Global Dominion Access, S.A. y sociedades dependientes

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera
31 de diciembre de 2021

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 (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021, 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 adjunto de Dominion.

El contenido del informe de gestión consolidado 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 el "Anexo I. Trazabilidad entre Ley y GRI" incluido en el informe de gestión consolidado 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 el "Anexo I. Trazabilidad entre Ley y GRI" del informe de gestión consolidado.

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 Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las Normas Internacionales de Independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código del 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.

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.

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 03129

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 o 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 Dominion 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 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 2021 en función del análisis de materialidad realizado por Dominion y descrito en el apartado "3. Gestión de riesgos y materialidad", 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 2021.
- 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 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 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 Global Dominion Access, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 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 el "Anexo I. Trazabilidad entre Ley y GRI" del informe de gestión consolidado.

Párrafo de énfasis

El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles establece la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las actividades de la empresa se asocian a actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles en relación con los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático por primera vez para el ejercicio 2021 siempre que el estado de información no financiera se publique a partir del 1 de enero de 2022. En consecuencia, en el EINF adjunto no se ha incluido información comparativa sobre esta cuestión. Adicionalmente, se ha incorporado información para la que los administradores de Dominion han optado por aplicar los criterios que, en su opinión, mejor permiten dar cumplimiento a la nueva obligación y que están definidos en la nota "7.5. Cambio climático" del EINF adjunto. Nuestra conclusión no ha sido modificada en relación con esta cuestión.

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

24 de febrero de 2022

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES, S.L.

2022 Núm. 01/22/01142

30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Sello distintivo de otras actuaciones



Estado de Información No Financiera

2021

DOMINION

Índice de contenidos

1 p. 2

Información básica

2 p. 4

Modelo de negocio

3 p. 20

Gestión de riesgos y materialidad

4 p. 27

Gobierno Corporativo

5 p. 30

Estrategia de sostenibilidad y KPIs

6 p. 38

Marco ético y Políticas

7 p. 48

Cuestiones medioambientales

8 p. 71

Personas

9 p. 98

Derechos Humanos

10 p. 106

Relaciones con la Sociedad

Anexo I p. 124

Trazabilidad entreLey y GRI

1. Información básica



1. Información básica

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 2021.

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	20.087.722,125 de euros
Número de acciones	160.701.777
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 y sostenibles los procesos de sus clientes.
Cotizada	Mercado Continuo Español.
Tamaño de la empresa	En 2021 la cifra de negocio fue de 1.119 millones de euros, frente a 1.029 millones de euros en 2020. Los datos sobre el número de personas que componen DOMINION se aportan en el apartado 8 del presente documento.

2. Modelo de negocio

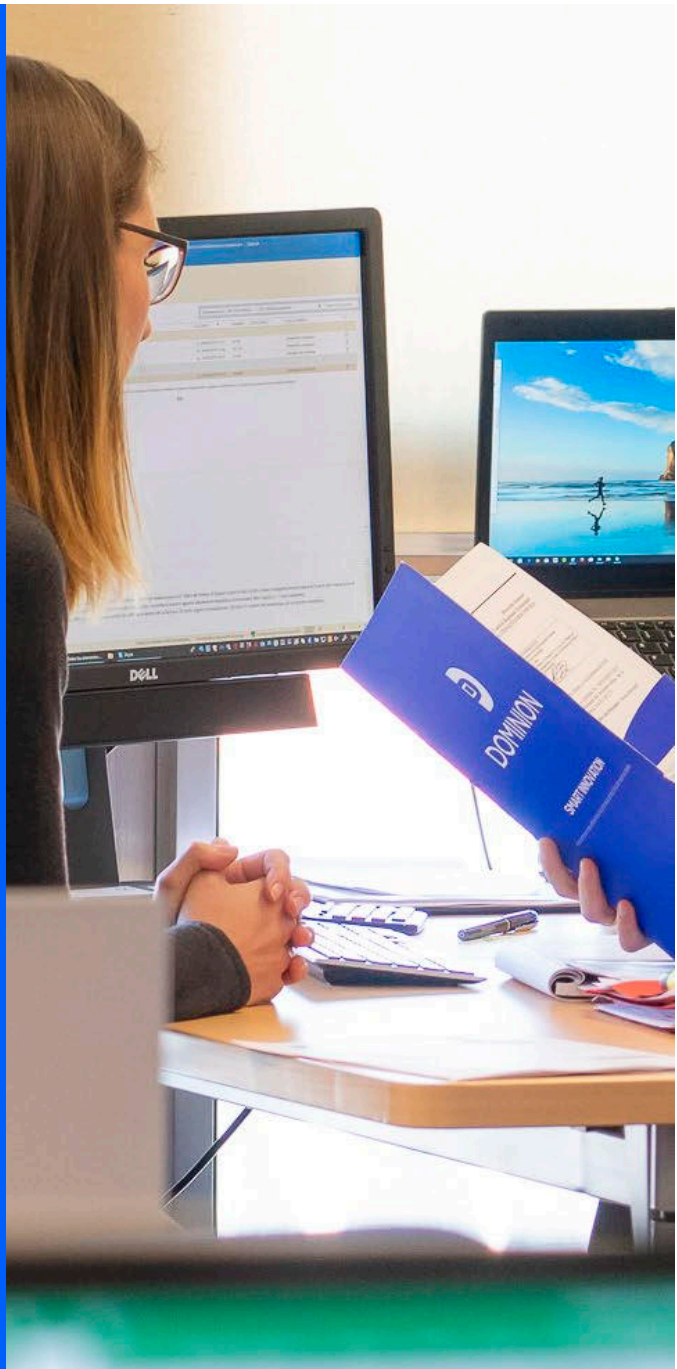
2.1. Actividad y entorno empresarial

2.2. Mercados en los que opera

2.3. Objetivos y estrategia

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

2.4.1. 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 específico en múltiples sectores.

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, siendo la sostenibilidad un elemento crítico en esa mejor de eficiencia, 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 carategorizaciones principales:



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 la sostenibilidad, la eficiencia energética, la gestión del calor industrial,
- Electromecánicos 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.



B2B Soluciones 360º

En este segmento se ejecutan proyectos "one-off" diseñados para facilitar soluciones o mejorarprocesos específicos para los clientes.

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 y el foco en la sostenibilidad. DOMINION gestiona los proyectos de sus clientes con todo lo que ello conlleva, de forma global; diseño tecnológico, ingeniería, adquisición de equipos, ejecución, búsqueda de financiación, mantenimiento posterior, etc.



B2C

En este segmento se recoge el esfuerzo de DOMINION por llevar su filosofía de proveedor360º 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 multimarca, 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, siendo la sostenibilidad un elemento clave en esa eficiencia. 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, apoyándose 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 su marca principal "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, Rentik, Tiendas Conexión y Smart House.



2.2. Mercados en los que opera

DOMINION está presente en un amplio número de países, lo que le aporta una enorme ventaja estratégicade 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 y terceros, 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 en Eslovaquia y Dinamarca, donde las mismas son diseñadas y fabricadas, siendo luego montadas en destino.

El punto 8 recoge los países donde DOMINION cuenta con empleados a fin de 2021. 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.



2.3. Objetivos y estrategia

Misión

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

Valores

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 implicacióny 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 innovación, diseño y servicio.

Excelentes en la gestión y en la gobernanza.

Paradigma de empresa sostenible, tanto por nuestro compromiso con las personas y el medioambiente, como por el foco en desarrollar la sostenibilidad de nuestros clientes 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 una estrategia que combina el crecimiento orgánico, una política de fusiones y adquisiciones y el aumento de la rentabilidad de sus actividades.

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.

El nuevo plan, fue revisado con motivo de la pandemia derivada del COVID-19 y ampliado un año más (2019-2023), tal y como se explica en el punto 2.5.1. En el mismo, 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 y en una estrategia específica para desarrollar la sostenibilidad como elemento clave en la definición del tipo de empresa que DOMINION quiere ser:

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.

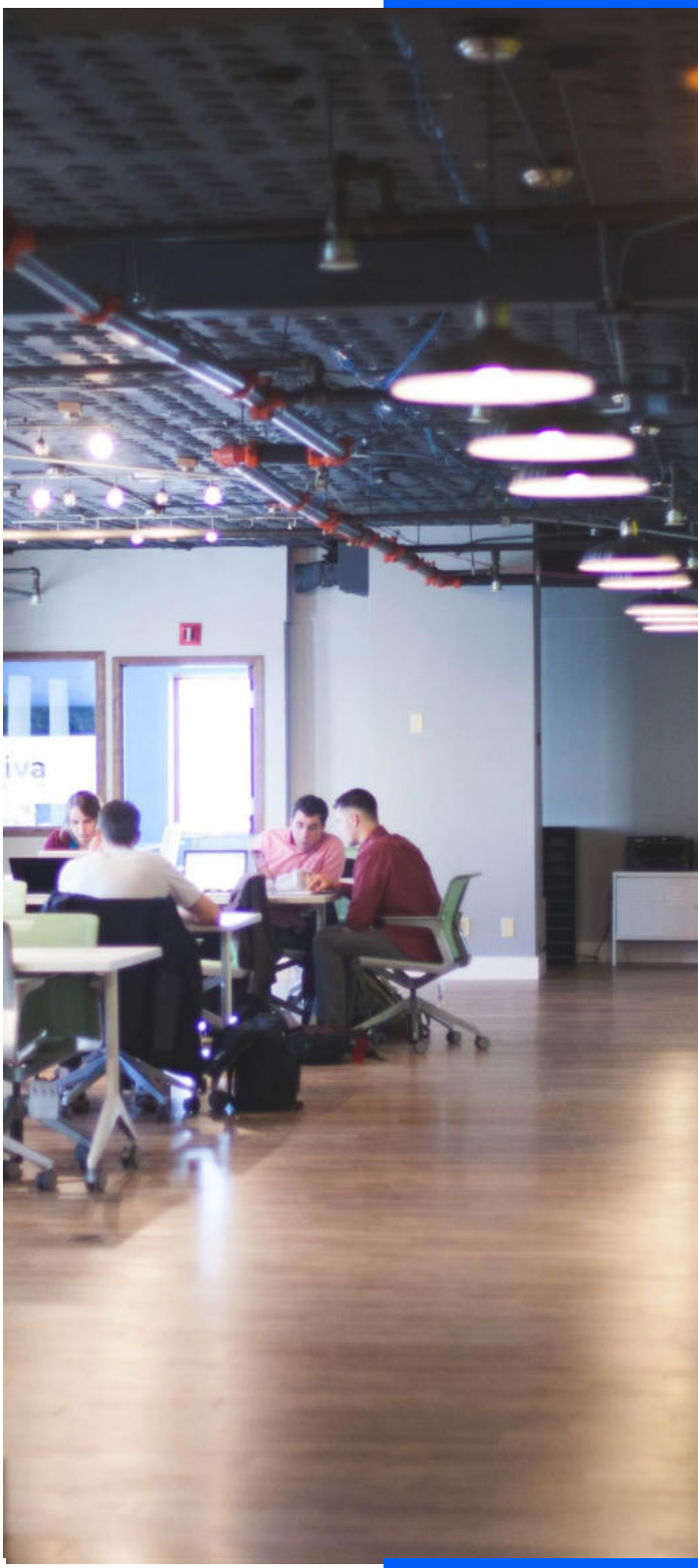
Posicionamiento

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 una revisión 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

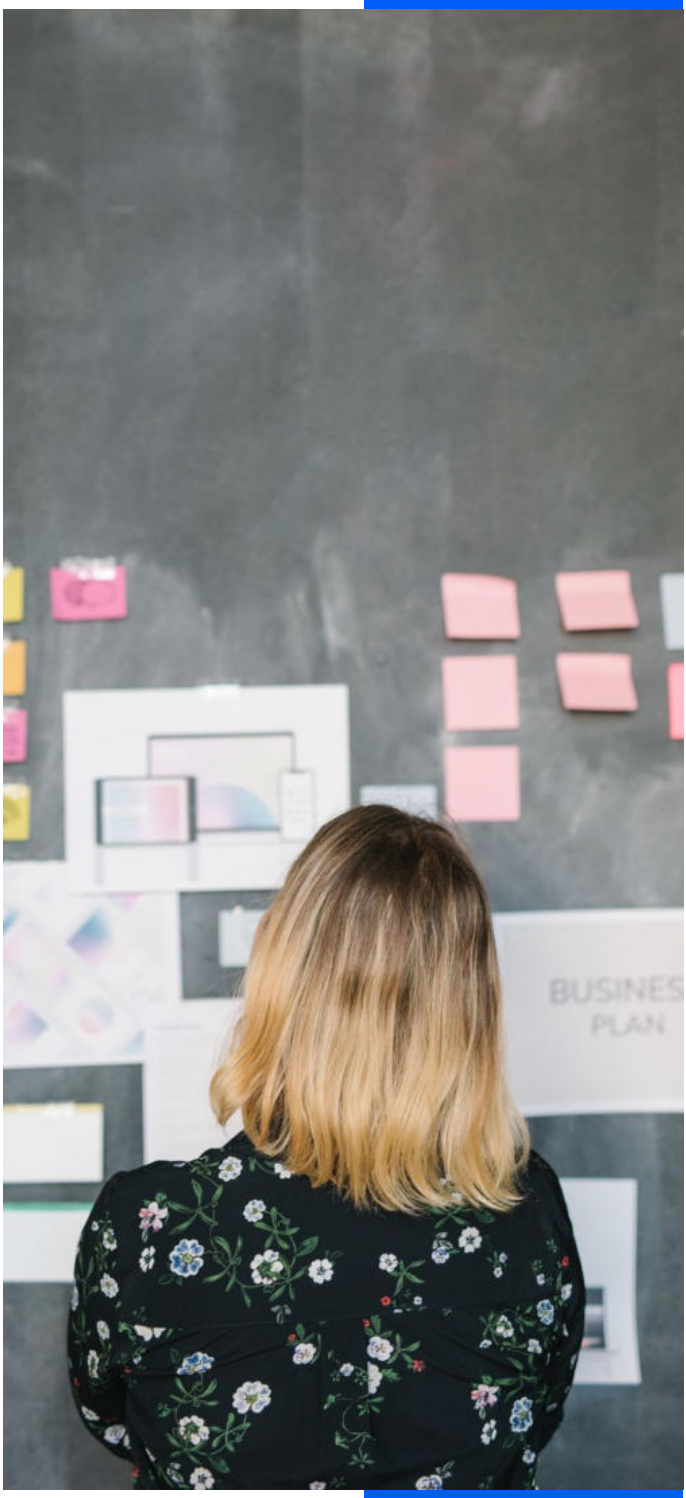
Más allá de la clara apuesta por la capacidad de la digitalización para transformar los procesos de sus clientes y, en especial, para modificar las cadenas de valor y generar eficiencia, desarrolladas en puntos anteriores, DOMINION profundizará también en su apuesta por la digitalización a nivel interno, 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 desarrolla una Estrategia específica en el ámbito de la sostenibilidad, como elemento clave del tipo de empresa que es y quiere ser, y que exige una permanente revisión 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.



Esta estrategia de Sostenibilidad es desarrollada en el punto 5, pero cabe destacar que no contempla únicamente aspectos de minimización de impactos negativos, sino que, como respuesta a los retos que plantea el cambio climático, es especialmente 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.



2.4. 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 todoslos sectores.

Estos cambios están propiciados por la incorporación generalizada de la digitalización (la unión inteligente de los mundosfísico 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 a afectar a todos los sectores. 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, tal y como se muestra en el cuadro siguiente:

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

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 relevante 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.

El tercer, y último es el cambio climático y su impacto sobre la sociedad y sobre los clientes de DOMINION. Como se desarrolla en los puntos 5 y 7, DOMINION recoge los riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático en su evaluación de riesgos y ha desarrollado una Estrategia específica en este ámbito, que no sólo se fija en mitigar los riesgos, sino que también busca aprovechar las oportunidades.

2.4.1. Impacto del COVID-19

La pandemia global iniciada en 2020, con devastadores impactos en los ámbitos sanitario, económico y social, ha continuado en 2021, si bien de una forma diferente. A lo largo del año se han sucedido sucesivas olas de contagio a medida que surgían y se difundían nuevas cepas, sin embargo, tanto por el efecto de la creciente vacunación como por la menor gravedad de estas nuevas cepas y la mejor preparación de los sistemas de salud, la mortalidad y el nivel de saturación hospitalario no han sido tan elevados como en 2020.

La economía ha sufrido por estos vaivenes, a los que se han unido los efectos de las dificultades logísticas y de desabastecimiento de microchips, ambos relacionados con la pandemia, así como el de un encarecimiento coyuntural del gas natural. No obstante, ello no ha impedido que, en conjunto haya sido un año marcado por una clara recuperación económica, aunque, es importante matizarlo, desigual.

Impacto en DOMINION

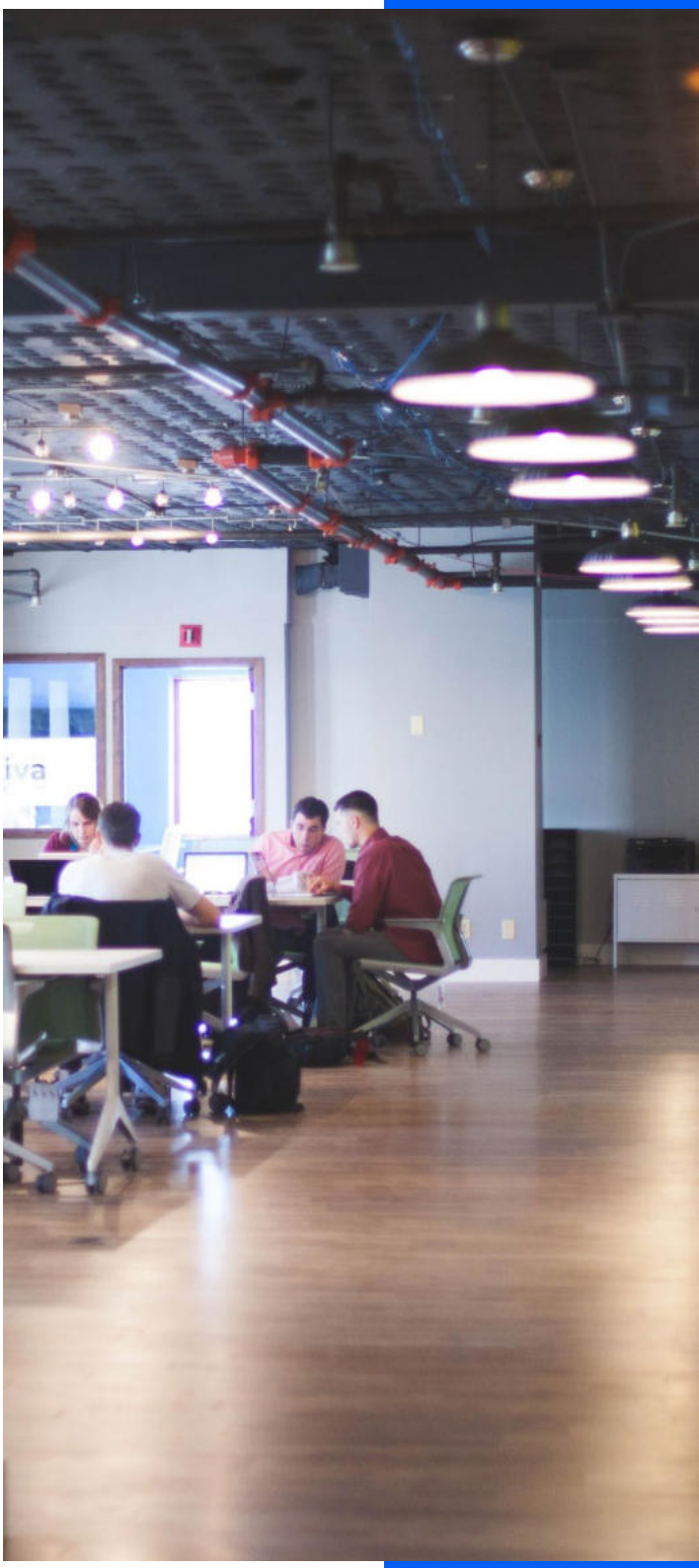
En el caso de DOMINION, esta recuperación ha sido clara en el ámbito B2B. Salvo pequeñas excepciones, se puede afirmar que las diferentes unidades de DOMINION han recuperado una plena normalidad en sus actividades y han podido aprovechar adecuadamente la reactivación en la actividad de sus clientes.

Por el contrario, en el ámbito B2C la recuperación no ha sido plena, ya que el flujo de clientes a los principales canales de venta que emplea este segmento se ha visto afectada por las medidas sanitarias de prevención y contención impuestas por las Administraciones Públicas como respuesta a las diferentes oleadas de pandemia. Sin embargo, si cabe resaltar que los resultados obtenidos en los momentos de mayor normalidad son esperanzadores y ponen de relieve el gran esfuerzo de ajuste, inversión y reorganización realizado en los dos últimos años.

Para conocer con mayordetalle el impacto que ha tenido el COVID-19 en la actividad de DOMINION consultar la nota 1 de las cuentas anuales consolidadas.

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, DOMINION comunicó 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 7 y 8 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 afectadas, un año más, por dos motivos fundamentalmente:

- El cierre de las tiendas vinculadas a la actividad B2C (alcance 2).
- La dificultad para 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 apenas se han visto afectadas.

En el ámbito de las personas, DOMINION ha mantenido su política de prevención marcada en 2020, adecuándola a la evolución de la pandemia y a la normativa emanada de las Administraciones Públicas en cada momento. Entre otras medidas destacan la reducción de los viajes y eventos, el fomento de herramientas colaborativas, el mantenimiento 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 de los casos.

Por otra parte, en aquellas actividades especialmente afectadas por la pandemia DOMINION ha mantenido, aunque en menor medida, medidas de regulación temporal de empleo, rigurosamente adaptadas a la normativa prevista por cada país.

3.
Gestión de riesgos y materialidad

3.1. Identificación de riesgos. Materialidad

3.2. Gestión de los riesgos





3.1. Identificación de riesgos. Materialidad

Identificación de riesgos

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 varias fuentes diferentes:

- Del análisis estratégico realizado por los principales órganos de gestión de la empresa, donde surgen riegos de muy diversa tipología, tanto presentes como emergentes, vinculados a negocio, recursos y aspectos vinculados a la sostenibilidad.
- Del análisis derivado de los proyectos de defensa penal acometidos por la empresa, apoyada por expertos externos.
- De los análisis específicos de materialidad que la empresa realiza periódicamente, apoyada también en este caso por expertos externos, y centrados en identificar las materias más relevantes para los distintos grupos de interés con los que interactúa.
- Igualmente, y siguiendo las recomendaciones de la ESMA, DOMINION realiza evaluaciones específicas del impacto del cambio climático, tal y como se explica en el punto 7. En las mismas, analiza tanto el impacto del mismo sobre DOMINION, como el de las actividades de DOMINION sobre otros grupos. Los resultados de este análisis alimentan la Estrategia de Sostenibilidad.

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, ambientaly 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, la sostenibilidad 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 decomunicación.

- **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, petróleo y electricidad • Sobrecapacidad del sector industrial • Industria 4.0 / Revolución digital • Procesos de concentración en diferentes sectores
REGULACIÓN	• Cambios regulatorios • Ciberseguridad y Protección de datos • 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, materias primas 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
DIVERSIDAD	• Igualdad de oportunidades a todos los niveles de la empresa
SOSTENIBILIDAD	• Mantener un foco adecuado en todos los objetivos identificados como claves en la Estrategia de Sostenibilidad
CIBERSEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS	• Tomar las medidas adecuadas que garanticen la seguridad en el ámbito de los sistemas y la protección de datos
PREVENIR EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN	• Tomar las medidas adecuadas para eliminar situaciones comprometidas y mitigar el riesgo de actuaciones indebidas
APROVECHAR 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

3.2. Gestión de los riesgos

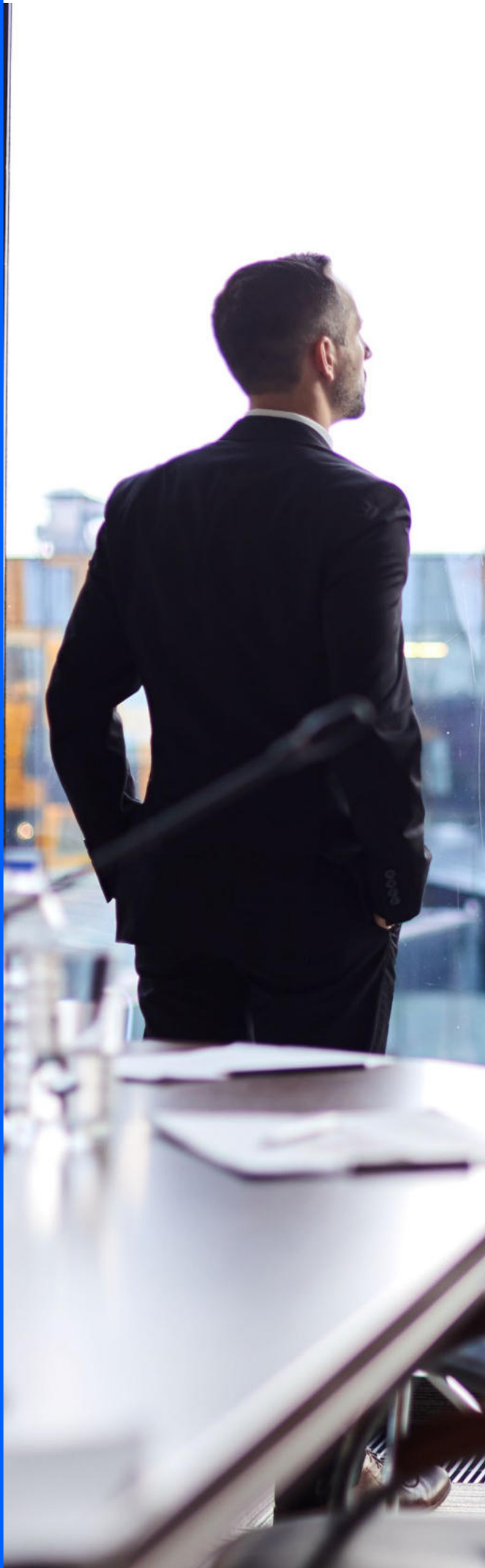
Siguiendo su política de riesgos y a partir del resultado del proceso de identificación de riesgos provenientes de los orígenes antes descritos, DOMINION elabora una matriz de riesgos estratégicos, que mantiene permanentemente actualizada, y sobre la que define sus niveles de tolerancia y los objetivos de mitigación y eliminación, asignando responsabilidades y haciendo un estrecho seguimiento. Todos los elementos descritos en este punto 3 conforman el sistema de gestión de riesgos de DOMINION. El punto E de las IAGC amplía la información en relación al sistema de gestión de riesgos de DOMINION.

Este sistema incluye la realización de análisis de sensibilidad (tipos de interés, tipo de cambio, divisa, tipos impositivos) y test de estrés en relación a los activos intangibles, en especial el fondo de comercio.

La responsabilidad de la gestión de los diferentes riesgos afecta a diferentes personas dentro de DOMINION, tanto a nivel corporativo como operacional, pero hay una unidad corporativa con la responsabilidad específica de coordinar los diferentes procesos del sistema. La persona responsable de esta unidad responde ante el Consejo de Administración, a través de la Comisión de Auditoría y Control, ante la que realiza presentaciones periódicas, que son también hechas ante el Comité de Dirección. Tal y como se explica en el punto 4, diferentes miembros de esta Comisión tienen experiencia y capacidades específicas en el ámbito de la gestión de riesgos.



4.
Gobierno corporativo



4. Gobierno Corporativo

DOMINION es un grupo de empresas consolidado formado por un conjunto de sociedades dependientesde 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 yla relación entre las mismas.

DOMINION cuenta con un sistema de gobierno corporativo basado en la legalidad vigente y en los más relevantes estándares internacionales,orientado a asegurar que la empresa es gestionada atendiendo al interés de sus accionistas, incluidos los minoristas, y a otros grupos de interés relevantes, a través de un adecuado sistema de balances y controles que permita al Consejo de Administración ejercer un control efectivo.

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, como se ha comentado, sino para mejorar la rentabilidad económica y mantener un crecimiento sostenido en el tiempo.

De forma muy particular, y tal y como se observa en el Informe Anual de Gobierno Corporativo (I.A.G.C) y en el Informe Anual deRetribuciones 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.

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 del 55%. DOMINION celebra anualmente una Junta de Accionistas, siguiendo el régimen previsto por la Ley de Sociedades de Capital (LSC), permitiendo la asistencia por medios telemáticos, como instrumento para favorecer la participación de sus accionistas.

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

Tal y como especifican las I.A.G.C. DOMINION es administrada por un Consejo de Administración de 10 miembros. En línea con su apuesta por la diversidad, DOMINION se ha propuesto alcanzar el objetivo del 40% de representación de mujeres en el Consejo de Administración (ver aquí KPIs). A finales de 2021 el porcentaje era de 20%).

Dos de los miembros son consejeros ejecutivos, cinco independientes, dos dominicales y un consejero categorizado como “otros externos”. El presidente es no ejecutivo. De acuerdo a las recomendaciones de buen gobierno, el Consejo se reúne con frecuencia adecuada (seis veces), realiza evaluaciones periódicas de su desempeño, apoyándose para ello en expertos externos y limita el número de mandatos de miembros. Igualmente pone un gran énfasis en alcanzar un alto nivel de asistencia de sus miembros, poniendo a disposición de los mismos medios telemáticos.

Los miembros del Consejo de administración, y de forma especial en el caso de los miembros independientes, son seleccionados atendiendo a sus conocimientos, capacidades y experiencias tanto en la propia actividad de DOMINION, como el ámbito de la contabilidad y la fiscalidad, el cumplimiento normativo y la sostenibilidad. Aquí se puedes consultar sus CVs.

La empresa divulga periódicamente información relativa a la remuneración de sus consejeros y del CEO (Informe de Remuneración al Consejo, sobre la participación de los mismos en el capital de la sociedad, así como sobre otros accionistas con una participación superior al 5€.

Las acciones DOMINION son simples, en el sentido de que cada acción tiene un único voto.

Para el ejercicio de sus funciones el Consejo de Administración se apoya en tres comisiones: Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Comisión de Nombramientosy 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 en lo referente a su composición, presididas y con mayoría de miembros independientes.

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 2021, el Comité de Dirección estaba compuesto por el Consejero Delegado, cinco directores de negocio (uno de los cuales también ostenta el cargo de Director General) y dos directores en representación de las áreas corporativas (Recursos Humanos y Finanzas & Legal).

En la fecha arriba indicada, el equipo de comité de dirección tiene un porcentaje de mujeres del 25%.

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.

5. Estrategia de Sostenibilidad y KPIs

5.1. Estrategia de sostenibilidad

5.2. Indicadores clave: KPIs





5.1. Estrategia de sostenibilidad

Estrategia de sostenibilidad

En su Plan Estratégico, DOMINION toma plena consciencia de la relevancia que la Sostenibilidad tiene en la definición de la empresa que DOMINION es y, sobre todo, la que quiere ser en el futuro.

Esta toma de consciencia se deriva del análisis de riesgos arriba detallados, incluidos de forma muy relevante los derivados del cambio climático, y ha sido la base en el diseño de una Estrategia específica de Sostenibilidad, destinada a permitir a DOMINION alcanzar fijarse y alcanzar objetivos ambiciosos y concretos que afecten a todas su actividades, a todas las personas y también a los grupos de interés con los que interactúa.

Esta Estrategia consta de un sustrato básico sobre el que DOMINION desarrolla tres pilares de actuación que son del ADN de DOMINION: ser, hacer y comunicar.

El sustrato básico parte de su política de Sostenibilidad de DOMINION, en la que la empresa fija sus principios generales: todas sus actividades corporativas y negocios se llevarán a cabo promoviendo la creación de valor de forma sostenible para los accionistas y considerando a los demás Grupos de interés relacionados con su actividad empresarial, retribuyendo de forma equitativa a todos los colectivos y promoviendo los valores de la sostenibilidad, la integración y el dinamismo.

De forma muy especial, DOMINION se propone trabajar para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), vinculados al Pacto Mundial, rechazando actuaciones que los contravengan u obstaculicen. Con este fin una de las primeras acciones llevadas a cabo fue adherirse al Pacto Mundial como entidad firmante del mismo.

3 pilares

—

Esta estrategia consta de tres elementos fundamentales:



- Ser (recoge el anhelo de DOMINION por ser una empresa cada vez más sostenible, midiendo y mitigando sus impactos).
- Hacer (recoge el esfuerzo de DOMINION por adaptar sus actividades para aprovechar mejor las oportunidades derivadas del cambio climático)
- Comunicar (la estrategia de sostenibilidad da respuesta a la necesidad de información de nuestros grupos de interés).

Ser Sostenible:

El camino para llegar a ser una empresa sostenible, de acuerdo a los propios deseos de DOMINION y tal y como de forma creciente lo demandan los grupos de interés, es un largo camino de mejora continua. En paralelo DOMINION va ampliando el ámbito de cobertura de la identificación y medición de sus impactos y, a su vez, se fija objetivos de mejora, como se explica más adelante.

- Así, en el ámbito **medioambiental** 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.

- En el ámbito de la **gestión del talento y de la diversidad**, DOMINION pone el énfasis en contar con un equipo de personas cada vez más 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. Este es un entorno atractivo para atender y retener talento, al que hay que dotar de herramientas adecuadas de desarrollo.

- En el ámbito del **Gobierno Corporativo** 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.

- La **seguridad laboral** es un aspecto crítico para DOMINION, tanto por la importancia que la empresa da a proteger a las personas que la componen, como por el alto nivel de exigibilidad impuesto por sus clientes. Por ello DOMINION se plantea objeticos de mejora permanente en este ámbito.

- Finalmente, las mejores prácticas en el ámbito de la sostenibilidad exigen que las empresas hagan el esfuerzo de trasladar su compromiso hacia su propia **cadena de suministro**, exigiendo un comportamiento similar, de forma que el proceso de mejora se expanda. En este sentido, DOMINION está realizando cambios en sus procesos de homologación, selección y compra, recogiendo exigencias en este sentido.

El compromiso de DOMINION para alcanzar estos objetivos se traduce en una serie de indicadores clave o KPIs que son desarrollados a continuación.

Por otra parte, 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, mencionado más arriba. DOMINION prepara anualmente un documento de evolución en los ODS, a partir de las acciones descritas en este documento.

DOMINION realiza una gestión global de los impactos derivados de su actividad a partir de los principios recogidos en su política de Sostenibilidad 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. La revisión de la información no financiera 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 Sostenibilidad, apoya a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento en esta materia y realiza el seguimiento de la implementación de la política y la Estrategia de Sostenibilidad.

Como parte del análisis de materialidad comentado en el punto 3 del presente documento, DOMINION realiza una evaluación permanente de cuál es y cuál debe ser su relación con los distintos grupos de interés, especialmente en el ámbito de la sostenibilidad. 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.

Para facilitar la comparabilidad de los impactos medidos, DOMINION incorpora los estándares de reporting del "Global Reporting Initiative", adaptándolos a la realidad de su modelo de negocio y actividad.

Hacer sostenibilidad:

La estrategia de DOMINION ve en la sostenibilidad un factor que realmente va a cambiar el mundo en el que vivimos y la forma que se hacen las cosas y toma por objetivo el aprovechar las oportunidades que de ello se derivan. A día de hoy las actividades de DOMINION vinculadas a la sostenibilidad ya son un porcentaje elevado de su actividad, pero la estrategia fijada quiere ir más lejos, no solo incrementando este número, sino generando entre las unidades de DOMINION una reflexión permanente sobre la forma en que sus servicios y soluciones pueden ayudar a hacer que sus clientes sean más sostenibles y, así, más eficientes.

Como parte de este objetivo, se está llevando a cabo un importante esfuerzo formativo, complementario del realizado en el ámbito del "Ser", así como una completa revisión del material de comunicación de nuestras actividades.

En este marco, cabe destacar que a lo largo de 2021 se ha llevado el proceso de respuesta a los requisitos informativos planteados por la Taxonomía de la UE, en el sentido de identificar las actividades elegibles de acuerdo con los anexos publicados. Los resultados de este análisis se encuentran en 7.5.

Comunicar:

De forma similar a lo que ocurre con la información financiera, diferentes grupos de interés (clientes, inversores, sociedad, administraciones públicas, etc) desean conocer detalles de nuestra estrategia, objeticos e indicadores de sostenibilidad, a fin de evaluar el compromiso de DOMINION en este ámbito.

Es por ello que DOMINION lleva a cabo, como parte de su estrategia, un esfuerzo de comunicación y difusión en diferentes sentidos:

- Por un lado, siendo cada vez más activo en dar respuesta a las diferentes exigencias de certificación en sostenibilidad que plantean estos grupos de interés, tanto de carácter interno, solicitadas directamente por un cliente o inversor, especialistas en el ámbito de la sostenibilidad, como las gestionadas por entidades homologadoras terceras.

- En segundo lugar, ampliando la información publicada por la propia empresa, en especial a través de este mismo documento, el Estado de Información Financiera, que DOMINION publica anualmente siguiendo la guía publicada por la CNMV (regulador mercado bursátil español). Este documento es verificado por un auditor externo. 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 la Estrategia antes descrita, 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 de la misma (medioambiente, social, seguridad laboral, cadena de suministro, sociedad y gobernanza).



5.2. Indicadores claves: KPIs

Indicadores de "Ser"

Los objetivos reflejados en el primero de los puntos de la Estrategia de sostenibilidad de DOMINION, el “Ser”, se materializan en una serie de indicadores que DOMINION se ha fijado como KPIs.

	PRINCIPALES KPIS	2020	2021	2025
MEDIOAMBIENTE	Reducción de la **intensidad** de la **huella de carbono** (alcances 1 y 2) *	11,8	8,15	-30%
MEDIOAMBIENTE	Compensación **huella carbono ***	100%	100%	100%
DIVERSIDAD Y TALENTO	**Equidad salarial** para el conjunto de DOMINION**	1,06	1,03	≈1
DIVERSIDAD Y TALENTO	Mejora del **ratio mujer**/total del management sobre el ratio mujer/total de la plantilla**	≈0%	42%	Superior a 45%
DIVERSIDAD Y TALENTO	Proyectos de concienciación en **diversidad****	1	5	>10 anuales
SEGURIDAD LABORAL	Reducción del **Índice de Frecuencia**	12,9	11,2	<7
CADENA SUMINISTRO	% **proveedores relevantes** homologados bajo criterios de sostenibilidad	20%	30%	100%
GOBERNANZA Y GESTIÓN ÉTICA	% de **mujeres** en el **Consejo**	17%	20%	40%
GOBERNANZA Y GESTIÓN ÉTICA	% **equipo directivo** (directores y gerentes) **formado en sostenibilidad** y en prevención del riesgo de **corrupción**	40%	50%	100%
GOBERNANZA Y GESTIÓN ÉTICA	% Comité Dirección con **objetivos vinculados a sostenibilidad**	0%	0%	100%
GOBERNANZA Y GESTIÓN ÉTICA	% de **consejeros independientes**	33%	50%	50%

* ver punto 7.2. Intensidad como TnCO2/MM€ facturación
** ver punto 8.3
*** proyectos internos de diversidad

Indicadores del "Hacer"

Los objetivos del "Hacer" se recogen en el Punto 7 y se centran en el incremento del porcentaje de la actividad de DOMINION enmarcada en el ámbito de la sostenibilidad.

6. Marco ético y políticas

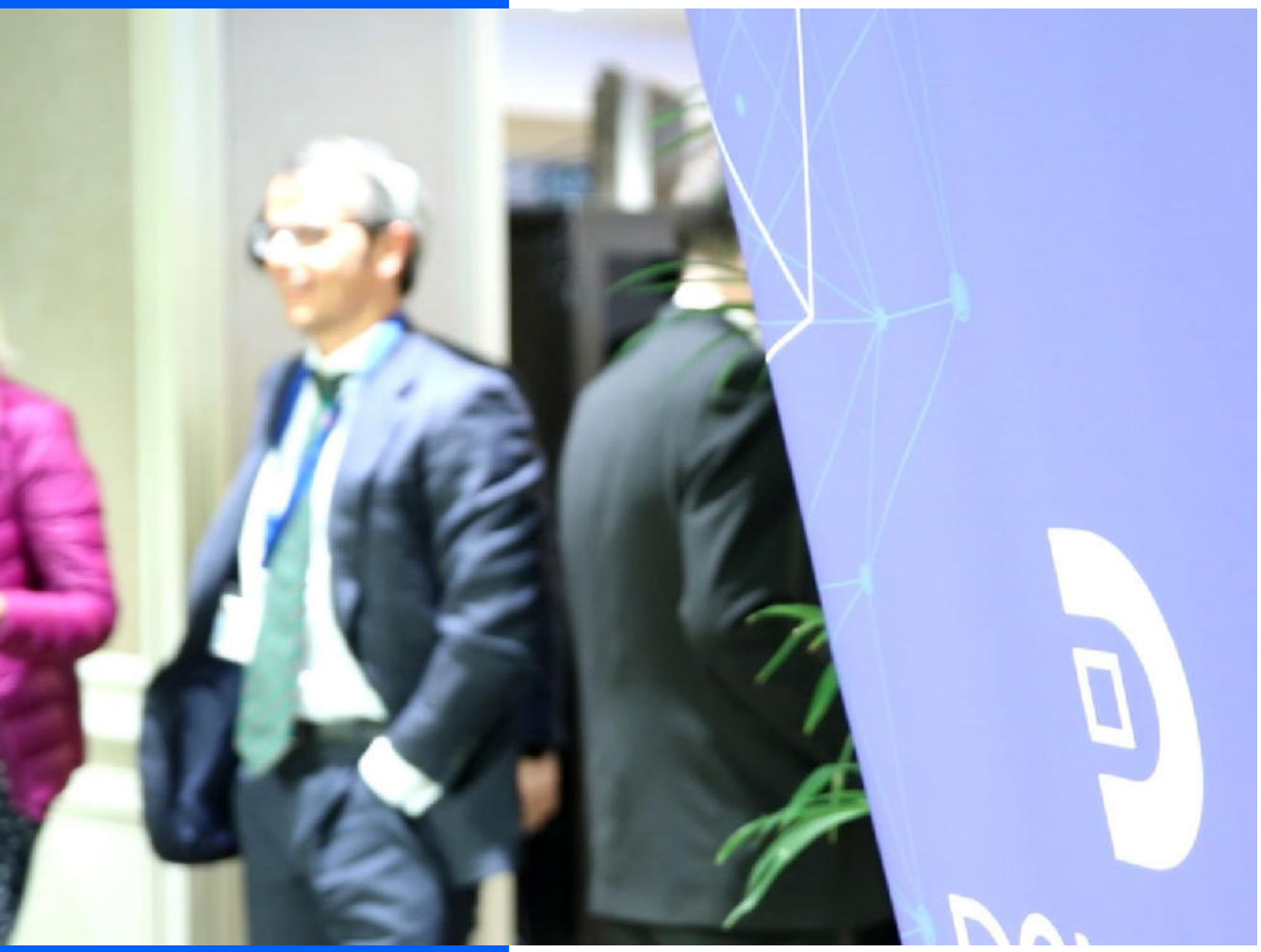
6.1. Marco Ético

6.2. La prevención de la corrupción y el soborno

6.3. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

6.4. Casos reportados





6.1. Marco Ético de DOMINION

DOMINION es plenamente consciente que para poder llevar a cabo su plan estratégico y avanzar en su objetivo de ser reconocida como una empresa líder en el ámbito de la sostenible, debe contar con un potente marco ético que recoja las expectativas que demandan los diferentes grupos de interés.

Este Marco Ético es una realidad en DOMINION desde su nacimiento y está íntimamente arraigado en sus valores y cultura, alcanzando a todas sus empresas. Es además plenamente coherente con sus compromisos con el Pacto Mundial y las buenas prácticas difundidas por los reguladores y solicitadas por las certificadoras especializadas en sostenibilidad.

Modelo de Prevención de Delitos Penales

No obstante, es necesario un permanente esfuerzo de adaptación del Marco Ético para que no pierda su vitalidad. En este esfuerzo un elemento fundamental es el proyecto corporativo de Prevención de Delitos Penales. Este proyecto, de alcance global, tiene como primer objetivo dar respuesta a las diferentes normativas relativas a la responsabilidad penal de las empresas y sus integrantes y consejeros española, pero tiene igualmente como objetico realizar una revisión y una adaptación permanente del Marco Ético, siguiendo las indicaciones de la ISO 37301. Los principales elementos del proceso de revisión en macha son los siguientes:

- Refuerzo del liderazgo y compromiso.
- Evaluación del riesgo.
- Revisión de protocolos y controles.
- Formación y concienciación.
- Seguimiento del Canal Ético.
- Gobernanza.
- Evaluación del desempeño.

Elementos del Marco Ético

Por encima de las diferentes políticas y procedimientos que conforman el Marco Ético de DOMINION se encuentra dos elementos claves: la política de Compliance y el Código de Conducta.

La política de Cumplimiento establece los siguientes compromisos de DOMINION en materia de compliance:

- Promover una cultura de integridad y respeto hacia las normas y estándares éticos que permita reaccionar de forma rápida ante riesgos o incumplimientos de los mismos, y que tenga en consideración no sólo los intereses de DOMINION sino también las necesidades y expectativas de sus grupos de interés.
- Mantener una conducta respetuosa tanto con las normas como con los estándares éticos.
- Desarrollar, con un enfoque conjunto, un modelo de cumplimiento y llevar a buen fin su implantación efectiva.
- Establecer una filosofía de tolerancia cero y evitar conductas contrarias a lo establecido en esta política de Compliance y a las políticas y procedimientos internos establecidos, aplicando acciones disciplinarias, correctoras o sancionadoras amparadas por la normativa laboral vigente, en caso de que fuese necesario.
- Fomentar la formación y comunicación del modelo de Compliance a las personas de la empresa, incluyendo sus administradores, así como los terceros que se relacionen con ella, cuando proceda, para que conozcan y comprendan las normas y compromisos en materia de cumplimiento necesarios para desempeñar su actividad.
- Fomentar la comunicación interna de cualquier denuncia relativa a compliance.
- Revisar y actualizar de forma continua el Programa de Cumplimiento para asegurar su adecuación de acuerdo con las mejores prácticas.

El Código de Conducta recoge el catálogo de principios éticos y normas de conducta que han de regir la actuación de todas las personas vinculadas a DOMINION y constituye, por ello, el elemento central del Marco Ético. La observancia del Código de Conducta y resto de la normativa interna es, asimismo, un mecanismo para la prevención de los riesgos, de distinto tipo, que pudieran derivarse de potenciales incumplimientos legales o éticos.

Tanto el Presidente como el Consejero Delegado han puesto de manifiesto, a través de diferentes cartas, la importancia de que todos los empleados, y otras vinculadas, 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. Igualmente, se exige que las nuevas incorporaciones firmen el mismo, como forma de fomentar su conocimiento y adhesión. 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.

Como medida adicional, se ha elaborado material divulgativo y formativo específico, así como 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 de los riesgos vinculados.

La empresa cuenta con un Canal Ético, al servicio de empleados y grupos de interés, como medio para notificar irregularidades, dudas, preocupaciones o comportamientos fuera de este Código. El mismo, permite las comunicaciones anónimas y habilita diversos medios de acceso. Las notificaciones son adecuadamente gestionadas según el procedimiento establecido al efecto, el cuál expresamente contempla que no se tomarán represarías frente a las denuncias. 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.

Aparte del Código de Conducta y la política de Cumplimiento, la actividad de DOMINION se rige por diferentes políticas, así como procedimientos internos derivados que, además de respetar la legalidad, deben alinearse con los dos elementos principales. Estas políticas, que se enumeran a continuación, han sido aprobadas por el Consejo de Administración, y 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. Las políticas son públicas, en la página web corporativa.

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. Igualmente, promueven diferentes acciones de formación y difusión para facilitar y reforzar su adopción, a la vez que realizan acciones de monitorización y auditoría para asegurar su cumplimiento. El no cumplimiento con el Marco Ético de DOMINION está penalizado, tal y como prevé cada política.

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 YMEDIO AMBIENTE
Planificación de las actuaciones en materia de calidad y medio ambiente en la búsqueda de la mejora continua, la innovación permanente y la prevenciónde la contaminación.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E IGUALDADDE 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 lugardel 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 alcanzarelevados 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
Se compromete a combatir lacorrupción mediante el establecimiento de principios que deben guiar el comportamiento de todaslas 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.

POLÍTICA DE PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS
Los principios y pautas comunesy generales de actuación que deben regir en materia de protección de datos personales, garantizando, en todo caso, el cumplimiento de la legislación aplicable.

POLÍTICA DE CONFLICTODE INTERESES
Procedimientos de actuación que deberán seguirse en materia de prevención, o en su caso, tratamiento de los conflictos de interés en los que pudieran encontrarse los accionistas, el personal miembro del Órgano de Administración, Directivos/as y resto de personal empleado de DOMINION, en sus relaciones con las actividades de DOMINION, así como respecto de los conflictos que puedan plantearse con clientes, proveedores y otros grupos de interés.

POLÍTICA DEFENSA DE LA COMPETENCIA
Pautas de comportamientoa seguir en la promoción de la libre competencia, estableciendo un marco preventivo interno que elimine o, al menos, mitigue los riesgos de conductas que vayan contra la libre competencia.

POLÍTICA DE GESTIÓN DE PROVEEDORES Y CADENA DE SUMINISTRO
Pautas de comportamiento a seguir en las relaciones con los proveedores y la gestión decompras de bienes y servicios,estableciendo un marco preventivo interno que elimine o,al menos, mitigue los riesgos de corrupción en el desarrollo de su actividad y sirva de guía y modeloa seguir en la lucha contra la corrupción y el fraude.



6.2. La prevención de la corrupción y el soborno

El Principio nº 10 del Pacto Mundial indica que "Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno". DOMINION no sólo suscribe este punto, sino que coincide plenamente en que la corrupción y el soborno son crímenes económicos que tienen también un impacto relevante en activos intangibles que la empresa debe proteger, como son la reputación, la moral del equipo y las relaciones comerciales.

Por este motivo, la corrupción y el soborno están muy presentes en el Marco Ético de DOMINION, en concreto en el Código de Conducta, pero también a través de otras políticas como la de atenciones y regalos. Aun así, DOMINION ha querido dotar de una mayor visibilidad a estos delitos, desarrollando por ello una política específica con el objetivo de lograr un adecuado estado de concienciación por parte de todos sus empleados y también a todos los terceros que se relacionen con DOMINION, a quién también va dirigida la política.

En la política DOMINION hace una declaración de compromisos e indica que ninguna transacción económica, contrato, convenio o acuerdo debe realizarse cuando existan razones suficientes para creer que puede existir algún tipo de vinculación con actividades indebidas o corruptas. Adicionalmente, detalla una serie de conductas específicamente prohibidas. Cabe destacar que DOMINION no realiza aportaciones a partidos políticos y que en todas sus actuaciones filantrópicas o de patrocinio realiza un cuidadoso proceso de diligencia previa y monitorización que busca evitar cualquier situación de riesgo.

La política también recoge una serie de criterios de control y reitera la existencia de un Canal Ético, confidencial y abierto a terceros, para remitir las denuncias sobre conductas que puedan implicar la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legislación, al Código de Conducta o a la política.



6.3. 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.



6.4. Casos reportados

En 2021 se han recibido un total de 3 denuncias.

Las mismas han sido tratadas de acuerdo al procedimiento previsto. Una de ellas fue desestimada y las otras dos están aún en análisis, dada su recepción a fin de año.

7.
Cuestiones medioambientales

7.1. DOMINION y el Medio Ambiente

7.2. Emisiones gases efecto invernadero (GEI). Huella de carbono

7.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

7.4. Uso sostenible de los recursos

7.5. Cambio climático

7.6. Protección de la biodiversidad







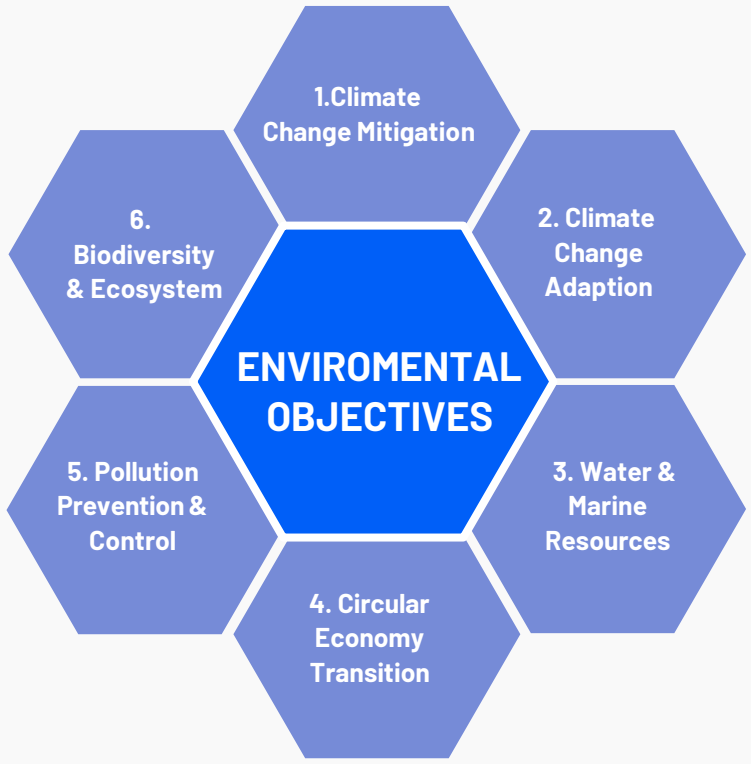
7.1. DOMINION y el Medio Ambiente

En su estrategia y compromiso con la sostenibilidad, detallado en el punto 5, 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. Tal y como se enuncia en la Estrategia de Sostenibilidad, DOMINION no se conforma con el "Ser" una empresa consciente y comprometida con la reducción de sus impactos, también quiere ser un elemento activo en el cambio.

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, además, de un compromiso de DOMINION que queda refrendado en su política de Sostenibilidad.

Tanto ese ámbito del "Ser" como el de "Hacer" se canalizan a través de una serie de actuaciones, alineadas con los objetivos europeos de sostenibilidad medioambiental:

OBJETIVO UE	CORRESPONDENCIA EINF DOMINION
MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO	7.5. Cambio climático
ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	7.5. Cambio climático
AGUA Y RECURSOS MARINOS	7.4. Uso sostenible de los recursos
TRANSICIÓN A UNA ECONOMÍA CIRCULAR	7.3. Economía circular y prevención y gestión de recursos
PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA CONTAMINACIÓN	7.2. Contaminación 7.4. Uso sostenible de los recursos
PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD Y LOS ECOSISTEMAS	7.6. Protección de la biodiversidad



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

- **7.2. 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.

- **7.3. 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 procesos de reciclaje a sus propias actividades.

- **7.4. Uso sostenible de los recursos hídricos:** 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.

- **7.5. Cambio climático:** DOMINION ha incorporado la reflexión sobre los riesgos (y oportunidades) derivadas del Cambio Climático en su proceso de gestión de riesgos. Su Estrategia de Sostenibilidad recoge las conclusiones alcanzadas y las mismas subyacen en las decisiones tomadas y descritas en el punto 5.

- **7.6. 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.



Categorización de actividades

A continuación, se presenta una categorización de las actividades de DOMINION atendiendo a la tipología de impactos que se dan en las mismas:

- Servicios prestados desde instalaciones propias.
- Servicios prestados en instalaciones del cliente.
- Proyectos 360º.
- Proyectos de estructuras altas.

> **Servicios prestados desde 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 parael alumbrado, de agua corriente y por la 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.

> **Servicios prestados 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 y estas cantidades son reportadas.

> **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 de la International Finance Corporation (IFC), entidad 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 apartado, pero también en los puntos 9.3 y 10.1, por sus implicaciones sociales.

> **Proyectos de estructuras altas:**
DOMINION ejecuta proyectos sobre distintos tipos de estructuras altas, situadas normalmente dentro de las instalaciones fabriles de su cliente. Los impactos medioambientales de los mismos habitualmente se integranen los análisis de impacto medioambiental realizados por el propio cliente, normalmente grandes corporaciones globales, ya que la actuación de DOMINION se suele enmarcar en proyectos más amplios.

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 habitualmente gestionados por elcliente.

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

La gestión de las materias primas empleadas en estas actividades se trata en el punto 7.4. "Consumo de materias primas".
La gestión de residuos y reciclaje se aborda en el punto 7.3. "Economía circular".

Principio de precaución

Como miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, DOMINION asume como propio 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 2021, 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.





7.2. Emisiones gases efecto invernadero (GEI). Huella de carbono

A través de su Estrategia de Sostenibilidad DOMINION se compromete a ser dar respuesta a las expectativas de los grupos de interés en el ámbito medioambiental. El control y reducción de los gases de efecto invernadero es, sin duda, uno de los aspectos clave.

DOMINION calcula su huella de carbono recabando los diferentes impactos de acuerdo a la descripción de actividades hecho en el punto 2.1, apoyándose en este proceso en una herramienta externa, que soporta el proceso de recogida y cálculo de la huella en sus tres alcances. Pero el compromiso de DOMINION no se limita realizar un cálculo cada vez más ajustado de estos impactos, adquiere también el compromiso de reducir progresivamente los mismos y de mitigar las emisiones. Un aspecto relevante en ese sentido es la capacidad de compensación, a través de la producción de energía de origen renovable, explicada más abajo en este mismo punto.

Cálculo de la huella de carbono CO2:

DOMINION calcula la huella de carbono con tres alcances apoyándose en este proceso y en los cálculos posteriores en una herramienta externa que sigue los principios de la ISO 14064. Además de los objetivos de reducción de la intensidad referidos en el punto 5, DOMINION también tiene el objetivo de crecer cada año en el perímetro de los impactos recogidos en cada uno de los distintos alcances. Actualmente la cobertura en los alcances 1 y 2 supera el umbral del 80%. En el caso del alcance 3 la empresa está en un proceso de permanente mejora, recogiendo cada vez un mayor número de impactos.

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 directas vinculadas a procesos productivos son limitadas. DOMINION ha puesto el foco en el impacto de los vehículos propios y en el combustible empleado en los generadores de energía, que son usados ocasionalmente en algunos de sus proyectos (21.498.554litros).

El volumen de toneladas equivalentes de CO_2 en 2021 ascendió a 5.437Tn de CO_2, frente a los 8.017 Tn de CO_2 recogidas en 2020. El motivo de la diferencia, a pesar de la mayor cobertura alcanzada, radica en que el impacto de los vehículos se reparte ahora entre los impactos 1 y 3.

ALCANCE 1	2021	2020
TONELADAS EQUIVALENTES CO_2	5.437	8.017

Alcance 2: Emisiones Indirectas

CONSUMO ELÉCTRICO	2021	2020
CONSUMO ANUAL KWH	7.683.840	8.843.087

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.

Estas mediciones se trasladan a toneladas equivalentes de CO2 aplicando la ratio propuesta por DEFRA, aplicado a cada consumo eléctrico de cada país el factor correspondiente. Los volúmenes emitidos resultantes son los siguientes

ALCANCE 2	2021	2020
TONELADAS EQUIVALENTES CO_2	2.994	2.741

Alcance 3: otras emisiones indirectas

En el ámbito de otras emisiones indirectas, DOMINION va ampliando gradualmente al alcance de su cobertura, así, además de monitorizar los viajes realizados por su equipo en España, ahora se recoge el impacto de la logística de los grandes proyectos ejecutados por DOMINION y el impacto de los vehículos de operaciones que DOMINION emplea para llevar a cabo servicios de externalización de procesos para el cliente.

El volumen de toneladas equivalente de CO_2 registrado en 2021 asciende a 5. 627 Tn CO_2 de las que en España se concentran 736 toneladas de CO_2, comparadas con las 1.252 toneladas registradas en 2020.

CÁLCULO GLOBAL HUELLA CARBONO	2021	2020
ALCANCE 1 Y 2 (TN CO2)	8.431	10.758
ALCANCE 3 (TN CO2)	5.627	1.252

Emisiones de otros gases:

Dada su escasa actividad fabril, la emisión de otros gases es casi nula.

Medidas para prevenir, reducir o mitigar estas emisiones. Compensación.

Como desarrollo de lo recogido en su Estrategia de Sostenibilidad, y ha quedado recogido en el punto 5, DOMINION se ha planteado distintos objetivos de medición y reducción de su huella de carbono. Adicionalmente, se ha planteado también como objetivo la compensación y la mitigación de su huella.

Compensación:

En el caso de la compensación, lo hace a través del cálculo del equivalente de gases no emitidos fruto de su producción de energías renovables (handprint) . DOMINION tiene, a fin del año 2021, instalaciones renovables que, a lo largo del año, han generado 120.769.000 kWh, lo que equivale a evitar la emisión de 30.192,25 Tn de CO2 a la atmósfera (aplicando factor mix de las comercializadores sin GDO's (Ministerio para la Transición Ecológica)). Por esta razón, a día de hoy no hay contratados proveedores que distingan en su factura porcentajes de energía renovable en su mix de suministro a DOMINION.

Mitigación:

En relación a la mitigación DOMINION ha puesto en marcha distintas iniciativas, entre las que destacan las siguientes:

- 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 anteriormente, 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. Ya antes de la pandemia, pero obviamente a lo largo de esta con una intensidad mucho mayor, DOMINION ha apostado con fuerza por las herramientas de colaboración en todo su ámbito, lo que ha permitido reducir notablemente el número de desplazamientos, tanto de personal propio, como de terceros. Así, DOMINION ha puesto a disposición de sus equipos en 2021 más de 8.608 licencias de colaboración y una amplia red de videoconferencias entre 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.
- 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.

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, DOMINION ayuda a sus clientes a reducir ambas, con soluciones y servicios especialmente dirigidos a tal fin.



7.3. Economía circular y gestión de residuos

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:

- 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 2021 DOMINION ha reintroducido para la venta 48.496 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 culminado en 2021 su primer año de, reutilizando 162.466 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 gestión intermedia de los residuos, para permitir su reciclado y valorización, es un complemento lógico en este proceso y en la que DOMINION va a tener una presencia cada vez mayor.

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

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.

Residuos relacionados con la actividad productiva:

En la mayoría de las ocasiones DOMINION adquiere para los procesos vinculados a sus actividades productos terminados, fundamentalmente a líderes mundiales ensus diferentes áreas de actividad, no habiendo por lo tanto un proceso de transformación fabril de los mismo que genere residuos. En otras ocasiones, los equipos o productos empleados son aportados por el cliente o incluso es el cliente el que se responsabiliza de los residuos que puedan generarse. A partir de la suma de estas situaciones se puede afirmar que, en general, el nivel residuos gestionables en la actividad de DOMINION es relativamente bajo. Si hay, no obstante, algunas actividades donde se generan residuos y DOMINION, de forma coherente con sus compromisos en este ámbito, realiza mediciones, con el objeto de buscar opciones de mejora, y lleva a cabo una adecuada gestión de los mismos.

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 7.1, que DOMINION obtiene certificaciones medioambientales para un gran número de sus actividades más recurrentes, donde analiza en detalleel 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.

Residuos relacionados con la actividad de oficina o almacén:

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, tóner, 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.

Mediciones

El conjunto de los residuos no peligrosos gestionados en 2021 ascendió a 362.153 Kg. La cantidad de residuos peligrosos no es relevante.



7.4. Uso sostenible de los recursos

El consumo de agua

DOMINION está comprometido con un correcto uso de todos los recursos y muy especialmente con un recurso escaso comoes el agua.

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".

- 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 12.074m^3, siendo la de 2020 de 1.973 m^3.

- Por último, en el proyecto de biomasa de Argentina, emplea agua para generar el vapor que luego se turbina. El volumen empleado en 2021 asciende a 451.868 m3 frente a los 116.166,76 m^3 del 2020.

El volumen total medido en 2021, combinando las cifras antes descritas, asciende a 562.924 m3 frente a los 146.400 m3 registrados en 2020. El crecimiento se debe tanto a la ampliación del ámbito de cobertura como al impacto puntual de la planta de biomasa descrita en el punto anterior. De ese consumo total, se han empleado 228 m3 en zona de estrés hídrico.

Finalmente, la devolución de agua derivada de la actividad de la planta de biomasa ha ascendido a 100.737 m3. Los mismos han sido adecuadamente tratados antes de la devolución al río donde fueron captados.



Consumo de materias primas

Como se ha explicado anteriormente, el consumo de materias primas por parte de DOMINION es muy reducido, y se limita a unas actividades muy concretas, donde es gestionado al detalle, con especial atención al material sobrante y al destino de los residuos.

Las principales actividades en las que se emplean materias primas son dos:

- **Proyectos de estructuras altas:** para las que se emplea hormigón y ferralla. Las cantidades empleadas en 2021 son las siguientes:
    - Hormigón: 90.781 m3
    - Ferralla: 10.278 tn

- **Planta de biomasa de Argentina:** donde se emplea residuo forestal para generar electricidad. En 2021 se han empelado 162.466 toneladas.

Energía. Data centers

Este aspecto se ha tratado en el punto 7.2, dentro de los alcances 1 y 2 de la huella de carbono.

Por otra parte, DOMINION emplea crecientemente data centers terceros en la nube para dar respuesta a sus necesidades de procesamiento y almacenamiento.

Entre los criterios empleados en la selección de los data centers a emplear dos de los elementos de peso son el PUE (Power Usage Effectiveness) y el porcentaje de energía renovable empelado del total consumido por el data center.





7.5. Cambio climático

El riesgo de cambio climático en el marco de la gestión de riesgos

DOMINION ha incorporado el riesgo de cambio climático en su proceso de gestión de riesgos, tal y como se ha explicado en el punto 3.

Las conclusiones alcanzadas forman parte de la base de su Estrategia de Sostenibilidad, detallada en el Punto 5.

Reflexión sobre el riesgo de cambio climático

Como parte del proceso de incorporación del riesgo de cambio climático a su proceso de gestión de riesgos, DOMINION ha realizado una reflexión siguiendo las recomendaciones del TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures). Se exponen a continuación algunos de los elementos de la misma.

Gobierno

Tal y como se describe en el punto 4, el Consejo de Administración de DOMINION, a través de dos comisiones, la de Auditoría y Cumplimiento y la de Sostenibilidad, ejerce su función de vigilancia y seguimiento sobre la sostenibilidad y la información no financiera aportada por la empresa.

En el marco de esta tarea, estas Comisiones han aprobado y monitorizado la Estrategia de Sostenibilidad del que se ha dotado la empresa, expuesto en el punto 5, que recoge como elemento relevante las presentes reflexiones realizadas por DOMINION en relación a los riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático.

El equipo directivo de DOMINION, en particular el Comité de Dirección, ha participado en la reflexión sobre el cambio climático y en la elaboración de la mencionada Estrategia de Sostenibilidad, sobre la que recibe puntual información por parte de los responsables de su ejecución: las unidades de negocio y el responsable corporativo de sostenibilidad.

Estrategia

En la medida que la razón de ser de DOMINION es la de ayudar a sus clientes, con sus servicios y soluciones, a ser más eficientes, y que la sostenibilidad es, sin duda, un elemento cada vez más relevante en la búsqueda de esa eficiencia, los riesgos y oportunidades de DOMINION están íntimamente relacionados con las necesidades y medidas que tomen sus clientes. Ello hace que en el caso de DOMINION los distintos escenarios empleados generen resultados muy parecidos.

Así, DOMINION tiene una exposición reducida a las materias primas y productos intermedios, siendo además de tipo abundante y geográficamente disperso, por lo que no prevén distorsiones en la cadena de suministros derivados de eventos climáticos. Respecto a los productos terminados, fundamentalmente teléfonos móviles en el ámbito B2C, la coyuntura logística vivida en los últimos meses es recogida en otros riesgos estratégicos.

Igualmente, DOMINION no cuenta con unas instalaciones fabriles relevantes, que precisen de grandes cantidades de energía o que generen emisiones de gases de efecto invernadero o de cualquier otro residuo peligroso. Por la misma razón, el impacto de posibles eventos crónicos o eventuales sobre las instalaciones le afecta más bien de forma indirecta, es decir, a través de los efectos que pueda tener sobre sus clientes.

La exposición de DOMINION al sector Oil&Gas es reducida, fundamentalmente centrada en la prestación de servicios medioambientales que permiten la reducción y recuperación de residuos, reintegrándolo en el proceso productivo. La tendencia al desarrollo de las energías limpias y la menor dependencia de las energías fósiles llevó a que la actividad de estructuras altas, que anteriormente atendía a un abanico amplio de clientes en el ámbito de la energía fósil, reorientase de forma exitosa 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 la reducción de emisiones.

Desde el punto de vista del agua, y tal y como se describe en el punto 7.4, la misma no forma parte de ningún proceso productivo de las actividades de DOMINION, con la única excepción del agua empleada en la generación de vapor de agua en la planta de biomasa.

Por todo ello, los riesgos potenciales que DOMINION ha incorporado en su proceso de gestión de riesgos derivados del cambio climático son de carácter bajo o medio, ya que no se detectan riesgos graves derivados de la aplicación de políticas de restricción, de nuevas medidas legislativas, por cambios tecnológicos o cambios de mercado o reputacionales, más allá de la clara necesidad de adaptarse a las expectativas de los grupos de interés implicados y, muy especialmente de sus clientes cada uno de estos puntos.

Por el contrario, sí se identifican oportunidades, a corto, medio y largo plazo, derivada de la necesidad de adaptación por parte de los clientes a estos cambios (eficiencia de recursos, servicios verdes, resiliencia climática), así como en nuevos sectores o ámbitos de actividad que ganan protagonismo a medida que avanza la sensibilidad con el reto del cambio climático.

Siguiendo esta reflexión, DOMINION creó en 2016 una unidad de negocio exclusivamente centrada en proyectos y servicios en el ámbito de las energías renovables, unidad que cuenta actualmente con un relevante número de referencias y un peso significativo en la empresa, posteriormente ha creado una unidad de servicios medioambientales con el objetivo específico de acompañar a sus clientes en el proceso de adecuación. Adicionalmente, fruto de esta reflexión, DOMINION ha procedido a una revisión de su cartera de soluciones y servicios, para mejores su contribución al reto del cambio climático.

Los impactos de estas oportunidades se reflejarán fundamentalmente en el capítulo de los ingresos, y gastos derivados, así como, en menor medida, en el de aquellas inversiones en activos que puedan ser necesarias para llevar a cabo nuevas actividades.

Tal y como se ha reflejado en la descripción de la Estrategia de Sostenibilidad, en el punto 5, DOMINION se plantea cumplir estos retos a través de tres ejes: ser, hacer y comunicar.

En el caso del “ser” DOMINION asume la creciente relevancia que para sus clientes tiene el contar con proveedores comprometidos con la sostenibilidad a la hora de evaluar sus impactos y tomar medidas para mitigarlos. Por ello, DOMINION se ha puesto como objetivo ampliar continuamente el ámbito de su evaluación y ponerse objetivos de mejora y reducción de impactos, tal y como se ha detallado en el punto 5.

En el caso de “hacer”, DOMINION se fija en la oportunidad que supone asentar y ampliar la oferta ya existente de DOMINION en el ámbito de la sostenibilidad para sus clientes. Así, se fija como objetivo rediseñar su oferta atendiendo a estas nuevas necesidades, a la vez de que va abriéndose camino en diferentes actividades en las que prevé un incremento de interés en los próximos años.

El aspecto de “comunicar” ha sido explicado en el punto 5, si bien es conveniente remarcar aquí el compromiso de DOMINION para dar una creciente visibilidad a sus impactos y esfuerzos, entre otros medios a través del CDP (Carbon Disclosure Project).

Gestión del riesgo

Tal y como se detalla en el punto 3, DOMINION realiza una gestión integrada de diferentes riesgos (estratégicos, penales, climáticos, etc.) como paso previo a la definición de su estrategia y de diferentes proyectos de mitigación y mejora, como es el caso de la defensa penal. En el mismo sentido, los riesgos, y oportunidades, detectadas en el ámbito de la sostenibilidad, han permitido el desarrollo del Plan Estratégico de Sostenibilidad antes mencionado.

A la hora de gestionar estos riesgos, la responsabilidad tanto de su mitigación, como del aprovechamiento de las oportunidades, es de las diferentes líneas de negocio, pero siempre acompañados de la figura del responsable corporativo de sostenibilidad, que coincide con la del responsable de riesgos corporativo, que es la persona de incorporar esta información en el reporte de información no financiera de DOMINION, así como de informar de la evolución tanto al Comité de Dirección como a las dos Comisiones del Consejo de Administración con responsabilidades en este ámbito.

Métricas y objetivos

En relación al "ser", DOMINION explica a lo largo del punto 5 de este documento las métricas claves empleadas a la hora de medir sus impactos medioambientales y, de forma muy especial, la huella de carbono en sus diferentes alcances. Igualmente, en el punto 5 se detallan diferentes KPIs que se ha marcado la empresa a fin de monitorizar su avance en los objetivos que se ha marcado en el campo de la sostenibilidad.

En cuanto al "hacer", la principal métrica fijada es la del porcentaje de actividades elegibles de acuerdo a la Taxonomía de la Unión Europea de actividades sostenibles. Los primeros datos relativos a esta métrica se aportan a continuación, si bien son aún parciales, en la medida en que la Taxonomía no ha sido aun enteramente publicada. Una vez este proceso este completado, incluyendo elegibilidad y alineación, la empresa se marcará objetivos en torno a la misma.

En línea con lo comentado en el punto 7.1 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.

TAXONOMÍA UE: reporte de los KPIs de actividades elegibles

La Unión Europea, como impulsora del proceso de descarbonización y en línea con los objetivos sobre la lucha contra cambio climático, ha desarrollado Reglamento de Taxonomía (UE 2020/852), que supone el primer paso en torno a la obligación de las compañías de divulgar la manera y medida en la que sus actividades son asociadas a cuestiones relacionadas con el ámbito de la sostenibilidad.

Para 2021, el nuevo reglamento, exige a las empresas reportar el porcentaje de actividades elegible de acuerdo únicamente a los anexos 1 (mitigación del cambio climático) y 2 (adaptación al cambio climático).



**Se informa que el denominador del KPI de OpEx (gastos operativos), que es la suma de las siguientes partidas: reparaciones, arrendamientos operativos y gastos de I+D (ver nota 25 de CCAACC) es igual a 11.981.000 €.*

(1) DOMINION, como empresa comprometida con los objetivos descritos, reporta no sólo el porcentaje de elegibilidad solicitado, sino también el porcentaje global, de acuerdo a un cálculo propio a partir de los borradores existentes del resto de Anexos: % elegibilidad total (estimación interna) sobre ingresos = entorno al 40%

Proceso seguido para el cálculo de la Taxonomía

Para el cálculo de estos datos cabe reseñar que:

Se han tomado las actividades correspondientes a todas las empresas que están integradas en el perímetro de consolidación recogido en las Cuentas Anuales de DOMINION, con excepción de aquellas integradas por método de participación (nota 9 de las Cuentas Anuales), que no han sido recogidas.

Ingresos:

Como base para el cálculo del denominador del KPI de ingresos se ha tomado el importe de la cifra de negocios ajustada de 2021, tomado de las cuentas anuales consolidadas (nota 5 de segmentación de las Cuenta Anuales Consolidadas donde se explica su implicación).

Para el numerador, se ha llevado a cabo una comparación previa entre la información recogida entre las cuentas anuales y la información de gestión. Una vez confirmada la validez de la misma se ha procedido a analizar las actividades recogidas en los distintos centros de contabilidad de gestión, comparándolas con el Reglamento de Taxonomía, a fin de determinar su elegibilidad. En aquellos casos en que las actividades de los centros de gestión eran homogéneas y elegibles, se ha tomado íntegramente el importe del centro de gestión, en caso de actividades heterogéneas se ha procedido a realizar una separación previa. El cómputo de los ingresos en base al análisis de los centros de contabilidad de gestión ha permitido evitar cualquier doble contabilización en el cálculo, ya que cada centro de contabilidad de gestión tiene sus propios ingresos asociados, que son únicos entre sí.

Gastos operativos (OpEx) definidos según la regulación de la Taxonomía:

Dadas las características de DOMINION, una empresa centrada en la prestación de servicios y soluciones a sus clientes para ayudarles a ser más eficientes y sostenibles, donde no hay instalaciones fabriles relevantes, se ha estimado que la tipología de gastos previstos por el Reglamento de Taxonomía (mantenimiento y reparaciones, arrendamientos a corto plazo, rehabilitación de edificios e I+D) no es material en relación al total de gastos de DOMINION, por lo que se ha optado por no reportar el porcentaje de gastos operativos elegibles, de acuerdo con lo indicado en el Reglamento Delegado 2021/2078 de 6 de julio, en su Anexo I, apartado 1.1.3.2. El dato del denominador se calcula a partir de la suma de las siguientes partidas tomadas de las cuentas anuales (las partidas incluidas en la nota 25 de las CCAA sobre otros gastos de explotación): reparaciones, arrendamientos operativos y gastos de I+D.

Capex:

Para el cálculo del denominador se han tomados el total de nuevos activos dados de alta en el ejercicio, tanto materiales como inmateriales, recogidos en las cuentas anuales, incluyendo también las altas de activos correspondientes a incorporaciones por combinaciones de negocios (nota 5 inmovilizado material y la nota 6 de inmaterial).

Respecto al numerador, se ha procedido a contrastar tanto la naturaleza de los activos como la actividad concreta a la que van dirigidos, contra lo recogido en el Reglamento de la Taxonomía, apoyándose en el trabajo realizado para el capítulo de ingresos. En los casos en que el activo era de características elegibles y correspondía a una actividad cuyo centro de contabilidad de gestión sólo sea elegible parcialmente se ha ajustado porcentualmente al grado de elegibilidad.

Al igual que en el proceso de cálculo del numerador de los ingresos, en el cómputo del numerador del KPI de Capex se ha prestado especial atención a evitar cualquier doble contabilización.

Las actividades económicas elegibles son de diferentes características, entre ellas cabe destacar las siguientes: la construcción de instalaciones renovables fotovoltaicas, eólicas y biomasa y su mantenimiento, proyectos de construcción de redes de transporte, y distribución de electricidad, así como de subestaciones, la realización de instalaciones destinadas a mejorar la sostenibilidad de edificios, la gestión de residuos no peligrosos y el desarrollo y aplicación de soluciones de software vinculadas a la eficiencia energética. En el capítulo de ingresos, los importes más relevantes corresponden a la construcción de instalaciones renovables, la construcción de redes de transporte eléctrico y la realización de instalaciones destinadas a mejorar la sostenibilidad de edificios.

Es importante también remarcar que las actividades de DOMINION afectan también a otros objetivos medioambientales previstos por el Reglamento Taxonómico, pero para los que no hay aún Actos Delegados. La empresa ha realizado una estimación interna de hasta qué porcentaje de los ingresos derivados de sus actividades podrían ser eligibles en base al borrador publicado, aplicando criterios similares a los aquí expuestos.

Adaptación al cambio climático

Además, DOMINION lleva a cabo actividades que ayudan a sus clientes a adaptarse a los impactos del cambio climático, ya sean crónicos o repentinos. Entre otros lleva a cabo proyectos en los que se busca mejorar la capacidad de transmisión eléctrica en un país, de forma que existan alternativas energéticas y se reduzca la desforestación y el consumo de energías contaminantes, o con proyectos en el ámbito de las estructuras altas, que permiten a las empresas hacer más eficientes ylimpias 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 implantaciónde sistemas de reducción de ruidos en las estructuras altas (chimeneas y otros elementos).



7.6. 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.

La plasmación de este compromiso tiene, en el caso de DOMINION, sentido en la ejecución de los Proyectos 360º. En el restode los proyectos, las actividades de DOMINION se realizan en lugares ya urbanizados, normalmente de carácter industrial, y, en la mayoría de los casos, en las instalaciones del propio cliente.

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 demonitoreo 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.

En 2021, a modo de ejemplo y sin ánimos de ser exhaustivos, caben destacar los esfuerzos realizados en República Dominicana, relativos al subprograma de conservación de la flora, fauna y paisaje: Control de avifauna. Este programa consta de dos objetivos principales:

Conocer las distintas especies de aves que viven o pasan por "Mata de Palma" y analizar la afectación sobre la diversidad de la avifauna que pueda producir la planta sobre ella.

Con ello, el equipo pretende ser un referente de este tipo de estudios en el resto de plantas de generación eléctrica y poder expandir su metodología con otros proyectos similares.

Ejemplos de aves analizadas:



Búcaro / Alcaraván venezolano (Burhinus bistriatus)



Carrao (Aramus guarauna)

8. Personas

8.1. Diversidad e inclusion

8.2. Empleo

8.2.1. Empleo

8.2.2. Formación

8.3. Política retributiva

8.4. Salud y seguridad

8.5. Relaciones sociales





8.1. Diversidad e inclusión

DOMINION, a fecha cierre 2021, está formado por un equipo de 10.615 personas, repartidas en 27 países y destacando la convivencia de un equipo multicultural de 78 nacionalidades distintas (9.434 personas, 24 países y 74 nacionalidades en 2020). Esto supone un incremento de 12,5%.

Características de nuestra plantilla:

1. Presencia internacional
2. Importancia en Servicios Operativos
3. Plantilla masculinizada
4. Diversidad generacional

1. **La plantilla de DOMINION se caracteriza por su presencia internacional**. Esto permite aplicar las políticas globales de gestión,poniendo foco en la idiosincrasia local y enriqueciendo lagestión de nuestras personas.

   La presencia de DOMINION se ha incrementado en 3 países (Canadá, Panamá y Austria) y ha crecido de forma significativa en Colombia, México y España. España, con 3.702 empleados, representa el 34,8% del total de la plantilla.

2. **De acuerdo con los sectores predominantes en los que los que opera,** DOMINION se identifica como una empresa global de servicios y proyectos integrales donde el capital humano se intensifica en la categoría de oficiales. Por tanto, el 68,4% de la plantilla corresponde al colectivo dedicado a la ejecución de los Servicios Operativos.

3. **Del mismo modo, la tipología de nuestros sectores conlleva la masculinización de la plantilla.** Dicho esto, la presencia de mujeres en nuestra plantilla ha aumentado un 12% en 2021 con respecto el pasado año.

4. **En cuarto lugar, la plantilla de DOMINION se definepor su diversidad generacional.** En nuestros equipos conviven actualmente 4 generaciones de empleados, destacando en número el grupo de edad entre los 30 y 50años, Generación Y. La edad media es de 38,88 en 2021 (39,29 años en 2020).

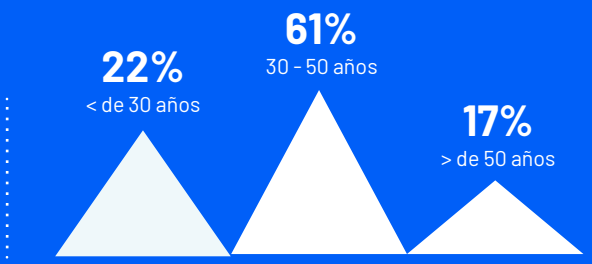
   Las incorporaciones de profesionales menores de 30 años en 2021 se han incrementado un 62% (2.985 en 2021 y 1.844 en 2020).

Nuestras personas en 2021

10.615 personas



81% hombres **19%** mujeres



78 nacionalidades

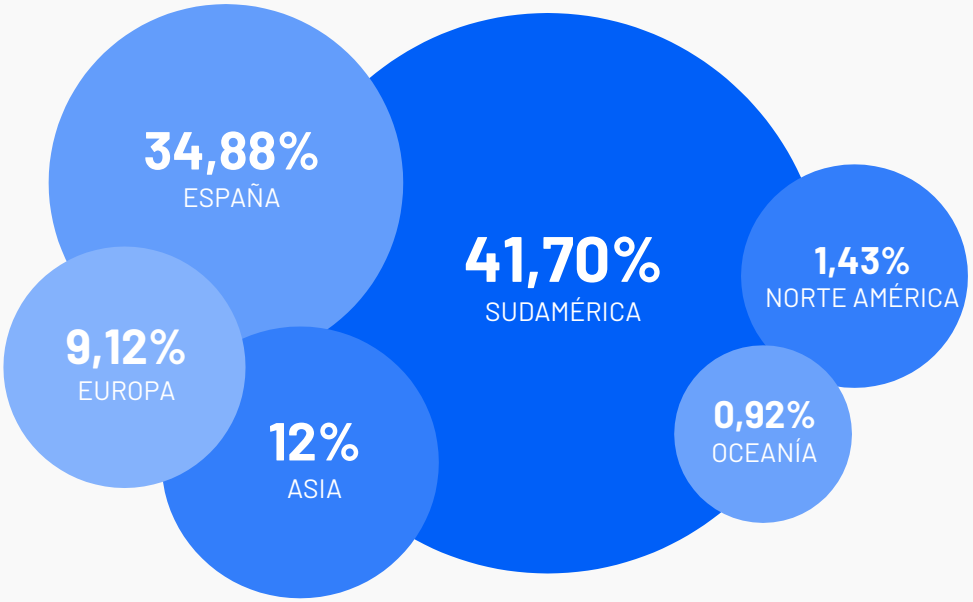
	2021		2020	
	PLANTILLA	%	PLANTILLA	%
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO				
HOMBRE	8.609	81%	7.646	81%
MUJER	2.006	19%	1.788	19%
TOTAL	10.615	100%	9.434	100%
DISTRIBUCIÓN POR EDAD				
<30 AÑOS	2.378	22%	1.917	20%
DE 30 A 50 AÑOS	6.452	61%	5.930	63%
>50 AÑOS	1.785	17%	1.587	17%
TOTAL	10.615	100%	9.434	100%
DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA				
DIRECTOR	103	1%	73	1%
GERENTE/ RESPONSABLE	373	4%	380	4%
TÉCNICO	2.121	20%	1.980	21%
ADMINISTRATIVO	754	7%	594	6%
OFICIAL	7.264	68%	6.407	68%
TOTAL	10.615	100%	9.434	100%

	2021		2020	
	PLANTILLA	%	PLANTILLA	%
ÁREA GEOGRÁFICA				
NORTE AMÉRICA	152	1,43%	186	1,97%
SUDAMÉRICA	4.426	41,70%	3.459	36,67%
EUROPA	968	9,12%	860	9,12%
ESPAÑA	3.702	34,88%	3.524	37,35%
OCEANÍA	98	0,92%	79	0,84%
ASIA	1.269	12,00%	1.326	14,10%
TOTAL	10.615	100%	9.434	100%

	2021	2020
EUROPA		
ALEMANIA	396	404
AUSTRIA*	10	
DINAMARCA	64	77
ESLOVAQUIA	87	62
FRANCIA	154	136
ISLA REUNIÓN**	34	
ITALIA	41	45
POLONIA	85	81
PORTUGAL	94	45
REINO UNIDO	3	10
TOTAL	968	860
ESPAÑA		
ESPAÑA	3.702	3.524
TOTAL	3.702	3.524

	2021	2020
NORTE AMÉRICA		
CANADA*	16	
ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA	136	186
TOTAL	152	186
SUDAMÉRICA		
ARGENTINA	256	238
CHILE	887	869
COLOMBIA	769	278
MEXICO	800	433
PANAMÁ*	1	
PERU	1.698	1.631
REPÚBLICA DOMINICANA	15	10
TOTAL	4.426	3.459

	2021	2020
ASIA		
ARABIA SAUDITA	527	529
BAHREIN	52	39
EMIRATOS ÁRABES UNIDOS	335	341
INDIA	327	352
INDONESIA	20	40
OMÁN	3	3
VIETNAM	5	22
TOTAL	1.269	1.326
OCEANÍA		
AUSTRALIA	98	79
TOTAL	98	79



(*) Nuevo país en 2021.
(**) Isla Reunión forma parte del territorio francés y no es considerado un país.

3.702 ESPAÑA

968 EUROPA

152 NORTE AMÉRICA

4.426 SUDAMÉRICA

98 OCEANÍA

1.269 ASIA

DOMINION se rige por las siguientes grandes líneas de actuación:

- Garantizar la no discriminación.
- Difundir nuestras política de Diversidad.
- Transmitir el conocimiento sobre la diversidad.
- Adaptar las medidas de integración y conciliación.
- Activar los canales de denuncia para un ambiente libre de acoso y comunicar.
- Fomentar el uso de lenguaje inclusivo.

DOMINION fomenta entornos de trabajo más diversos e inclusivos y sus acciones se dirigen a que toda la plantilla desarrolle su potencial profesional, eliminando cualquier práctica discriminatoria. DOMINION impulsa el mensaje de la diversidad entre sus empleados fomentando la política de Diversidad y claves del Lenguaje Inclusivo desde la incorporación de los empleados y comunicando y difundiendo las mismas con todos los países y negocios.

En 2021, DOMINION en Polonia se sumó al Charter de la Diversidad, uniéndose así a España, que lo firmó en 2019 y ha renovado en 2021. Se trata de una iniciativa de la Comisión Europea, en virtud de la cual, las empresas que lo suscriben se comprometen a fomentar los principios fundamentales de igualdad y no discriminación, y a promover la diversidad e inclusión dentro de los centros de trabajo.

A nivel interno, en el mes de mayo de 2021 se celebró el Mes Internacional de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo, en línea con la iniciativa impulsada por la ONU, para concienciar sobre la importancia del diálogo intercultural, la diversidad y la inclusión, para combatir los estereotipos y lograr un apoyo a la diversidad, con gestos reales, en nuestro día a día.

La igualdad de género y el empoderamiento femenino forman parte de los principios de DOMINION. Siendo su plantilla principalmente masculina por los sectores donde opera, se impulsa y potencia la presencia femenina en todas las categorías, de hecho, en 2021 el porcentaje de mujeres en posición de Dirección ha aumentado un 70% y un 50% en Gerentes y Responsables, en relación con el año anterior.

En Chile, donde el negocio de DOMINION principal son los servicios multitécnicos con una plantilla masculina predominantemente, se apoya y fomenta la incorporación de mujeres a través de jornadas y charlas que refuerzan su papel en este entorno. De igual modo DOMINION Perú recibió en 2021 un premio por la Promoción de la Igualdad en el Servicio Técnico de Telecomunicaciones en el marco del proyecto “Mujeres en Red”.



Asimismo, DOMINION se incorpora este año al **Gender Equality Index** y participa en el **Programa Target Gender Equality del Pacto Mundial.** En esta línea, ha participado en el diagnóstico de la Herramienta empresarial de Género WEP, proyecto conjunto del Pacto Mundial de la ONU, que permite evaluar el enfoque estratégico de la empresa, identificar brechas y oportunidades de igualdad de género y contribuir a los objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, invirtiendo en las mujeres y las niñas.

En 2021, DOMINION ha continuado impulsando la educación de la mujer en Senegal, colaborando con la Fundación Xaley, la cual realiza labores e iniciativas, con la finalidad de promover el acceso a la educación de las niñas que viven en las comunidades en las que desarrolla sus labores.

Todavía hay un largo camino para equiparar la presencia femenina en los sectores en los que opera DOMINION, y por eso quiere colaborar en la sociedad. En 2021 se adhirió a la Iniciativa STEAM del Ministerio de Educación y Formación Profesional en España para promover las vocaciones STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas en conexión con las Artes y las Humanidades) en niñas y jóvenes. Este proyecto que, bajo el título "Chicas en la Ciencia", pretende aunar esfuerzos, buscar sinergias e impulsar proyectos que contribuyan a mejorar la situación de las niñas y jóvenes en este ámbito, con el objetivo de configurar un sistema educativo y formativo que elimine los estereotipos de género asociados a determinadas vocaciones profesionales, potenciando el talento femenino en las disciplinas STEAM desde las primerasetapas educativas, contribuyendo así a eliminar la brecha de género en el acceso a estas disciplinas.

En España, las empresas que tienen el Plan de Igualdad y las que están actualmente negociándolo, recogen medidas que conciernen a diferentes ámbitos de las relaciones laborales tales como la selección, la contratación, la promoción, la formación, la salud laboral, la retribución y la conciliación de la vida familiar y laboral. Estas medidas están pensadas parafomentar y promover la igualdad de oportunidades.

Se garantiza un acceso equitativo a las oportunidadesde desarrollo laboral y se trabaja para crear espacios seguros donde no tengan cabida situaciones de acosoo violencia al mismo tiempo que se fomenta la paridad salarial. (Mas información en Brecha Salarial). DOMINION comparte con sus empleados, desde su incorporación, el Código de Conducta, poniendo además a disposición de todos, mecanismos de denuncia para actuar de forma rápida y eficaz ante situaciones de acoso.

Existen protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo y disponemos de una guía de lenguaje inclusivo que promueve una comunicación más igualitaria en los centros de trabajo.



En DOMINION estamos comprometidos con el cumplimiento de los principios de accesibilidad universal. Los centros de trabajo en DOMINION se ajustan a los requerimientos funcionales y dimensionales que garantizan una utilización autónoma para personas con discapacidad o con algún problema de movilidad. Al mismo, tiempo tenemos el compromiso de realizar las adaptaciones técnicas en aquellos centros que requieran de modificaciones específicas. Actualmente tenemos 42 personas con discapacidad (40 en 2020). En el caso de España, esta apuesta se acompaña de una inversión en compra de bienes y servicios producidos o prestados por Centros Especiales de Empleo que en 2021 ascendió a 857.409,07 €, frente a los 1.109.930 € de 2020.

Desde DOMINION potenciamos medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, haciendo especial incidencia en la corresponsabilidad. Los planes de igualdad que se negocian en DOMINION funcionan como instrumentos adecuados que establecen medidas dirigidas a facilitar la consecución de este objetivo: contemplar la corresponsabilidad como un derecho y un deber.

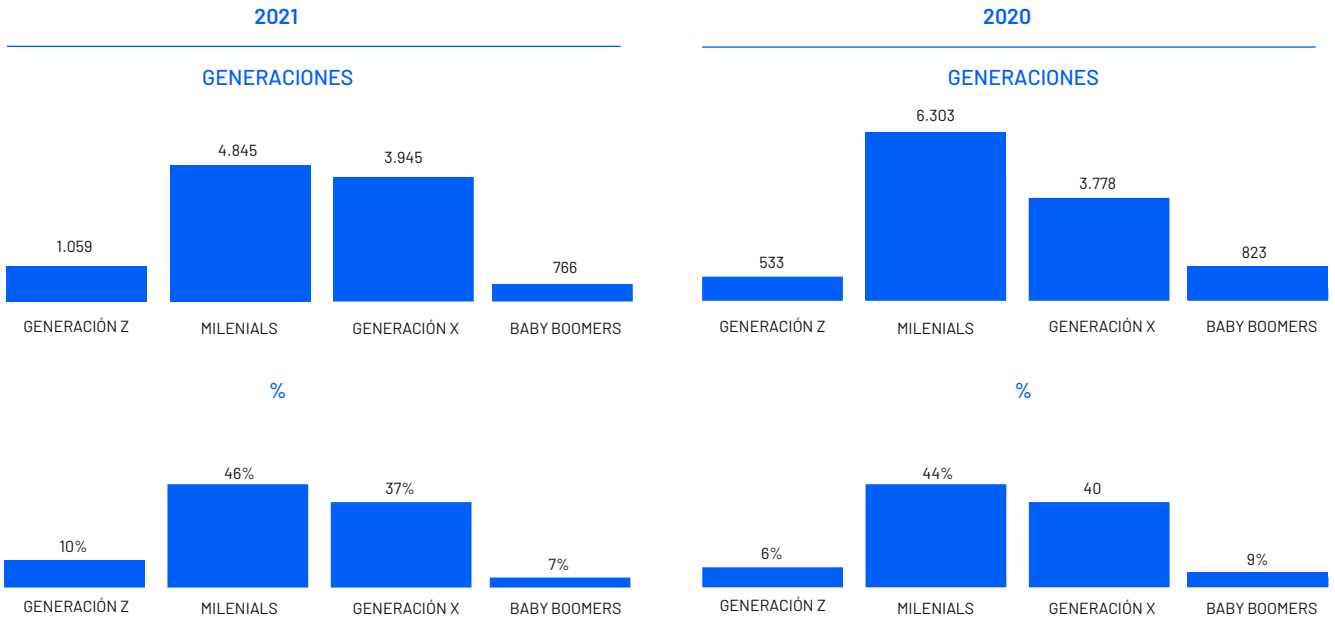
Durante el ejercicio 2021, y al igual que en ejercicios anteriores, el 100% de nuestros empleados en España tenían derecho a permiso parental. Al margen de la mentada corresponsabilidad, los planes de igualdad contienen otras medidas de conciliación de la vida personal y profesional.

En el ámbito internacional, DOMINION trabaja para mejorar los derechos garantizados por la legislación local de cada país por medio de políticas conciliadoras. En función de sus características, los países adoptan medidas que ponen el foco en la calidad de vida, en el desarrollo del talento, en la mejora de la creatividad y el compromiso, así como en la motivación profesional de los empleados.

Existen otras medidas como permisos retribuidos y no retribuidos para la ayuda a la conciliación tanto de hombres como de mujeres.

MUJERES POR CATEGORÍAS	MUJER
DIRECTOR	16,50%
GERENTE/RESPONSABLE	27,10%
TÉCNICO	17,00%
ADMINISTRATIVO	54,80%
OFICIAL	15,30%
TOTAL GENERAL	**18,90%**

PLANTILLA POR GENERACIONES





8.2. Empleo

La gestión de las personas de DOMINION ha demostrado un año más la capacidad de adaptación a las circunstancias excepcionales de una compañía global y diversa, que cuenta con un talento emprendedor y comprometido.

DOMINION impulsa el cambio cultural, la **descentralización**, **diversificación** y la transformación interna de la compañía poniendo a las personas en el centro de todas las iniciativas que se abordan. Asimismo, promueve nuevas formas de trabajo basadas en la colaboración, la transversalidad, el empoderamiento, la **digitalización**, la implantación de nuevas metodologías de gestión son junto a la **disciplina financiera** denominadores comunes de su éxito.

Estas iniciativas se focalizan en tres ámbitos:

- Cultura y comportamientos que fomenten modelos de trabajo más flexibles y colaborativos tendiendo como pilares básicos las 4Ds de DOMINION.
- Organización del trabajo y metodologías que permitan afrontar retos de manera más innovadora y creativa. DOMINION continúa impulsando comunidades de colaboración y acciones e implementando procesos de comunicación.
- Flexibilidad dotando a las personas de espacios, herramientas tecnológicas y formas de trabajo inteligente que persigue el desarrollo de las capacidades digitales, la eficiencia en nuestra cadena de valor, y la sostenibilidad en nuestros ingresos.

La transformación digital en proceso continuo ha permitido que ante la continuidad del escenario COVID sigamos operando con normalidad. Adicionalmente, estamos transformando la forma de trabajo de nuestra fuerza de campo, con foco en mejorar su día a día, involucrándoles desde el principio en el uso de las herramientas, que les permitirá trabajar de forma más autónoma y flexible. Todo ello en línea con nuestro marco estratégico.

En DOMINION tenemos el compromiso de garantizar ambientes laborales estimulantes, estables y seguros, donde la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional son una realidad, y donde cuidamos de las condiciones de nuestras personas. Al estar presente en multitud de países con contextos diversos, nuestros equipos locales aseguran este compromiso dando respuestas ágiles, adaptándose a la idiosincrasia local de cada país. El ejercicio 2021, ha continuado siendo marcado por la pandemia mundial de la Covid-19,

En este periodo nuestros esfuerzos y prioridades han puesto foco en la preservación de la salud y del empleo. En línea con las actuaciones ejecutadas en el ejercicio del año pasado, DOMINION de nuevo ha demostrado su capacidad de gestión sobre una plantilla ubicada predominantemente en obra.

En todo momento ha primado la campaña de información y sensibilización, acompañada de la entrega de EPIS, adecuación de las instalaciones, realización de test y seguimiento individualizado de cada caso.

En función de la evolución sanitaria DOMINION ha seguido adaptando las medidas de seguridad y adecuando nuestras plantillas a los niveles de actividad.

En todos los países donde DOMINION el objetivo principal ha sido el preservar el empleo, en el resto de los países se actuó de acuerdo con las legislaciones locales para hacer frente a los efectos de la pandemia.

El Código de Conducta de DOMINION establece los criterios de actuación que deben ser observados por el personal de DOMINION en el desempeño de sus responsabilidades profesionales.

DOMINION crece de forma sostenible ejerciendo sus actividades en línea con las necesidades de la sociedad y contribuyendo de forma responsable en sectores industriales, energéticos, de servicios y telecomunicaciones allá donde opera.

La vitalidad de DOMINION se hace eco del esfuerzo que hace por incorporar a su equipo personas más jóvenes contribuyendo de este modo al rejuvenecimiento de su plantilla y dando oportunidades de desarrollo profesional en un entorno multinacional. La Generación Z en DOMINION se ha incrementado en 2021 un 4% (10% en 2021 y 6% en 2020). Además, las nuevas incorporaciones reflejan que se la incorporación de mujeres es 63% más que el pasado año (1.168 en 2021 y 717 en 2020).

DOMINION ha crecido de manera organizada en todas las categorías manteniendo su proporcionalidad habitual. La categoría de oficiales es de nuevo la más numerosa respondiendo a la naturaleza de su negocio. El segmento de servicios multitécnicos ha crecido sobre todo en Colombia, México y España de manera orgánica.

Si bien España es el principal país donde opera DOMINION y ha crecido en cuanto a personas (3.702 en 2021 y 3.524 en 2020), su representatividad a nivel global se ha reducido, de forma que consolida el crecimiento de una compañía global. De este modo DOMINION sigue su compromiso de contratación indefinida a nivel internacional, fomentando el empleo estable y de calidad a todos los países.

	2021				2020			
TIPO DE CONTRATO	**INDEFINIDO**		**TEMPORAL**		**INDEFINIDO**		**TEMPORAL**	
	PLANTILLA	**%**	**PLANTILLA**	**%**	**PLANTILLA**	**%**	**PLANTILLA**	**%**
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO								
HOMBRE	4.731	44,57%	3.878	36,53%	4.440	42%	3.206	30%
MUJER	1.301	12,26%	705	6,64%	1.368	13%	420	4%
TOTAL	**6.032**	**56,83%**	**4.583**	**43,17%**	**5.808**	**55%**	**3.626**	**34%**
EDAD								
<30	947	8,92%	1.431	13,48%	1.011	10%	906	9%
30-50	3.864	36,40%	2.588	24,38%	3.705	35%	2.225	21%
>50	1.221	11,50%	564	5,31%	1.093	10%	495	5%
TOTAL	**6.032**	**56,83%**	**4.583**	**43,17%**	**5.808**	**55%**	**3.626**	**34%**
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL								
DIRECTOR	103	0,97%	0	0,00%	73%	1%	0	0%
GERENTE/ RESPONSABLE	342	3,22%	31	0,29%	349	3%	31	0%
TÉCNICO	1.467	13,82%	654	6,16%	1.388	13%	592	6%
ADMINISTRATIVO	523	4,93%	231	2,18%	449	4%	145	1%
OFICIAL	3.597	33,89%	3.667	34,55%	3.549	33%	2.858	27%
TOTAL	**6.032**	**56,83%**	**4.583**	**43,17%**	**5.808**	**55%**	**3.626**	**34%**



57%
INDEFINIDO



43%
TEMPORAL



45% **HOMBRES**

12% **MUJERES**



36% **HOMBRES**

6% **MUJERES**

	2021				2020			
TIPO DE JORNADA	**COMPLETA**		**PARCIAL**		**COMPLETA**		**PARCIAL**	
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO	**PLANTILLA**	**%**	**PLANTILLA**	**%**	**PLANTILLA**	**%**	**PLANTILLA**	**%**
HOMBRE	8.246	78%	363	3%	7.336	78%	310	3,30%
MUJER	1.380	13%	626	6%	1.194	13%	594	6,30%
TOTAL	**9.626**	**91%**	**989**	**9%**	**8.530**	**90%**	**904**	**9,60%**
EDAD								
<30	2.074	20%	304	3%	1.666	16%	251	2,70%
30-50	5.866	55%	586	6%	5.359	50%	571	6,10%
>50	1.686	16%	99	1%	1.505	14%	82	0,90%
TOTAL	**9.626**	**91%**	**989**	**9%**	**8.530**	**80%**	**904**	**9,60%**
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL								
DIRECTOR	102	1%	1	0%	72	1%	1	2,70%
GERENTE/ RESPONSABLE	353	3%	20	0%	3.71	3%	9	0,10%
TÉCNICO	2.046	19%	75	1%	1.892	18%	88	0,90%
ADMINISTRATIVO	700	7%	54	1%	539	5%	55	0,60%
OFICIAL	6.425	61%	839	8%	5.656	53%	751	8,00%
TOTAL	**9.626**	**91%**	**989**	**9%**	**8.530**	**80%**	**904**	**9,60%**

91% TIEMPO COMPLETO y 9% TIEMPO PARCIAL

78% HOMBRES **13%** MUJERES

20% <30 años

55% 30-50 años

16% >50 años

	2021		2020	
DESPIDOS IMPROCEDENTES	**PLANTILLA**	**%**	**PLANTILLA**	**%**
POR GÉNERO				
HOMBRE	325	60%	336	77%
MUJER	220	40%	102	23%
TOTAL	**545**	**100%**	**438**	**100%**
POR EDAD				
<30	88	16%	63	14,40%
30-50	384	16%	286	65,30%
>50	73	13%	89	20,30%
TOTAL	**545**	**100%**	**438**	**100%**
POR CATEGORÍA				
DIRECTOR	5	1%	3	1%
GERENTE/RESPONSABLE	32	6%	22	5%
TÉCNICO	89	16%	131	30%
OFICIAL	49	9%	256	58%
ADMINISTRATIVO	370	68%	26	6%
TOTAL	**545**	**100%**	**438**	**100%**

8.2.1. Empleo

El talento en DOMINION es el valor fundamental para trasladar su pasión y forma de hacer las cosas a los clientes, por lo que el talento está a su servicio.

Desde el punto de vista de gestión, se pone foco en atraer al mejor talento, generar oportunidades de desarrollo, favorecer el aprendizaje y aportar un entorno de trabajo seguro y motivador.

Durante el ejercicio 2021 DOMINION ha reforzado su propuesta de valor como empleadores impulsando la comunicación nuestros candidatos y potenciales candidatos. Al mismo tiempo, seguimos avanzando con la digitalización en nuestros procesos y gestión de los procesos. Las entrevistas de trabajo se han convertido en una experiencia online más sencilla para nuestros candidatos, y ágil y eficiente para nuestros equipos. Se asegura de este modo, un proceso más flexible y sostenible, que reduce significativamente el uso de papel y los desplazamientos.

El sistema de trabajo implantado en la organización propicia la transmisión de conocimientos y la involucración de todas las personas en la cultura y manera de operar de DOMINION. Las políticas de desarrollo profesional, formación y compensación, buscan desarrollar el conjunto de los equipos, dar oportunidades de crecimiento a las personas con mayor talento y retener a los empleados clave.

El crecimiento de DOMINION está estrechamente ligado al de sus personas. Por ese motivo sigue apostando por proporcionar oportunidades de desarrollo promoción interna y movilidad a sus equipos.

En 2021 la información obtenida de las distintas evaluaciones que se realizan a los profesionales permite diseñar planes de desarrollo individualizados y adaptados a las necesidades identificadas.

Por un lado, se fomentan programas de desarrollo a través de la experiencia en el puesto de trabajo. En esta línea, se favorecen programas de rotación interna que permitan aplicar nuevos conocimientos en situaciones reales, así como participar en proyectos transversales o asignaciones temporales.

Además, existen dos modelos de carrera profesional en la compañía; Por un lado, la carrera de gestión, donde se promociona verticalmente hacia cargos de mayor responsabilidad y basados en la gestión de equipos; y por otro lado la carrera técnica, dirigida a crear e identificar expertos en aquellas áreas de conocimiento crítico para DOMINION.

En el camino hacia una mayor transparencia y comunicación con sus empleados, en DOMINION en 2021 se lanzaron encuestas distintas iniciativas para favorecer la comunicación, como el Portal del Empleado en España o encuestas de clima laboral a un 13% de la plantilla en 2 países.

A nivel global se han puesto en marcha proyectos que facilitan la trasversalidad de la comunicación en sus negocios como The HUB, donde confluyen y se comparten noticias de los distintos segmentos y personas de DOMINION, como #DOMINIONStories, casos inspiradores de profesionales en DOMINION con un foco social y medioambiental.

8.2.2. Formación

La evolución y el crecimiento de DOMINION, están estrechamente ligado con el de sus personas. Por ese motivo:

- La formación comienza desde el proceso de Onboarding. Los profesionales son formados desde el momento de la incorporación, en el cual se da comienzo a la adquisición de conocimientos fundamentales como el Código de Conducta. Además, en las **Formaciones de Bienvenida** se incluyen contenidos transversales pertinentes a la Seguridad y Salud en el trabajo, la Sostenibilidad, la Diversidad y la Inclusión, la Ética y la Cultura Corporativa. Todo esto se hace con el fin de apostar por la formación continua de los profesionales, a lo largo de toda su carrera profesional en la Compañía, partiendo desde el minuto uno.
- El desarrollo de todos los empleados se promueve a partir de las necesidades del negocio, maximizando el potencial de cada persona en su puesto. Como es natural, los contenidos se adaptan a los requerimientos de cada área, negocio y país.
- Dada la continuación del escenario post Covid-19, y haciendo hincapié en el uso de los entornos digitales, la formación y el desarrollo de los profesionales adquiere una relevancia fundamental en la estrategia de gestión de personas, en un contexto de cambio y digitalización.
- Cabe destacar que este año, la enseñanza on-line ha continuado teniendo un alto protagonismo, siendo el 48% la formación impartida en entornos virtuales como la una plataforma eLearning "DOMINION University", que imparte formación online para distintas habilidades y competencias.
- Por la tipología del negocio, la formación técnica, "on the job", adquiere gran relevancia particularmente en los segmentos de oficiales o "blue collars" a pie de obra o en nuestras tiendas.
- En posiciones de Responsabilidad, donde las necesidades no son exclusivamente de negocio, DOMINION incrementa su tipología formativa incluyendo cursos enfocados a la gestión de personas en adición a las formaciones técnicas de la función.
- La política de Transmisión de Conocimiento de DOMINION, establece las bases para identificar y promover las pautas para asegurar la transmisión y retención del "know-how", dentro de los equipos.
- En el 2021, cabe destacar la gran labor formativa realizada en Colombia, donde se han impartido 68.790 horas lectivas, como respuesta a la incorporación exponencial de numerosos profesionales, en línea con el crecimiento en el país, a lo largo de este año.

633	4.803	121.589
NÚMERO CURSOS*	NÚMERO PARTICIPANTES**	NÚMERO HORAS TOTALES

(*) Número de cursos totales contados una única vez, independientemente de los alumnos que lo hayan cursado.
(**) Número de alumnos totales contabilizados una única vez, independientemente de los cursos a los que hayan asistido.

FORMACIÓN POR CATEGORÍA	HORAS
DIRECTOR	754,8
GERENTE/RESPONSABLE	1.983,0
TÉCNICO	41.502,4
ADMINISTRATIVO	7.273,6
OFICIAL	70.075,6
TOTAL	**121.589,5**

HORAS DE FORMACION POR TIPO DE FORMACIÓN	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	%
FORMACIÓN PROFESIONAL	12.456	5.960	18.416	15%
IDIOMAS	330	515	845	1%
SEGURIDAD Y SALUD	95.343	6.986	102.329	84%
TOTAL	**108.128**	**13.461**	**121.589**	**100%**

MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	FORMACIONES	%
BLENDED LEARNING (TELE/PRESENCIAL & ONLINE) / BIMODAL	78	0%
E-LEARNING	15.445	48%
PRESENCIAL	16.905	52%
GENERAL	**32.428**	**100%**

HORAS DE FORMACIÓN POR PAÍS

PAÍS	HORAS ACUMULADAS 2021	HORAS ACUMULADAS 2020
ALEMANIA	1.381,5	2.842
ARGENTINA	757	105
AUSTRALIA	664	454
CHILE	6.284	681
COLOMBIA	68.790,5	-
DINAMARCA	685,2	624
ESPAÑA	23.446,15	4.442
ESLOVAQUIA	245	247
ESTADOS UNIDOS	1.788	1.990
FRANCIA	2.656,3	1.037
INDIA	527	-
ITALIA	471	985
MEXICO	3.258	2.442
PERÚ	9.112	-
POLONIA	655	605
PORTUGAL	592	80
REINO UNIDO	48	108
TOTAL GENERAL	**121.589,45**	**70.852**



8.3. Política retributiva

Los criterios de actuación y valores de DOMINION en cuestiones retributivas buscan adaptarse, en todo momento, al marco cultural, respetando la idiosincrasia de los ámbitos laborales y negocios, en los 27 países en los que damos empleo.

Como se establece en los Principios Fundamentales de Personas y Cultura, 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 Personas & Cultura según la legislación vigente en cada país.

Del análisis realizado en el Ejercicio 2021 se concluye, principalmente, que existe paridad salarial entre hombres y mujeres en DOMINION.

Los datos de la tabla se ven afectados por la dispersión de los países y negocios en los que opera DOMINION.

Anualmente se establecen los incrementos salariales por colectivos, y pueden ser aprobados tanto por la compañía, como establecidos por la negociación colectiva o legislación local.

Los datos de remuneración media por género reflejan paridad en DOMINION. Hay una diferencia salarial de 1,03, siendo en España del 0,94 (*).

Por género, la remuneración media femenina en el conjunto de DOMINION, se situó en 17.447 euros anuales brutos, mientras que la masculina ascendió a 16.967 euros (en 2020 19.239 euros la mujer frente a los 18.197 euros el hombre). En materia de igualdad salarial, la brecha es el indicador que ofrece transparencia sobre los salarios.

BRECHA SALARIAL	2021	2020
TOTAL	1,03	1,06

(*) Para establecer este indicador se ha extraído el colectivo del negocio de retail, que tiene una presencia mayoritariamente de mujeres. A su vez se ha analizado la brecha entre estos profesionales con un resultado de 0,98.

El Consejo de Administración y los Directores Generales 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, de aplicación 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.

	2021			2020		
REMUNERACIONES MEDIAS (SALARIO FIJO) PARA EL CONJUNTO DE DOMINION	**HOMBRE**	**MUJER**	**DIFERENCIA**	**HOMBRE**	**MUJER**	**DIFERENCIA**
POR CATEGORIA						
DIRECTOR	103.984€	94.506€	0,91	97.483€	94.755€	0,97
GERENTE/RESPONSABLE	48.246€	41.266€	0,86	48.002€	43.241€	0,9
TÉCNICO	22.837 €	24.996€	1,09	22.787€	24..209€	1,06
ADMINISTRATIVO	9.875€	16.097€	1,63	9.803€	16.435€	1,68
OFICIAL	13.262€	12.979€	0,98	14.696€	13.374	0,91
TOTAL	**16.967€**	**17.477€**	**1,03**	**18.197€**	**19.239€**	**1,06**
POR EDAD						
<30	9.963€	11.950€	1,2	11.373€	12.658€	1,11
30-50	16.269€	18.720€	1,15	17.264€	19.833€	1,15
>50	26.813€	28.918€	1,08	27.810€	35.552€	1,28
TOTAL	**16.967€**	**17.447€**	**1,03**	**18.197€**	**19.239€**	**1,06**

La diferencia frente a 2021 es el efe cto del negocio de Commercial. En 2021 se ha extraido el colectivo del negocio de retail, que tiene una presencia mayoritariamente de mujeres.

REMUNERACIONES MEDIAS (SALARIO FIJO Y VARIABLE) Y DIFERENCIA PARA ESPAÑA	2021			2020		
	HOMBRE	MUJER	DIFERENCIA	PLANTILLA	MUJER	DIFERENCIA
POR CATEGORÍA						
DIRECTOR	117.030€	104.130€	0,89	110.640€	108.234€	0,98
GERENTE/RESPONSABLE	51.520 €	46.752€	0,91	47.999€	46.335€	0,97
TÉCNICO	32.182€	28.422€	0,88	20.387€	19.431€	0,95
ADMINISTRATIVO	20.580€	20.252€	0,98	20.387€	19.431€	0,95
OFICIAL	23.361€	19.787€	0,85	21.905€	16.127€	0,74
TOTAL	**29.236€**	**27.547€**	**0,94**	**27.460€**	**22.396€**	**0,82**
POR EDAD						
<30	22.100€	20.231€	0,92	19.943€	17.395€	0,87
30-50	29.161€	28.719€	0,98	27.436€	22.694€	0,83
>50	32.155€	29.758€	0,93	31.233€	30.951€	0,99
TOTAL	**29.236€**	**27.547€**	**0,94**	**27.460€**	**22.396€**	**0,82**

La diferencia frente a 2021 es el efecto del negocio de Commercial. En 2021 se ha extraído el colectivo del negocio de retail, que tiene una presencia mayoritariamente de mujeres.



8.4. Salud y seguridad

Una de las labores esenciales en la gestión de los recursos humanos, es la prevención de los riesgos laborales. La dirección de DOMINION ha integrado dentro de su política de Seguridad y Salud Laboralel cumplimiento de los objetivos preventivos, la responsabilidad de la implantación y el liderazgo dela integración de nuestro sistema de Seguridad y Salud Laboral.

DOMINION está comprometido con la seguridad, la salud y el bienestar de sus profesionales con el objetivo de reducir al máximo el 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.

El sistema de gestión establecido y basado en los conceptos de la norma ISO 45001, permite obtener indicadores para el seguimiento y valoración de la consecución de los objetivos propuestos. Este análisis de indicadores permite anticiparse a la implantación de planes de acción, de esta manera, DOMINION, fomenta una cultura preventiva, asegurando los medios humanos y técnicos necesarios para garantizar la implantación de la planificación preventiva, promocionando la vigilancia del estado de salud de sus profesionales.

Durante 2021, el área de Salud y Seguridad Laboral ha continuado con su especial relevancia debido a la pandemia global, se ha dado continuidad a los protocolos establecidos en 2020, ajustándolos a los requerimientos específicos que han sido necesarios durante las diferentes fases de la pandemia. De acuerdo al protocolo "COVID-19", basado en la evaluación de riesgos, recogiendo las guías básicas de actuación para todo el personal de DOMINION, se continuó con las comunicaciones a los empleados, las medidas seguridad e higiene (lavado de manos, distancia de seguridad, etc.). Se continuó dotando a todos los empleados de DOMINION, independientemente de su zona geográfica de equipos de protección (mascarillas, guantes y gel hidroalcohólico), al mismo tiempo que se realizaban de PCRs y test de antígenos.

Se ha continuado con el procedido refuerzo de la limpieza y desinfección de las zonas comunes, se ha continuado con la promoción de la flexibilización de horarios y turnos de trabajo para acudir físicamente a las oficinas y la flexibilización de jornadas de teletrabajo en situaciones de posibles contactos estrechos.

De manera específica y siempre en base a los datos estadísticos recopilados tras la investigación de accidentes, se ha puesto en marcha una campaña de concienciación en relación a los accidentes in itinere y en concreto a los derivados de accidentes de tráfico.

Adicionalmente y siempre con el objetivo de la concienciación, se celebró día mundial de la seguridad y salud en el trabajo, y por primera vez se pusieron en marcha algunas actividades para conmemorar este día, entre ellas el mensaje de nuestro consejero delegado, dirigido a todos los empleados de DOMINION.

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

Durante el año 2021 en España se han producido 104 accidentes con baja, de los cuales 31 (29.8%), se han producido en in itinere, lo que supone que el número de accidentes en centro de trabajo habitual han sido de 73. Excluyendo los accidentes in itinere, representa un aumento de 4 accidentes (5.79 %) con respecto al año 2020 (pasando de 69 en 2020 a 73 en 2021), si bien supone una disminución de 16 accidentes (17.8 %) con respecto al año 2019, año de referencia al no haber sido un año con interferencia del COVID.

Durante este año 2021 cabe destacar que no se ha producido ningún accidente con desenlace fatal, muy grave o grave, al mismo tiempo que no se ha confirmado ninguna enfermedad profesional.

Absentismo

Durante el año 2021 el índice de absentismo ha sido de un 4,67%, reduciendo el índice con respecto al año 2020 en un 2.1% (4,78% en 2020). Durante el últimotrimestre de 2021, se ha puesto en marcha un proyecto de absentismo en dos zonas geográficas, durante el periodo de 3 meses se ha conseguido rebajar el índice de incidencia de absentismo de 1,93 % a un 0.76 %, siendo el primer indicador que marca una tendencia a la disminución del índice de absentismo.

De manera específica y siempre en base a los datos estadísticos recopilados tras la investigación de accidentes, se ha puesto en marcha una campaña de concienciación en relación a los accidentes in itinere y en concreto a los derivados de accidentes de tráfico.

Adicionalmente y siempre con el objetivo de la concienciación, se celebró día mundial de la seguridady salud en el trabajo, y por primera vez se pusieron en marcha algunas actividades para conmemorar este día,entre ellas el mensaje de nuestro consejero delegado, dirigido a todos los empleados de DOMINION.

	2021			2020		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ACCIDENTES	85	19	104	79	13	92
ÍNDICE FRECUENCIA	15,67	2,7	11,24	14,01	3,62	12,97
ÍNDICE GRAVEDAD	0,66	0,04	0,45	0,85	0,35	0,76
ÍNDICE DE INCIDENCIA ACCIDENTES EN JORNADA	2.745,9	473,19	1.968,72	2.301,22	835,23	2.270,22



8.5. Relaciones sociales

El Código de Conducta y Prácticas Responsables de DOMINION asume, como parte de su regulación interna, el contenido de las distintas legislaciones y de los acuerdos y convenios, nacionales e internacionales, de aplicación en los ámbitos en los que la empresa opera, comprometiéndose a su cumplimiento.

En materia de organización del trabajo, el Código regula específicamente el respeto a los límites establecidos por la legislación de cada país, en materias como el horario laboral semanal y las horas extraordinarias.

En la práctica, la ley y los convenios colectivos de aplicación a DOMINION establecen las jornadas máximas anuales de los trabajadores en función de las cuales, se pactan los calendarios laborales. En DOMINION, se dispone de mecanismos de control de tiempo de trabajo, de acuerdo con la normativa de aplicación de cada mercado.

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 con la legislación que rige en cada entorno geográfico, en un marco de diálogo continuo y constructivo, a través de reuniones periódicas y extraordinarias con los Comités de empresa y de Seguridad y Salud.

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 y respetándose siempre las jornadas anuales de trabajo marcadas en los distintos convenios colectivos.

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.

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.

Durante la época de pandemia se ha facilitado el teletrabajo en los casos en los que ha sido necesario para proteger la seguridad y salud de los equipos, así como la conciliación de la vida laboral y personal.

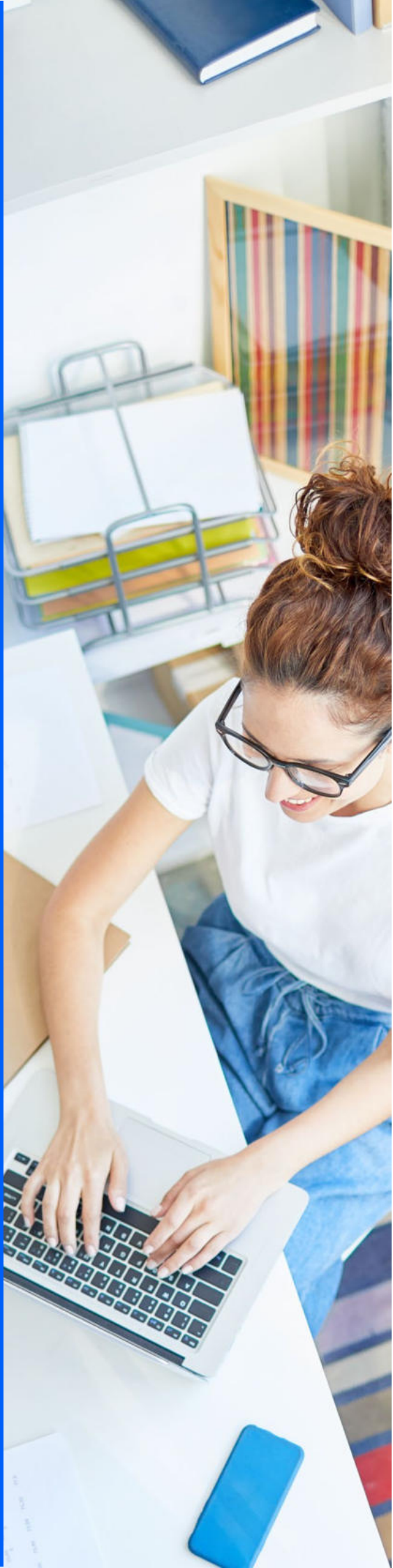
9. Derechos Humanos

9.1. Compromiso

9.2. Diligencia debida

9.3. Mitigación y reparación

9.4. Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos





9.1. Compromiso

DOMINION, en el marco de su objetivo de ser una empresa sostenible que da una respuesta adecuada a las inquietudes de todos los grupos de interés con los que se relaciona, mantiene un compromiso con el respecto de Derechos Humanos.

Este compromiso no se limita al necesario cumplimiento de la legislación vigente en cada uno de los territorios en los que desarrolla su actividad, va más allá, 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 establecidosen la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Como parte relevante de este compromiso, DOMINION forma parte del Pacto Mundial de Naciones Unidas y asume como propios los 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. DOMINION promueve el conocimiento de estos convenios internacionales incorporando referencias a los mismos en su página web, intranet, etc.

Pero en el compromiso de DOMINION es igualmente importante la materialización interna del mismo, a través del Código de Conducta una política propia, aprobada por el Consejo de Administración, plenamente coherente con su Código de Conducta. Esta política es accesible y está dirigida a todos los empleados, así como a proveedores y cualquier otra persona o empresa que interactúe con DOMINION.

Los principales principios recogidos en esta política son los siguientes:

- **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 comprometeal 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 derechosse 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 supropia política al respecto.



9.2. Diligencia debida

A la hora de materializar sus compromisos en el ámbito de los Derechos Humanos, DOMINION distingue varios ámbitos donde la empresa aplica procedimientos de diligencia debida orientados a detectar y prevenir riesgos de impactos adversos contra los derechos humanos.

- **En relación a sus propios empleados, y tal y como se explica ampliamente en el punto 8,** DOMINION aplica como marco de referencia los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, combinado con un escrupuloso cumplimiento de la normativa local y un control corporativo que se asegura de que la relación con las personas que forman parte de la organización esté presidida por el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y por la alineación de los intereses de los profesionales con los objetivos estratégicos de la empresa.

- **En relación a la cadena de suministro (subcontratas y proveedores),** para los que DOMINION exige un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de los Derechos Humanos, así como en aspectos medioambientales. Estos requisitos se plasman en la política de Compras y en los compromisos que deben cumplir los proveedores, así como en la política de gestión de proveedores y cadena de suministro y el propio código de conducta de proveedores al que deben adherirse si no tienen uno propio,

- **En los proyectos,** en los que, tal y como se ha explicado anteriormente, se realizan análisis de impacto social y medioambiental (ESIA: Environmentaland Social Impact Assesment), habitualmente bajo los estándares **IFC environmental standards,** de la International Finance Corporation dependiente del Banco Mundial), en los que se analizan los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos, en especial en grupos como comunidades locales, grupos indígenas, migrantes, niños, etc. y se plantean medidas preventivas, mitigadoras o compensatorias.

- **En el establecimiento de nuevas relaciones de negocio** (adquisiciones, joint ventures, ...), incluyendo en el proceso de análisis de operación tareas de revisión del histórico reputacional de los potenciales socios y extendiendo las normas de DOMINION a las Joint Ventures en las que participemos, o bien exigiendo normativas similares.



9.3. Mitigación y reparación

En el ámbito de la mitigación y la reparación cabe destacar los informes de monitoreo de ejecución de las medidas aprobadas (ESMP: Environmental Social Management Plan) que siguen a los análisis de impacto social y medioambiental (ESIA: Environmental and Social Impact Assesment) realizados. En los mismos se monitorizan las medidas preventivas, mitigadoras o compensatorias acordadas.

Dentro de estas actuaciones se pueden destacar:

EN EL PROYECTO EÓLICO MESA MORENOS:

- Realización de tanque de captación de agua uso doméstico.
- Instalación compuertas para canales de riego.
- Canalización y drenaje en centro de comunidad.
- Cercos a base de postes para ganado.

EN EL PROYECTO BIOMASA DE SANTA ROSA:

- Cesión equipos GPS para trazabilidad de los transportistas de biomasa.
- Financiamiento de equipos para hacer más eficiente la producción de los aserraderos.
- Donación equipos protección y apoyo a bomberos.

EN EL PROYECTO FOTOVOLTAICO DE MATA DE PALMA Y EL SOCO:

- Compra del camión de recogida de residuos.
- Donación de material escolar en los distintos centros educativos de la zona.

EN EL PROYECTO DE ANGOLA:

- Pacotes para extravulnerables, incluyendo en este apartado semillas, animales, herramientas agrícolas, y murales informativos para las Comunidades.



9.4. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

Como elemento relevante de prevención y detección de posibles infracciones, DOMINION pone a disposición de todoslos 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.

En 2021, no se recibieron denuncias relacionadas con la vulneración de Derechos Humanos.

10. Relaciones con la Sociedad

10.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

10.2. Relaciones con las Administraciones Pública

10.3. Asociaciones

10.4. Partidos políticos

10.5. Cadena de suministro

10.6. Consumidores

10.7. Información fiscal

10.8. Gestión de la Innovación. Subvenciones públicas recibidas

10.9. Protección de la privacidad

10.10. Seguridad informática





10.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

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 activoen los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y, en especial,en los vinculados con el compromiso con un desarrollo sostenible de la sociedad.

Estos compromisos se materializan a través de varios ejes:

1. Diversidad:

El compromiso específico de DOMINION con la Diversidad ha quedado explicitado en el punto 8 del presente documento.

2. Proyectos que mejoran el desarrollo local y de calidad de la vida de las comunidades:

DOMINION desarrolla soluciones y servicios que mejoran la calidad de vida de las personas de las comunidades con las que interactúa.

- En primer lugar, porque con estos proyectos DOMINION genera empleo local de calidad y traccionan sobre negocios ya existentes, ayudando a desarrollar la economía.
- En segundo lugar, porque las actividades que realiza tienen, en muchas ocasiones, un beneficio social relevante. En el cuadro adjunto se detallan algunas de las principales tipologías de proyectos y los aspectos de mejora para la comunidad que se consiguen.



PROTECCIÓN SOCIAL

Plataformas para la coordinación de prevención yrespuesta de las catástrofes:

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

Proyectos de regadío.



INFRAESTRUCTURAS

Mejora de la seguridad en el ámbito ferroviario:

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

Accesibilidad a la energía:

- Proyecto de transmisión eléctrica.



SALUD

Mejora de la asistencia hospitalaria:

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



GENERACIÓN DE ENERGÍA RENOVABLE

- Proyectos fotovoltáicos, eólicos y debiomasa.

3. Filantropía / Acción social: Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro:

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 buscando siempre contribuir a la mejora de las comunidades donde opera, a la vez que se potencia el compromiso de los empleados. Igualmente, hay también un objetivo claro de desarrollar procesos de diligencia en cada caso que aseguren la reputación de la empresa.

A lo largo de 2021 se ha continuado con la política definida en 2018, si bien, con el visto bueno de la Comisión de Sostenibilidad la misma ha sido reformulada de forma que la acción se canalice atendiendo a tres criterios:

- Preferentemente los proyectos de filantropía se articularán en torno a la **educación,** preferentemente vinculadas al mundo de la tecnología. Con este enfoque, DOMINION busca lograr una acción social más coherente y vinculada con el desarrollo de las capacidades de la economía local, abriendo un amplio potencial de modalidades de interrelación que aportan además una visibilidad y unas posibilidades de monitorización adecuadas.
- Adicionalmente, DOMINION da relevancia a que, en los proyectos donde sea posible, se articulen fórmulas de **voluntariado** de personas vinculadas con la empresa, al considerar que esta es una vía adecuada de ayudar en el desarrollo personal y el nivel de compromiso de sus equipos.
- Finalmente, se tiene en cuenta también la vinculación a acciones derivadas de los **compromisos de prevención, mitigación y reparación** vinculados a los ESSIAs ante mencionados y que se traducen, en muchas ocasiones, en acciones con una mejora clara para la comunidad (adecuación de carreteras, instalaciones municipales, etc). Como se indica en el punto 9.3.

El total de la aportación realizada en el ámbito de Acción Social en 2021 ascendió a 911.113€, frente a los 17.500 € de 2020. Las principales acciones iniciativas apoyadas en 2021 (además de las reflejadas ya en el punto 9.3) son las siguientes:



Fundación Xaley: proyecto "Derecho a existir, derecho a estudiar".



Universidad Mondragón: Lego League.



Universidad Deusto: Ted Deusto.



Colaboraciones con el Museo Guggenheim y Museo de Bellas Artes.

Así como otros proyectos que se han desarrollado en 2021 como pueden ser:

- **Social Solver:** Plataforma que pone en contacto las necesidades de las comunidades más vulnerables del planeta con las capacidades y conocimiento de profesionales.
- **Sauce:** Educación de colectivos víctimas de minas antipersona o polio.
- **Proyecto Únete** de ayuda a niños enfermos de cáncer en Guatemala**.**



10.2. Relaciones con las Administraciones Públicas

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 de cualquier tipo, como en el caso de licitación de proyectos públicos o cualquier otra situación.

En este sentido, cabe remarcar el refuerzo del Marco Ético descrito en el punto 6, en especial con la política de regalos y atenciones, la política de conflicto de intereses y la de defensa de la competencia, que se unen al Código de Conducta y a la política Anticorrupción.



10.3. Asociaciones

La empresa, directamente o a través de sus filiales, participa en diferentes asociaciones sectoriales, que le permiten acceder a posibilidades de formación, foros de debate, oportunidades de negocio, I+D+I, difusión denoticias, etc. El papel de DOMINION en estas asociaciones no es en ningún caso del tipo lobby.

El importe dedicado a estas asociaciones en 2021 ascendió a 85.769€.



10.4. Partidos políticos

Tal y como se ha explicado en el punto 6.2, DOMINION no hace aportaciones a partidos políticos.



10.5. Cadena de suministro

Características de la cadena de suministro

Tal y como se ha explicado anteriormente, 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. En Finalmente, el número de materias primas adquiridas es muy reducido.

Políticas y procedimientos aplicables a compras y a la cadena de suministro. Sostenibilidad

A partir de esta situación, DOMINION, consciente de la importancia de incluir la ética y responsabilidad social y ambiental enel 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 refuerzo de los procedimientos internos. Los profesionales que trabajan dentro del Departamento de Compras tienen como referencias el Código de Conducta de DOMINION, la política Anticorrupción y Fraude y la política de gestión de proveedores, específicamente orientada a definir las obligaciones en cada etapa del proceso de compras. Esta política es un elemento clave para 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.

- Por otro lado, en el establecimiento de unas relaciones adecuadas con los proveedores. Las mismas se asientan en la mutua confianza, pero, además, deben exigir a los proveedores los requisitos de responsabilidad social y ambiental. Para ello, y haciendo las distinciones necesarias en base a las características de los proveedores antes descritas, se procede a aplicar a los mismos un procedimiento de homologación, que incluye, entre otros elementos, el uso de Condiciones Generales de Compra y la adhesión al código de conducta de proveedores, desarrollado y exigido por DOMINION. Es importante resaltar la existencia de un Canal Ético que los proveedores pueden utilizar para denunciar conductas irregulares. Durante 2021, no ha habido denuncia alguna relativa a este ámbito.

Sistemas de homologación supervisión y auditorias

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

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. Para ello, y 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 DOMINIONa 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, DOMINION incluye la sostenibilidad en su proceso de homologación, exigiendo la adhesión al código de conducta de proveedores, como paso previo al inicio de una relación comercial. Posteriormente, lleva un proceso de verificación acorde a los distintos tipos de proveedores.



10.6. Consumidores

Características clientes: diferencia B2B y B2C

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, es decir, ventas a minoristas, las mismas se concentran en unas unidades muy concretas dentro de DOMINION, fundamentalmente a través de Phone House. Así, DOMINION vende Servicios con una aproximación omnicanal a millones de clientes finales. En sus cerca de 500 tiendas, sus plataformas y sus páginas web, Phone House vende terminales de telefonía, y servicios de conectividad, electricidad y otros para el hogar y las personas, situando al cliente en el centro de su estrategia.

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

Desde un punto de vista de salud y seguridad, la tipología de productos (terminales de telefonía y accesorios vinculados) no entraña riesgos relevantes.

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.

Satisfacción del cliente

La mayor parte de las ventas realizadas se basa en el servicio personal de los profesionales de Phone House, que aszzesoran a los clientes sobre las diferentes líneas de productos y servicios vendidos. La extensa red de puntos de venta, caracterizada por la cercanía al cliente está compuesta tanto por tiendas propias como franquicias, pero en ambas se mantienen procedimientos de atención similares. Así, Phone House toma el pulso a la satisfacción del cliente después de realizar una visita en tienda, haya efectuado una compra o no. Para ello, toma de referencia el estudio del denominado NPS (Net Promote Score) por el cual, unos días después de la visita del cliente a la tienda, y a través una llamada telefónica, se le pregunta al cliente si recomendaría su experiencia en Phone House.

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 sometidasa un estricto sistema de gestión de las reclamaciones. Así,en 2021 se recibieron y gestionaron 2.741 quejas en las tiendas propias de Phone House y 73 quejas en las TiendasConexión.

Adicionalmente, y tal y como se describe en el punto 9.9 cabe reseñar que la empresa está altamente concienciada con relación a la confidencialidad de losdatos personales, especialmente en lo referente a los de sus clientes y empleados.



10.7. Información fiscal

Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados

La actividad de DOMINION contribuye al dinamismo económico de las comunidades donde tiene presencia a través del pagode 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 con la legalidad vigente. Estas normas prohíben explícitamente la elusión de pagos ola 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. 2021 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 2021, son los reflejados en el siguiente cuadro:

	2021	2020
PAÍS	**BENEFICIOS / (PÉRDIDAS) ANTES DE IMPUESTO DE SOCIEDADES (MILES DE €)**	**BENEFICIOS / (PÉRDIDAS) ANTES DE IMPUESTODE SOCIEDADES (MILES DE €)**
Alemania	37	-2.482
Arabia Saudí	3.565	2.003
Argentina	26	-2.288
Australia	1.628	1.728
Bahréin	128	115
Canadá	1.146	652
Chile	2.114	-2.906
Colombia	96	32
Dinamarca	-3.536	957
Emiratos Árabes	3.507	58
Eslovaquia	91	70
España	34.852	19.444
Francia	5	605
India	2.165	2.349
Italia	1.091	591
México	-2.618	6.660
Qatar	1	-5
Omán	-372	-776
Panama	170	0
Perú	1.186	-172
Polonia	-1.235	3.497
Sudáfrica	-5	-11
Reino Unido	51	-140
USA	-2.269	157
TOTAL	**41.824**	**30.138**

Respecto a los importes pagados en 2021, el detalle de la información se encuentra recogido en la siguiente tabla:

	2021	2020
PAÍS	IS PAGADO (CRITERIO CAJA) (MILES DE €)	IS PAGADO (CRITERIO CAJA) (MILES DE €)
Alemania	216	164
Arabia	572	505
Argentina	19	31
Australia	306	191
Chile	1.084	31
España	3.354	1.331
Francia	0	13
India	237	849
México	751	920
Perú	398	290
Polonia	30	367
(*) Otros	201	401
TOTAL	**7.168**	**5.093**

*Otros incluye los siguientes países: Eslovaquia, Colombia, Angola, Ecuador, Gibraltar, Guatemala, Portugal. Rep. Dominicana y USA.

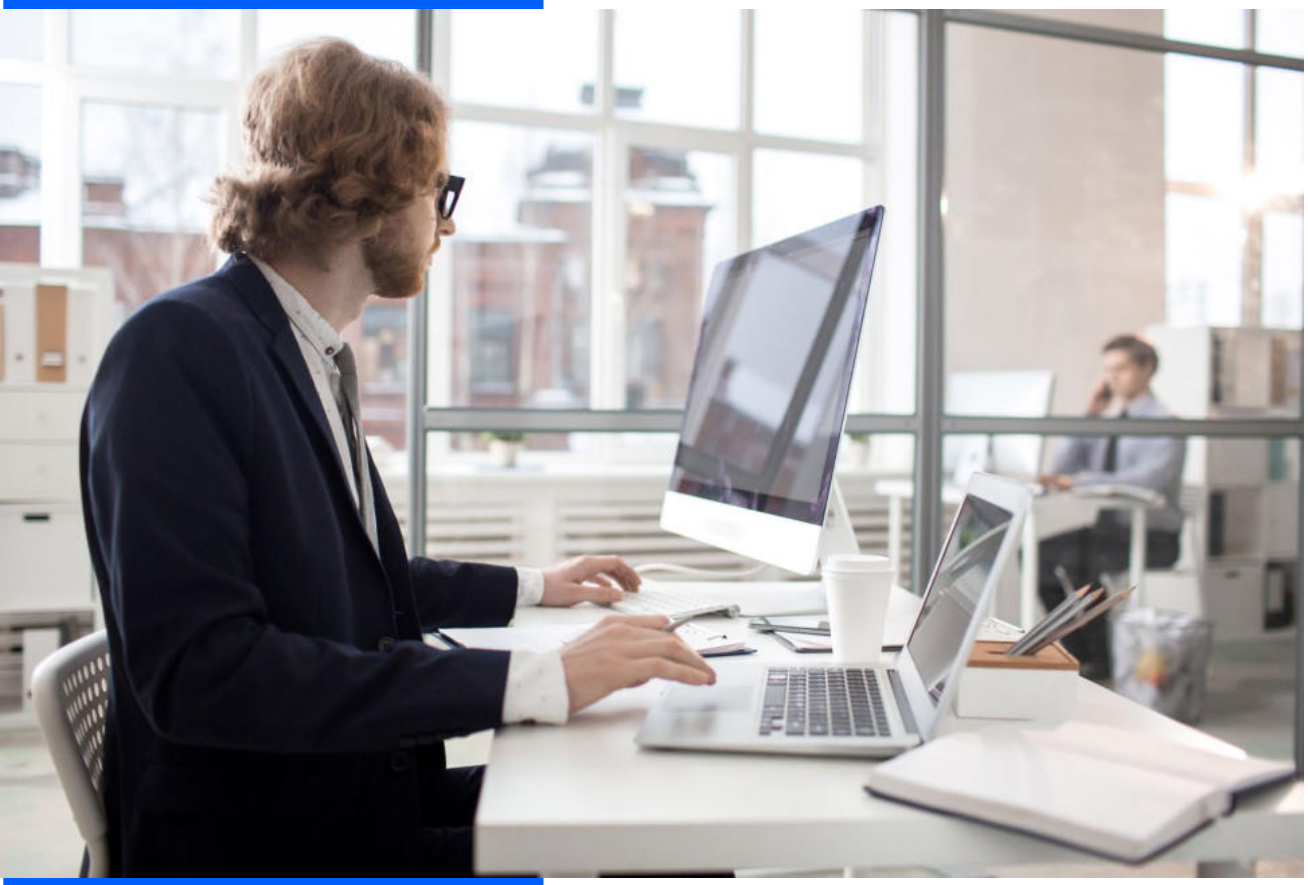
Con relación a ambas tablas, cabe destacar que la no existencia de una relación directa entre las mismas responde a la falta de correlación temporal entre ambas y a la existencia de bases imponibles negativas de ejercicios anteriores que pudieran haber sido compensadas.



10.8. Gestión de la Innovación. 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. Las innovaciones realizadas son tanto de producto como de proceso.

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 2021 el importe recibido por este concepto asciende a 239.315,00 € frente a los 995.046€ del año anterior. Las mismas han sido recibidas únicamente en España. Adicionalmente, se han recibido otras subvenciones, ajenas a I+D+i, por importe 11.210€, frente a los 4.366€ del año anterior.



10.9. Protección de la privacidad

Como parte de su compromiso de Sostenibilidad, así como riesgo tenido en cuenta en el sistema de gestión de riesgos corporativos de la empresa, DOMINION presta la máxima importancia a la adecuada gestión de los datos personales a los que pueda tener acceso con motivo de sus actividades.

Cabe destacar que, en el caso de la mayoría de sus operaciones B2B, habitualmente muy centradas en actividades industriales, la utilización de datos de terceros es generalmente nula o poco relevante, más allá de los relativos a las relaciones laborales existentes, a los que DOMINION presta una especial atención. Por el contrario, en el caso de las operaciones B2C, dado el elevado número de clientes con los que se trabaja y el hecho de que los mismos sean generalmente personas físicas, sí hay datos personales que deben ser adecuadamente obtenidos, protegidos y gestionados.

Los elementos clave para una adecuada protección de la privacidad son los siguientes:

- Política de Privacidad y política de Confidencialidad
- Proceso de adaptación permanente, soportado por terceros
- Medidas de seguridad informática
- Información y derechos de los clientes

Política de Privacidad y política de Confidencialidad

DOMINION se ha dotado de una política de privacidad que ilustra el compromiso asumido por DOMINION con los diferentes grupos de interés afectados, en el que se detallan los principios en los que se fundamenta este compromiso.

Adicionalmente, la política de confidencialidad y uso de bienes cedidos viene a completar a la política de privacidad en su aspecto interno, remarcando, entre otros aspectos, las obligaciones de diligencia que todo empleado de DOMINION tiene en relación a los datos confidenciales y personales a los que tenga acceso con motivo del ejercicio de su actividad. Estas obligaciones son coherentes con las recogidas también en el Código de Conducta, suscrito por todos los empleados de DOMINION.

Proceso de adaptación permanente

DOMINION lleva a cabo un proceso permanente de adaptación a las normativas vigentes en los diferentes países donde opera, evaluando toda nueva actividad y monitorizando las conclusiones y medidas tomadas en relación a la las actividades en vigor.

Este proceso está dirigido por el DPO Corporativo (Data Protection Officer), que cuenta para ello con un equipo propio y el apoyo de expertos externos en las funciones de apoyo a la monitorización y auditoría de los procesos en marcha, así como es las evaluaciones que se realizan a las nuevas actividades.

Medidas de seguridad informática

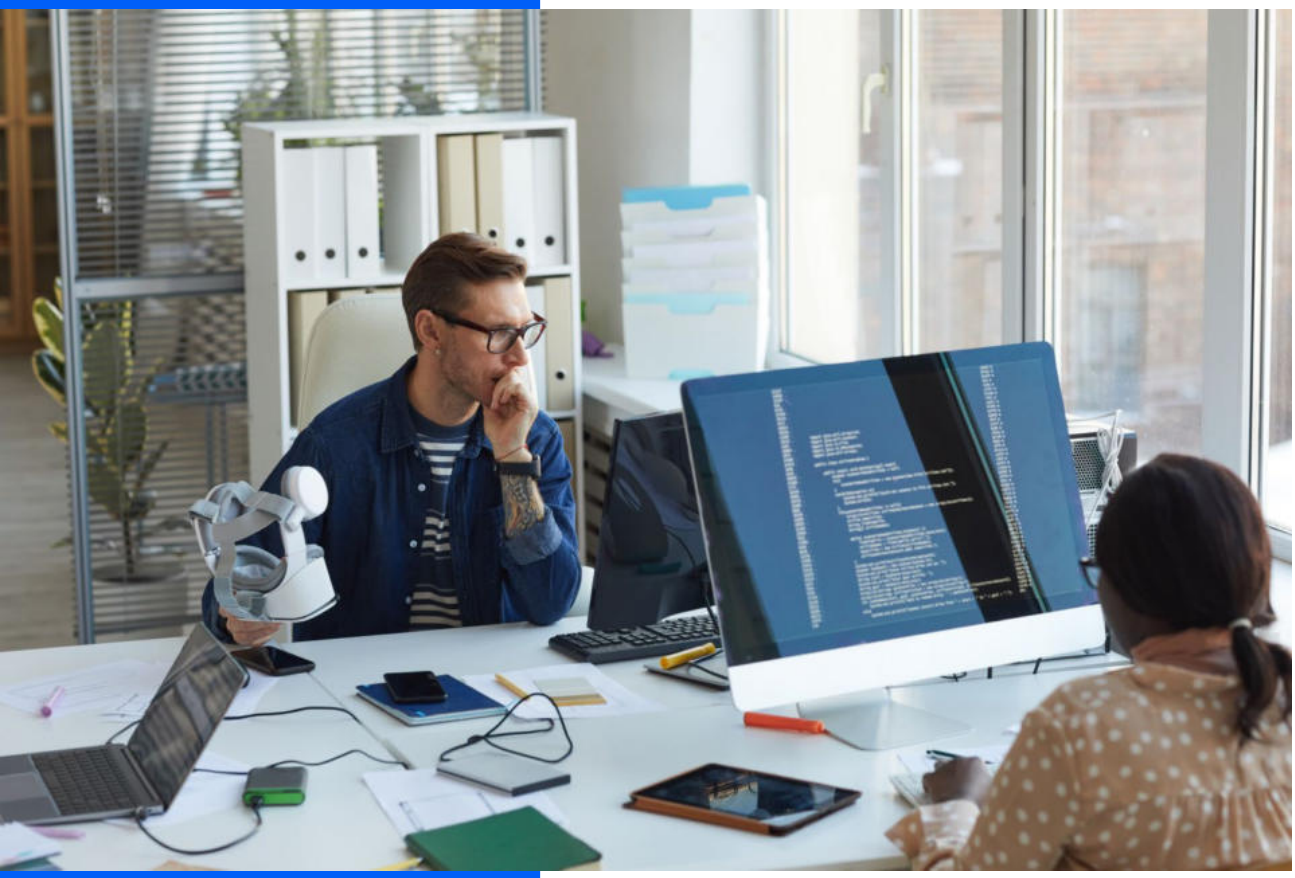
Como fruto de los distintos análisis realizados de aquellas actividades en las que hay tratamiento de datos personales se extraen conclusiones en relación a si las normas ya existentes de seguridad informática, tratadas en el punto 10.10, y la política de Confidencialidad son adecuadas para la protección de los datos tratados, o si, por el contrario, son necesarias medidas adicionales, que en su caso son implementadas.

Información y derechos de los clientes

DOMINION, a través de la información recogida en sus webs, contratos y otros medios, informa adecuadamente a sus clientes de la información recogida, de su uso, del plazo de permanencia y de las opciones de gestión de la misma que está al alcance del usuario y de otros aspectos relacionados.

Reclamaciones recibidas

A lo largo de 2021 se han recibido 3 incidencias de la Agencia Española de Protección de Datos (entidad reguladora). Todas ellas han sido adecuadamente atendidas por DOMINION. Dos han sido archivadas y la otra está aún en trámite.



10.10. Seguridad informática

DOMINION es una empresa que se apoya de forma muy significativa en la digitalización para mejorar la eficiencia de las actividades de sus clientes, y las suyas propias, por ello una adecuada gestión de los riesgos vinculados con los la digitalización es fundamental para la empresa.

DOMINION se ha dotado de una política interna de Seguridad Informática, que detalla las características mínimas que debe cumplirse en todas las sedes de DOMINION, sin perjuicio de las adaptaciones locales que sean necesarias. A ello se añade la política de Confidencialidad y de Uso de Bienes Cedidos, dirigida a cada empleado de DOMINION, en la medida en que define la forma en que deben emplear las herramientas que DOMINION y la diligencia a tener con la información confidencial a la que tenga acceso.

En este marco, la ciberseguridad adquiere una especial relevancia, al ser este un ámbito de creciente preocupación por parte tanto de la empresa como de todos los grupos de interés. En este sentido, DOMINION ha reforzado en 2021 de forma significativa sus medidas de prevención como sus planes de contingencia ante eventos de estas características.

Anexo I. Trazabilidad entre Ley y GRI/ Otros criterios de reporte



TRAZABILIDAD ENTRE LEY Y GRI / OTROS CRITERIOS DE REPORTE	
Modelo de negocio	GRI [102-1; 102-2; 102-3; 102-4; 102-6; 102-7; 102-14]
Gestión de riesgos y materialidad	GRI [102-15]
Gobierno Corporativo	GRI [103]
Estrategia de sostenibilidad y KPIs	GRI [102-54; 103]
Marco ético y políticas	GRI [102-16; 102-17; 103; 205-2; 205-3; 413-1]
Medioambiente	
• DOMINION y el medio ambiente	GRI [103]
• Contaminación	GRI [103; 102-11; 305-1; 305-2; 305-3]
• Economía circular y gestión de residuos	GRI [103; 306-3]
• Uso sostenible de los recursos	GRI [103; 301-1; 303-4; 303-5; 303-5-b]
• Cambio Climático	GRI [103; 302-1]
• Protección de la biodiversidad	GRI [103; 304-2]
Personas	
• Diversidad e inclusión	GRI [103]
• Empleo	GRI [102-8; 103; 401-1; 404-1; 405-1; 405-2]
• Política retributiva	GRI [103; 403-2]
• Salud y seguridad	GRI [103; 403-2; 403-3]
• Relaciones sociales	GRI [102-41; 103; 403-4]
Derechos Humanos	GRI [102-16; 102-17; 103; 406-1; 407-1; 408-1; 409-1; 412-2]
Relaciones con la Sociedad	GRI [102-9; 102-12; 102-13; 102-43; 103; 201-4; 203-1; 203-2; 308-1; 413-1; 413-2; 414-1]
Taxonomía UE	Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 y Reglamentos Delegados relacionados.



DOMINION