio Factores y tendencias de evolución	GRI 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	36
	Políticas	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	45
		GRI 102-18 Estructura de gobernanza	46 y 48
		GRI 102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	48
	Resultado de las políticas	GRI 103 Enfoque de gestión	49
	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	51
		GRI 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	
		GRI 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	
Indicadores	GRI 107-47 Lista de temas materiales		
	GRI 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	58	

<b>Capítulo</b>	<b>Ley 11/2018</b>	<b>GRI estándar aplicado</b>	<b>Página</b>
<b>2   Medioambiente</b>	<b>Medioambiente</b>	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	62
	<b>Contaminación</b>	GRI 302-05 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	64
		GRI 102-09 Cadena de suministro	65
	<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	GRI 301-02 Insumos reciclados	66
		GRI 306-02 Residuos por tipo y método de eliminación	67
	<b>Uso sostenible de los recursos</b>	GRI 302-01 Consumo energético dentro de la organización	68
	<b>Cambio Climático</b>	GRI 305-01 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	69
		GRI 305-02 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	

3 |  
Personal y  
social

Capítulo	Ley 11/2018	GRI estándar aplicado	Página
Empleo		GRI 102-08 Información sobre empleados y otros trabajadores	72 y 73
		GRI 405-01 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	72, 73 y 78
		GRI 401-01 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	74 y 75
		GRI 102-35 Políticas de remuneración	76 y 77
		GRI 102-38 Ratio de compensación total anual	76 y 77
		GRI 102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	76 y 77
		GRI 405-02 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	76
Organización del trabajo		GRI 403-02 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes	79 y 80
Seguridad y salud		GRI 403-01 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	84
		GRI 403-02 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes	84
		GRI 403-03 Servicios de salud en el trabajo	84
		GRI 403-04 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	84
		GRI 403-09 Lesiones por accidente laboral	87
		GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	87
Relaciones sociales		GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	88
		GRI 403-04 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	88
Formación		GRI 404-01 Media de horas de formación al año por empleado	89
		GRI 404-02 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 103 Enfoque de gestión	94
Igualdad		GRI 405-01 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	94
		GRI 405-02 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	94
		GRI 406-01 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	98

<b>Capítulo</b>	<b>Ley 11/2018</b>	<b>GRI estándar aplicado</b>	<b>Página</b>
4   <b>Derechos humanos</b>	Procedimientos de diligencia debida y prevención de riesgos	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	99
	Medidas	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	100
		GRI 205-02 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	
	Denuncias	GRI 205-03 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	103
		GRI 406-01 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	
Promoción de Convenios internacionales	GRI 419-01 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	103	
	Promoción de Convenios internacionales	GRI 103 Enfoque de gestión	103

<b>Capítulo</b>	<b>Ley 11/2018</b>	<b>GRI estándar aplicado</b>	<b>Página</b>
5   <b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>	Corrupción y soborno	GRI 205-02 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	114
		GRI 205-03 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	
	Blanqueo de capitales	GRI 205-02 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	115
		GRI 205-03 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	116



Capítulo	Ley 11/2018	GRI estándar aplicado	Página
6   Sociedad	Compromisos con el desarrollo sostenible	GRI 413-01 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluación del impacto y programas de desarrollo	120
		GRI 102-12 Iniciativas externas	123
	Subcontratación y proveedores	GRI 102-09 Cadena de suministro	
		GRI 308-01 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	124
		GRI 414-01 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	
	Consumidores	GRI 416-01 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	126
		GRI 419-01 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	
Información fiscal	GRI 207-04 Impuestos: informes país por país	129	

Capítulo	Ley 11/2018	GRI estándar aplicado	Página
Bases de formulación	Grupos de interés	GRI 102-40 Lista de grupos de interés	
		GRI 102-42 Identificación y selección de grupos de interés	130
		GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	
	Materialidad	GRI 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	130
	Comparabilidad	GRI 105-50 Periodo objeto del informe	131
	Puntualidad	GRI 102-51 Fecha del último informe	131
		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	131
	Contacto	GRI 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	131

## Jungheinrich de España SAU

C/ Hostal del Pi, 9  
Polígono Industrial El Barcelonés  
08630 Abrera (Barcelona)

info@jungheinrich.es  
[www.jungheinrich.es](http://www.jungheinrich.es)

