Global Dominion Access, S.A. y sociedades dependientes

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera

Informe de verificación independiente

A los accionistas de Global Dominion Access, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2020, de Global Dominion Access, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Dominion o el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de Dominion.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla del Anexo I. Trazabilidad Ley - GRI incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los administradores (de la Sociedad dominante)

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado de Dominion, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Global Dominion Access, S.A.

El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla Anexo I. Trazabilidad Ley - GRI del citado Estado.

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

Los administradores de Global Dominion Access, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

R. M. Madrid, hoja 87.250-1, folio 75, tomo 9.267, libro 8.054, sección 3ª
Inscrita en el R.O.A.C. con el número S0242 - CIF: B-79 031290

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal de las diversas unidades de Global Dominion Access, S.A. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 en función del análisis de materialidad realizado por Dominion y descrito en el apartado Análisis de Materialidad del punto 4. Riesgos a corto, medio y largo plazo, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.

- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2020.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.

- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de 2020 de Dominion correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del Anexo I. Trazabilidad Ley - GRI del citado Estado.

Uso y distribución

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

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Tamer Davut

23 de febrero de 2021

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES, S.L.

2021 Núm. 01/21/00699

SELLO CORPORATIVO 30,00 EUR

Informe sobre trabajos distintos a la auditoría de cuentas



Estado de Información No Financiera

2020

DOMINION

Índice de contenidos

1 p. 3

Información básica de la empresa.

2 p. 5

Modelo de negocio.

3 p. 22

Políticas.

4 p. 28

Riesgos a corto, medio y largo plazo.

5 p. 35

KPIs.

6 p. 39

Cuestiones medioambientales.

7 p. 59

Cuestiones sociales y relativas al personal.

8 p. 91

Derechos Humanos.

9 p. 101

Corrupción y el soborno.

10 p. 107

Sociedad.

Anexo I p. 119

Trazabilidad entre Ley y GRI.

1. Información básica de la empresa.



1. Información básica de la Empresa.

La información contenida a continuación tiene como referencia la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 y el Real Decreto-Ley 18/2017 de trasposición de la Directiva de Información No Financiera y forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales consolidadas de Global Dominion Access, S.A. (en adelante Dominion) correspondientes al ejercicio 2020.

A través del presente informe se da respuesta única y consolidada a la mencionada Ley 11/2018, tanto a nivel grupo como a nivel de las empresas dependientes que, por sí mismas, de acuerdo a la Ley, reúnen los requisitos que les obligarían a tener que reportar. Por ello, a efectos de este documento la "Empresa" hace referencia al grupo Dominion.

Información de la Empresa

Datos societarios

Denominación	Global Dominion Access S.A.
Dirección	Cl. Ibáñez de Bilbao,28. Bilbao
Teléfono	(+34) 944 793 787
Página web	www.dominion-global.com
Capital social	21.187.120,38 de euros
Número de acciones	169.496.963
Nominal	0,125 euros
Actividad	Prestación de servicios y soluciones a otras empresas en un amplio abanico de sectores. También prestación de servicios a particulares. Dominion combina conocimiento, tecnología e innovación para hacer más eficientes los procesos de sus clientes.
Cotizada	Mercado Continuo Español.
Tamaño de la empresa	En 2020 la cifra de negocio fue de 1.029 millones de euros, frente a 1.149 millones de euros en 2019. Los datos sobre el número de personas se aportan en el apartado 7 del presente documento.

2.
Modelo de negocio.

2.1. Actividad y entorno empresarial.

2.2. Organización y estructura.

2.3. Mercados en los que opera.

2.4. Objetivos y estrategia.

2.5. Principales factores y tendencias que pueden afectar la evolución futura.

2.5.1. Impacto del COVID-19.





2.1. Actividad y entorno empresarial.

Dominion inició su andadura en 1999 en el sector telecomunicaciones, un ámbito caracterizado por la deflación, los altos requerimientos de eficiencia (más velocidad, más cantidad, más barato) y una gran presión sobre los gastos operativos. Con un equipo estable y comprometido, en sus más de 20 años de experiencia ha sido capaz de sortear diferentes crisis y desarrollar un gran conocimiento sectorial.

La empresa Dominion es hoy un proveedor global de servicios multi-tecnológicos y soluciones de ingeniería especializada. La principal competencia de la Empresa es ayudar a sus clientes a hacer sus procesos de negocio más eficientes, ya sea asumiendo la gestión total del proceso o a través de la aplicación de soluciones basadas en ingeniería especializada. La Empresa lleva a cabo sus operaciones a través de tres segmentos principales:



Segmento B2B Servicios Multitécnicos

Servicios multitécnicos de valor añadido en los que se gestiona la totalidad del proceso de negocio a través de la subcontratación recurrente del servicio por parte de los clientes. Dentro de este segmento destacan tres subsegmentos diferentes:

- Servicios en el ámbito de las telecomunicaciones y tecnología.
- Servicios industriales, englobando, entre otras, actividades vinculadas con el calor industrial, electromecánicos, servicios medioambientales y otros relacionados con las tecnologías de la información.
- Servicios comerciales, donde el cliente es el consumidor final o bien relacionados con actividades de logística, mayoreo o distribución necesarias para hacer posible esa venta.



Segmento B2B Soluciones 360º

En este segmento se ejecutan proyectos "one-off" diseñados para facilitar soluciones o mejorar procesos específicos para los clientes, pero en este caso no se gestionan directamente dichos procesos.

Los proyectos de soluciones pueden llevarse a cabo en un amplio abanico de sectores y geografías, siendo el elemento clave y diferencial la capacidad de gestionar un proyecto completo 360º. Dominion no fabrica los equipos, sino que gestiona los proyectos de sus clientes con todo lo que ello conlleva, de forma global; diseño tecnológico, ingeniería, equipos, ejecución, búsqueda de financiación, etc.



Segmento B2C

En este segmento se recoge el esfuerzo de Dominion por llevar su filosofía de proveedor 360º al hogar de las personas. Su oferta consta de dos elementos fundamentales, que se retroalimentan y apoyan mutuamente.

Por un lado la cadena de tiendas PhoneHouse, líder en el mercado retail de telefonía y electricidad, con un posicionamiento único de omnicanalidad y mutimarca, y, por otro, los distintos servicios propios de telefonía y electricidad, que irán completándose con nuevas iniciativas.

Con ellos, Dominion pone al alcance de sus clientes finales una oferta diferenciada, destinada a generar una duración de confianza y larga duración.

En un ámbito marcado por la velocidad de los cambios y la disrupción en los modelos de negocio, Dominion destaca por su vitalidad tecnológica, es decir, su capacidad para dominar todas las tecnologías y aplicar la más adecuada en cada momento para hacer los procesos productivos de sus clientes más eficientes. Entre todas las tecnologías empleadas, la digitalización es, sin duda, una de las fundamentales. Así, Dominion aplica digitalización a los procesos de negocio productivos de sus clientes, se apoya en la sensórica y la algoritmia para transformar estos procesos y hacerlos más eficientes.

En la mayor parte de los servicios y soluciones prestados a sus clientes, Dominion emplea la marca "Dominion", si bien, en casos concretos, se mantienen marcas diferentes, atendiendo exclusivamente a motivos comerciales y normalmente en el ámbito B2C. Las principales marcas adicionales son: Phone House, Alterna, Tiendas Conexión y Smart House.





2.2. Organización y estructura.

Dominion es un grupo de empresas consolidado formado por un conjunto de sociedades dependientes de la matriz Global Dominion Access, S.A, cotizando esta última en el mercado de valores español. Las Cuentas Anuales Consolidadas identifican adecuadamente las diferentes sociedades dependientes y la relación entre las mismas.

Dominion cuenta con un sistema de gobierno corporativo basado en la legalidad vigente y en los estándares internacionales, orientado a definir los poderes de sus órganos de gobierno, promover un comportamiento ético a través de su Código de Conducta y regular las relaciones internas y con terceros a través de las diferentes normas y políticas corporativas.

En concreto, y tal y como se observa en el Informe Anual de Gobierno Corporativo (I.A.G.C) y en el Informe Anual de Retribuciones de los Consejeros (I.R.C), que la empresa pública con sus Cuentas Anuales, Dominion realiza un esfuerzo permanente para adaptar su Gobernanza y hacer suyas las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas.

La transparencia y la eficacia son rasgos distintivos de un sistema generador de confianza, orientado a conciliar las demandas y necesidades de los distintos grupos de interés. La Empresa considera prioritaria la puesta en práctica de los principios de gobierno corporativo, no solo para fomentar la confianza de los inversores y otros stakeholders, que lo demandan cada vez más, sino para mejorar la rentabilidad económica y mantener un crecimiento sostenido en el tiempo.

En el punto A de las I.A.G.C. se detalla la estructura de propiedad, compuesto por un abanico amplio de accionistas, no existiendo ninguno que controle la Sociedad y con un capital flotante estimado de 49%. Dominion celebra anualmente una Junta de accionistas, habiéndola realizado este año, por primera vez, por medios telemáticos, siguiendo el régimen de mínimos previsto por la Ley de Sociedades de Capital (LSC).

Sus principales órganos de gobierno son la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración y el Comité de Dirección. No cuenta con Comisión Ejecutiva.

Dominion es administrada por un Consejo de Administración de 11 miembros, de los que tres son mujeres. Dos de los miembros son consejeros ejecutivos, cuatro independientes, tres dominicales y dos consejeros categorizados dentro de "otros externos". El presidente es ejecutivo. De acuerdo a las recomendaciones de buen gobierno, el Consejo realiza evaluaciones periódicas de su desempeño, apoyándose para ello en expertos externos.

Para el ejercicio de sus funciones el Consejo de Administración se apoya en tres comisiones: Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Sostenibilidad. Sus funciones y composición están ampliamente descritas en las I.A.G.C. y siguen las recomendaciones de buen gobierno.

El Comité de Dirección es el encargado de trasladar al día a día de Dominion la estrategia marcada por el Consejo de Administración y es una pieza clave del modelo de gestión descentralizada de Dominion.

A 31 de diciembre de 2020, el Comité de Dirección estaba compuesto por cinco directores de negocio y por las tres direcciones de las áreas corporativas (Recursos Humanos, Finanzas y Legal y Estrategia y Planificación), además del Consejero Delegado, dos de los ocho directores son mujeres (25%). Desde 2019, uno de los Directores Corporativos es, además, Director General.

De los directores de negocio dependen las distintas unidades de negocio, todas ellas gestionadas con mentalidad de empresario, es decir, con autonomía y responsabilidad sobre su cuenta de resultados, así como sobre el circulante neto operativo.

El marco de gobierno de Dominion se completa con sus políticas corporativas, que son permanentemente actualizadas, tal y como se describe en el punto 3 de este documento.





2.3. Mercados en los que opera.

Dominion está presente en un amplio número de países, lo que le aporta una enorme ventaja estratégica de cara a sus clientes y aporta un alto grado de diversificación que limita sensiblemente los riesgos geográficos, al evitar una elevada concentración.

La forma de mantener su presencia es diferente en cada país y evoluciona con el tiempo. Dominion no cuenta con establecimientos fabriles que se repliquen en cada país, sino que, en cada caso, cuenta con una oferta diferente de servicios y soluciones, de acuerdo a las necesidades de sus clientes.

En el caso de servicios multi-tecnológicos para el sector telecomunicaciones y eléctrico, la actividad se realiza tanto en oficinas propias, como en actuaciones fuera de la misma, ya sean domicilios particulares (instalaciones o gestión de averías) o instalaciones del cliente, con el apoyo de un almacén para reposición de piezas, con materiales en muchos casos propiedad del cliente. Geográficamente esta actividad se desarrolla actualmente en España y Latinoamérica.

Por otro lado, en el ámbito de servicios en el área industrial esta actividad se desarrolla, fundamentalmente, en instalaciones del cliente, prestando los diferentes servicios que en cada caso oferta Dominion, apoyándose en ocasiones en un almacén para repuesto de piezas o materiales necesarios. Geográficamente estos servicios se prestan en Europa, Latinoamérica, Estados Unidos, Golfo Pérsico y Australia.

En el caso de servicios B2C, que engloban un concepto muticanal, la actividad se presta en oficinas propias y en tiendas propias, además de a través de internet, call centers, tiendas franquiciadas, con el apoyo de almacenes para la distribución. Esta actividad se realiza actualmente únicamente en España.

En el ámbito de soluciones e ingeniería especializada, la situación es muy diferente. En el caso de proyectos, estos pueden tener lugar en prácticamente cualquier país el mundo, de acuerdo a la oportunidad y a las necesidades del cliente. En estos casos Dominion se dota de la infraestructura mínima necesaria para la ejecución del proyecto, fundamentalmente oficinas, desmantelándolo una vez terminado. Únicamente en aquellos países con una recurrencia relevante o coincidencia con Servicios se establecen oficinas permanentes, como es el caso de Europa, Estados Unidos y algunos países de Latinoamérica. En el caso de las estructuras altas metálicas, Dominion cuenta con talleres, uno en Eslovaquia y otro en Dinamarca, donde las mismas son diseñadas y fabricadas, siendo luego montadas en destino.

El punto 7 recoge los países donde Dominion cuenta con empleados a fin de 2020. Este es un criterio razonable y verificable para comprender la presencia de Dominion, si bien atendiendo a otros criterios, tal y como se ha expuesto arriba, la presencia podría ser mayor.





2.4. Objetivos y estrategia.

Misión

La misión de Dominion es ayudar a sus clientes a hacer sus procesos productivos más eficientes combinando conocimiento, tecnología e innovación, ya sea a través del outsourcing de los mismos o por la aplicación de soluciones e ingeniería especializada.

Mejora continua de los procesos propios y de los de sus clientes para contribuir a conseguir una gestión cada vez mas digitalizada y eficiente.

Respeto por el medio ambiente, actuando para minimizar cualquier impacto. Mantener una huella positiva y fomentar la economía circular.

Transparencia, seguridad y calidad en todas sus actuaciones. Compromiso con una gobernanza alineada con los más altos estándares.

Fomentar la responsabilidad e integridad de las personas en su compromiso por el trabajo bien hecho.

Promoción de la participación, la implicación y el trabajo en equipo en un entorno agradable y seguro.

Respeto a la persona, a su capacidad de iniciativa, creatividad e innovación. Fomentar la equidad y actuar contra cualquier tipo de discriminación.

Cultura de Dominion

Dominion pretende ser:



Referencia de calidad, tecnología, gestión y la gobernanza. innovación, diseño y servicio.



Excelentes en la gestión.



Paradigma de empresa sostenible por nuestro compromiso, con las personas y medio ambiente y la creación de valor.



Espíritu emprendedor: descentralización operativa que fomenta la autonomía, la responsabilidad y la flexibilidad.

Estrategia

Dominion alcanza sus objetivos de negocio a partir de la puesta en práctica de varias estrategias para crecer de forma orgánica, llevar a cabo su política de fusiones y adquisiciones y aumentar su rentabilidad.

En 2019 Dominion presentó un nuevo Plan Estratégico. Entre los distintos motivos para hacerlo destaca la necesidad de marcarse nuevos retos, una vez se dio por culminado el plan anterior, publicado con motivo de la salida a bolsa en 2016, así como por los relevantes cambios de perímetro y ampliación del ámbito de actividades llevados a cabo en estos años. A todo ello se une la creciente constatación de que el marco en el que se mueve Dominion, la disrupción, es una realidad cada vez más variable, rápida y ubicua, lo que aconseja mantener una actitud de permanente revisión del Modelo de Dominion y de los objetivos planteados.

En este nuevo plan, revisado con motivo de la pandemia derivada del COVID-19 y por la cual se amplía un año más (2019-2023) tal como se explica en el punto 2.5.1, la Empresa aspira a crecer de forma orgánica a un ritmo superior al 5% anual en ventas y superior al 10% en EBITA, lo que debería permitir duplicar el beneficio neto en el plazo del Plan y distribuir un dividendo entre sus accionistas equivalente a un tercio de su beneficio neto. Adicionalmente la Empresa apuesta por continuar ejerciendo un papel protagonista en el proceso de concentración en los distintos sectores en los que está presente.

Estos objetivos requieren de un balance sólido y una fuerte posición de caja con los que posicionarse con ventaja en la licitación de grandes proyectos o ejecutar posibles operaciones de adquisición de compañías.

Para llevar a cabo este Plan la Empresa va a enfocar sus esfuerzos en cinco ejes:

Ejes estratégicos

Propuestas de valor diferenciales

Dominion debe ser capaz de generar propuestas innovadoras que generen barreras y permitan a la Empresa acceder a mayores márgenes de rentabilidad.

En el caso B2C, la Empresa está convencida de que asistimos a una transformación total del mundo retail, donde la clave está cada vez más en la "propiedad del cliente", por ello ha orientado sus esfuerzos hacia la agregación de todos los servicios del hogar, construyendo para ello una propuesta diferencial que parte de sus fortalezas: gran base de clientes, red omnicanal, capacidad de desarrollo de plataformas y combinación de servicios y marcas propios y de terceros.

En el mundo de servicios B2B Dominion va a profundizar en su propuesta "Tier 1" centrada en mejorar la eficiencia de los procesos productivos combinando los siguientes elementos: digitalización selectiva a partir de un profundo conocimiento de los procesos implicados, una oferta "one stop shop" que integra de forma innovadora diferentes servicios generalmente ofertados de forma separada, la independencia tecnológica y la apuesta clara por la variabilización de los contratos de servicios.

Adicionalmente, en el mundo de las soluciones Dominion fortalecerá la cualidad 360 de su oferta, perfeccionado el concepto y extendiéndolo a nuevos sectores.

Posicionamiento

La Empresa centrará sus esfuerzos en optimizar su posición en la cadena de valor, como un medio para tener una mejor relación con el cliente que le permita generar eficiencia, asegurando así una adecuada consecución de los proyectos, recurrencia y mejores márgenes.

Para lograrlo, llevará a cabo un reanálisis permanente de las cadenas de valor en las que participa, buscando identificar el rol óptimo a asumir y teniendo en cuenta, en especial, las posibilidades que aporta la transformación digital como herramienta de disrupción y generación de eficiencia.

Diversificación

Dominion continuará profundizando en la diversificación como una herramienta clave, no sólo para generar oportunidades, sino también para gestionar el riesgo.

En este camino se seguirán dos vectores. Por un lado geográfico; focalizándose en llevar un número mayor de actividades a áreas geográficas donde la presencia actual se limita a un número reducido de las mismas, logrando con ello importantes economías de escala, y reforzando la apuesta por áreas concretas, como es el caso de Asia y África. Por otro lado, profundizando en su apuesta por los tres campos de actividades en los que concentra su actividad: T&T, Industria y Energía, desplazando horizontal y verticalmente su oferta, en función de las oportunidades que se presenten.

Digitalización

Más allá de la clara apuesta por la capacidad de la digitalización para transformar los procesos de sus clientes y, en especial, para modificar las cadenas de valor y generar eficiencia, desarrolladas en puntos anteriores, Dominion profundizará también en su apuesta por la digitalización a nivel interno, mejorando y desarrollando nuevas plataformas de gestión de operaciones altamente eficientes, profundizando en el desarrollo de un auténtico "sello Dominion". Entre otras evoluciones, Dominion apostará por la evolución del concepto de "plataforma de plataformas", donde pone a disposición de sus clientes, en formato SaaS, no sólo sus capacidades sino también las de sus proveedores, de forma integrada y modular.

Organización

El plan estratégico viene acompañado de una evolución de la estructura organizativa que lo acompaña. La Empresa debe dotarse de una estructura muy flexible, capaz no sólo de llevar a cabo las actuaciones previstas, sino también de adaptarse a un mundo cambiante, que va a exigir respuestas rápidas a preguntas y situaciones que aún no se han planteado, como ha sido el caso del COVID-19. Pero a la vez, debe velar por la pervivencia de su modelo de 4Ds: digitalización, diversificación, descentralización y disciplina financiera, aspectos clave que definen lo que es Dominion y que deben llegar a todas las personas que forman la organización.

El Plan Estratégico y Sostenibilidad

–

Por otra parte, el Plan Estratégico recoge también la necesidad de evolucionar el tipo de empresa que Dominion es, para adaptarse a una realidad cambiante que afecta también a los diferentes grupos de interés con los que actúa, en los que se fija para determinar sus prioridades.

En éste marco se engloba la estrategia ESG (ver punto 5), y su alineamiento con el Pacto Mundial, descrita más adelante en este documento, y que no contempla únicamente aspectos de minimización de impactos negativos, sino que, como reflexión a los retos que plantea el cambio climático, es también activa a nivel de negocio con una clara orientación a integrar en su oferta de servicios y soluciones la sostenibilidad, haciendo que sea parte de valor añadido que Dominion aporta a sus clientes y previendo su participación creciente en sectores y actividades con un impacto positivo, como son los vinculados a la energía renovable y la economía circular.

Esta estrategia desarrolla también el tipo de Empresa que Dominion quiere ser para las personas que trabajan en ella y plantea las prioridades que la empresa se ha marcado en su relación con la comunidad, poniendo el énfasis en el desarrollo educativo, como principal vector de la acción social, aunque se complementa con la participación en sectores de creciente interés social.

Finalmente, no descuida los aspectos éticos y de cumplimiento y gobernanza, soportados por un exigente Código de Conducta y por un conjunto de políticas relacionadas con el mismo, que tienen por objeto asegurar que la empresa desarrolla su actividad de forma responsable, cumpliendo normas y siguiendo buenas prácticas, con las que está firmemente comprometida.





2.5. Principales factores y tendencias que pueden afectar la evolución futura.

La incertidumbre es algo consustancial con el mundo de los negocios. Lo que ha cambiado, lo que hace que este momento sea diferente, es la velocidad y la profundidad de los cambios que viven todos los sectores.

Estos cambios están propiciados por la incorporación generalizada de la digitalización (la unión inteligente de los mundos físico y digital), hecha posible por la combinación de tres factores: mayor disponibilidad de los datos, computación más rápida y desarrollo de la algoritmia, que se traducen en múltiples tecnologías transformadoras y aplicaciones concretas (Inteligencia Artificial, IoT, Blockchain, ...).

Todo ello se traduce en una auténtica revolución de los modelos de negocio en busca de la eficiencia. Las crisis sufridas en este milenio, como la de 2008, y muy especialmente la de 2020, no han hecho más que acelerar este proceso.

Estos cambios tecnológicos y de modelo de negocio vienen acompañados de cambios demográficos y geoestratégicos, que los fomentan y realimentan. Por un lado, nuevos tipos de consumidores y trabajadores, con diferentes capacidades digitales y formas de consumir, por otra, cambios en el eje geoestratégico del desarrollo mundial, que claramente se desplaza hacia Asia, donde se asienta la mayor parte de la población mundial, que a día de hoy está ya plenamente adheridas a la ola digital.

Dominion nace y crece en un entorno de transformación digital, percibe la disrupción como una oportunidad y diseña su Plan Estratégico para aprovechar al máximo las posibilidades que de ésta se van a derivar. Por ello, cabe afirmar, más allá de situaciones coyunturales de corta duración, que la Empresa se beneficiará de los cambios que crecientemente van afectar a todos los sectores.

El otro gran elemento a tener en cuenta en un análisis de los riesgos que afectan a Dominion es su gran apuesta por la diversificación, entendida de muy diversa manera.

Esta amplia diversificación, que es una de claves que define el modelo de Dominion, hace que sea complicado determinar factores o tendencias específicas que afecten de forma severa la evolución de la empresa.

Servicios y soluciones
Presentan diferentes márgenes, necesidades de inversión en circulante, intensidad de personal y, sobre todo, comportamiento en el ciclo económico.

Geográfico
Con presencia en casi 40 países, con diferentes estadios de desarrollo económico y afectados de forma muy diferente por los eventos geopolíticos y económicos.

De clientes
Con más de 1.000 clientes B2B, donde desde hace años, ningún cliente supone más del 10% de las ventas globales de la empresa, lo que otorga a la empresa independencia y capacidad de negociación.

Sectorial
Con un amplísimo abanico de diferentes áreas de actividad en el marco de los tres campos de actividad en los que trabaja la empresa: T&T, Industria y Energía.

B2B/B2C
Con una releante exposición al mundo B2C, con un comportamiento muy diferente al observado en el ámbito B2B y que, además, abre un gran número de nuevas posibilidades de negocio en el marco de las tendencias B2B2C.



2.5.1. Impacto del COVID-19

El principal hito de 2020 ha sido la pandemia global motivada por el COVID-19 y, los devastadores impactos derivados de la misma en distintivos ámbitos: el sanitario, en primer lugar, pero también el económico y el social.

Todas las empresas han visto alterado su día a día por la pandemia, pero el sentido e intensidad de este impacto ha sido muy diferente. Se han puesto a prueba los modelos de negocio, exigiéndose a las empresas nuevas respuestas, nuevas formas de producir y de atender a sus clientes.

La pandemia ha acelerado varias de las tendencias recogidas en puntos anteriores y, muy posiblemente, en los próximos años esto se verá de forma más clara, pero, en particular, sí se puede afirmar sin lugar a dudas que las limitaciones de movilidad han dado un notable impulso a la transición digital que ya se estaba viviendo. A todos los niveles, las empresas han podido poner en valor los procesos de transformación en los que estaban trabajando, o han visto cómo lo hacía la competencia.

Impacto en Dominion

En el caso de Dominion, cabe remarcar que inmediatamente se han adoptado todas las medidas que se consideraron necesarias para la protección del interés social de Dominion, con especial atención a aquellas necesarias para salvaguardar la seguridad de los centros de trabajo y la salud de sus empleados. Estas medidas se han adaptado atendiendo en cada caso a la evolución de la situación sanitaria en cada región geográfica, a las indicaciones recibidas y a los instrumentos puestos a disposición por parte de las diferentes Administraciones Públicas en cada momento.

El impacto sobre la actividad ha sido muy dispar: escaso y muy acotado en el segmento B2B Proyectos 360º, intermedio y decreciente en el tiempo en el caso de B2B Servicios y notable en el caso de B2C. Es importante remarcar que algunas de las actividades de Dominion han sido consideradas "esenciales", lo que ha permitido reducir sensiblemente el impacto en los momentos iniciales de la pandemia **(para conocer con mayor detalle el impacto que ha tenido el COVID-19 en la actividad de Dominion consultar la nota 1.3 de las cuentas anuales).**



En su conjunto, se puede afirmar que la empresa ha salvado con éxito el impacto de la pandemia, lo que ha puesto en valor su modelo como mejor garantía para seguir avanzando. El mismo se fundamenta en cuatro claves:

- **La Disciplina financiera,** que ha permitido que ante esta situación Dominion se encuentre en una posición inmejorable de caja.

- **La Diversificación,** por la cual los resultados no dependen de las decisiones de un solo país, cliente o sector.

- **La Descentralización,** que ha permitido a sus compañías integrantes adaptarse a las distintas realidades locales, todo ello con una estructura central ajustada y una estructura de costes flexible.

- **La Digitalización,** que ha hecho que se solventen en tiempo récord las limitaciones de movilidad de los equipos de Dominion, porque ya estaban plenamente habituados al uso de plataformas y herramientas digitales en su día a día. Dominion ha reforzado sus políticas y sistemas de seguridad para facilitar la interacción remota entre equipos y de estos con clientes y proveedores.

Por todo ello, si bien las incertidumbres son todavía muchas y la visibilidad sobre los efectos de esta pandemia no es aún total, Dominion ha comunicado que el Plan Estratégico del grupo para los próximos años se mantiene y se considera que el 2020 será un paréntesis en el mismo, de forma que el Plan se extenderá un año adicional para lograr su consecución.

Desde el punto de la sostenibilidad los impactos de la pandemia, que son descritos en detalle en los puntos 6 y 7 de este documento, han sido coherentes con la afectación observada en las diferentes actividades de Dominion.

Así, las emisiones directas e indirectas de CO2 se han visto reducidas notablemente por dos motivos fundamentalmente:

- El cierre de las tiendas vinculadas a la actividad B2C durante buena parte del año (alcance 2).
- La dificultad, cuando no imposibilidad, de realizar viajes de distancias medias y largas (alcance 3).

En el resto de aspectos medidos vinculados al medioambiente, el impacto ha sido muy menor o inexistente, ya que las actividades relacionadas se han visto poco afectadas.

En el ámbito de las personas, Dominion ha tomado estrictas y rápidas medidas en el ámbito de la salud para evitar la propagación y proteger a las personas, adecuadas a las distintas legislaciones locales y que siguen los más estrictos protocolos de seguridad. Entre otras medidas destacan las restricciones de viajes, el fomento de herramientas colaborativas para facilitar el teletrabajo, la publicación de protocolos de actuación e higiene, la dotación al equipo humano con los EPIs necesarios, el uso del "recruiting" digital, la formación on-line, la adecuación de las instalaciones y el seguimiento exhaustivo de los casos, con la realización de numerosas pruebas de antígenos, serológicas y PCRs.

Por otra parte, en aquellas actividades especialmente afectadas por la pandemia Dominion ha tomado medidas de regulación temporal de empleo, rigurosamente adaptadas a la normativa prevista por cada país. En el caso de España el 62% de la plantilla se ha visto afectada en algún momento.



3.
Políticas.

3.1. Descripción de las principales políticas.





3.1. Descripción de las principales políticas.

Enfoque de gestión: Política de Sostenibilidad

La Empresa realiza una gestión global de los impactos derivados de su actividad a partir de los principios recogidos en su Política de Sostenibilidad (ESG). En ella, no solo se establecen los fundamentos básicos de actuación, sino los sistemas de seguimiento del desempeño, los riesgos asociados y los canales de comunicación, participación y diálogo con los grupos de interés.

Encaje en el Consejo de Administración

La revisión de la Política de Sostenibilidad es responsabilidad de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, quien delega la gestión del día a día en el Responsable de Cumplimiento, quien coordina su actuación con la Directora Corporativa de Recursos Humanos y la Responsable de Relación con Inversores. La Comisión de Responsabilidad Social Corporativa, que en 2021 pasará a denominarse de Sostenibilidad, asesora a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento en esta materia.

Enfoques para la participación de los grupos de interés

Como parte del Análisis de Materialidad comentado en el punto 4 del presente documento, Dominion realiza una evaluación permanente de cuál es y cuál debe ser su relación con los distintos grupos de interés. Se han identificado un total de nueve grupos de interés, entendiendo como tales aquellas personas y colectivos que influyen en la consecución de sus objetivos corporativos o se ven afectados por sus actividades.

La Empresa trata de establecer con cada uno de ellos relaciones de confianza y mutua colaboración, con objeto de responder a sus expectativas y proteger su reputación.

Homologaciones ESG

La relevancia de la sostenibilidad excede los ámbitos regulatorios, siendo un aspecto crecientemente requerido por diferentes grupos de interés, en particular entre los clientes y los inversores.

En este sentido, Dominion es cada vez más activo en dar respuesta a las diferentes exigencias de certificación que plantean estos grupos de interés, tanto de carácter interno, solicitadas directamente por un cliente o inversor, especialistas en el ámbito ESG, como las gestionadas por entidades homologadoras terceras.

Difusión

Con carácter anual, Dominion publica este Estado de Información No Financiera, siguiendo la guía publicada por la CNMV (regulador mercado bursátil español). Este documento es verificado por un auditor externo y forma parte de las Cuentas Anuales.

En este documento se recoge de forma amplia y estructurada la forma en que Dominion da respuesta al mandato recibido por parte del Consejo, reflejado en las políticas antes descritas, de dar a la sostenibilidad un carácter preferente en su estrategia y operación.

Adicionalmente, Dominion dedica en su página web un espacio destacado a la Sostenibilidad, detallando ampliamente su aproximación a cada uno de los componentes ESG (medioambiente, social y gobernanza). Dentro del detalle aportado a través de este medio, se incluye también información sobre la evolución de los principales KPIs en el último año.



Código de Conducta

Por encima de las diferentes políticas se sitúa el Código de Conducta, que recoge el compromiso de Dominion con los principios de la ética empresarial y la transparencia en todos los ámbitos de actuación, estableciendo un conjunto de principios y pautas de conducta, dirigidas a garantizar el comportamiento ético y responsable de todos los profesionales de Dominion en el desarrollo de su actividad.

Tanto el Presidente como el Consejero Delegado han puesto de manifiesto, a través de diferentes cartas, la importancia de que todos los empleados de Dominion conozcan este Código y actúen en base al mismo. Por ello, la Empresa ha puesto en marcha distintas iniciativas tendentes a la divulgación del mismo: se han habilitado varios métodos de difusión, físicos y digitales, así como su publicación permanente en la página web.

Como medida adicional, se ha elaborado un curso específico para los directivos de mayor rango dentro de la Empresa en el cual se ha incluido un video con el contenido del Código de Conducta, junto a otros contenidos de relevancia, a fin de profundizar en su conocimiento.

Igualmente, se exige que las nuevas incorporaciones firmen el mismo, como forma de fomentar su conocimiento y adhesión.

La Empresa ha puesto, además, al servicio de empleados y grupos de interés, un Canal Ético como medio para notificar irregularidades, dudas, preocupaciones o comportamientos fuera de este Código. El mismo cuenta con diversos medios de acceso y las notificaciones son adecuadamente gestionadas según el procedimiento establecido.

Aparte del Código de Conducta, la actividad de Dominion se rige por diferentes normativas y procedimientos internos que, además de respetar la legalidad, deben adecuarse a las diferentes políticas de las que se ha dotado la Empresa. Estas políticas, que se enumeran a continuación, regulan las relaciones con los distintos grupos de interés y componen la guía de actuación marcada por la Empresa para los integrantes de la misma.

Los departamentos de Cumplimiento Normativo y Recursos Humanos son los encargados de desarrollar y actualizar estas políticas y procedimientos internos, siempre teniendo como referencia el Marco Normativo.



Principales políticas de Dominion

POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD
Sirve de base para la integración de la responsabilidad social en el modelo de negocio de Dominion y en su estrategia.

CÓDIGO DE CONDUCTA
Principios y pautas de conducta dirigidas a garantizar el comportamiento ético y responsable de todos los profesionales de Dominion en el desarrollo de su actividad.

REGLAMENTO DEL CANAL ÉTICO
Para comunicar irregularidades o cualquier incumplimiento del Código de Conducta, Dominion tiene habilitados canales de información.

POLÍTICA DE GOBIERNO CORPORATIVO
Se centra en el cumplimiento, mejora y revisión continuada de las normas de gobierno de Dominion.

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS
Orientada a velar por el respeto a los derechos humanos, de acuerdo con su Código de Conducta y los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

POLÍTICA CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE
Planificación de las actuaciones en materia de calidad y medio ambiente en la búsqueda de la mejora continua, la innovación permanente y la prevención de la contaminación.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Orientada a garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombre y mujeres, de aplicación para todas las actividades de Dominion con independencia del lugar del mundo en el que se desarrollen.

POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO & SELECCIÓN
Establece los objetivos a cumplir en la ejecución del proceso de Reclutamiento y Selección.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
Establece los principios para evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales, y así alcanzar elevados niveles de seguridad y salud laboral.

POLÍTICA DE COMPLIANCE
Recoge los compromisos de Dominion en materia de Compliance para todas las sociedades que la integran.

POLÍTICA DE ANTICORRUPCIÓN Y FRAUDE
Se compromete a combatir la corrupción mediante el establecimiento de principios que deben guiar el comportamiento de todas las personas que forman la Empresa.

POLÍTICA DE ACCIÓN SOCIAL
Asienta los principios para colaborar en la mejora de las comunidades donde Dominion opera.

POLÍTICA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN A LOS ACCIONISTAS Y LOS MERCADOS
Regula la comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto y otras partes interesadas.

4.
Riesgos a corto, medio y largo plazo.





4.1. Riesgos a corto, medio y largo plazo.

Identificación de riesgos

La identificación de riesgos en el ámbito de la sostenibilidad (ESG) forma parte esencial de la identificación de riesgos en Dominion, al ser este ámbito, la sostenibilidad, uno de los elementos clave de su estrategia y tal como se pone en relevancia en su Plan estratégico en vigor.

El proceso de identificación y gestión de riesgos está bien definido en Dominion, siguiendo el marco definido por su Política de Gestión de Riesgos. En el proceso de identificación se incluyen los riesgos detectados de tres fuentes diferentes:

- Del análisis estratégico realizado por los principales órganos de gestión de la empresa.
- Del análisis derivado de los proyectos de defensa penal acometidos por la empresa, apoyados por expertos externos.
- Del análisis de materialidad que la empresa realiza periódicamente, apoyados también por expertos externos y centrados en identificar las materias más relevantes para los distintos grupos de interés con los que interactúa.

Análisis de materialidad

Para el desarrollo de este análisis se tienen en cuenta, entre otros, las particularidades de la Empresa y de su modelo de negocio, los diferentes servicios y soluciones que ofrece, los diferentes sectores en lo que ejerce su actividad y su repercusión en los entornos económico, social, ambiental y de gobernanza. En particular, se realizan entrevistas con los responsables de las principales áreas de negocio y áreas corporativas.

Las conclusiones alcanzadas en el análisis, como se explica en los distintos puntos de éste, sitúan la materialidad de Dominion en el ámbito de la gestión de personas y el cumplimiento normativo.



Criterios empleados en el análisis de materialidad

Para la formulación de la matriz de materialidad se ha tenido en cuenta dos ejes de valoración:

- **Relevancia para el negocio:**
  Valoración en base a la aparición de temas en memorias y web sites del peer group seleccionado y en medios de comunicación.
- **Relevancia para la empresa:**
  Valoración desde diferentes áreas de Dominion en base a las entrevistas realizadas.

Dimensiones analizadas

Entorno económico y social	• Avances del estado de bienestar en países en desarrollo • Evolución del gasto público en países desarrollados • Inversión en infraestructuras • Inversión en Sanidad pública • Recuperación de las economías
Entorno sectorial	• Volatilidad de los precios del gas y el petróleo • Sobrecapacidad del sector industrial • Industria 4.0 / Revolución digital • Procesos de concentración en telecomunicaciones y sistemas de información
Regulación	• Cambios regulatorios • Ciberseguridad y LOPD • Fiscalidad
Relaciones con los clientes	• Categorización de clientes • Dependencia de grandes clientes/ partners • Relación con clientes en divisiones B2C
Inversores	• Relación con los inversores

Dimensiones analizadas en el ámbito ambiental

Impacto medioambiental directo	• Emisiones asociadas a la actividad • Emisiones indirectas • Uso de energías renovables • Consumo de agua y energía • Gestión de residuos
Impacto medioambiental de clientes	• Gestión del impacto medioambiental del cliente • Innovación en mejora energética y consumo de agua de los clientes

Dimensiones analizadas en el ámbito social y Derechos Humanos

Relaciones con el personal	• Atracción y retención del talento • Formación • Diversidad • Remuneración • Subcontratas • Franquicias
Comunidad	• Infraestructuras desarrolladas y/o gestionadas • Voluntariado y coparticipación • Proyectos de acción social
Salud y seguridad	• Salud y seguridad equipo Dominion • Salud y seguridad proveedores y subcontratas
Proveedores	• Fomento de proveedores locales • Gestión de la cadena de suministro

Dimensiones analizadas en el ámbito de gobernanza

Gobierno corporativo	• Estructura de gobierno corporativo • Relaciones con los accionistas mayoritarios • Gestión de los riesgos corporativos • Código de conducta • Soborno y corrupción • Reporting

Explicación de los principales riesgos

RIESGO	EXPLICACIÓN
Atracción y retención del talento	• Contar con las personas adecuadas para hacer realidad los objetivos de la Empresa
Código de conducta	• Conjunto de principio y pautas de conducta dirigidas a garantizar el comportamiento ético y responsable de todos los profesionales de la Empresa en el desarrollo de su actividad
Diversidad	• Igualdad de oportunidades a todos los niveles de la Empresa
Industria 4.0 / Revolución digital	• Mantenimiento de una adecuada vitalidad tecnológica en el ámbito de la digitalización
Ciberseguridad y LOPD	• Tomar las medidas adecuadas que garanticen la seguridad en el ámbito de los sistemas y la protección de datos
Economía española	• Especial atención a la evolución de la economía española
Soborno y corrupción	• Tomar las medidas adecuadas para eliminar situaciones comprometidas y mitigar el riesgo de actuaciones indebidas
Oportunidades de nuevos negocios	• Contar con una organización capaz de aprovechar adecuadamente las oportunidades que se generan a partir de la disrupción de los modelos de negocio y de la creciente demanda de sostenibilidad por parte de la sociedad

Gestión de los riesgos

Como resultado del proceso de identificación de riesgos provenientes de los tres orígenes antes descritos, Dominion elabora una matriz de riesgos estratégicos, que mantiene permanentemente actualizada, y sobre la que define sus objetivos de mitigación y eliminación, asignando responsabilidades y haciendo un estrecho seguimiento, del que forman parte las diferentes presentaciones que periódicamente se hacen a los principales órganos de gestión de la empresa.



5.
KPIs.

5.1. Estrategia e indicadores clave de resultados no financieros.





5.1. Estrategia e indicadores clave: KPIs.

Estrategia de Sostenibilidad

A partir de su nuevo Plan Estratégico, Dominion ha diseñado una Estrategia de Sostenibilidad, qué será completada en todos sus detalles en 2021 pero que se está ya implementando en 2020, en la que se marca objetivos ambiciosos y concretos que abarcan sus principales áreas de negocio.

Esta estrategia tiene varios aspectos fundamentales:

- Combina el foco de "medir" con la necesidad de pasar "del compromiso a la acción". Dominion está realizando un notable esfuerzo para ampliar el rango de los impactos medidos, pero atendiendo también a la necesidad de actuar desde el primer momento en los aspectos más relevantes.

- Para facilitar la comparabilidad de los impactos medidos, Dominion está haciendo un esfuerzo por incorporar de forma creciente los estándares de reporting del "Global Reporting Initiative", adaptándolos a la realidad de su modelo de negocio y actividad.

- Estas mediciones y las actuaciones que se llevan a cabo a partir de las mismas, son plenamente coherentes con los compromisos, cuantitativos y cualitativos, que la empresa se ha impuesto en el ámbito de la sostenibilidad.

- Tanto estos compromisos, como los alcances medidos y las medidas tomadas para mitigarlos o corregirlos están plenamente alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible asumidos por la empresa, como parte de la decisión de su Consejo de Administración de suscribir el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

- A la hora de seleccionar los ámbitos a los que prestar más atención, Dominion se centra en aquellos que son especialmente relevantes para sus "shareholders", desarrollando para ello un análisis de materialidad. Tiene por ello en cuenta, tanto los impactos que el entorno tiene sobre la empresa como los que la actividad de ésta tiene sobre su entorno.



Grandes ejes. KPIs

La estrategia de sostenibilidad se articula en tres grandes ejes: medioambiente (E), social (S) y Gobierno Corporativo (G).

En el ámbito medioambiental (E) Dominion pone el énfasis en la prevención y el control de la contaminación (huella de carbono y otros gases), la mitigación y adaptación al cambio climático y la transición hacia una economía circular. Entre sus compromisos corporativos figuran medir íntegramente su huella (footprint) y visibilizar adecuadamente su huella positiva (handprint).



En el ámbito social (S) Dominion pone el énfasis en contar con un equipo de personas diverso, con un esquema retributivo equitativo, donde no haya lugar para la discriminación, en un entorno de trabajo saludable y seguro y donde la digitalización juegue un papel relevante, trasladando estos objetivos a su cadena de suministro. Entre sus compromisos corporativos en esta área destacan: contar con una brecha salarial cero en el equipo directivo, llevar el índice de frecuencia por debajo de 8 y extender sus criterios de sostenibilidad a todos sus proveedores relevantes.



En el ámbito del Gobierno Corporativo (G) Dominion pone el énfasis en adoptar las mejores prácticas en este ámbito, asegurar que la ética y la sostenibilidad rijan todas sus actuaciones, contar con un órgano de administración representativo y contribuir a desarrollo de la sociedad a través del cumplimiento adecuado de todas sus obligaciones fiscales. Entre sus compromisos destacan el que su Consejo de Administración esté formado en un 50% de consejeros independientes y por un 40% de mujeres, así como que todo su equipo directivo esté formado en sostenibilidad y en la prevención del riesgo de corrupción.



6. Cuestiones medioambientales.

6.1. Dominion y el Medio Ambiente.

6.2. Emisiones. Huella de carbono.

6.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos.

6.4. Uso sostenible de los recursos.

6.5. Cambio climático.

6.6. Protección de la biodiversidad.





6.1. Dominion y el Medio Ambiente.

Enfoque de gestión

En su estrategia y compromiso con la sostenibilidad, Dominion va mucho más lejos del mero cumplimiento de lo legalmente exigido. Ya en la definición de su misión, Dominion asume que contribuye al desarrollo de un mundo mejor diseñando soluciones integrales focalizadas en la eficiencia y la sostenibilidad de sus clientes. Como miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Dominion asume como propios los principios 8 "Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental" y 9 "Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente". Se trata de un compromiso de Dominion que queda refrendado en su Código de Conducta y en su Política de Calidad y Medioambiente.

Este compromiso se canaliza a través de una serie de actuaciones, alineadas con los objetivos europeos de sostenibilidad medioambiental:

OBJETIVO UE	CORRESPONDENCIA EINF DOMINION
Mitigación del cambio climático	6.5. Cambio climático
Adaptación al cambio climático	6.5. Cambio climático
Agua y recursos marinos	6.4. Uso sostenible de los recursos
Transición a una economía circular	6.3 Economía circular y prevención y gestión de recursos
Prevención y control de la contaminación	6.2 Contaminación 6.4 Uso sostenible de los recursos
Protección de la biodiversidad y los ecosistemas	6.6. Protección de la biodiversidad



En los puntos siguientes se analiza de forma resumida el posicionamiento de Dominion en cada uno de estos puntos, que son analizados en profundidad más adelante:

- **6.2. Contaminación:** el impacto de Dominion es relativamente bajo, dada la casi inexistencia de actividad en procesos fabriles. No obstante, toda actividad tiene impactos y Dominion está plenamente concienciado de la necesidad de medirlos y mitigarlos. Por ello, calcula su huella de carbono y busca formas de mitigarla.

- **6.3. Economía circular:** Dominion ha definido este ámbito como un área estratégica de crecimiento. En el marco de su oferta, Dominion busca aportar a sus clientes servicios con una visión 360º en la que la gestión de residuos es un elemento fundamental. Por ello, está desarrollando una creciente actividad en esta área, tanto en el mundo B2C como en el mundo B2B. Adicionalmente, Dominion aplica los mismos esquemas de reciclaje a sus propias actividades.

- **6.4. Uso sostenible de los recursos:** aunque está comprometida en la medición de su consumo y en la búsqueda de soluciones para reducirlo, el agua no forma, en general, parte de los procesos productivos de Dominion, por lo que los volúmenes son reducidos.

- **6.5. Cambio climático:** Dominion busca formas de mitigar el cambio climático, para ello tomó, dentro del marco del Plan Estratégico en vigor, la decisión de desarrollar un área de energías renovables que contribuyera a esta mitigación. Igualmente, ayuda a sus clientes a adoptar medidas para adaptarse al cambio climático o para reducir su huella.

- **6.6. Protección de la biodiversidad:** los potenciales impactos de Dominion en este ámbito se concentran en los grandes proyectos 360º, en los que su actividad se rige por los más altos estándares de análisis de impacto medioambiental.



Segmentación de actividades

A continuación, se presenta una segmentación de las actividades de Dominion atendiendo a la tipología de impactos que se dan en las mismas, de acuerdo con el proceso de identificación llevado a cabo:

- Actividades realizadas en instalaciones propias.
- Actividades realizadas en instalaciones del cliente.
- Proyectos 360º.
- Proyectos de estructuras altas.

> Actividades realizadas en instalaciones propias:

El impacto más relevante de la actividad de Dominion se sitúa en las oficinas y almacenes de la Empresa, por el uso que allí se realiza de energía eléctrica para el alumbrado, agua corriente y generación de residuos (papel, pilas y baterías y toners, fundamentalmente), así como por los desplazamientos, en avión, tren o coche, que realizan sus empleados, tanto a nivel corporativo como los derivados de las actividades de despliegue y mantenimiento de redes de todo tipo.

> Actividades realizadas en instalaciones del cliente:

Los servicios y soluciones que presta en instalaciones del cliente están sometidos a los parámetros de gestión que éstos marcan y gestionan y, por lo tanto, los impactos existentes, quedan recogidos en sus mediciones. En los casos en que se tratan residuos, estos se manipulan siguiendo las instrucciones del cliente y en su nombre. En las pocas ocasiones en que se el cliente solicita que sea Dominion quien los gestione, se contrata a un gestor de residuos autorizado para tal fin.

Dominion sí recoge los impactos derivados de desplazamientos de su personal con motivo de estas actividades.

> Proyectos 360º:

Los grandes proyectos ejecutados por Dominion, por su dimensión, complejidad y carácter plurianual, cuentan con sus propios análisis de impacto social y medioambiental (ESIA: Environmental and Social Impact Assesment), realizados normalmente bajo los estándares IFC environmental standards de la International Finance Corporation dependiente del Banco Mundial, así como los correspondientes informes de monitoreo de ejecución de las medidas aprobadas (ESMP: Environmental Social Management Plan). Sus impactos son también analizados en el resto de este capítulo 6, pero también en los capítulos 7, 8 y 9, por sus implicaciones sociales.



http://www.ifc.org

> Proyectos de estructuras altas:

Dominion ejecuta proyectos de distintos tipos de estructuras altas dentro de las instalaciones de su cliente, nuevas o en proceso de modernización. Los impactos medioambientales de los mismos se integran en los estudios realizados por el cliente, normalmente grandes corporaciones globales.

En estos proyectos, Dominion es responsable de la adquisición del hormigón y ferralla a proveedores locales, que luego recompran la parte excedentaria. Los residuos derivados de la obra son gestionados por el cliente.

Dentro de la actividad de estructuras altas, una de las unidades desarrolla el mercado de las estructuras de metal, con un esquema diferente al resto. El diseño y la fabricación de estructuras de metal se realiza en talleres de Dominion en Eslovaquia y Dinamarca. Estas estructuras son luego montadas en las instalaciones del cliente. Se trata de un proceso de elaboración discreto, vinculados a proyectos en firme solicitados por los clientes.

La gestión de las materias primas empleadas en la actividad se trata en el punto 6.4.2. "Consumo de materias primas".

La gestión de residuos y reciclaje se aborda en el punto 6.3. "Economía circular".

Principio de precaución

Como miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Dominion asume como propios el Principio 7 "Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente" y lo aplica en la gestión de todos sus soluciones y servicios, de acuerdo al enfoque de gestión detallado en el punto anterior.

Certificaciones de sostenibilidad

Dominion cuenta con un departamento de homologación que atiende las homologaciones de sostenibilidad solicitadas por los clientes de la Empresa. Este equipo vela también por la obtención de certificaciones en el ámbito medioambiental (fundamental ISO14000) en toda actividad donde la misma es requerida, ayudando con ello a alcanzar los objetivos descritos en sostenibilidad.

Subvenciones y litigios. Provisiones y garantías

En 2020, no se han producido demandas ni litigios que reseñar ni se han obtenido subvenciones ni deducciones fiscales por causas medioambientales. No hay tampoco provisiones ni garantías para riesgos ambientales.





6.2. Emisiones. Huella de carbono.

Enfoque de gestión

En línea con las actividades de negocio y los impactos desarrollados en el punto 6.1 y con la estrategia de sostenibilidad desarrollada en el punto 5, Dominion está centrando el esfuerzo en medir sus emisiones y actuar y mitigar las mismas, en línea con el ODS número 7: energía asequible y no contaminante.

Cálculo de la huella de carbono CO_2:

En este sentido, un primer paso ha sido el calcular, por primera vez, la huella de carbono con tres alcances. El objetivo que se ha propuesto Dominion en este punto es crecer cada año en el perímetro de los impactos recogidos en cada uno de los distintos alcances.

Alcance 1: Emisiones Directas

Dada la escasa actividad fabril de Dominion, centrada en proveer soluciones y servicios que hagan más eficientes y sostenibles a sus clientes, las fuentes de emisión son escasas. Dominion ha puesto el foco en el impacto de los vehículos que emplea en el desarrollo de su actividad y en el combustible empleado en generadores de energía propios, que ocasionalmente emplea en algunos de sus proyectos (551.882 litros).

El volumen de toneladas equivalentes de CO_2 en 2020 ascendió a 8.017,750 Tn CO_2. Este dato no es comparable con otros años ya que es la primera ocasión en que es calculado.

Alcance 2: Emisiones Indirectas

Consumo eléctrico	2020	2019
Consumo anual de electricidad kw/h	8.843.087	15.205.018

Las emisiones indirectas se limitan al consumo de electricidad, concentradas en el uso que hace Dominion de esta energía en sus propias oficinas, tiendas, almacenes y talleres.

Como puede observarse, el consumo en 2020 se ha reducido sensiblemente en 2020, debido al impacto del COVID-19 en las actividades de la empresa, especialmente en las tiendas en su actividad B2C, que han permanecido cerradas buena parte del año.

Estas mediciones se trasladan a toneladas equivalentes de CO_2 aplicando la ratio propuesto por MITECO. Los volúmenes emitidos resultantes son los siguientes:

Ratio	2020	2019
Toneladas equivalentes CO_2	2.741,36	4.713,5

Alcance 3: otras emisiones indirectas

En el ámbito de otras emisiones indirectas Dominion monitoriza los viajes realizados por su equipo en medios de transportes diferentes a los vehículos propios. En 2020 se ha aumentado notablemente el ámbito de medición, lográndose un alcance global para los desplazamientos en avión, si bien en el caso de España se monitorizan también los desplazamientos en tren y vehículo de alquiler.

El volumen de toneladas equivalente de CO_2 registrado en 2020 asciende a 1.252,38 Tn CO_2 de las que en España se concentran 714,95 toneladas de CO_2, comparadas con las 1.888,042 toneladas registradas en 2019.

Cálculo global huella carbono Dominion 2020	2020
Alcance 1	8.017,750 Tn CO_2
Alcance 2	2.741,36 Tn CO_2
Alcance 3	1.252,38 Tn CO_2
Huella total 2020	12.011,48 Tn CO_2

Emisiones de otros gases:

Dada su escasa actividad fabril, la emisión de otros gases es muy limitada. El único caso en el que Dominion monitoriza otros gases diferentes al CO_2 es el caso de la unidad que diseña y construye chimeneas metálicas, que luego son montadas en las instalaciones del cliente.



Medidas para prevenir, reducir o mitigar estas emisiones. Objetivos:

Como desarrollo de lo recogido en su Plan Estratégico, Dominion se ha planteado distintos objetivos ESG entre los que destaca primero medir en detalle y luego reducir su huella de carbono. Adicionalmente, se ha planteado también como objetivo que su huella de carbono (footprint) sea inferior al equivalente de gases no emitidos fruto de su producción de energías renovables (handprint) (ver punto 6.5). Por esta razón, a día de hoy no hay contratados proveedores que distingan en su factura porcentajes de energía renovable en su mix provisto a Dominion.

Como parte de estos objetivos, Dominion tiene en marcha diferentes iniciativas tendentes a reducir estas emisiones:

- Para la adecuada gestión de los impactos que se producen en sus propias instalaciones y, para tratar de extender una cultura de responsabilidad ambiental a todas las personas que componen Dominion en las actividades en la que está presente, Dominion cuenta con una guía de oficinas, que recoge recomendaciones y obligaciones para las oficinas y almacenes de la Empresa, aportando también parámetros tendentes a facilitar la forma en que debe ser reportada la cuantificación de estos impactos, a fin de que esta información sea agregada para su seguimiento, y elementos divulgativos para hacer llegar esta información a los empleados.

- Como se ha explicado en el punto 2.4, una de las "D" del modelo de Dominion es la apuesta por la digitalización, tanto a nivel de las herramientas relacionadas con la actividad con sus clientes como en el ámbito interno. El efecto de la pandemia, que ha quedado patente en los datos presentados más arriba, en términos de menor consumo eléctrico en tiendas y oficinas y, en especial, de menor número de viajes ha llevado a un uso mucho más intensivo de las herramientas digitales que Dominion ya había puesto a disposición de sus equipos con anterioridad. Así, Dominion ha puesto a disposición de sus equipos en 2020 más de 4.800 licencias de Teams y Google Meet y una amplia red de videoconferencias en todas las oficinas, además de servidores en la nube para todas sus aplicaciones críticas, lo que ha facilitado enormemente el trabajo en remoto y la interacción entre equipos y de estos con clientes y proveedores. Dominion cree sinceramente que parte del efecto de reducción logrado será permanente, en especial en el ámbito de los viajes, ya que las herramientas digitales han probado ampliamente su usabilidad.

- En lo que respecta a la eficiencia de los edificios en los que tiene sus instalaciones, Dominion lleva a cabo auditorías energéticas de las mismas, elaboradas por terceros, y lleva a cabo medidas orientadas a reducir el uso de energía, como el paso a LEDs de las luminarias. Además, a finales de 2020 ha llevado a cabo un cambio de sede de dos de sus tres principales sedes corporativas, mudándose desde edificios más antiguos a otras mucho más modernos y eficientes energéticamente. Los impactos derivados de este cambio se observarán ya en 2021.

Otros tipos de contaminación: acústica y lumínica

La actividad de Dominion no tiene un impacto directo en el ámbito de la contaminación acústica y la contaminación lumínica. De hecho, tal y como se explica en el punto 6.5, Dominion ayuda a sus clientes a reducir ambas, con soluciones y servicios especialmente dirigidos a tal fin.



6.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos.

6.3.1. Economía circular

Una de las acciones derivadas del Plan Estratégico de Dominion es la decisión de incrementar su presencia en la Economía Circular. Sin perjuicio de otras iniciativas, ello va tomar forma, de forma creciente, en tres actividades (ODS número 12: producción y consumo responsable):

- A partir de la presencia de Dominion en el mundo de la comercialización de los terminales de móvil, promoviendo la adecuación de teléfonos usados para su reventa en el mercado, evitando con ello la compra de un terminal nuevo. En 2020 Dominion ha reintroducido para la venta 2.822 móviles.

- Dominion ha desarrollado una planta de biomasa en una zona de explotación maderera en el norte de Argentina. Esta tiene por objeto valorizar, generando electricidad, los residuos de madera obtenidos en la actividad forestal habitual en la zona donde está situada la planta. La planta ha entrado en funcionamiento a finales de 2020, reutilizando 50.500 toneladas de residuos de madera.

- En el ámbito de los servicios industriales, donde Dominion se focaliza en dar al cliente una oferta 360º para la gestión o el mantenimiento de todos los procesos "no core" en sus instalaciones. La valorización de los residuos es un complemento lógico en este proceso, que Dominion tiene previsto afrontar en 2021.

6.3.2. Residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos

Enfoque de gestión

Se distingue a continuación entre la aproximación relativa a los residuos derivados de la actividad productiva y los relacionados con la actividad típica de una oficina o almacén (ODS número 12: producción y consumo responsable).

Residuos relacionados con la actividad productiva:

En muchas ocasiones Dominion adquiere para los procesos vinculados a sus actividades productos terminados, fundamentalmente a líderes mundiales en sus diferentes áreas de actividad, no hay por lo tanto un proceso de transformación fabril de los mismos que genere residuos. En otras ocasiones, los equipos o productos empleados son aportados por el cliente. A partir de la suma de ambas situaciones se puede afirmar que, en general, el nivel residuos es relativamente bajo.
Si hay, no obstante, algunas actividades donde se generan residuos. Dominion, de forma coherente con sus compromisos en este ámbito, plantea soluciones para cada una de ellas.

En especial, en el caso de los grandes proyectos que Dominion 360, se llevan a cabo Evaluaciones de Impacto Ambiental y Social que dan respuesta adecuada a los diferentes tipos de residuos generados en los proyectos.

Cabe además remarcar, como se ha explicado en el punto 6.1, que Dominion obtiene certificaciones medioambientales para un gran número de sus actividades más recurrentes, donde analiza en detalle el destino dado a los residuos. En aquellos casos en que el destino del mismo sea su vertido siempre se realiza a través de gestores autorizados.

Se exponen a continuación las situaciones que Dominion entiende son las más relevantes y a las que presta especial atención:

- **Hormigón en proyectos de estructuras altas:** el remanente es recomprado por el proveedor.
- **Ferralla en proyectos de estructuras altas:** el remanente es recomprado por el proveedor.
- **Residuos de obra en proyectos de estructuras altas:** son gestionados por el cliente.
- **Ladrillo refractario:** son gestionados por el cliente, pero en las pocas ocasiones que se deben gestionar de forma interna se contrata a un gestor de residuos autorizado que los destruye dependiendo de la tipología de residuo que se haya generado.
- **Acero:** los residuos generados se venden a un gestor para su reutilización.
- **Residuo de la quema de la biomasa:** son reutilizados en pavimentaciones en ámbito local donde se lleva a cabo el proyecto, mejorando sus infraestructuras.
- **Material sobrante en el proceso de reparaciones de móviles:** Los componentes en buen estado se venden y el resto se envían a un gestor de residuos que emite una certificación. El plástico y el papel es reciclado.



Residuos relacionados con la actividad de oficina o almacén:

Como se ha explicado en el punto 6.1, Dominion cuenta con una guía de oficinas que recoge obligaciones y recomendaciones que los equipos en estas deben seguir, así como da indicaciones sobre la cuantificación de estos impactos, a fin de que esta información sea controlada y agregada para su seguimiento. Esta guía de indicaciones sobre la tipología de materiales que deben ser reciclados (papel, pilas, toner, etc.) y sobre el destino del resto de los residuos.

En relación al desperdicio de alimentos, Dominion tiene una relación prácticamente nula con los mismos, por lo que no hay acciones previstas en este ámbito.





6.4. Uso sostenible de los recursos.

6.4.1. El consumo de agua

Dominion está comprometido con un correcto uso de todos los recursos y muy especialmente con un recurso escaso como es el agua. (ODS Número 6: Agua limpia y saneamiento).

En el marco de su Estrategia de Sostenibilidad, y aunque el agua está ausente en la mayoría de los procesos que lleva a cabo, Dominion procede a medir su uso en aquellos casos en que sí la emplea y a tomar medidas tendentes a reducir su uso.

Las principales situaciones de uso son las siguientes:

- En las oficinas y almacenes se trata del uso como agua corriente en las instalaciones de Dominion. En muchas ocasiones está gestionado de forma conjunta por el arrendador asignando a Dominion su parte proporcional. En todos los casos, Dominion hace un esfuerzo para fomentar el uso eficiente de este recurso a través de las acciones recogidas en la "Guía de oficinas" mencionada en el punto 6.1.

- En el caso concreto de los talleres en los que se diseñan y construyen las estructuras metálicas, dentro de la división de estructuras altas, el consumo ha ascendido a 1.973 m^3, una cifra muy similar a la de 2019 de 2.133 m^3.

- Por último, en el proyecto de biomasa de Argentina, iniciado a finales de 2020, como antes se ha mencionado, se emplea agua para generar el vapor que luego se turbina. El volumen empleado en 2020 asciende a 116.166,76 m^3. No hay aún objetivos de reducción dado su reciente entrada de producción.

El volumen total medido en 2020, combinando las cifras antes descritas, asciende a 146.400,86 m3.



6.4.2. Consumo de materias primas

Como se ha explicado en el punto 6.3.2, el consumo de materias primas por parte de Dominion se limita a unas actividades muy concretas, donde es gestionado al detalle y donde se gestiona adecuadamente los residuos. (ODS número 12: producción y consumo responsable).

Únicamente se emplean materias primas en dos ámbitos:

- **Proyectos de estructuras altas:** tanto en realizadas en hormigón (hormigón y ferralla), como en las de estructuras altas metálicas (acero). Dominion se esfuerza es hacer una gestión cada vez más eficiente de estas materias.

- **Planta de biomasa de Argentina:** donde se emplea residuo forestal para generar electricidad (50.500Tn).

6.4.3. Energía

Este punto se ha tratado en el 6.2.





6.5. Cambio climático.

Enfoque de gestión.

En línea con lo comentado en el punto 6.1 relativo a los compromisos de Dominion con el Pacto Mundial, asumiendo diferentes ODS como objetivos que concretan estos compromisos, Dominion presta una especial atención a la forma en que puede contribuir a mitigar el cambio climático y a que las instituciones y empresas se adapten al mismo (ODS número 7: Energía asequible y no contaminante, ODS Número 9: Industria, innovación e infraestructura y ODS Número 13: Acción por el clima).

Reflexión impacto sobre Dominion:
Como parte de su Estrategia de Sostenibilidad, Dominion está en proceso de reflexión permanente sobre el impacto que sobre su actividad y sobre las de sus "stakeholders" tiene el cambio climático, tanto si se mantiene o no dentro del límite fijado de 2 grados.

Fruto de este análisis que viene realizando desde hace varios años, la empresa ha alcanzado diferentes conclusiones que han enriquecido su Plan Estratégico. Las más relevantes son las siguientes:

La apuesta por las energías limpias y por una menor dependencia de las energías fósiles ha llevado a que, por un lado, la actividad de estructuras altas, tradicionalmente muy orientada a servir a clientes en el ámbito de la energía fósil, haya reorientado de forma muy relevante su oferta de capacidades, focalizándose en nuevas actividades como la construcción de silos, la demolición compleja o la renovación de instalaciones focalizada en la mejora de eficiencia y sostenibilidad.
Por otra parte, esa misma apuesta ha llevado a Dominion a la creación de una unidad de negocio exclusivamente centrada en proyectos y servicios en el ámbito de las energías renovables, unidad que cuenta ya hoy con un relevante número de referencias y un peso significativo Dominion.

Por otro parte, las necesidades de los "stakeholders" para mitigar y adaptarse al cambio climático ha llevado a la revisión de la cartera de soluciones y servicios, para adaptarlos aún más a este fin. En especial, se han reforzado las capacidades orientadas a ayudar a los clientes a sumarse a la economía circular, facilitando que puedan recuperar sus residuos para valorizarlos o gestionarlos adecuadamente.

En el resto de actividades Dominion no ve una afectación relevante por el cambio climático, no obstante, en línea con su Estrategia de Sostenibilidad, la empresa está comprometida en la medición de los impactos y en la mitigación de los mismos.

Mitigación:
En lo que respecta a la mitigación de las emisiones de gases efecto invernadero se deben distinguir dos ámbitos:

- Las medidas tomadas para reducir la huella de carbono y el resto de gases emitidos (footprint), actuando sobre las actividades en las que se producen. Este punto ha sido tratando en al capítulo 6.2.



- Las actuaciones de Dominion para reducir la emisión a través de la producción de energía renovable, alternativa a la generada con fuentes contaminantes (handprint). Dominion tiene, a fin del año 2020, instalaciones renovables que a lo largo del año, han generado 134.042.924 kWh, lo que equivale a evitar la emisión de 41.553,30 Tn de CO_2 a la atmósfera (aplicando factor mix de las comercializadores sin GDO's (Ministerio para la Transición Ecológica)).

Adaptación:

Dominion también ayuda a instalaciones y empresas a adaptarse de diferentes maneras:

- Como proyectos en los que se que busca mejorar la capacidad de transmisión eléctrica en el país, de forma que existan alternativas energéticas y se reduzca la desforestación y el consumo de energías contaminantes.

- Con proyectos en el ámbito de las estructuras altas, que permiten a las empresas hacer más eficientes y limpias sus instalaciones de emisión de gases. Igualmente, ayudando a los clientes a reducir su nivel de contaminación acústica en instalaciones fabriles cerca de núcleos urbanos, a través de la implantación de sistemas de reducción de ruidos en las estructuras altas (chimeneas y otros elementos).

- Con servicios y soluciones orientados a mejorar la eficiencia y sostenibilidad de los procesos productivos de sus clientes.





6.6. Protección de la biodiversidad.

La defensa de los ecosistemas es uno de los ODS asumidos dentro de los compromisos adquiridos al suscribir el Pacto Mundial (ODS número 15: vida de ecosistemas terrestres).

La plasmación de este compromiso tiene, en el caso de Dominion, sentido en la ejecución de los Proyectos 360º. En el resto de los proyectos, las actividades de Dominion se realizan en lugares ya urbanizados, normalmente industrialmente.

Por el contrario, los Proyectos 360º se ejecutan en emplazamientos que varían en cada ocasión y en un amplio abanico de actividades. En estos proyectos se realizan siempre completos análisis de impacto social y medioambiental (ESIA: Environmental and Social Impact Assesment), realizados normalmente bajo los estándares IFC environmental standards, de la International Finance Corporation dependiente del Banco Mundial, a los que siguen los correspondientes informes de monitoreo de ejecución de las medidas aprobadas (ESMP: Environmental Social Management Plan).

En los mismos se analiza en detalle el impacto de los proyectos sobre los ecosistemas locales y, en especial, si se afecta a biosistemas de alto valor. Fruto de estos análisis se modifican las características del proyecto para adaptarse a los resultados observados y se toman medidas preventivas, mitigadoras y de compensación, según el caso.

7. Cuestiones sociales y relativas al personal.

7.1. Empleo.

7.2. Organización del trabajo.

7.3. Salud y seguridad.

7.4. Relaciones sociales.

7.5. Formación.

7.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

7.7. Igualdad.





7.1. Empleo.

Enfoque de gestión.

La gestión de las personas adquiere una especial relevancia en una empresa global como es Dominion, con un amplio abanico de soluciones y servicios diferentes en los que la actuación de las personas marca la diferencia que la oferta de Dominion tiene frente a la de su competencia. Por ello Dominion considera que sus profesionales son un activo estratégico y ha diseñado e implantado un marco de gestión de recursos humanos que favorece los objetivos y la eficiencia empresarial, trasladando la cultura, valores y políticas corporativas, según se recoge en los Principios Fundamentales de Recursos Humanos (ODS número 8: Trabajo decente y crecimiento económico y ODS número 10: Reducción de desigualdades).

Este marco se compone de varios elementos:

A El Compromiso de Dominion mencionado anteriormente y que sirve de guía de las actuaciones que desarrollan las personas que forman parte de la Empresa. De entre ellos cabe destacar los siguientes: "Responsabilidad e integridad de las personas en su compromiso por el trabajo bien hecho" y "Transparencia, seguridad y calidad en todas sus actuaciones".

B Así mismo y como parte relevante de este compromiso, Dominion forma parte del Pacto Mundial de Naciones Unidas y asume como propios los 10 Principios del mismo, que se derivan de las diferentes declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal. En concreto, al ser miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Dominion asume como propio el principio 4; "Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción".

C Adicionalmente, existen, como se ha mencionado en el punto 3 del presente documento, diferentes principios y políticas de aplicación para todos los integrantes de la Empresa. Entre ellas cabe destacar los Principios de Recursos Humanos, la política de Selección y la de Derechos Humanos, esta última, aprobada por el Consejo de Administración y plenamente coherentes con el Código de Conducta. Estas políticas están accesibles para los empleados y colaboradores externos en la página web de Dominion.

D En la redacción de sus Principios y Políticas Dominion tiene siempre como referencia el marco de los derechos laborales fundamentales recogidos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que cubre, entre otros, el respeto de la legislación sindical y laboral, la no discriminación, la seguridad y salud laboral y la formación.

E Finalmente, es necesario traer a este punto el análisis de materialidad explicado en el apartado 4 del documento. En él se definen los Recursos Humanos como una de las áreas relevantes en términos de materialidad para Dominion.

En consonancia con todo ello, la gestión de las personas está presidida por el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, el fomento de un empleo digno y de calidad, el rechazo al trabajo infantil y forzoso, el respecto a la libertad de asociación y negociación colectiva y por la alineación de los intereses de los profesionales con los objetivos estratégicos de la Empresa.

Modelo Dominion

El Modelo de Negocio de Dominion se soporta, en cuatro pilares, las "4 D de Dominion": Descentralización, Diversificación, Digitalización y Disciplina financiera. Añadiendo la Diversidad como pilar fundamental en el ámbito de Recursos Humanos, Personas & Cultura.

El concepto de Descentralización hace referencia a la existencia de unidades de negocio con gran nivel de autonomía y responsabilidad sobre su cuenta de resultados. Al mismo tiempo los equipos corporativos velan por la cultura y legisla por el cumplimiento de las políticas en las distintas divisiones y países, con vocación al negocio.

Por ello, en cada país donde Dominion está presente existe un equipo responsable de las funciones corporativas que conjugan las funciones descritas con la idiosincrasia local, de tal manera que se asegura la adecuación de la actividad de Dominion a la legislación de cada país. Además, estos equipos corporativos reportan a los máximos representantes de cada función corporativa que legislan de manera global, dando cohesión a la cultura y compromisos de Dominion.



Impacto COVID-19

Dominion se ha enfrentado a un 2020 protagonizado por el COVID-19 y, desde Personas & Cultura se ha dado respuesta al desafío que ha supuesto en términos de gestión y organización aportando valor en tiempos complejos, con la agilidad que le caracteriza, tomando medidas desde el primer momento para garantizar la seguridad y continuidad de su actividad. Tal y como se detalla en el Punto 2.5.1 "Impacto del COVID-19", la pandemia ha afectado en distintas etapas y grados a Dominion según los países en los que se encuentra y sector en el que opera. Así, como se ha comentado, muchas de las actividades que desarrolla Dominion han sido consideradas como "actividades esenciales" en la gran mayoría de los países, pero otras han sufrido impactos mayores.

La gran diversidad geográfica de las actividades de Dominion le ha permitido tomar anticipadamente estrictas medidas para evitar la propagación y los efectos económicos del COVID-19. La adecuación a las distintas legislaciones locales y seguimiento de los más estrictos protocolos de seguridad han guiado desde el principio la toma de decisiones con el fin de proteger la salud y seguridad de los empleados. Dominion ha demostrado desde el principio su capacidad de gestión, reaccionando con premura en la vigilancia y control.

La definición de los distintos protocolos COVID-19 en la organización, en los países donde está presente, ha ido acompañado de un completo plan de comunicación y sensibilización.

Restricciones de viajes dentro y fuera de España, sistemas de teletrabajo garantizando la actividad laboral, realización de test (antígenos, serológicos y PCRs), EPIs y adecuación de las instalaciones o seguimiento individualizado de cada caso, han sido algunas de las medidas. Cabe destacar en Emiratos Árabes donde se inició una campaña de vacunación a finales de año o en India donde se acude a la oficina en días alternos para contribuir a la seguridad y bienestar de la plantilla. Todo ello acompañado con la sensibilización a través de la formación en prevención de los trabajadores/as, siendo el principal motivo, a modo de ejemplo el Protocolo COVID-19 en oficinas para España.

La Digitalización, una de las "4 D del Modelo Dominion" ha sido reforzada en este tiempo, gestionándola de manera eficiente.

Para hacerlo posible Dominion se ha apoyado en las soluciones digitales que ya tenía implantadas (suites de Office 365/Teams y Google, con capacidades para trabajo en equipo) y herramientas específicas de ciberseguridad ya en vigor, que soportaron su camino hacia la nube, con una amplia red de compañías que une las principales sedes de Dominion.



De acuerdo a lo explicado en el punto 2.5.1 algunos de los negocios en los países que opera Dominion a nivel global se han acogido a Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) para la continuidad de su actividad.

La plantilla en España representa un 37%, del cual un 62% ha estado afectado por esta medida en algún momento del año, especialmente en las actividades de servicios.

Sensibilizada con la situación el resto de la plantilla, tuvo el gesto de dar su apoyo con una reducción salarial temporal.

En Alemania, cada trabajador/a ha recibido una ayuda "Corona Premims" recogida en el convenio colectivo de aplicación.

Los impactos del COVID-19 hasta aquí descritos, tienen traslación a los diferentes indicadores que Dominion sigue y que son explicados a continuación.



7.1.1. Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

Nuestro capital humano

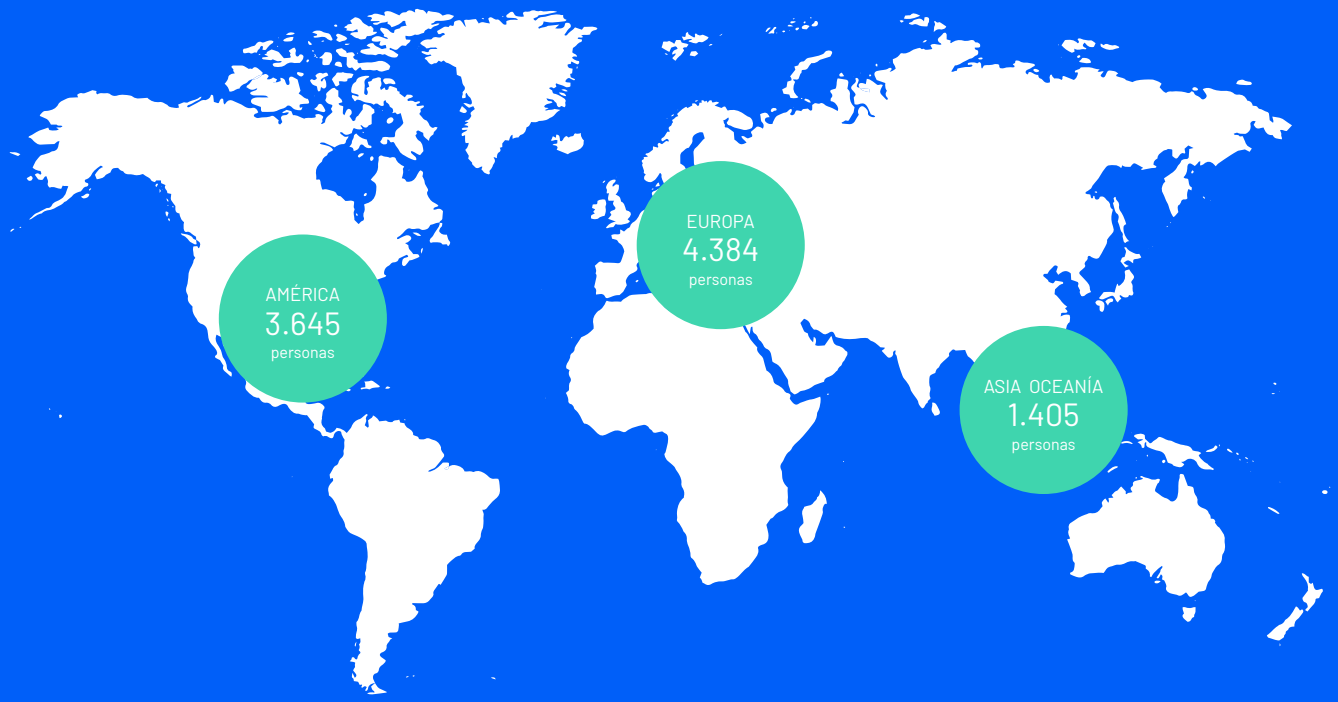
Dominion está orientada a las Soluciones y Servicios con un abanico variado de actividades, con presencia internacional en el ámbito de los Recursos Humamos.

Como consecuencia del COVID-19 parte de la actividad se ha considerado "actividad esencial" y ha podido adaptarse con las máximas medidas de seguridad según la legislación laboral de cada país en esta materia. Dada la diversidad sectorial de Dominion, otra parte, no menos importante de su negocio "no esencial" ha sufrido consecuencias inevitables.

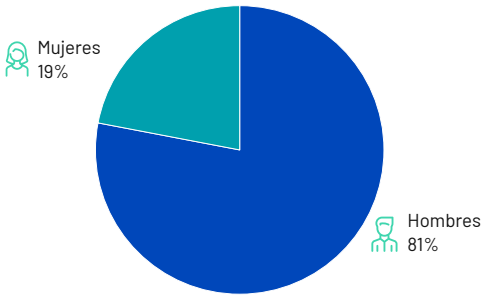
Nuestras personas 2020

Plantilla total

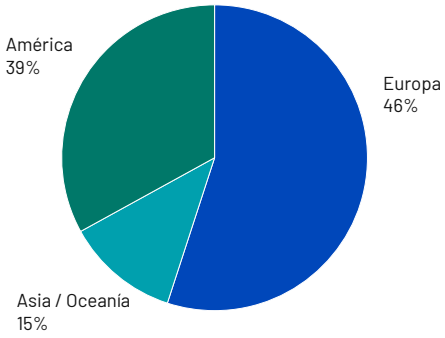
9.434



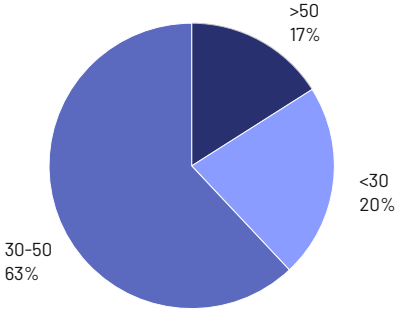
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ÁREA GEOGRÁFICA



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ACTIVIDAD

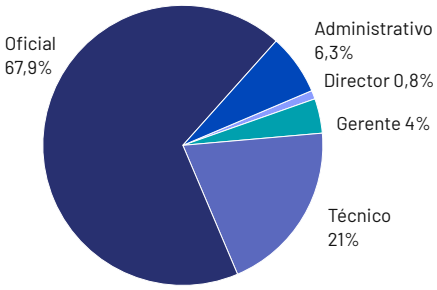


Gráfico Dominion empleados/as por grupos categoría

—

2020											
	Director/a		Gerente/ Responsable		Técnico		Oficial		Administrativo/a		Total
País	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Alemania	1		13	1	88	26	260	1	5	9	404
Arabia Saudita	1		7		22		441		30	28	529
Argentina			15	6	38	5	165	1	5	3	238
Australia	1		8	2		1	59	2		6	79
Bahrein					4		35				39
Chile	2		4	1	229	34	558	10	12	19	869
Colombia	1		5		122	7	95	7	23	18	278
Dinamarca	1		6	2	12	1	49	1	1	4	77
Emiratos Árabes Unidos			10		23		304		1	3	341
Eslovaquia	1				23	5	32	1			62
España	40	10	154	46	481	181	1.511	883	53	165	3.524
Estados Unidos de América	3		7	1	23	6	132	4	1	9	186
Francia			11	1	38	9	67	1		9	136
India	3		33	1	140		62		109	4	352
Indonesia					14		17		4	5	40
Italia	2		2		14	4	20			3	45
México	5		19	1	111	24	232	12	18	11	433
Omán			1				2				3
Perú	2		10	3	209	47	1.217	113	13	17	1.631
Polonia			3	2	9	2	64			1	81
Portugal					1		41			3	45
Reino Unido			5		2		3				10
República Dominicana					9	1					10
Vietnam					12	3	5			2	22
Total general	63	10	313	67	1.624	356	5.371	1.036	275	319	9.434

Nota: No contempla 98 personas de HIVISAN SL por fecha de adquisición 31/12/2020.

2019											
	Director/a		Gerente/ Responsable		Técnico		Oficial		Administrativo/a		Total
País	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Alemania	2		10	2	68	24	266	1	2	8	383
Arabia Saudita	1		9		24		396		30	18	478
Argentina			12	4	28	5	242	1	8	3	303
Australia	1		9	2		1	80			9	102
Bahrein					5		20				25
Chile	2		6	1	238	28	572	10	29	22	908
Colombia	1		2	1	9	2	10				25
Dinamarca	2		5	1	18	12	58		1	6	93
Emiratos Árabes Unidos	1		5		23		112		1	3	145
Eslovaquia			1		18	2	34		2	4	61
España	41	10	98	47	568	248	1.955	1.154	76	208	4.405
Estados Unidos de América	3		8		33	6	96	1		8	155
Francia			11	2	38	2	75	1	1	10	140
India	3		37	1	83		65		116	5	310
Indonesia					18	3	24		1	4	50
Italia	2		6		15	4	23			2	52
México	5		32	7	141	24	217	16	16	12	470
Omán			1				1		1		3
Perú	2		12	2	236	29	936	76	19	32	1.344
Polonia			6	4	9	1	67			4	91
Portugal					1		49			3	53
Reino Unido			5		2		4				11
Vietnam			1		9	4	9				23
Total general	66	10	276	74	1.584	385	5.311	1.260	303	361	9.630

Gráfico Dominion empleados/as por grupos de edad 2020 vs 2019

—

	2020			2019		
	Grupos edad			Grupos edad		
País	<30	30-50	>50	30	30-50	>50
Alemania	49	184	171	57	179	147
Arabia Saudita	85	382	62	103	342	33
Argentina	50	155	33	77	186	40
Australia	7	38	34	14	54	34
Bahrein	8	29	2	5	19	1
Chile	201	498	170	211	523	174
Colombia	61	194	23	5	19	1
Dinamarca	13	39	25	16	51	26
Emiratos Árabes Unidos	108	224	9	41	98	6
Eslovaquia	13	34	15	11	38	12
España	613	2.327	584	919	2.833	653
Estados Unidos de América	27	93	66	14	74	67
Francia	17	60	59	19	65	56
India	94	227	31	75	206	29
Indonesia	10	25	5	21	24	5
Italia	5	19	21	5	25	22
México	120	273	40	144	285	41
Omán		3			2	1
Perú	414	1.033	184	360	864	120
Polonia	7	45	29	10	50	31
Portugal	7	26	12	12	30	11
Reino Unido		5	5		5	6
República Dominicana	1	5	4			
Vietnam	7	12	3	9	11	3
Total general	1.917	5.930	1.587	2.128	5.983	1.519

Nota: Ha descendido la plantilla media en Europa, al mismo tiempo ha aumentado en Asia y América.

Dominion valora la diversidad como queda reflejado en los gráficos, siendo una plantilla multicultural y diversa distribuida en los países en los que opera generando una de sus ventajas competitivas, integrando equipos internacionales con profesionales locales, al mismo tiempo que acoge profesionales con diferentes nacionalidades, géneros, edades y formación.

A pesar del COVID-19, Dominion ha logrado mantener en 2020 su plantilla neta, acogiéndose a las idiosincrasias locales que le ha permitido mantener su estructura en términos generales, con un ligero descenso en comparación con el ejercicio anterior.

Europa refleja un descenso en su plantilla, viéndose compensada con el crecimiento en LATAM (Perú) y Oriente Medio.

El descenso de la presencia femenina en Dominion está ocasionado por el Expediente de Regulación de Empleo (ERE) de "Phone House" en España, que afectó a 323 personas en 2020, siendo más del 50% de este colectivo mujeres.

Perfil y distribución de la plantilla

La distribución geográfica de la plantilla de Dominion está representada en base a la actividad geográfica de los diferentes negocios, siendo la Diversidad un pilar fundamental de los Principios Fundamentales de Recursos Humanos.

Se apuesta por la Diversidad como pilar fundamental en los Principios de Recursos Humanos.

- **Diversidad de nacionalidades:**
  La diversidad, la multiculturalidad, el trabajo en equipo y el respeto a los valores y cultura, forman parte de su ADN.

  Los 9.434 profesionales representan a 74 nacionalidades, en 24 países y hablan 12 idiomas diferentes a cierre del ejercicio 2020.

- **Diversidad de género:**
  Dominion tiene el compromiso de potenciar la presencia femenina en puestos de liderazgo, dada la masculinización en los sectores en los que opera y la idiosincrasia de género en los países con más presencia.

- **Diversidad generacional:**
  Dominion es un ejemplo de diversidad generacional, lo que hace que actualmente convivan cuatro generaciones de profesionales que se integran de manera natural.

  La diversidad aporta personalidades y competencias distintas, sumando múltiples puntos de vista, fomentando la innovación y creatividad en el desarrollo de los equipos.

  La convivencia generacional se traduce en una oportunidad a la hora de gestionar el talento de los profesionales de Dominion, motivando diferentes expectativas e intereses y logrando que cada profesional entienda la aportación de las otras generaciones.

  Las generaciones senior aportan su expertise a las junior en áreas más técnicas y especializadas, a través del "job mentoring". De la misma manera, las generaciones más jóvenes potencian la accesibilidad a la digitalización y a nuevos modelos.

  En 2020, el colectivo de edad inferior a 30 años ha representado un 29% de las nuevas incorporaciones.

  Predomina la generación Millenial en un 45% de la plantilla (23-37 años), seguida de la Generación X con un 40% (38-54 años), mientras Baby Boomers (más de 55 años) y Generación Z (menos de 23 años) apenas llegan al 15% conjuntamente.

Transformación digital

En línea con los principios de las "4 D de Dominion", se sigue apostando por la Digitalización. Desde Personas & Cultura se apuesta por la atracción e incorporación de talento tecnológico, garantizando el crecimiento y desarrollo futuro de Dominion.

En este nuevo contexto provocado por el COVID-19, no sólo se mantiene la transformación digital, sino que su impulso cobra mayor relevancia.

Se han potenciado los entornos online e incorporado plataformas colaborativas. A modo de ejemplo:

- DominionRecruiting.
- Plataformas de Formación Online.
- Implantación de Sistemas de gestión de personas.
- Evolución de los sistemas de gestión de KPIs y reportes.
- Otros recursos como la firma digital.



7.1.2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

7.1.3. Contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

Siguiendo con su compromiso, Dominion apuesta por la contratación indefinida a nivel internacional, fomentando el empleo estable y de calidad.

Distribución tipologías de contrato a 31.12.2020							
		Indefinido		Temporal		Prácticas	
	Edad	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial
Hombres	< 30	655	90	693	20	8	8
	30-50	2.616	97	1.954	44	1	
	> 50	953	29	456	22		
Mujeres	< 30	155	111	148	21	7	1
	30-50	612	380	175	49	1	1
	> 50	86	24	10	7		
Total general		5.077	731	3.436	163	17	10

Distribución tipologías de contrato a 31.12.2019							
		Indefinido		Temporal		Prácticas	
	Edad	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Hombres	< 30	579	172	727	33	25	14
	30-50	2.510	125	1.897	63	4	
	> 50	890	33	443	25		
Mujeres	< 30	174	207	137	48	8	4
	30-50	686	488	157	50	3	
	> 50	86	23	12	7		
Total general		4.925	1.048	3.373	226	40	18

7.1.4. Número de despidos improcedentes por sexo, edad y clasificación profesional

		Director/a		Gerente/ Responsable		Técnico		Oficial		Administrativo/a	
		2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Hombre	< 30			1		12	2	31	45	3	6
	30-50	2	1	12	8	68	40	122	123	8	20
	> 50	1	2	4	1	24	15	46	36	2	4
Mujeres	< 30					6	2	10	5	5	4
	30-50			5	4	19	13	44	1	6	12
	> 50				2	2	4	3	47	2	1
	Total	3	3	22	15	131	76	256	257	26	47

Nota: Los despidos improcedentes, recurrentes por la actividad de Dominion.

		Gerente/ Responsable	Técnico	Oficial	Administrativo
Hombre	< 30		13	28	
	30-50	17	28	44	3
	> 50	2		3	
Mujeres	< 30			21	
	30-50	12	10	123	14
	> 50		1	3	1
	Total	31	52	222	18

Nota: 323 Profesionales fueron desvinculados por un ERE por causas económicas y productivas en "Phone House", quedando distribuidos según se muestra en la tabla superior.

7.1.5. Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad, clasificación profesional y antigüedad en el puesto. Diferencia salarial

Como se establece en los Principios Fundamentales de Recursos Humanos, Dominion tiene el compromiso con su plantilla, de proporcionar esquemas de compensación total, basados en la igualdad de oportunidades, sin discriminación por ninguna causa.

Para lograrlo, Dominion ha desarrollado un modelo organizativo que se caracteriza por la transparencia, la flexibilidad, y la sostenibilidad a largo plazo.

Este modelo, garantiza la competitividad externa y la equidad interna, fomentando la retribución variable en función de la contribución de cada profesional, siguiendo los Principios de Recursos Humanos según la legislación vigente en cada país.

Ejemplo de ello, es la retribución flexible en España, que permite elegir productos y servicios, tales como el seguro médico, los cheques guardería o los tickets de comida.

Remuneraciones Medias (Salario Fijo) para el conjunto de Dominion y Diferencia Salarial a 31.12.2020			
Categoría	Remuneración media hombre	Remuneracion media mujer	Diferencia salarial
Director/a	97.482,94 €	94.754,99 €	0,97
Responsable	48.001,57 €	43.241,37 €	0,90
Técnico	22.786,69 €	24.209,46 €	1,06
Oficial	14.695,80 €	13.373,71 €	0,91
Administrativo/a	9,802,78 €	16.435,41 €	1,68
TOTAL	18.197,43 €	19.238,62 €	1,06

Distribución por edad	Remuneración media hombre	Remuneracion media mujer	Diferencia salarial
< 30	11.373,00 €	12.657,57 €	1,11
30-50	17.263,91 €	19.832,56 €	1,15
>50	27.810,1 €	35.552,29 €	1,28
Total	18.197,43 €	19.238,62 €	1,06

Nota: Salario fijo anual de contratos a jornada completa a 31.12.2020.

Difencia salarial: Remuneración media mujer / remuneración media hombre.

Remuneraciones Medias (Salario Fijo) para el conjunto de Dominion y Diferencia Salarial a 31.12.2019			
Categoría	Remuneración media hombre	Remuneración media mujer	Diferencia salarial
Director/a	103.760,71 €	94.025,76 €	0,91
Responsable	47.046,81 €	43.385,46 €	0,92
Técnico	24.122,44 €	26.645,09 €	1,10
Oficial	16.533,16 €	17.568,46 €	1,06
Administrativo/a	11.352,92 €	19.140,46 €	1,69
TOTAL	19.799,81 €	20.791,92 €	1,05

Distribución por edad	Remuneración media hombre	Remuneración media mujer	Diferencia salarial
< 30	13.084,96 €	15.858,79 €	1,21
30-50	19.218,34 €	21.858,29 €	1,14
>50	29.204,73 €	31.537,88 €	1,08
Total	19.799,81 €	20.791,92 €	1,05

Nota: Salario fijo anual de contratos a jornada completa a 31.12.2019.

Difencia salarial: Remuneración media mujer / remuneración media hombre.



Remuneraciones Medias (Salario Fijo y Variable) para España y Diferencia Salarial a 31.12.2020			
Categoría	Remuneración media hombre	Remuneración media mujer	Diferencia salarial
Director/a	110.640 €	108.234 €	0,98
Responsable	47.999 €	46.335 €	0,97
Técnico	32.851 €	27.671 €	0,84
Oficial	21.905 €	16.127 €	0,74
Administrativo/a	20.387 €	19.431 €	0,95
TOTAL	27.460 €	22.396 €	0,82

Distribución por edad	Remuneración media hombre	Remuneracion media mujer	Diferencia salarial
< 30	19.943,03 €	17.394,86 €	0,87
30-50	27.436,32 €	22.694,14 €	0,83
>50	31.232,66 €	30.951,44 €	0,99
Total	27.459,94 €	22.395,52 €	0,82

Nota: Salario fijo + variable de contratos a jornada completa correspondientes a la plantilla de España a 31.12.2020.

Difencia salarial: Remuneración media mujer / remuneración media hombre.

Remuneraciones Medias (Salario Fijo y Variable) para España y Diferencia Salarial a 31.12.2019			
Categoría	Remuneración media hombre	Remuneracion media mujer	Diferencia salarial
Director/a	107.476,76 €	107.620,85 €	1,00
Responsable	50.678,26 €	45.452,32 €	0,90
Técnico	31.576,64 €	27.442,51 €	0,87
Oficial	21.523,06 €	18.666,45 €	0,87
Administrativo/a	20.767,99 €	19.954,83 €	0,96
Total	25.739,25 €	21.421,66 €	0,83

Distribución por edad	Remuneración media hombre	Remuneracion media mujer	Diferencia salarial
< 30	20.104,60 €	17.875,29 €	0,89
30-50	26.123,32 €	22.511,97 €	0,86
>50	29.415,22 €	24.887,18 €	0,85
Total	25.739,25 €	21.421,66 €	0,83

Nota: Salario fijo + variable de contratos a jornada completa correspondientes a la plantilla de España a 31.12.2019.

Nota: Se desglosan las tablas de remuneraciones medias en categoría y grupos de edad por género, destacando la realidad de Dominion y su Diversidad Generacional.

Difencia salarial: Remuneración media mujer / remuneración media hombre.

Dominion analiza la retribución salarial en los países y sectores en los que opera, estableciendo objetivos de equidad sobre el posicionamiento del salario medio, con referencias de mercado. Los datos de la tabla se ven afectados por la dispersión de los negocios y los países en los que opera.

En las políticas de igualdad establecidas, los salarios van ligados a la función desempeñada, sin consideración de género.

Anualmente, se establecen los incrementos salariales por colectivos de empleados/as que pueden ser aprobados tanto por la compañía, como establecidos por la negociación colectiva o legislación local.

Cabe destacar la política de variables, la cual premia la contribución individual en el puesto desempeñado. Esta política, afecta a todas las categorías de Dominion.

Los datos de remuneración media por género reflejan una diferencia salarial a favor de la mujer de 1.06 a nivel global, siendo en España a favor del hombre en un 0.82.

Las remuneraciones medias en España no reflejan el efecto de los ERTEs y reducciones salariales, derivadas del COVID-19.

En el caso de las categorías "técnico" y "oficial", se agrupan aquí negocios con diferentes realidades salariales, derivados de la aplicación de los convenios colectivos de cada sector, que generan las diferencias observadas.

La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dieta, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo

El Consejo de Administración y los directores que reportan al Consejero Delegado y forman parte del Comité de Dirección, reciben una remuneración en consonancia con su contribución a la Empresa, coherente con su posicionamiento en el mercado en comparación con otras empresas de tamaño o actividad similar y de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento del Consejo de Administración.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la encargada de proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones que aplica a este colectivo.

La información relativa a esta materia está recogida en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en el **Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros,** que forman parte de estas cuentas anuales.



7.1.6. Implantación de políticas de desconexión laboral

Este año Dominion apuesta por la flexibilidad de horarios ajustándonos a las necesidades del negocio. Así, a modo ejemplo, en países como Dinamarca y Alemania, se ha puesto a disposición del empleado un banco de horas para disfrutar de días libres.

7.1.7. Empleados/as con discapacidad

Como miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Dominion hace suyo el principio 6 "Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación". Para Dominion el término discriminación supone "cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación" realizada por razón de "raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social". La discriminación puede basarse también en una discapacidad física o mental.

Dominion apuesta por la integración laboral de las personas con discapacidad, cumpliendo la normativa aplicable en aquellos países que han legislado en este sentido. El número total de personas con discapacidad reconocida por la legislación vigente a 31 de diciembre asciende a 40 personas en el 2020, frente a los 45 del año anterior.

En el caso de España, esta apuesta es acompañada de una inversión en compra de bienes y servicios producidos o prestados por Centros Especiales de Empleo que en 2020 ascendió a 1.109.930 € frente a los 1.260.953 € de 2019. La reducción en este número está vinculada a la menor actividad registrada en 2020 con motivo del COVID-19, en aspectos como viajes, material de oficina o limpieza.





7.2. Organización del trabajo.

7.2.1. Organización del tiempo del trabajo

Tal y como establecen los Principios Fundamentales de Recursos Humanos, Dominion se rige por la legislación laboral de cada país y por los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Dominion busca la consolidación de empleos dignos, estables y de calidad y por ello impulsa medidas para lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente en cada país y siguiendo las mejores prácticas internacionales:

- Flexibilidad de horario, sobre todo para aquellos empleados/as que tenían menores o personas dependientes conviviendo con ellos/as.
- El uso de herramientas colaborativas ha facilitado el mantener los equipos y estructura coordinados en todo momento.
- La práctica totalidad de los empleados/as que disfrutaron de la baja por maternidad y paternidad se reincorporaron a su puesto de trabajo. En los casos en los que lo solicitan, disfrutan de una reducción de jornada por cuidado de personas dependientes.
- Disfrute de días libres a cuenta de banco de horas, concretamente en Dinamarca y Alemania.
- Recomendación de no fijar reuniones una hora antes de la finalización de la jornada laboral.
- Disfrute de la totalidad de los días de vacaciones, sin permitir la compensación por el no disfrute, incluso en aquellos países en los que la Ley prevé la compensación económica de los días no disfrutados.
- Colombia otorga el "Dia de la Famila" por semestre a cada empleado.

Una de las claves del modelo de Dominion es la "D" de Descentralización. La empresa apuesta por las estructuras planas y flexibles, diseñadas para fomentar los entornos colaborativos, gestionando de manera responsable con "mentalidad empresario".

7.2.2. Porcentaje de absentismo

El porcentaje de absentismo operativo en el conjunto de Dominion asciende a 4,78% (siendo un total de 923.911,74 horas) para 2020 frente al 4,29% en 2019.



7.3. Salud y seguridad.

7.3.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Una de las labores esenciales en la gestión de los recursos humanos, es la prevención de los riesgos laborales. La Dirección de Dominion ha asumido en su Política de Seguridad y Salud Laboral y en el cumplimiento de los objetivos preventivos definidos en su Plan Estratégico de Prevención, la responsabilidad de la implantación y el liderazgo del sistema de Seguridad y Salud Laboral (ODS número 3: Salud y bienestar).

Dominion pone especial foco en la máxima reducción del riesgo de accidentalidad, mediante no sólo el aseguramiento del cumplimiento de la legislación laboral vigente en dicha materia y en cada zona geográfica, sino también de la implantación de proyectos preventivos afines a los objetivos planteados en el Plan Estratégico de Prevención. En este ámbito concreto, el Plan se dota de unos KPIs y plantea una serie de proyectos preventivos específicos, como son "Safety Alert" y "Best Practices".

El sistema de gestión establecido y basado en los conceptos de la norma ISO 45001, monitoriza los KPIs de seguimiento y valora la consecución de los objetivos establecidos.

Este análisis permite implantar planes de acción, preventivos, fomentando la "cultura preventiva", y asegurando los medios humanos y técnicos necesarios para garantizar su implantación y promocionar la vigilancia del estado de salud de sus profesionales.

Durante 2020, el área de Salud y Seguridad Laboral, ha cobrado especial relevancia debido a la pandemia global. Implantando el protocolo COVID-19, a partir de una evaluación de riesgos y recogiendo las guías básicas de actuación para todo el personal de Dominion.

7.3.2. Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo

En el 2020, de los 92 accidentes que se han producido en España cabe lamentar una fatalidad entre el personal propio. No se ha confirmado ningún caso de enfermedad profesional. Tal y como se observa en las tablas adjuntas, si bien el número de accidentes ha descendido con respecto al año 2019 en un 25%, los índices de frecuencia y gravedad han aumentado como consecuencia de la reducción en la plantilla y horas trabajadas con respecto al 2019.

	2020			2019		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Accidentes	92	79	13	122	98	24
Índice Frecuencia	12,97	14,01	3,62	6,3	7,2	2,6
Índice Gravedad	0,76	0,85	0,35	0,4	0,4	0,2
Índice de incidencia accidentes en jornada	2.270,22	2.301,22	835,23	1.135	1.168	537

Nota: Información relativa a España.



7.4. Relaciones sociales.

7.4.1. Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

Como miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Dominion hace suyo el principio 3, "Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva". Se trata de un compromiso de Dominion que está recogido en el Código de Conducta, en los Principios Fundamentales de Recursos Humanos y en la Política de Derechos Humanos.

Para Dominion, como firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas, el término de libertad de afiliación hace referencia al derecho de empresarios y trabajadores/as a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. Por ello, defiende que no se debe interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni debe ser discriminado por afiliarse.

La gestión de las relaciones laborales en Dominion se desarrolla de acuerdo a la legislación que rige en cada entorno geográfico, en un marco de diálogo continuo y constructivo.

7.4.2. Porcentaje de empleados/as cubiertos por convenio colectivo por país

Dominion respeta los convenios colectivos de aplicación según la legislación laboral vigente en cada país.

Jornadas anuales y semanales, horarios de entrada y salida, así como periodos vacacionales son adaptados en los respectivos calendarios, horarios y cultura laboral de cada compañía, con el fin de ofrecer la máxima flexibilidad posible a todas las personas.

7.4.3. El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo

Dominion cuenta con Comités de Salud y Seguridad de carácter paritario entre la dirección de la Empresa y los trabajadores/as, que pueden ser de ámbito local en el centro de trabajo o nacional, dependiendo de la legislación aplicable en cada país.





7.5. Formación.

7.5.1. Políticas implementadas en el campo de la formación y cantidad total de horas de formación por categoría profesional

Dominion se sustenta en los valores y capacidades profesionales de las personas que lo integran. Por ello, favorece el aprendizaje continuo y la creación de espacios de conocimiento en todas las etapas de la cadena de valor. La cultura de Dominion aboga por una formación eminentemente práctica (ODS número 8: Trabajo decente y crecimiento económico).

Uno de los principales aspectos de la política de Dominion en este ámbito es la apuesta por el talento.

La empresa está convencida de que su crecimiento y evolución están estrechamente ligados al de sus personas, y por ello pone el foco en la formación y promoción interna.

En esta tarea, Dominion se apoya en su universidad on-line, implantada inicialmente para la actividad de servicios comerciales y que ha visto ampliada su función al ámbito de cumplimiento y prevención de la corrupción y otros delitos penales.

En 2020 se ha priorizado la enseñanza online, dando mayor flexibilidad a los usuarios con varios itinerarios formativos que persiguen empoderar al talento interno, dotarles de competencias digitales, de liderazgo y de gestión. Destacamos los programas formativos de PowerMBA o los relacionados con la suite Office 365 de Microsoft y otras aplicaciones como PowerBI.

Dominion avanza en el camino de reducir de este modo la brecha digital al tiempo que permite que la forma de trabajar sea más eficiente, segura, flexible y colaborativa.

Horas formación

—

Horas de formación por país		
País	Horas acumuladas 2020	Horas acumuladas 2019
Argentina	105	896
Australia	454	522
Chile	681	2.649
Colombia		208
Dinamarca	624	200
España	4.442	38.952
Francia	1.037	917
Alemania	2.642	4.489
India		298
Indonesia	72	220
Italia	985	1.838
México	2.442	1.627
Perú		14.046
Polonia	605	814
Portugal	80	224
Arabia Saudí		168
Eslovaquia	247	80
Emiratos Árabes Unidos		144
Reino Unido	108	153
Estados Unidos	1.990	1.922
Vietnam		285
Total general	16.514	70.652

Horas de formación por categoría (España)		
Categoría	2020	2019
Director/a	655	478
Responsable	835	1.221
Técnico, Administrativo, Oficial	2.952	37.264

NOTA: La reducción de horas en formación se justifica por el cese de acciones formativas presenciales, derivado del seguimiento de los protocolos COVID-19. Allí donde ha sido posible se han sustituido por formatos de e-learning.

Cabe añadir, el efecto ERTE en las horas de formación en España.



7.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

En el marco de su compromiso para evitar cualquier forma de discriminación y en particular con el apoyo a las medidas que permitan la integración de los grupos menos favorecidos de la sociedad, Dominion impulsa acciones que eliminen las barreras físicas existentes en sus edificios entendiendo la accesibilidad como la posibilidad de tener acceso, paso o entrada a los edificios sin limitación alguna por razón de deficiencia, discapacidad, o minusvalía (ODS número 10: Reducción de desigualdades).

Dominion apuesta por el fomento de la diversidad y la inclusión social de colectivos vulnerables y muy especialmente las personas con capacidades diferentes.

Con este fin, Dominion emite las siguientes recomendaciones para todas sus instalaciones:

- Facilitar el acceso a los edificios eliminando las posibles barreras arquitectónicas presentes en los mismos.
- Adaptar las entradas con rampas con una pendiente no pronunciada que permita el acceso a las personas que tengan sillas de ruedas.
- Empleo de elevadores homologados si aplicase su uso.
- Priorizar el uso de puertas con mecanismos que faciliten su apertura y cierre.
- Promover el establecimiento de aseos adaptados.
- Integrar la discapacidad dentro de los Planes de Prevención.

Estas medidas han sido tenidas en cuenta en la selección y ejecución de los obras realizadas con motivo de los dos cambios de sede de edificios corporativos llevadas a cabo en 2020.



7.7. Igualdad.

Enfoque de gestión

La diversidad, la inclusión y la igualdad, son principios claves de los Principios de Fundamentales de Recursos Humanos. Contar con equipos diversos, desde su nacimiento, ha hecho siempre más fuerte a Dominion. Actualmente sus personas representan a 74 nacionalidades distintas (ODS número 5: Igualdad de género y ODS número 10: Reducción de desigualdades).

Avanzando con el compromiso de igualdad, Dominion, como miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, hace suyo el principio 6: "Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación".

Dominion entiende que las empresas y organizaciones del sector privado deben comprometerse como entidad socialmente responsable y deben asumir su compromiso en la consolidación y desarrollo de políticas que garanticen la igualdad de oportunidades y la promoción de iniciativas que favorezcan la "no discriminación" por cualquier condición personal, integrando en la cultura corporativa la diversidad como fuente de crecimiento e innovación.

El compromiso de Dominion se materializa tanto en el Código de Conducta como en los Principios Fundamentales de Recursos Humanos. Además, la Empresa ha desarrollado una política específica para enfatizar la relevancia de garantizar la diversidad y la igualdad en sus operaciones, situando a la persona en el centro de la compañía, con el convencimiento, de que, por el hecho de serlo, merece la máxima consideración y dignidad, con independencia de su raza, género, religión, nacionalidad, cultura, edad, orientación sexual o de sus capacidades diferentes físicas o psíquicas.

En materia retributiva, el modelo seguido por Dominion tiene en cuenta los criterios de equidad y no discriminación, estableciendo diferencias únicamente debidas a la posición y experiencia profesional.

Desde diciembre de 2019, momento en el que Dominion firmó el Charter de la Diversidad con la Fundación Alares, Dominion se comprometió específicamente en la sensibilización de sus empleados/as respecto de los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad, a avanzar en la construcción de una plantilla diversa, a promover la inclusión al interior de su organización, a considerar la diversidad en todas las políticas de dirección de las personas, a promover la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio, a reconocer la diversidad de los clientes, y a extender y comunicar el compromiso con el Charter de la Diversidad hacia los empleados/as, las empresas proveedoras y demás stakeholders.

Dominion apuesta por un Plan de Igualdad que secunda los siguientes principios:

Sensibilizar
Los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la divxersidad deben estar incluidos en los valores de la empresa y ser difundidos entre los empleados/as.

Avanzar en la construcción de una plantilla diversa
La Empresa debe fomentar la integración de personas con perfiles diversos (independientemente de su género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, etc.).

Promover la inclusión
La integración debe ser efectiva, evitándose cualquier tipo de discriminación (directa o indirecta) en el trabajo.

Considerar la diversidad en todas las políticas de dirección de las personas
La gestión de la diversidad no debe ser una práctica de recursos humanos más, sino un factor transversal, que se encuentre en la base de todas las decisiones que se tomen en este ámbito.

Promover la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio
Las organizaciones deben establecer mecanismos que permitan la armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal de todos los trabajadores. procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, etc.).

Reconocer la diversidad de los clientes
Las organizaciones deben conocer el perfil de los clientes, reconociendo que su diversidad también es una fuente de innovación y desarrollo.

Extender y comunicar el compromiso hacia los empleados/as
El compromiso que la organización adquiere al ser signataria del Charter de la Diversidad debe ser compartido transversalmente por toda la Empresa.

A partir de los Planes de Igualdad, Dominion realiza diagnósticos y acciones para asegurar la igualdad de género en todos los procesos y actividades de la organización.

Dominion ha actualizado el Protocolo frente al Acoso para dotar de mayor protección a sus profesionales. Su objetivo es definir las pautas que permitirán identificar una situación de discriminación o acoso, tanto moral como sexista, con el fin de solventarlo y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas. Entre otras acciones se ha añadido la tipología de "acoso moral o mobbing" y se han revisado las fases del mismo, tal y como se explica a continuación.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad y credibilidad, y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso.

> Fase 1

Inicio de la denuncia: La denuncia se efectuará a través del canal específico frente al Acoso de la web corporativa y será realizada mediante un escrito haciendo uso del documento oficial en el que se detallarán los datos de la o las personas denunciadas, y una descripción de la situación de acoso, aportando la información y/o documentaciones necesarias que permitan contar con elementos de juicio suficientes, para el correcto análisis y valoración de los hechos.

> Fase 2

Análisis de la denuncia: Dicha denuncia será analizada con detalle por el Agente de Igualdad Corporativo, que podrá optar por archivar dicha denuncia, establecer la existencia de indicios de acoso laboral o la existencia de indicios de una falta diferente al acoso. Si existiesen indicios de acoso laboral, la denuncia será trasladada a la Dirección Corporativa de RRHH Personas & Cultura y al responsable del país del cual provenga la misma, iniciando su tramitación y apertura de expediente.



> Fase 3

Fase preliminar: El objetivo de esta fase es resolver el problema de forma rápida y eficaz. la Comisión Instructora analizará el expediente y realizará una mediación inicial entre las partes con la finalidad de solucionar la situación denunciada. En caso de no llegar a consenso entre las partes, la Comisión Instructora procederá con la investigación del caso, y dispondrá de un plazo de quince días para elaborar un informe inicial con el resultado de la instrucción y con las actuaciones que se consideren convenientes, cerrando el proceso o dando paso a la fase formal.

> Fase 4

Fase formal: Cuando la Comisión Instructora considera que la denuncia en estudio es un caso de acoso en el entorno laboral procederá a la fase formal, para la cual se informará al Comité Asesor, que decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estimen convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados. La instrucción concluirá con un informe, elaborado en el plazo de 1 mes.

En el 2020 se ha activado el Protocolo frente al Acoso gracias al Canal creado para dicho fin. Una vez la Comisión Instructora concluyó la investigación, el Comité Asesor llevó a cabo las distintas actuaciones y medidas correctoras y sancionadoras oportunas siguiendo el convenio colectivo de aplicación, tipificándolo como falta muy grave.

Así mismo, se han definido unas medidas preventivas que se fomentan desde la Dirección de Recursos Humanos Personas & Cultura.



Comunicación

Garantizando la difusión de este protocolo a todos los niveles de la empresa junto con los representantes de los trabajadores/as. Fomentar la realización de reuniones departamentales periódicas, en las que los trabajadores/as participen activamente y reciban información suficiente sobre funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, etc. Manteniendo la fluidez en los canales de comunicación a todos los niveles, ya sea en sentido horizontal ascendente o descendente, de manera que todas las opiniones puedan ser escuchadas.



Responsabilidad

Todos los empleados/as tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad; los mandos tienen especialmente encomendada la labor de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito. Promover las "buenas maneras" en la conducta con el objetivo de preservar en todo momento la dignidad de la persona. Para ello se evitarán comentarios sobre la vida privada, apariencia, condición sexual...



Formación

Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se incluirán esta materia en los programas de formación. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo. Con esta formación se pretende mejorar el nivel de escucha de la empresa y dar instrumentos para gestionar las situaciones de posible acoso, en definitiva, poder reaccionar con conocimiento de causa, ante estas situaciones.

8. Derechos Humanos.

8.1. Diligencia de vida.

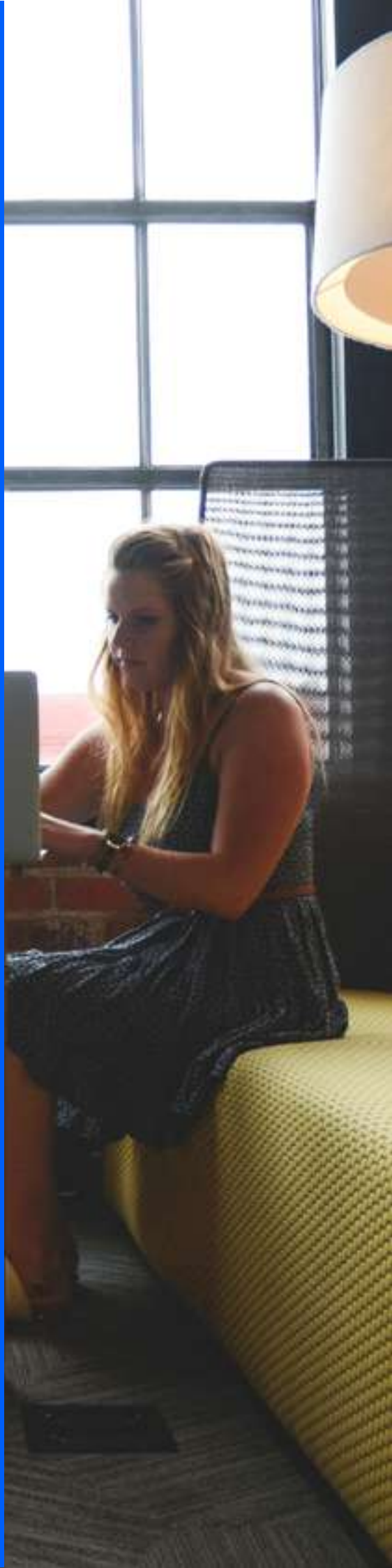
8.2. Prevención de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos.

8.3. Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos.

8.4. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios.

8.5. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

8.6. La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.





8.1. Diligencia debida.

Enfoque de gestión

Dominion, busca activamente cumplir con la legislación vigente en cada uno de los territorios en los que desarrolla su actividad, comprometiéndose a respetar los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos, que abarcan los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo.

Como parte relevante de este compromiso, Dominion forma parte del Pacto Mundial de Naciones Unidas y asume como propios los 10 Principios del mismo, que se derivan de las diferentes declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal (ODS Número 8: Trabajo decente y crecimiento económico, ODS Número 10: Reducción de desigualdades).

En el caso concreto de los Derechos Humanos, el Consejo de Administración de Dominion aprobó una Política de Derechos Humanos, plenamente coherente con su Código de Conducta. Esta Política es accesible por empleados/as y grupos de interés en la página web de Dominion y recoge una serie de compromisos, coherentes con los principios y valores recogidos en el punto 2.4 (Objetivos y Estrategia de Dominion):

- **Evitar prácticas discriminatorias:** Dominion se compromete a velar por un entorno laboral libre de discriminación por sexo, raza, religión, edad, orientación sexual, nacionalidad, estado civil o estatus socioeconómico.

- **Rechazar el uso del trabajo forzoso e infantil:** Dominion se compromete a velar porque en ninguna de sus actividades se produzcan casos de trabajo forzoso o infantil. Además, se compromete a cumplir con la legislación laboral de los países donde opera y a, en su caso, tomar medidas correctivas.

- **Ofrecer un empleo digno:** Dominion se compromete a remunerar a sus empleados/as de manera digna, en correspondencia con sus habilidades y conocimientos. Asimismo, Dominion se compromete al cumplimiento de la legislación laboral en todos los lugares en donde opera y a, en la medida de lo posible, establecer medidas tendentes a la flexibilidad de horarios.

- **Proteger la salud de las personas:** Dominion se compromete a ofrecer a sus empleados/as un entorno de trabajo seguro y saludable cumpliendo escrupulosamente con los requisitos legales que sean de aplicación.

- **Facilitar la negociación colectiva y la libertad de asociación:** Dominion respeta el derecho de sus empleados/as a la libertad de asociación sindical y a la negociación colectiva. La Empresa facilitará, en la medida de lo posible, que sus empleados/as puedan reunirse y discutir en libertad cuestiones relevantes relacionadas con su empleo.

- **Promover una cultura de respeto a los derechos humanos** y la sensibilización de los profesionales de Dominion en esta materia. En particular, en aquellos lugares en los que el cumplimiento de estos derechos se encuentre en un mayor riesgo.



- **Fomentar a lo largo de la cadena de valor el compromiso con los Derechos Humanos:** Dominion se compromete a difundir esta política a proveedores, contratistas, empresas colaboradoras y clientes promoviendo e incentivando que los diversos componentes de la cadena de valor desarrollen su propia política al respecto.

- En relación a las personas que forman parte de la organización, la gestión de los recursos humanos está presidida por el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades y no discriminación y por la alineación de los intereses de los profesionales con los objetivos estratégicos de la Empresa. Este punto se desarrolla en el punto 7 y también en los puntos 8.4 y sucesivos.

La materialización de estos compromisos se realiza a través de tres ámbitos de actuación:

- **En relación a sus empleados/as,** para los que Dominion aplica, como se ha descrito en el punto 7, como marco de referencia los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

- **En relación a subcontratas y proveedores,** para los que Dominion exige crecientemente un mayor nivel de compromiso, incluyendo la sostenibilidad en su proceso de compras, tal y como se explica en el punto 10.2.

- **En los proyectos 360º,** en los que, tal y como se ha explicado anteriormente, se realizan análisis de impacto social y medioambiental (ESIA: Environmental and Social Impact Assesment), normalmente bajo los estándares IFC environmental standards, de la International Finance Corporation dependiente del Banco Mundial, a los que siguen los correspondientes informes de monitoreo de ejecución de las medidas aprobadas (ESMP: Environmental Social Management Plan). En los mismos se analiza en detalle los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos y se toman medidas preventivas, mitigadoras o compensatorias, según el caso.





8.2. Prevención de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos.

Enfoque de gestión

Dominion se compromete a mantener un comportamiento ético en todas sus actividades, rigiéndose por unos valores básicos de actuación, presentes en su visión y cultura y en la normativa interna de la Empresa en la que destaca el Código de Conducta y la Política antes descrita de Derechos Humanos.

El Código de Conducta es una completa guía de actuación para todos los integrantes de la Empresa (consejeros, directivos, empleados/as y trabajadores de todas las compañías), en el que se establecen las pautas a seguir en el desempeño de su labor.

Dominion potencia por diferentes medios el conocimiento de este Código por parte de los empleados/as de la Empresa. El incumplimiento de las normas del Código de Conducta puede dar lugar a sanciones.

Divulgación

Para la divulgación de los Derechos Humanos entre los empleados/as y en particular del Código de Conducta, Dominion publica el mismo en la página web, sitúa copias en las oficinas de la Empresa y solicita su firma al incorporarse a Dominion.

Además, Dominion ha puesto en marcha su Universidad Online en la que sus principales directivos se forman en diferentes aspectos del cumplimiento normativo, debiendo visualizar un video que trata los valores y principios por los que se rige la Empresa, seguir un curso relativo a potenciales delitos penales y superar una prueba al respecto, así como proceder a la lectura y posterior firma del Código de Conducta.

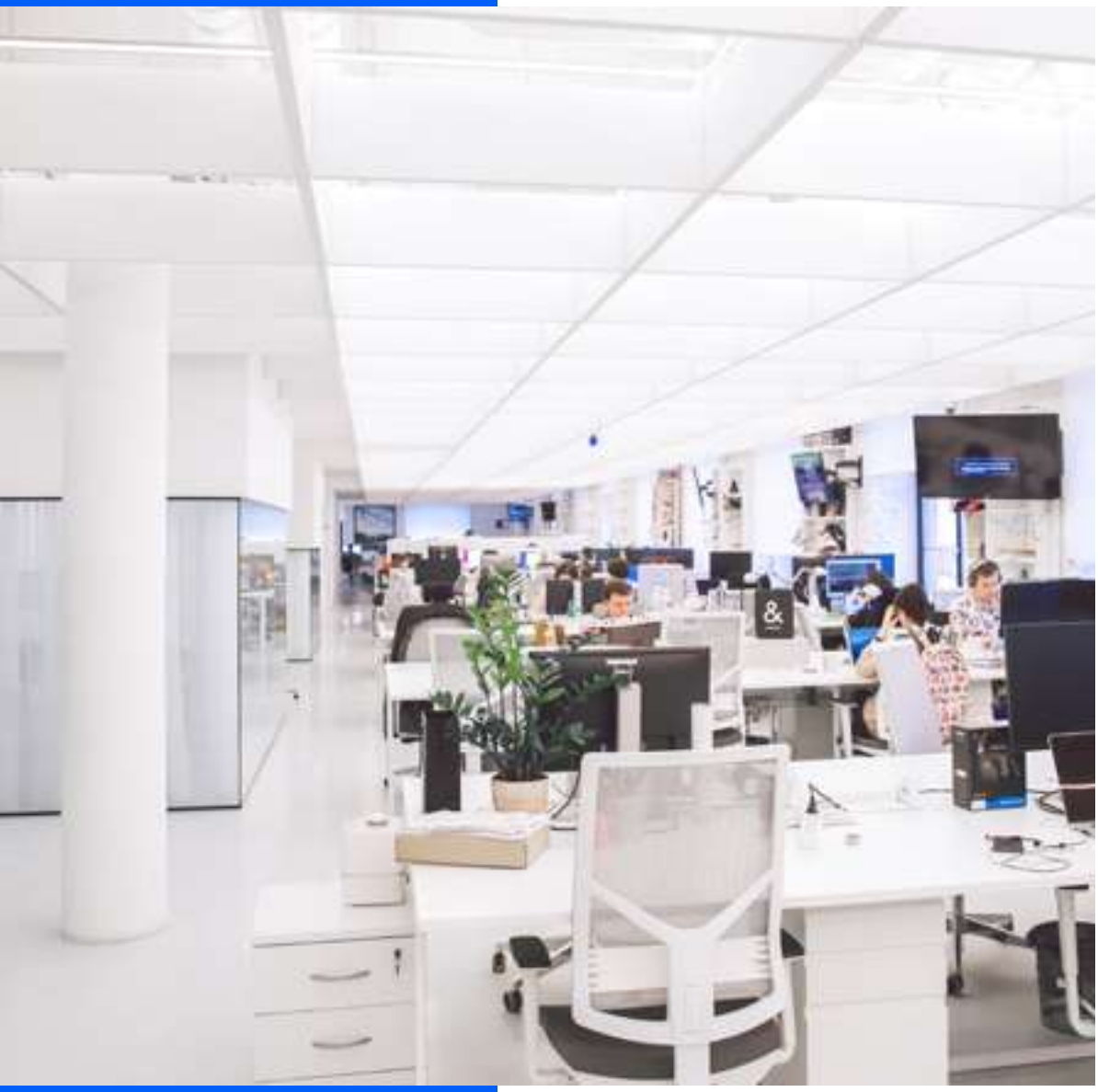


8.3. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

Como elemento relevante de prevención y detección de posibles infracciones, Dominion pone a disposición de todos los integrantes de la organización y de terceros un canal ético desde el que se pueden hacer consultas, denunciar comportamientos contrarios a la legalidad o incumplimientos del Código de Conducta, y en particular infracciones de los Derechos Humanos. La Empresa garantiza la confidencialidad del denunciante.

El responsable del canal ético es de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, que a su vez la delega al grupo Asesor del Órgano de Defensa Penal formado por cuatro personas. Existe un reglamento de actuación para el análisis de las denuncias recibidas y su comunicación a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

En 2020, no se recibieron denuncias relacionadas con la vulneración de Derechos Humanos.



8.4. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios.

Enfoque de gestión

Nos remitimos al punto 7, y en particular al 7.4 para el enfoque de gestión de las relaciones sociales en Dominion.

Como se ha explicado en el mencionado punto 7, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo son uno de los marcos de referencia en torno a los que Dominion estructura su enfoque de gestión.



8.5. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Enfoque de gestión

La gestión de las personas adquiere una especial relevancia en una empresa global como Dominion. Por ello, Dominion considera que sus profesionales son un activo estratégico y ha diseñado e implantado un marco de gestión de recursos humanos que favorece los objetivos y la eficiencia empresarial, trasladando la cultura, valores y políticas corporativas, según aparece recogido en los Principios Fundamentales de Recursos Humanos.



8.6. La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.

Como miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Dominion rechaza cualquier forma de trabajo infantil y forzoso y hace suyo el principio 4 "Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción". Se trata de un compromiso de Dominion que está recogido en el Código de Conducta y en la Política de Derechos Humanos.

Tal y como se explica en el punto 7.1, Dominion cumple estrictamente tanto sus principios de Recursos Humanos como la normativa existente en cada país, por lo que no existen operaciones con riesgo significativo de trabajo forzoso u obligatorio.

En relación a los proveedores, tal y como se explica en el punto 6.3.1, la mayoría son grandes corporaciones internacional en países desarrollados, por lo que no existen tampoco riesgos significativos en este sentido.



8.7. La abolición efectiva del trabajo infantil.

Como miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Dominion rechaza cualquier forma de trabajo infantil y forzoso y hace suyo el principio 5 "Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil". Se trata de un compromiso de Dominion que está recogido en el Código de Conducta y en la Política de Derechos Humanos.

9. Corrupción y el soborno.

9.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.

9.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.

9.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.





9.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.

Como firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Dominion hace suyo el Principio nº 10: "Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno" y ha desarrollado un marco del que forma parte su Código de Conducta, su Modelo de prevención de delitos penales y su Política Anticorrupción y Fraude.

Esta Política fue aprobada por el Consejo de Dominion como parte de su esfuerzo para lograr un adecuado estado de concienciación por parte de todos sus empleados y muy especialmente por parte de sus directivos. La misma recoge una serie de compromisos, coherentes con los principios y valores recogidos en el punto 2.4 (Objetivos y Estrategia de Dominion) y con el Código de Conducta. (ODS Número 8: Trabajo decente y crecimiento económico)

En concreto, el punto 3.6 del Código de Conducta indica que:

- Dominion prohíbe tajantemente cualquier comportamiento o práctica de corrupción, soborno o tráfico de influencias en relación con clientes, proveedores, socios comerciales y funcionarios o instituciones públicas, nacionales o internacionales.

- Por ello, las personas que integran Dominion en su relación con terceros no pueden ofrecer ni aceptar regalos ni atenciones que vayan más allá de lo puramente simbólico o que pudieran ser interpretados como un intento de influir indebidamente en una relación comercial, profesional o administrativa.

- No se incluyen en dicha prohibición los gastos o atenciones que se puedan considerar habituales o usuales en el mercado, en importes razonables teniendo en cuenta su naturaleza, frecuencia y cuantía. En todo caso, deberán ser autorizados por la persona que tenga la responsabilidad de la unidad de que se trate.

- Igualmente, no está permitida la entrega directa, o a través de terceros, de regalos, atenciones o ventajas a representantes públicos con el objetivo de que ejerzan su influencia a favor de Dominion. Asimismo, queda totalmente prohibido prevalerse de una relación personal con el objetivo de influir indebidamente en una autoridad o funcionario público.

Modelo de Prevención de Delitos Penales

La Empresa ha desarrollado un Modelo de Prevención de Delitos Penales que le ha ayudado a identificar riesgos en este ámbito y plantear controles y medidas tendentes a su mitigación. A partir del trabajo realizado en este ámbito, la Empresa persigue crear un marco a nivel internacional que abarque todos los aspectos y considere los diferentes mercados en los que opera. A finales de 2020 Dominion tiene en marcha un proceso de revisión del Modelo de Defensa Penal, que será culminado en el primer semestre de 2021.

Política anticorrupción y fraude

Tanto en sus relaciones con la Administración, como en las que mantiene con otras empresas e instituciones, prohíbe tajantemente cualquier comportamiento o práctica de corrupción, soborno o tráfico de influencias en relación con clientes, proveedores, socios comerciales y funcionarios o instituciones públicas, nacionales o internacionales.

La Empresa ha verbalizado su compromiso en esta materia en su Política Anticorrupción y Fraude, donde se establecen los principios que deben guiar el comportamiento de todas las personas que forman la empresa. Además, como se ha indicado y con el fin de reforzar esta Política, está en marcha un proceso tendente a que todos los nuevos empleados estén obligados a suscribir formalmente el Código de Conducta de la Empresa.



Los principios reflejados en la misma son los siguientes:

- Dominion no tolera, permite o se involucra en ningún tipo de corrupción, extorsión o soborno en el desempeño de su actividad, ni en el sector público ni en el privado.

- Dominion impulsa una cultura preventiva basada en el principio de no tolerancia de la corrupción en los negocios, en todas sus formas, así como hacia la comisión de otros actos ilícitos y situaciones de fraude y en la aplicación de los principios de ética y comportamiento responsable de todos los profesionales, con independencia de su nivel jerárquico y del país en que trabajen.

- Las relaciones entre sus profesionales con cualquier administración pública, autoridades, funcionarios públicos y demás personas que participan en el ejercicio de la función pública, así como partidos políticos y entidades análogas se regirán, en todo caso, por los principios de cooperación, transparencia y honestidad

- Existen programas de formación que garantizan la actualización de conocimientos en esta materia para los empleados. En especial, los profesionales de Dominion recibirán y firmarán el Código Conducta para prevenir cualquier supuesto de fraude, corrupción o soborno.

- Dominion promueve un entorno de transparencia y facilita consultar dudas y notificar irregularidades o incumplimientos que falten a la ética, la integridad o atenten contra las pautas establecidas en el Código de Conducta, a través del Canal Ético. Las notificaciones y consultas serán estudiadas y tratadas de modo confidencial y en cumplimiento de la legislación vigente. Estas denuncias podrán ser realizadas por empleados, proveedores, terceros y accionistas que podrán comunicar conductas fraudulentas o la comisión por algún profesional de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación del Código de Conducta. Dominion se compromete a no adoptar ninguna forma de represalia, directa o indirecta, contra las personas que hubieran comunicado cualquier irregularidad.

- Los riesgos asociados al fraude, a la corrupción y al soborno están adecuadamente contemplados en todos los procedimientos internos y, en particular, en todos los procesos que conllevan una relación de Dominion.

- La relación de Dominion con sus proveedores se basa en la legalidad, eficiencia y transparencia. El comportamiento ético y responsable es uno de los pilares de actuación de Dominion y sus proveedores deben cumplir con las políticas, normas y procedimientos relativas a la prevención de la corrupción, el soborno y la extorsión. Ningún proveedor deberá ofrecer o conceder a funcionarios públicos, a terceros o a cualquier empleado, en el contexto de la actividad empresarial desarrollada para o en nombre de este, directa o indirectamente, regalos, obsequios u otras ventajas no autorizadas, ya sean en metálico o en forma de otras prestaciones, con el objetivo de conseguir tratos de favor en la concesión o conservación de contratos o beneficios personales o para la empresa proveedora.

Difusión

Tanto la Política de Anticorrupción y Fraude como el Código de Conducta están en la página web al alcance de empleados y grupos de interés. Adicionalmente, tal y como se ha explicado en el punto 8.2, para la divulgación del Código de Conducta entre sus directivos, Dominion ha realizado un video interno que trata los valores y principios por los que se rige la Empresa, así como el uso del canal ético.

Casos reportados

A lo largo de 2020 no se han producido denuncias ni reportados casos de corrupción o soborno.



9.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.

De acuerdo a su abanico actual de soluciones y servicios, Dominion no es sujeto pasivo de la normativa de blanqueo de capitales y por lo tanto no está sujeto a la misma.

Dicho esto, Dominion es activa en prevenir operaciones peligrosas en este ámbito, básicamente en dos sentidos:

- Negocios B2C: en aquellos negocios donde hay una relación con cliente final, Dominion se ha dotado de una serie de normas internas orientadas al fraude en el pago en efectivo.

- Manteniendo un contacto permanente con sus responsables financieros en los países en los que está presente, compartiendo directrices para evitar el uso de paraísos fiscales, empleo de bancos incluidos en listas negras, ciberseguridad, etc.

El blanqueo de capitales es uno de los delitos analizados en el Modelo de Prevención de Delitos Penales y, por lo tanto, su impacto es revisado con regularidad.



9.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Enfoque de gestión

Este punto se trata adecuadamente en el punto 10.1.

Cabe destacar que, con la Política de Acción Social desarrollada por la Empresa y, en especial, con la centralización de este proceso, se da respuesta a un punto relevante que es el de ejercer un control de las aportaciones realizadas centralizado, a fin de evitar destinos no adecuados de los fondos.

10.
Sociedad.

10.1. Compromisos de la Empresa con el desarrollo sostenible.

10.2. Subcontratación y proveedores.

10.3. Consumidores.

10.4. Información fiscal.





10.1. Compromisos de la Empresa con el desarrollo sostenible.

Enfoque de gestión

La actividad de Dominion es un claro motor de riqueza, desarrollo económico y social. Como firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Dominion busca ser activo en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y, en especial, en los vinculados con el compromiso con un desarrollo sostenible de la sociedad (ODS Número 8: Trabajo decente y crecimiento económico y ODS Número 10: Reducción de las desigualdades).

Estos compromisos se materializan en diferentes aspectos tratados a continuación:

- **Acción social**
  Dominion cuenta con una Política de Acción Social, en el que establece su compromiso con la comunidad y los principios de actuación que debe seguir en sus proyectos siguiendo tres objetivos: contribuir a la mejora de las comunidades donde opera, incrementar la satisfacción de los empleados y cuidar la reputación de la empresa.

A lo largo de 2020 se ha continuado con la política definida en 2018 de articular la acción social preferentemente en torno a la educación, dando con ello respuesta a las indicaciones dadas por la Comisión Sostenibilidad. Con este enfoque, se consigue una acción social más coherente y relacionada con la Empresa, abriendo un amplio potencial de modalidades de interrelación, con una visibilidad adecuada.

El total de la aportación realizada en el ámbito de Acción Social en 2020 ascendió a 17.500 €, frente a los 115.960€ de 2019.

La finalización del principal proyecto en el que estaba implicado Dominion, unido a la pandemia, que ha ralentizado la materialización de nuevos proyectos, están detrás del menor importe registrado en 2020.

- **Relaciones con la comunidad: AAPP y asociaciones**
  Las relaciones con las Administraciones Públicas en Dominion deben realizarse en el marco de la más estricta legalidad, transparencia y colaboración, tanto si se trata de la obtención de permisos como en el caso de licitación de proyectos públicos.

  La Empresa, directamente o a través de sus filiales, participa en diferentes asociaciones, que no solo protegen sus intereses, sino que le permiten acceder a otras actividades de formación, foros de debate, oportunidades de negocio, I+D+I, difusión de noticias, etc.

- **Proyectos que mejoran la calidad de la vida de las comunidades.**
  Adicionalmente, cabe destacar que en su actividad Dominion desarrolla soluciones y servicios que mejoran la calidad de vida de las personas de la comunidad. En primer lugar, porque generan empleo local y traccionan sobre otros negocios, ayudando a desarrollar la economía. Por otro parte, porque las actividades a las que van dirigidos tienen un beneficio social relevante.

Algunos ejemplos:

PROTECCIÓN SOCIAL

Plataformas para la coordinación de prevención y respuesta de las catástrofes:

- Proyectos de redes meteorológicas.
- Proyectos de prevención antitsunami.
- Proyectos de regadío.

SALUD

Mejora de la asistencia hospitalaria:

- Equipamiento tecnológico de hospitales.
- Soluciones para la mejora de la gestión dietética hospitalaria.
- Herramientas para la gestión integral de la farmacia hospitalaria.

INFRAESTRUCTURAS

Mejora de la seguridad en el ámbito ferroviario:

- Uso del vídeo content analytics para la prevención de accidentes en los pasos a nivel.

Accesibilidad a la energía:

- Proyecto de transmisión eléctrica.

GENERACIÓN DE ENERGÍA RENOVABLE

Proyetos fotovoltáicos, eólicos y de biomasa.



10.2. Subcontratación y proveedores.

10.2.1 .Política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.

Enfoque de gestión.

Tal y como se ha explicado en los puntos 6.1 y 6.3, Dominion adquiere de forma mayoritaria productos terminados, fundamentalmente a líderes mundiales en sus diferentes áreas de actividad. En muchas ocasiones esta compra se realiza siendo partner de este productor o adquiriendo estos productos al canal de distribución creado por el fabricante. Adicionalmente, cabe destacar que la recurrencia en las compras en el ámbito de las soluciones es muy baja, dada la gran variedad de proyectos acometidos. Finalmente, el número de materias primas adquiridas es muy reducido.

A partir de esta situación, Dominion, consciente de la importancia de incluir la ética y responsabilidad social y ambiental en el proceso de compra, incluye dentro de su Estrategia de Sostenibilidad el objetivo de llevar a su cadena de suministro la exigencia que se autoimpone en la gestión de la sostenibilidad.

Para ello, pone el énfasis en dos aspectos:

- Por un lado, en el establecimiento de unas relaciones adecuadas con los proveedores. Las mismas se asientan en la mutua confianza. Los profesionales que trabajan dentro del Departamento de Compras de cada división tienen como referencias el Código de Conducta de Dominion, la Política de Compras y la Política Anticorrupción y Fraude.

- Por otra parte, en trasladar a la cadena de suministro la responsabilidad social y ambiental. Durante 2020 se ha continuado dando pasos relevantes en la homogeneización de las relaciones con los proveedores en este sentido. Así, se ha avanzado en la difusión de su Política de Compras, la creación de un documento unificado de Condiciones Generales de compra y el establecimiento de un requisito de firma de un Compromiso de Responsabilidad Social exigible a los proveedores.

Política de compras. Cadena de suministro

La Política de Compras pretende avanzar hacia que la Empresa tenga una base sólida de proveedores acorde con los principios éticos, laborales, sociales y medioambientales universalmente reconocidos y por los que la Empresa rige su actividad.

Existe un Canal Ético que los proveedores pueden utilizar para denunciar conductas irregulares. Durante 2020, no ha habido denuncia alguna relativa a este ámbito.

En el ámbito concreto de las subcontratas cabe mencionar que Dominion emplea esta alternativa en algunas actividades concretas, lo que le ayuda a atender picos de actividad, fundamentalmente en el caso de España. Las exigencias de calidad y seguridad son las mismas que las de Dominion, asegurando el cumplimiento de una cadena sostenible y responsable.



10.2.2 Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas

Dominion distingue en este punto entre las subcontratas de personal y los proveedores de equipos y materiales.

En el primer caso, se hace un seguimiento periódico y en detalle. Apoyados en una herramienta informática, se actualiza continuamente la información solicitada que va a depender del tipo de actividad desempeñada, de la regulación existente, de los requisitos impuestos por el cliente final y de los requisitos impuestos por Dominion a sus proveedores, incluidos los referentes a aspectos sociales y medioambientales. Ante cualquier incidencia, fácilmente detectable en la herramienta, se procede a contactar con la subcontrata para su rápida subsanación.

En el caso del resto de proveedores, como se ha explicado en el punto anterior, Dominion exige ya a estos que adopten los requisitos mínimos exigidos por la Empresa. Por otra parte, Dominion está avanzando en una unificación en el ámbito de los sistemas que permitirá unificar los criterios de categorización de proveedores, lo que facilitará la generación de diferentes niveles de exigencia y auditoría.





10.3. Consumidores.

10.3.1. Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

Enfoque de gestión

Dominion aporta Servicios y Soluciones a más de mil empresas en todo el mundo para que puedan concentrarse en su actividad principal, reducir costes y mejorar su eficiencia. Su cartera está formada fundamentalmente por empresas líderes en su sector y está muy diversificada tanto sectorial como geográficamente.

En el ámbito B2C, fundamentalmente a través de Phone House, Dominion vende Soluciones y Servicios con una aproximación omnicanal a millones de clientes finales. En sus cerca de 50 tiendas, sus plataformas y sus páginas web, Phone House vende terminales, conexiones y otros servicios para el hogar y las personas, situando al cliente en el centro de su estrategia.

La mayor parte de las ventas realizadas se basa en el servicio de los profesionales de Phone House, que asesoran a los clientes sobre las diferentes líneas de negocio: contratos a operadores (telefonía móvil, telefonía fija y datos), móviles libres, accesorios, nuevos servicios para el hogar, etc. La extensa red de puntos de venta, caracterizada por la cercanía al cliente está compuesta tanto por tiendas propias como franquicias.

Debido a que el cliente se sitúa en el centro de todo el negocio, Phone House le toma el pulso con el fin de medir su satisfacción después de realizar una visita en tienda, haya efectuado una compra o no. Para ello, en el caso de los compradores se sirve del estudio denominado NPS (Net Promote Score) por el cual, unos días después de la visita del cliente a la tienda, se le contacta mediante una llamada telefónica y se le pregunta si recomendaría su experiencia en Phone House.

Por otra parte, en el diseño de sus tiendas, Phone House se toma especial cuidado en asegurar que se cumplen todos los requisitos de accesibilidad y seguridad en las instalaciones para los clientes y empleados.



10.3.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

En el marco de su compromiso con el cliente, las empresas en el ámbito B2C de Dominion están sometidas a un estricto sistema de gestión de las reclamaciones. Así, en 2020 se recibieron y gestionaron 2.726 quejas en las tiendas propias de Phone House y 73 quejas en las Tiendas Conexión.

Adicionalmente, cabe reseñar que la Empresa está altamente concienciado en relación a la proyección de los datos personales, especialmente en lo referente a los de sus clientes y empleados. A lo largo de lo largo de 2020, Dominion ha continuado trabajado en la adaptación a la nueva Ley de Protección de Datos, en particular en el caso de los nuevos negocios que inicia.



10.4. Información fiscal.

10.4.1. Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados

Enfoque de gestión

La actividad de Dominion contribuye al dinamismo económico de las comunidades donde tiene presencia a través del pago de impuestos, el empleo y la contratación de proveedores.

En este sentido, el Código de Conducta y la Política Fiscal de Dominion remarcan la importancia del cumplimiento de las obligaciones tributarias de acuerdo a la legalidad vigente. Estas normas prohíben explícitamente la elusión de pagos o la obtención de beneficios indebidos en perjuicio de la Hacienda Pública o la Seguridad Social. Por otra parte, Dominion continua en un esfuerzo constante por mejorar la calidad de su información financiera. 2020 ha sido el primer año en que ha generado su informe “Country by country” .

Los Beneficios Antes de Impuestos obtenidos por Dominion a lo largo de 2020, son los reflejados en el siguiente cuadro:

País	2020	2019
	Beneficios / (Pérdidas) antes de impuesto de sociedades (miles de €)	Beneficios / (Pérdidas) antes de impuesto de sociedades (miles de €)
Alemania	-2.482	-2.817
Arabia Saudí	2.003	1.979
Argentina	-2.288	997
Australia	1.728	1.970
Bahréin	115	120
Canadá	652	-14
Chile	-2.906	1.837
Colombia	32	21
Dinamarca	957	39
Emiratos Árabes	58	-520
Eslovaquia	70	769
España	19.444	13.091
Francia	605	674
India	2.349	3.095
Italia	591	5.890
México	6.660	-675
Qatar	-5	2
Omán	-776	612
Perú	-172	-422
Polonia	3.497	518
Sudáfrica	-11	1
Reino Unido	-140	-12
USA	157	2.143
TOTAL	**30.138**	**29.300**

Respecto a los importes pagados en 2019, el detalle de la información se encuentra recogido en la siguiente tabla:

País	2020	2019
	IS pagado (criterio caja) (miles de €)	IS pagado (criterio caja) (miles de €)
Alemania	164	66
Arabia	505	0
Argentina	31	113
España	1.331	1.045
Francia	13	165
Italia		2.931
México	920	903
Polonia	367	2
(*) Otros	1.762	1.312
TOTAL	**5.093**	**6.537**

*Otros incluye los siguientes países: Australia, Chile, Colombia, Eslovaquia, India, Perú y USA.

En relación a ambas tablas, cabe destacar que la no existencia de una relación directa entre las mismas responde a la falta de correlación temporal entre ambas y a la existencia de bases imponibles negativas de ejercicios anteriores que pudieran haber sido compensadas.

10.4.2. Subvenciones públicas recibidas

Como parte de su concepto de vitalidad tecnológica, las diferentes unidades de Dominion mantienen en todo momento una actitud de permanente revisión de su oferta en base a las distintas novedades tecnológicas, a fin de poder ofrecer en cada momento la solución o el servicio que mejor se adapte a las necesidades del cliente.

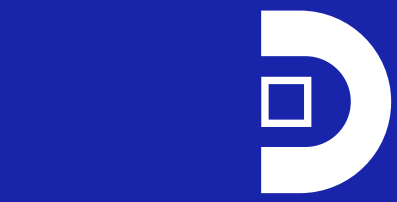
En este marco, Dominion es activo en la presentación de sus proyectos de I+D+i a programas de financiación apoyados por entidades públicas. En el ejercicio 2020 el importe recibido por este concepto asciende a 995.046€ frente a los 652.186€ del año anterior. Las mismas han sido recibidas únicamente en España. Adicionalmente, se han recibido otras subvenciones, ajenas a I+D+i, por importe 4.366€, frente a los 105.040€ anteriores.



Anexo I. Trazabilidad entre Ley y GRI.



TRAZABILIDAD ENTRE LEY Y GRI	
Modelo de negocio	[GRI [102-1; 102-2; 102-3; 102-4; 102-6; 102-7; 102-14]
Políticas	[GRI [103]
Resultado de las políticas; KPIs	[GRI [103
Riesgos a CP, MP y LP	[GRI [102-15]
KPIs	[GRI [102-54]
Cuestiones medioambientales	
• Global Mediambiente	
• Contaminación	GRI [103; 102-11; 305-1; 305-2; 305-3]
• Economía circular y prevención y gestión de residuos	GRI [103]
• Uso sostenible de los recursos	GRI [103; 301-1; 303-5]
• Cambio Climático	GRI [103; 302-1]
• Protección de la biodiversidad	GRI [103; 304-2]
Cuestiones sociales y relativas al personal	
• Empleo	[GRI [102-8; 103; 401-1; 405-1; 405-2]
• Organización del trabajo	[GRI [103; 403-2]
• Salud y seguridad	[GRI [103; 403-2; 403-3]
• Relaciones sociales	[GRI [102-41; 103; 403-4]
• Formación	[GRI [103; 404-1]
• Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	[GRI [103]
• Igualdad	[GRI [103]
Derechos humanos	[GRI [102-16; 102-17; 103; 406-1; 407-1; 408-1; 409-1; 412-2]
Corrupción y soborno	[GRI [102-16; 102-17; 103; 205-2; 205-3; 413-1]
Sociedad	
• Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	GRI [102-12; 102-13; 102-43; 103; 203-1; 203-2; 413-1; 413-2]
• Subcontratación y proveedores	GRI [102-9; 103; 308-1; 414-1]
• Consumidores	GRI [103]
• Información fiscal	GRI [103; 201-4]



DOMINION