pwc

Global Dominion Access, S.A. y sociedades dependientes

Informe de verificación independiente

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 2019, de Global Dominion Access, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Dominion o la entidad o el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado adjunto de Dominion.

El contenido del Informe de Gestión Consolidado 2019 incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla del Anexo I. Trazabilidad Ley - GRI incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los administradores

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) de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla Anexo I. Trazabilidad Ley - GRI incluida en el EINF adjunto.

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

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

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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.

Nuestra responsabilidad

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

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de 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 las diversas unidades de Dominion 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 2019 en función del análisis de materialidad realizado por Dominion, 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 2019.
- 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 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 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 2019 de Global Dominion Access S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del Anexo I. Trazabilidad Ley - GRI incluida en el EINF adjunto.

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

25 de febrero de 2020

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES, S.L.

2020 Núm. 01/20/01404

30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Informe sobre trabajos distintos a la auditoría de cuentas



DOMINION

Estado de Información No Financiera

2019



Índice de contenidos

0 | Información básica de la empresa	3
1 | Modelo de negocio	5
2 | Políticas	17
3 | Resultados de las políticas KPIs	23
4 | Riesgos a CP, MP y LP	25
5 | KPIs	31
6 | Cuestiones medioambientales	33
7 | Cuestiones sociales y relativas al personal	44
8 | Derechos Humanos	73
9 | Corrupción y el soborno	82
10 | Sociedad	88
Anexo I: Trazabilidad entre Ley y GRI	97

0 _

Información básica de la Empresa





Información básica de la Empresa

La información contenida a continuación tiene como referencia la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 y el Real Decreto-Ley 18/2017 de trasposición de la Directiva de Información No Financiera y forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales consolidadas de Global Dominion Access, S.A. (en adelante Dominion) correspondientes al ejercicio 2019.

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 SA
Dirección	Cl. Ibáñez de Bilbao,28. Bilbao
Teléfono	34.94.479.37.87
Página web	www.dominion-global.com
Capital social	21.187.120,38 de Euros
Número de acciones	169.496.963
Nominal	0,125 Euros
Actividad	Prestación de servicios y soluciones a otras empresas en un amplio abanico de sectores. También prestación de servicios a particulares. Dominion combina conocimiento, tecnología e innovación para hacer más eficientes los procesos de sus clientes
Cotizada	Mercado Continuo Español
Tamaño de la empresa	En 2019 la cifra de negocio fue de 1.149 millones de Euros, frente a 1.084 millones de Euros en 2018. Los datos sobre el número de personas se aportan en el apartado 7 del presente documento

1 _

Modelo de negocio



1.1 Actividad empresarial. Su entorno empresarial

1.2 Su organización y estructura

1.3 Los mercados en los que opera

1.4 Sus objetivos y estrategias

1.5 Los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución



1.1

Actividad empresarial. Su 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 15 años de experiencia ha sido capaz de sortear diferentes crisis y desarrollar un gran conocimiento sectorial.

La empresa Dominion es hoy proveedor global de servicios multi-tecnológicos y soluciones e ingeniería especializada. La principal competencia de la Empresa consiste en presentar soluciones a los clientes para hacer sus procesos de negocio más eficientes, tanto asumiendo la gestión total del proceso como a través de la aplicación de soluciones basadas en ingeniería especializada. La Empresa lleva a cabo sus operaciones a través de dos segmentos principales:

SEGMENTO DE SERVICIOS MULTI-TECNOLÓGICOS

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

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

SEGMENTO DE SOLUCIONES E INGENIERÍA ESPECIALIZADA

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

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

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

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





1.2

Su organización y estructura

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

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

En concreto, y tal y como se explica extensivamente en el Informe Anual de Gobierno Corporativo (I.A.G.C), Dominion busca hacer suyas las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas.

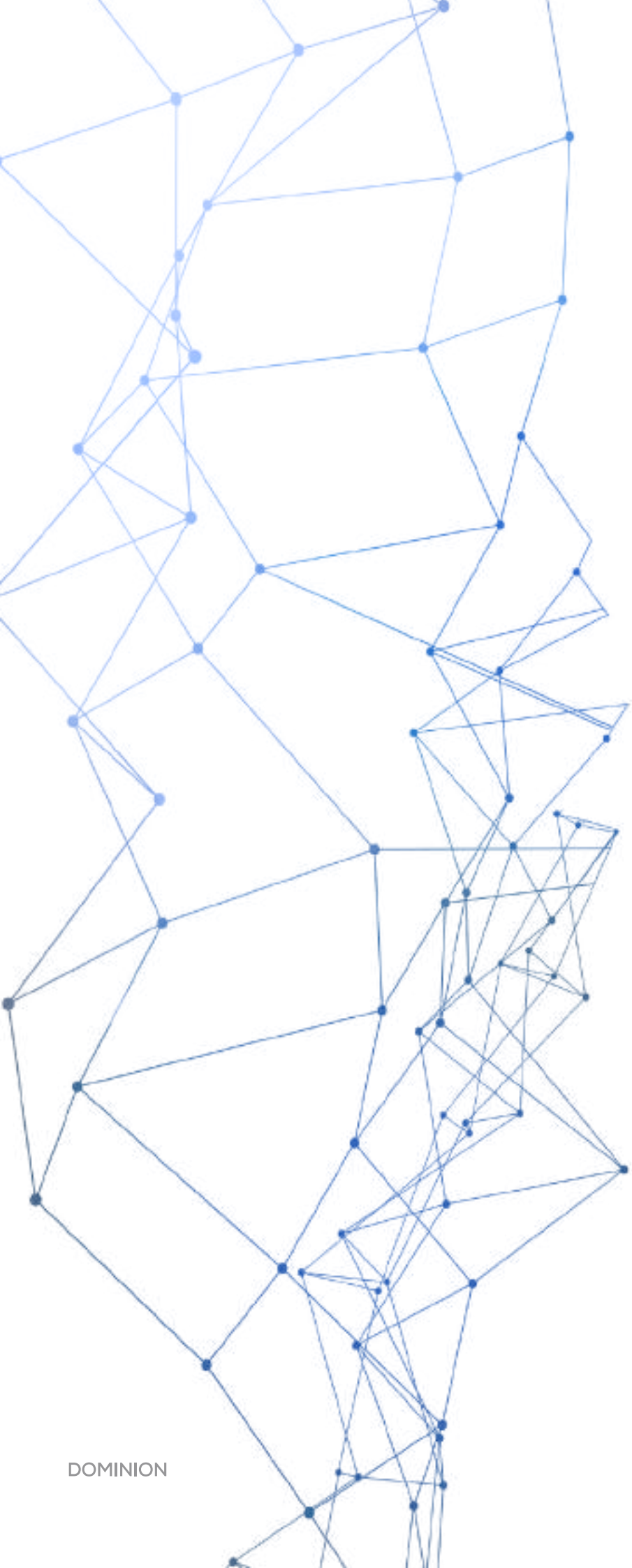
La transparencia y la eficacia son rasgos distintivos de un sistema generador de confianza en los inversores, que está orientado a conciliar las demandas y necesidades de los distintos grupos de interés. La Empresa considera prioritaria la puesta en práctica de los principios de gobierno corporativo,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

En 2019 el Consejo de Dominion ha aprobado una política de cumplimiento, que viene a reforzar el papel de éste ámbito en toda la Organización.

En el punto A de las I.A.G.C. se detalla la estructura de propiedad, compuesto por un abanico amplio de accionistas, no existiendo ninguno que controle la Sociedad y con un capital flotante estimado de 48,536%. Dominion celebra anualmente una Junta de accionistas, siguiendo el régimen de mínimos previsto por la Ley de Sociedades de Capital (LSC).

Sus principales órganos de gobierno son la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración y el Comité de Dirección.

Dominion es administrada por un Consejo de Administración de 12 miembros, de los que dos son mujeres. Dos de los miembros son consejeros ejecutivos y cuatro independientes.



Para el ejercicio de sus funciones el Consejo de Administración se apoya en cuatro comisiones: Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Comisión de Nombramientos y Retribuciones, Comisión de Responsabilidad Social Corporativa y Comisión de Estrategia. Sus funciones y composición están ampliamente descritas en las I.A.G.C.

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, el Comité de Dirección está compuesto por los cinco directores de negocio y por las tres direcciones de las áreas corporativas (Recursos Humanos, Finanzas y Legal y Estrategia y Planificación), además del Consejero Delegado. Uno de los nueve directores es mujer. Así mismo, durante el ejercicio 2019 el Director de Estrategia y Planificación ha sido nombrado Director General de la empresa. De los directores de negocio dependen 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.



1.3

Los mercados en los que opera

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

La forma de su presencia es diferente en cada país. 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, 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 en España y Latinoamérica.

Por otro lado, en el ámbito de servicios en el área industrial esta actividad se desarrolla en oficinas propias y, 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 fundamentalmente en España, además de en otros países de Europa y Latinoamérica. En menor medida se prestan también en algunos países del Golfo Pérsico y Australia.

En el caso de servicios comerciales, la actividad se presta en oficinas propias y en tiendas propias, además de a través de tiendas franquiciadas, con el apoyo de almacenes para la redistribución. Esta actividad se realiza 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 y algunos países de Latinoamérica.

El punto 7 recoge los países donde Dominion cuenta con empleados a fin de 2019. 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.



1.4

Sus objetivos y estrategias

Misión

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

Compromisos de Dominion

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

Respeto por el medio ambiente, trabajando para minimizar cualquier impacto.

Transparencia, seguridad y calidad en todas sus actuaciones.

Responsabilidad e integridad de las personas en su compromiso por el trabajo bien hecho.

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

Respeto a la persona, a su capacidad de iniciativa, creatividad e innovación.



Cultura de Dominion

Dominion pretende ser:

Referencia de calidad, tecnología, innovación, diseño y servicio.

Excelentes en la gestión.

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

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

Estrategia

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

En 2019 Dominion presentó un nuevo Plan Estratégico 2019-2022. 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 cada vez más variable, rápido y ubicuo, lo que aconseja mantener una actitud de permanente revisión del Modelo de Dominion y de los objetivos planteados.

En este nuevo Plan 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 del sector.

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

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

› EJES ESTRATÉGICOS

- **Propuestas de valor diferenciales**

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

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

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

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

- **Posicionamiento**

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

  Para lograrlo, llevará a cabo un reanálisis 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 los casos.

- **Digitalización**

  Más allá de la clara apuesta por la capacidad de la digitalización para transformar los procesos de sus clientes y, en espacial, para modificar en las cadenas de valor y generar eficiencia, desarrollados 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 este auténtico "sello Dominion". Entre otras evoluciones, Dominion apostará por la evolución del concepto de "plataforma de plataformas", donde Dominion 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 2019-2022 debe venir acompañado de una evolución de la estructura organizativa que lo acompañe. La Empresa debe ser capaz de 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 que aún no se han planteado. 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.

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

En éste marco se engloba la estrategia ESG, y su alineamiento con el Pacto Mundial, descrita más adelante en este documento, y que no contempla únicamente aspectos de minimización de impactos negativos, sino que es también activa a nivel de negocio, previendo la participación creciente de Dominion en sectores y actividades con un impacto positivo, como son los vinculados a renovables o salud.

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.

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





1.5

Los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

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

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

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

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

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

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



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

SERVICIOS Y SOLUCIONES

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

GEOGRÁFICO

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

DE CLIENTES

Con más de 1.000 clientes B2B, donde el principal supone menos del 8% 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.



2 Políticas

2.1 Descripción de las políticas que aplica la Empresa respecto a dichas cuestiones



2.1

Descripción de las políticas que aplica la Empresa respecto a dichas cuestiones

Los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativo. Los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.



ENFOQUE DE GESTIÓN: POLÍTICA DE RSC

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

ENCAJE EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

La revisión de la Política de RSC es responsabilidad de la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa, quien delega la gestión del día a dia al Responsable de Cumplimiento, quien coordina su actuación con la Directora Corporativa de Recursos Humanos y la Responsable de Relación con Inversores.

ENFOQUES PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

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

HOMOLOGACIONES RSC

La relevancia de la Responsabilidad Social Corporativa excede los ámbitos regulatorios, siendo un aspecto crecientemente requerido por diferentes Grupos de Interés, en particular entre los Clientes.

En este sentido, Dominion es activo en dar respuesta a las diferentes exigencias de certificación que plantean sus clientes, tanto de carácter interno (cliente-proveedor), como gestionadas por entidades homologadoras terceras, como es el caso de Ecovadis. En la última certificación, realizada en 2018, Dominion alcanzó un nivel de 54/100 puntos y va a ser renovado en 2020.

INFORME ANUAL

Con carácter anual, Dominion publica un Informe Anual que recoge de forma amplia y estructurada diferentes aspectos de su Responsabilidad Social Corporativa.



En su elaboración, Dominion trata de seguir las mejores prácticas en este ámbito, que valoran la transparencia, el compromiso, la relevancia y la accesibilidad. Los informes anuales de las empresas cotizadas son analizados en el Informe Reporta. En relación con el Informe Anual de 2018, el informe Reporta publicado en 2019 sitúa a Dominion en la posición 23 de entre todas las cotizadas españolas.

POLÍTICAS Y CÓDIGO DE CONDUCTA

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

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

Como medida adicional, se ha elaborado un curso específico para los directivos de mayor rango dentro de la Empresa en el cual se ha incluido un video con el contenido del Código de Conducta, junto a otros contenidos de relevancia, a fin de profundizar en su conocimiento. Igualmente, de forma creciente se exige que las nuevas incorporaciones firmen el mismo, como forma de fomentar su conocimiento y adhesión.

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

Aparte del Código de Conducta, la actividad de Dominion se rige por diferentes normativas y procedimientos internos que, además de respetar la legalidad, deben adecuarse a las diferentes políticas de las que se ha dotado la Empresa. Estas políticas 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.

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



Principales políticas de Dominion

POLÍTICA RSC

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

CÓDIGO DE CONDUCTA

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

REGLAMENTO DEL CANAL ÉTICO

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

POLÍTICA DE GOBIERNO CORPORATIVO

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

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

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

POLÍTICA CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE

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

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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

POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO & SELECCIÓN

Establece los objetivos a cumplir en la ejecución del proceso de Reclutamiento y Selección.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Establece los principios para evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales, y así alcanzar elevados niveles de seguridad y salud laboral.

POLÍTICA DE COMPLIANCE

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

POLÍTICA DE ANTICORRUPCIÓN Y FRAUDE

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

POLÍTICA DE ACCIÓN SOCIAL

Asienta los principios para colaborar en la mejora de las comunidades donde Dominion opera.

POLÍTICA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN A LOS ACCIONISTAS Y LOS MERCADOS

Regula la comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto y otras partes interesadas.



3 _

Resultados de las políticas KPIs



3.1 Resultados de las políticas KPIs



3.1

Resultados de las políticas KPIs

El seguimiento y evaluación de los progresos que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.

Los resultados de las Políticas y los KPIs vinculados son analizados en cada uno de los puntos en los que se descompone este documento.

En la selección de indicadores que forman parte de este Informe, la Empresa ha tratado de tener presentes los siguientes principios:

› Comparabilidad

› Materialidad

› Relevancia

› Fiabilidad

Igualmente, ha buscado que la información incluida sea precisa, comparable y verificable. Los métodos de cálculo y asunciones realizadas para el cálculo de los indicadores no financieros son reflejados en cada uno de los diferentes puntos donde estos se muestran.

4 _

Riesgos a CP, MP y LP

4.1 LEY: Riesgos a CP, MP y LP





4.1

LEY: Riesgos a CP, MP y LP

Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la Empresa, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y:

- Cómo la Empresa gestiona dichos riesgos,
- Explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia.
- Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.

Con el objetivo de identificar las materias más relevantes en términos de información no financiera, Dominion revisó y actualizó en diciembre de 2019 su análisis de materialidad, realizado por un experto externo, que va a servir de base para orientar el foco de las acciones a desarrollar por Dominion a lo largo de los próximos ejercicios, orientadas a controlar los riesgos más relevantes.

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

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

Criterios empleados análisis de materialidad

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

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

Dimensiones analizadas

Dimensiones analizadas del entorno de negocio

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



Dimensiones analizadas ámbito ambiental

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

Dimensiones analizadas 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

Dimensión analizada ámbito gobernanza

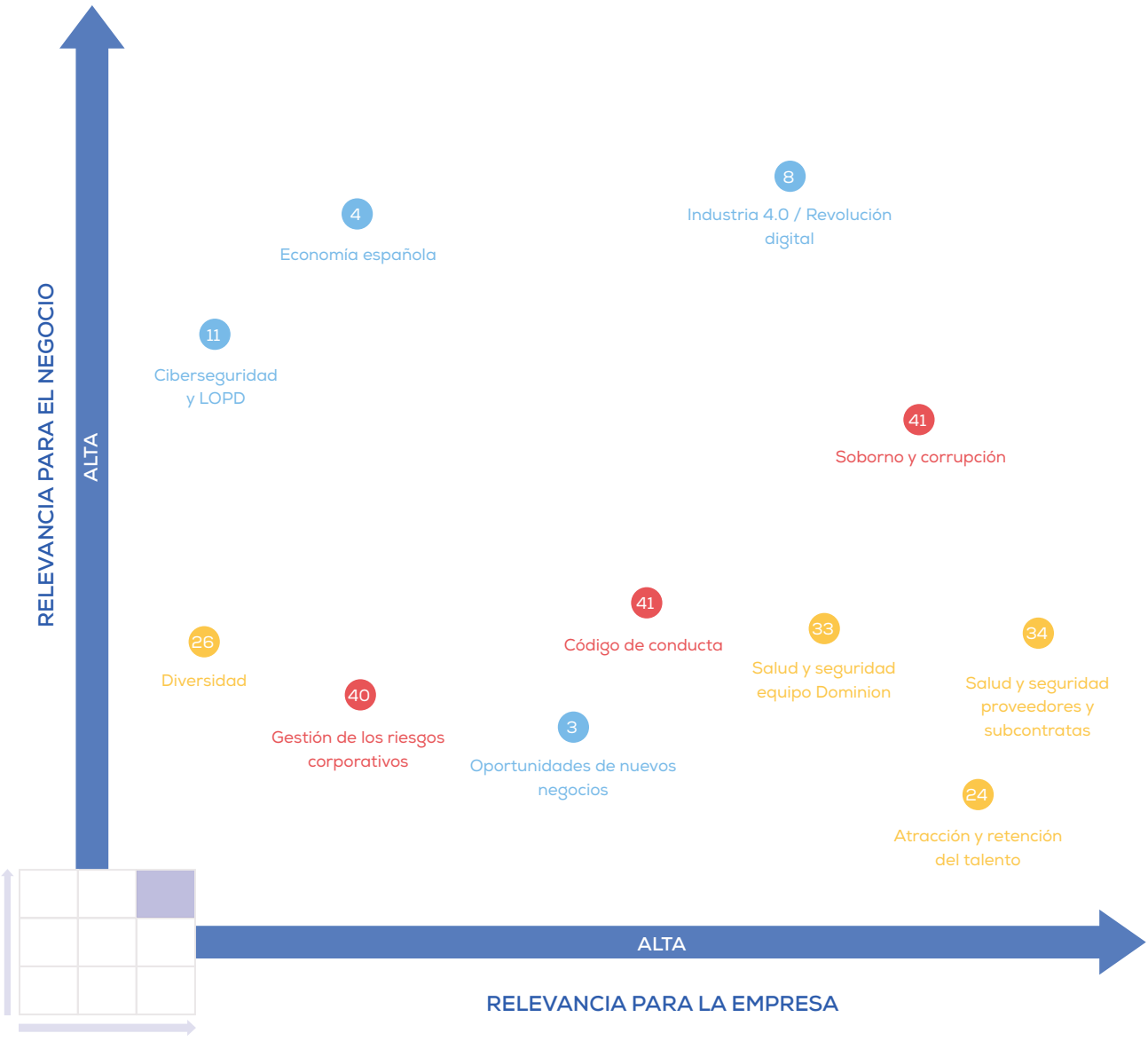
Gobierno corporativo	• Estructura de gobierno corporativo • Relaciones con accionistas mayoritarios • Gestión de los riesgos corporativos • Código de conducta • Soborno y corrupción • Reporting

Evaluación de riesgos y gestión de los mismos

Como resultado del proceso de identificación y evaluación Dominion ha obtenido una matriz de riesgos que, como antes se ha comentado, ha servido de base para orientar el foco de las acciones a desarrollar por Dominion a lo largo de 2019, con el objetivo de mitigar los riesgos más relevantes.

De la matriz resultante, Dominion centra su análisis y esfuerzos en el cuadrante de mayor valoración en ambos ejes, ya que éste recoge los temas esenciales para la Empresa.

ZOOM RELEVANCIA ALTA PARA NEGOCIO Y ALTA PARA LA EMPRESA



Explicación de los principales riesgos incluidos en la matriz anterior

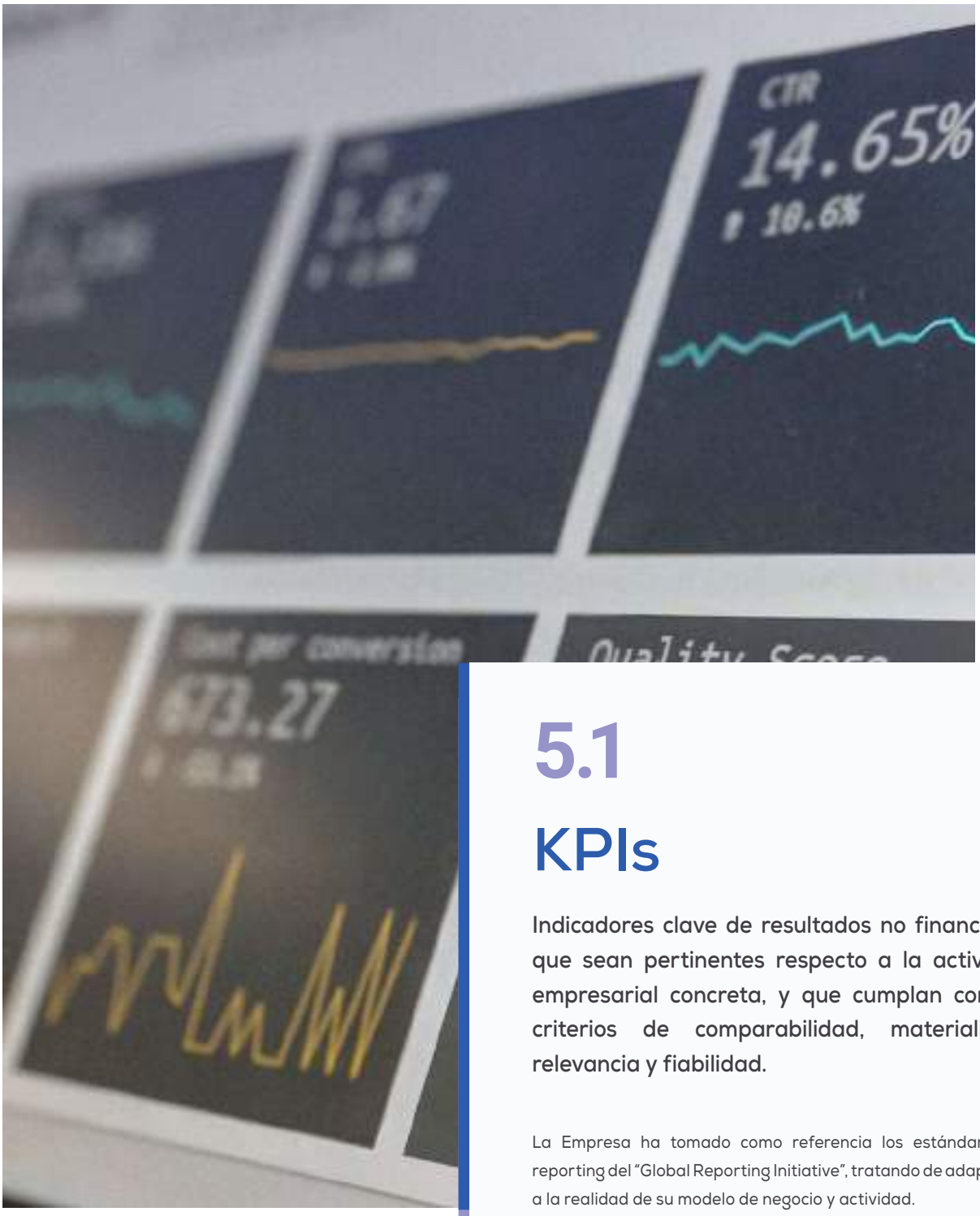
Riesgo	Explicación
Atracción y retención del talento	Contar con las personas adecuadas para hacer realidad los objetivos de la Empresa
Código de conducta	Conjunto de principio y pautas de conducta dirigidas a garantizar el comportamiento ético y responsable de todos los profesionales de la Empresa en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

La Empresa mantiene abierto un proceso de permanente monitorización, revisión y reevaluación de estos riesgos.

5 KPIs

5.1 Indicadores clave de resultados no financieros





5.1

KPIs

Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.

La Empresa ha tomado como referencia los estándares de reporting del "Global Reporting Initiative", tratando de adaptarlos a la realidad de su modelo de negocio y actividad.

Tal y como se explica en el punto 3 de este Informe, los resultados de las Políticas y los KPIs vinculados son analizados en cada uno de los puntos en los que se descompone este documento.

6 _

Cuestiones medioambientales

6.1 Global Medio Ambiente

6.2 Contaminación

6.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos

6.4 Uso sostenible de los recursos

6.5 Cambio Climático

6.6 Protección de la biodiversidad





6.1

Global Medio Ambiente

Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la Empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental.

Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.

La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental).

ENFOQUE DE GESTIÓN

Como miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Dominion asume como propios los principios 8 "Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental" y 9 "Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente". Se trata de un compromiso de Dominion en línea con los recogidos en el Código de Conducta y en la Política de Calidad y Medioambiente.

El impacto de índole ambiental de Dominion es, en opinión de la Empresa, muy reducido, no material, por las siguientes razones:

- En primer lugar, Dominion no realiza apenas actividades con efectos directos sobre el medio ambiente. No tienen apenas actividad fabril al uso, prestando soluciones y servicios con un impacto mínimo en el medioambiente.
- En segundo lugar, una parte relevante del negocio de Dominion consiste precisamente en proveer a sus clientes de soluciones para mejorar la eficiencia energética y el impacto medioambiental.

No obstante, Dominion está comprometida con el medio ambiente y trabaja por minimizar los efectos negativos directos que su actividad puede ocasionar, por ello, conduce sus actividades de manera que se minimicen los impactos, de acuerdo con su Política de Calidad y Medio Ambiente.

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, si alguno, deberían quedar recogidos en sus mediciones.

La única excepción relevante se sitúa en el ámbito de los grandes proyectos denominados 360 y que por su dimensión, complejidad y carácter plurianual, la empresa acomete uno o dos simultáneamente. En esta tipología de proyectos, en función de las características del proyecto y de las necesidades del cliente, Dominion puede asumir la realización de complejos análisis de impacto social y medioambiental (ESIA: Environmental and Social Impact Assesment), realizados normalmente bajo los estándares IFC environmental standards, de la International Finance Corporation dependiente del Banco Mundial, así como los correspondientes informes de monitoreo de ejecución de las medidas aprobadas (ESMP: Environmental Social Management Plan).

Los proyectos 360 ejecutados a lo largo de 2019 son los de "Proyecto de regadío del Valle del Rio Alto Aguan en Honduras" y "Proyecto Línea de transmisión de alta tensión Laúca-Bita en Angola". Sus impactos son analizados en los sucesivos puntos.

Como conclusión se puede afirmar que el impacto potencial más relevante de la actividad de Dominion se sitúa en las oficinas y almacenes de la Empresa, por el uso que allí se realiza de energía eléctrica para el alumbrado, agua corriente y generación de residuos (papel, pilas y baterías y toners, fundamentalmente), así como por los desplazamientos, fundamentalmente en avión, que realizan sus empleados.

Para la adecuada gestión de los impactos que allí se pueden producir y, para tratar de extender una cultura de responsabilidad ambiental a todas las actividades, 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.



https://www.ifc.org/



En todo caso, es importante tener en consideración que, en la mayoría de las ocasiones, las oficinas y almacenes no son propiedad de la Empresa, sino que son arrendadas. Eso lleva a muy diversas situaciones de consumo, no siempre comparables, ya que en algunas ocasiones la propiedad provee de alguno de los suministros y en otras el control lo lleva Dominion.

Dominion cuenta con un Departamento de Calidad que atiende las solicitudes de certificación solicitadas por los clientes de la Empresa. Este equipo vela también por la obtención de certificaciones en el ámbito medioambiental (fundamental ISO14000) allí donde son requeridas, caso a caso.

PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN

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

SUBVENCIONES Y LITIGIOS. PROVISIONES Y GARANTÍAS

En 2019, no se han producido demandas ni litigios que reseñar ni se han obtenido subvenciones ni deducciones fiscales por causas medioambientales. No hay tampoco provisiones ni garantías para riesgos ambientales.



6.2 Contaminación

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.

Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.

ENFOQUE DE GESTIÓN

Tal y como se ha explicado en el punto anterior, Dominion no tienen una actividad fabril al uso y genera un impacto reducido en el medioambiente.

En el caso de emisiones se considera que su volumen no es material.

No obstante, en línea con el compromiso de control y reducción del impacto que se genera en sus oficinas y almacenes, la Empresa promueve la reducción del número de viajes de negocios y el uso de formas alternativas de comunicación, como son las videoconferencias y otros medios digitales, tal y como se explica en el punto 6.5.

Así mismo, Dominion tiene un impacto casi irrelevante sobre la contaminación atmosférica, así como en el ámbito de la contaminación acústica y la contaminación lumínica. En el caso concreto del ruido, Dominion ayuda a sus clientes en la reducción de dicho impacto en sus instalaciones fabriles cerca de núcleos urbanos, a través de la implantación de sistemas de reducción de ruidos en las estructuras altas (chimeneas y otros elementos).



6.3
Economía circular y prevención y gestion de residuos

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.

Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.

6.3.1 Economía circular

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 e ingeniería especializada es muy baja, dada la gran variedad de proyectos acometidos. Finalmente, el número de materias primas adquiridas es casi insignificante y en muchos casos se adquiere a distribuidores generalistas.

Por otra parte, en un número relevante de ocasiones, los productos empleados en las soluciones y servicios prestados por Dominion son aportados por los propios clientes.

Por todo ello, la Empresa considera que este aspecto no es material.

El ámbito de las subcontratas se trata en profundidad en el punto 10.2.

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

ENFOQUE DE GESTIÓN

Como se ha explicado en el punto 6.1, Dominion cuenta con una guía de oficinas que recoge obligaciones y recomendaciones que éstas 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 da indicaciones sobre la tipología de materiales que pueden ser reciclados.

Por otra parte, y de forma muy marginal para el conjunto de Dominion, cabe recoger que en Phone House se reciclan teléfonos móviles, siguiendo los siguientes parámetros:

› **Componentes electrónicos:** son piezas cambiadas a equipos de clientes y que se dividen en dos conjuntos

- Las que se pueden reutilizar y pueden tener una segunda vida, que son vendidos a terceros.
- Las que van directamente a reciclar, de lo que se encarga una empresa externa y emite un certificado.

› **Aerosoles:** son reciclados por una gestora autorizada.

› **Papel, cartón y plásticos:** son residuos que se generan a diario, se separa entre papel y cartón, por un lado, y plástico y madera, por otro.

Respecto a los proyectos 360, cabe destacar que en el proyecto de Angola se realiza una monitorización específica de los residuos generados en el despliegue de las torres de alta tensión a lo largo de la línea objeto del proyecto.

6.3.3 Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

Las actividades de la Empresa tienen una relación prácticamente nula con los alimentos, por lo que no hay acciones previstas en este ámbito.





6.4
Uso sostenible de los recursos

6.4.1 El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales

Dominion no emplea agua en sus procesos productivos, solo cabe destacar el agua corriente empleada en sus oficinas y almacenes, si bien en un gran número de ocasiones es un suministro aportado por la propiedad del inmueble.

Por ello, la Empresa considera que este aspecto no es material.

No obstante, en el caso del proyecto de Honduras, el análisis realizado presta especial atención a la monitorización del caudal de los acuíferos afectados por el proyecto de regadío.

6.4.2 Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso

Como se ha explicado en el punto 6.1, el consumo de materias primas por parte de Dominion no es material.

6.4.3 Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables

ENFOQUE DE GESTIÓN

El uso de energía es muy limitado en la ejecución de servicios y soluciones de Dominion y, normalmente es aportado por el cliente en el que se lleva a cabo la prestación.

Dominion sí es activo en la cuantificación de la energía empleada en sus oficinas y almacenes, controlando su consumo y recomendando la toma de iniciativas tendentes a su reducción, como puede ser el uso de lámparas LED. En este sentido, cabe destacar la realización por Dominion de auditorías energéticas en sus principales sedes, realizadas por terceras partes, y que tienen por objeto verificar el grado de avance de la Empresa en este ámbito.

De la misma forma, es activo también en el control de consumo de *"district heating"* en las contadas ocasiones en las que este suministro se disfruta por parte de una oficina de Dominion.

A día de hoy no hay contratados proveedores que distingan en su factura porcentajes de energía renovable en su mix provisto a Dominion.

Consumo eléctrico	2019	2018
Consumo de electricidad kw/h	15.205.018	18.256.340





6.5
Cambio climático

6.5.1 Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la Empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce

6.5.2 Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

6.5.3 Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin

ENFOQUE DE GESTIÓN

Las emisiones directas no son materiales en el caso de Dominion, al no tener actividad fabril al uso.

Por otra parte, el compromiso de Dominion con el medioambiente le lleva a promover la reducción, en la medida de lo posible, de los consumos de energía, así como de viajes de negocios a fin de reducir su impacto (en España 2019 el consumo ha supuesto 1.888.042 Kg de CO2, frente a los 938.487 Kg de CO2 en 2018).

Entre otros ejemplos, cabe mencionar la contratación de 2053 licencias de SkyProfessional y 2053 licencias E1 y E3, para favorecer las reuniones remotas. Igualmente, la Empresa se ha dotado de un amplio número de videoconferencias a lo largo de 2019.

Por otro parte, cabe destacar el impacto, en términos de menores emisiones de CO2 a la atmósfera, de los proyectos de energía fotovoltaica desarrollados por Dominion en México y en la República Dominicana. La energía generada en 2019 asciende a 43.961.437 kWh, lo que equivale* a 18.024.189 Kg de CO2.

* Aplicando factor mix de las comercializadores sin GDO's 2018 (Ministerio para la Transición Ecológica)

Finalmente, Dominion ayuda a sus clientes a reducir sus emisiones y adaptarse a los requerimientos regulatorios, cada vez más exigentes. Así, en el ámbito de las estructuras altas, Dominion realiza estudios de ingeniería e implementa sistemas de filtrado y ventilación que permiten la desnitrogenización y desulfurización de las emisiones.



6.6 Protección de la biodiversidad

6.6.1 Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad

6.6.2 Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas

La Empresa entiende que su actividad no afecta directamente a la biodiversidad, al prestarse en instalaciones de los clientes o en las propias oficinas y almacenes.

En el caso del proyecto de Honduras, y de acuerdo con el estudio realizado, se monitorea el impacto sobre la fauna protegida cercana a la zona de regadío definida en el proyecto.

7 _

Cuestiones sociales y relativas al personal



7.1 Empleo

7.2 Organización del trabajo

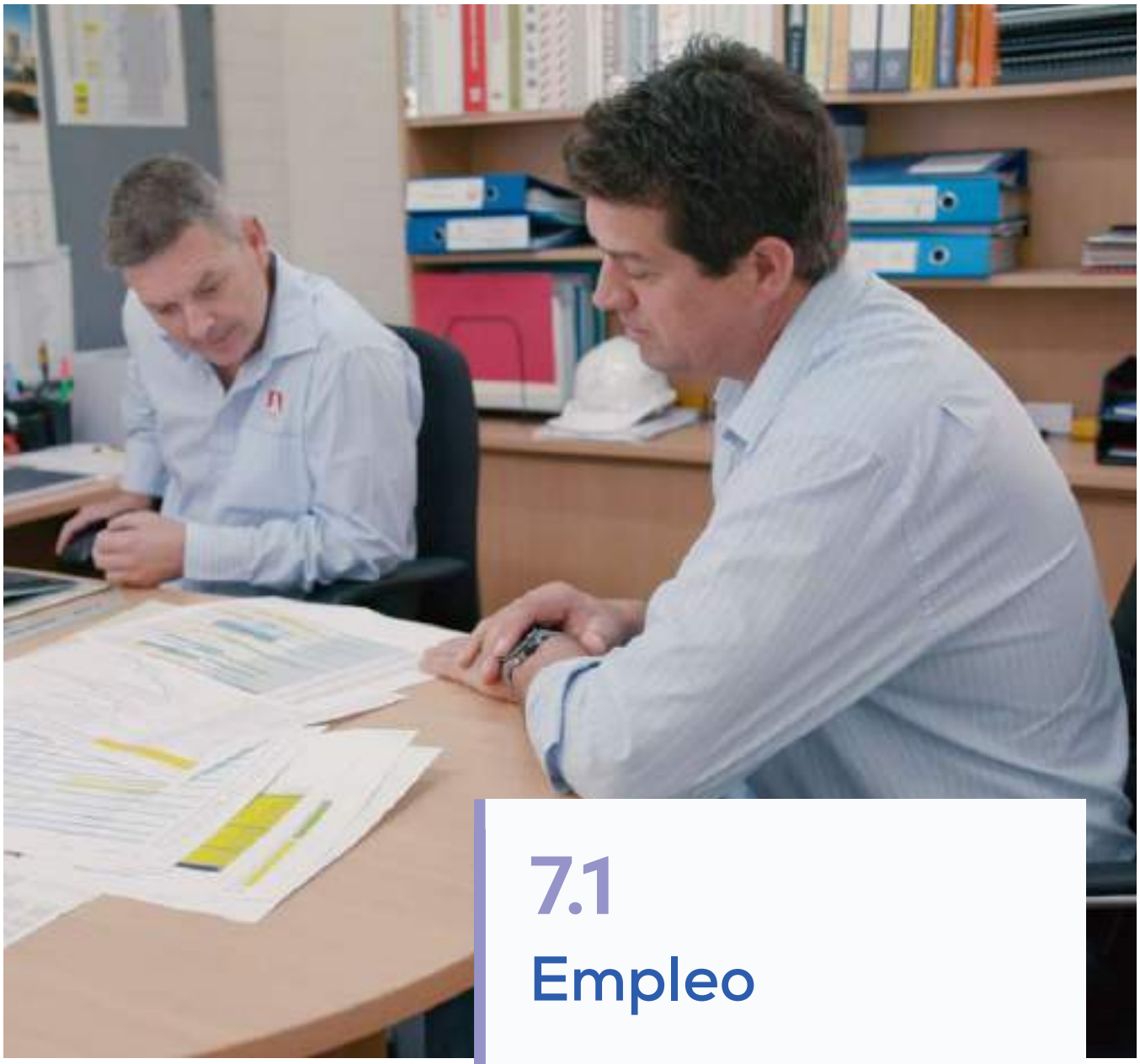
7.3 Salud y seguridad

7.4 Relaciones sociales

7.5 Formación

7.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

7.7 Igualdad



7.1 Empleo

ENFOQUE DE GESTIÓN

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

Este marco se compone de varios elementos:

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

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

C Adicionalmente, existen, como se ha mencionado en el punto 2 del presente documento, diferentes principios y políticas de aplicación para todos los integrantes de la Empresa. Entre ellas cabe destacar los Principios de Recursos Humanos, la política de Selección y la de Derechos Humanos, esta última, aprobada por el Consejo de Administración y plenamente coherentes con el Código de Conducta. Estas políticas están accesibles para los empleados y colaboradores externos en la página Web de Dominion.

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

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

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

El continuo crecimiento e internacionalización de Dominion conlleva desafíos en la cultura, organización y gestión: adaptación permanente de la estructura, dimensionamiento de la plantilla, estandarización de procesos, capacitación en nuevas actividades y tecnologías, e impulso de una cultura corporativa propia. Durante 2019, Dominion ha continuado trabajando en todos estos aspectos fundamentales, reafirmando en todo momento su compromiso con los principios descritos arriba.

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

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

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

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

NUESTRO CAPITAL HUMANO

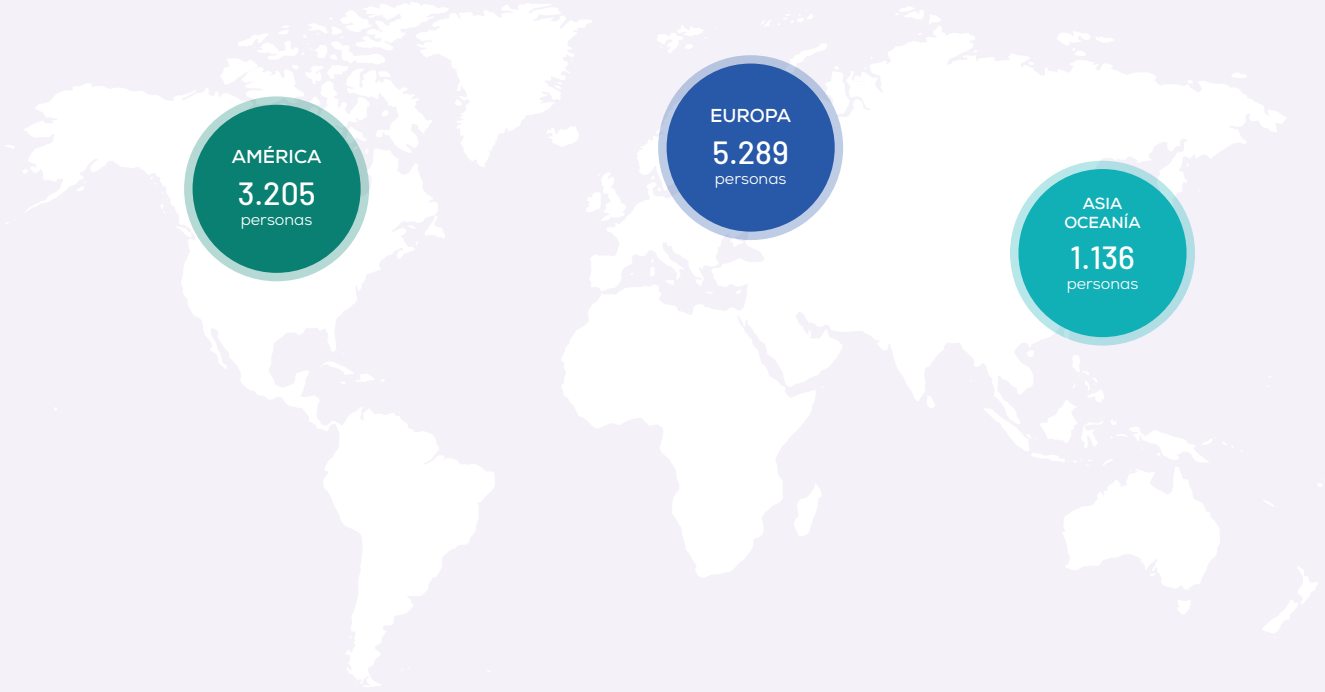
Dominion está orientada a las Soluciones y Servicios con un abanico variado de actividades, con presencia internacional en el ámbito de los Recursos Humamos.



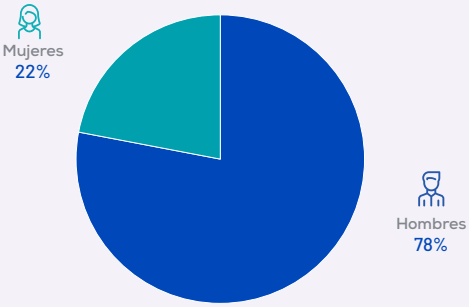
Nuestras personas 2019

Plantilla total

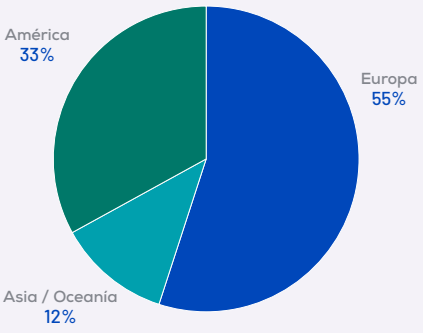
9.630



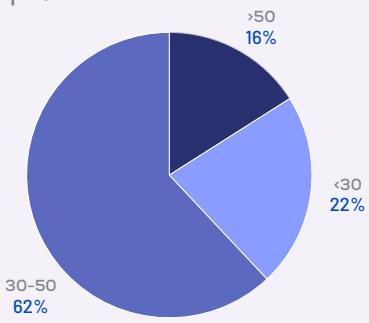
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA
POR GÉNERO



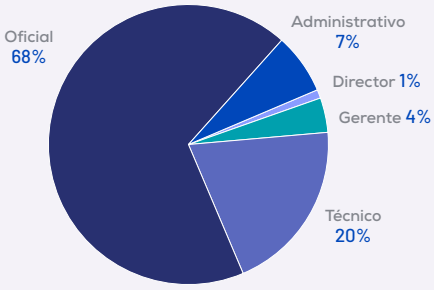
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA
POR ÁREA GEOGRÁFICA



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA
POR EDAD



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA
POR ACTIVIDAD



2019

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

2018

	Director/a		Gerente/ Responsable		Técnico		Oficial		Administrativo		Total
País	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Alemania	2		3	1	70	16	258	2	10	14	376
Arabia Saudita	1		10		33	12	407	1	5	3	472
Argentina			4		54	8	115	1	1	5	188
Australia	1		1		9	3	79	1		8	102
Bahrein					4		10				14
Brasil			11	8	10	5	98		2	21	155
Chile			5		88	27	351	13	9	4	497
Colombia			1	1	8	2	5		1		18
Dinamarca	1				27	7	55		2	1	93
Emiratos Árabes Unidos	2		4		8		57		1		72
Eslovaquia					13	2	37		3	2	57
España	29	5	65	33	710	270	2.210	1.352	121	136	4.931
Estados Unidos de América	1		14	2	36	14	118	2		2	189
Francia			1	1	33		89	14	1		139
Indonesia					35		6	8		1	50
Italia	2		7		17	4	26			1	57
México	5				198	47	142	5		8	405
Omán					2		1				3
Perú	1		5	2	52	20	231	25		6	342
Polonia			4	3	5		59			5	76
Portugal					2		78			3	83
Reino Unido			1		8		5				14
Vietnam					6	4	3			1	14
Total general	45	5	136	51	1.428	441	4.440	1.424	156	221	8.347

	2019			2018		
	Grupos edad			Grupos edad		
País	<30	30-50	>50	30	30-50	>50
Alemania	57	179	147	55	175	156
Arabia Saudita	103	342	33	100	331	41
Argentina	77	186	40	38	108	42
Australia	14	54	34	12	50	40
Bahrein	5	19	1	1	12	1
Brasil				28	111	16
Chile	211	523	174	171	265	61
Colombia	5	19	1	5	13	
Dinamarca	16	51	26	11	51	31
Emiratos Árabes Unidos	41	98	6	18	52	2
Eslovaquia	11	38	12	10	35	12
España	919	2.833	653	1.019	3.170	742
Estados Unidos de América	14	74	67	18	86	85
Francia	19	65	56	16	63	60
India	75	206	29			
Indonesia	21	24	5	20	26	4
Italia	5	25	22	7	20	30
México	144	285	41	121	240	44
Omán		2	1	1	1	1
Perú	360	864	120	106	216	20
Polonia	10	50	31	8	39	29
Portugal	12	30	11	24	44	15
Reino Unido		5	6	1	5	8
Vietnam	9	11	3	5	8	1
Total general	**2.128**	**5.983**	**1.519**	**1.795**	**5.111**	**1.441**

Dominion cuenta con una plantilla multicultural y diversa distribuida en los países que recoge el cuadro anterior.

La plantilla de Dominion ha crecido durante el ejercicio 2019 de forma coherente con el estratégico de la Empresa, lo que supone un incremento del 15,3% respecto al cierre del ejercicio 2018.

Destacando la incorporación de la India en febrero 2019, con una plantilla a cierre de ejercicio de 310 personas, y el importante crecimiento neto de 1002 personas en Perú y 411 personas en Chile.

PERFIL Y DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

La distribución geográfica de la plantilla de Dominion es coherente con la actividad geográfica de los diferentes negocios.

Dominion apuesta por la Diversidad como pilar fundamental en el ámbito de Recursos Humanos. Esta diversidad e internacionalización genera una ventaja competitiva frente a otras compañías del sector, lo que permite atraer y retener el mejor talento.

- **Diversidad de nacionalidades:**
  Dominion está presente con plantilla directa en 23 países, con una representación de 73 nacionalidades, que implica una aportación de valor en un entorno multicultural.

- **Diversidad de género:**
  Destacar el compromiso que Dominion adquiere en potenciar la presencia femenina en puestos de liderazgo, durante el 2019 se ha incrementado un 50%. Es un logro a resaltar dado la masculinización en los sectores en los que opera Dominion y la idiosincrasia de género en los países con más presencia.

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

  La diversidad aporta capacidades distintas y esto se traduce en un mayor enfoque a la hora de abordar un problema, de innovar y de desarrollar nuevos proyectos.

  Las generaciones más veteranas aportan y enseñan a las generaciones más jóvenes gracias a su experiencia, a través de programas de *mentoring*. Las nuevas generaciones contribuyen con una mayor capacidad de emprendimiento y digitalización. En el 2019 la presencia de menores de 30 años es un 22,24% sobre el total, siendo superior a la del ejercicio anterior.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Uno de los pilares de las 4 "D" de Dominion es la Digitalización, por ello desde Personas y Cultura se apuesta por la atracción e incorporación de talento tecnológico, que es un desafío para el crecimiento y desarrollo futuro de Dominion.

Durante el ejercicio 2019 Dominion ha incrementado significativamente estos perfiles en las diferentes divisiones, acercándose a la comunidad digital.

Como respuesta a esta transformación y atendiendo a las necesidades generacionales se ha lanzado el proyecto de selección **DominonRecrue** a nivel internacional, habiéndose implantado en la primera fase en 8 países. La experiencia del candidato tiene es del 81% de satisfacción, impulsando así la marca empleadora Dominion.



7.1.2 Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

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

Dominion aboga por la creación de empleo estable y de calidad. Con más de un 51% de contratación indefinida a nivel internacional, es reflejo de sus sectores de actividad.

Distribución tipologías de contrato a 31.12.2019

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

Distribución tipologías de contrato a 31.12.2018

		Indefinido		Temporal		Prácticas	
	Edad	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial
Hombres	< 30	510	195	447	39	28	20
	30-50	2.343	150	1.108	58	5	
	> 50	957	9	283	52	1	
Mujeres	< 30	156	228	99	48	16	9
	30-50	740	493	139	74		1
	> 50	105	18	7	9		
Total general		4.811	1.093	2.083	280	50	30

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

		Director/a		Gerente/ Responsable		Técnico		Oficial		Administrativo	
		2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Hombre	< 30					2	7	45	46	6	
	30-50	1	3	8	2	40	38	123	130	20	1
	> 50	2	2	1	2	15	6	36	30	4	
Mujeres	< 30					2	7	5	21	4	1
	30-50			4	3	13	19	47	113	12	3
	> 50			2	1	4	1	1	2	1	
Total		3	5	15	8	76	78	257	342	47	5



7.1.5 Las remuneraciones media y su evolución desagregados por sexo, edad, clasificación profesional y antigüedad en el puesto

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

- Garantizar la competitividad externa y equidad interna.
- Fomentar la retribución variable en función de la contribución de cada profesional.
- Adaptación de los principios de Recursos Humanos en materia retributiva a la legislación vigente en cada país, teniendo en cuenta los intereses de los empleados. Ejemplo de ello es la retribución flexible en España, que permite elegir productos y servicios como seguro médico, cheque guardería, cheque comida..., que conlleva ahorros fiscales para los empleados.

Remuneraciones Medias (Salario Fijo) para el conjunto de Dominion y Diferencia Salarial a 31.12.2019

Categoría	Remuneración media hombre	Remuneracion media mujer	Diferencia salarial
Director/a	103.760,71 €	94.025,76 €	0,91
Responsable	47.046,81 €	43.385,46 €	0,92
Técnico	24.122,44 €	26.645,09 €	1,10
Oficial	16.533,16 €	17.568,46 €	1,06
Administrativo/a	11.352,92 €	19.140,46 €	1,69
Total	**19.799,81 €**	**20.791,92 €**	**1,05**

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

Nota: salario fijo anual de contratos a jornada completa correspondientes a la plantilla a 31.12.2019

Remuneraciones Medias (Salario Fijo) para el conjunto de Dominion y Diferencia Salarial a 31.12.2018

Categoría	Remuneración media hombre	Remuneracion media mujer	Diferencia salarial
Director/a	112.732,87 €	118.449,40 €	1,05
Responsable	61.252,88 €	49.414,55 €	0,81
Técnico	30.367,48 €	26.294,42 €	0,87
Oficial	18.566,57 €	14.594,22 €	0,79
Administrativo/a	15.802,39 €	17.932,25 €	1,13
Total	**23.211,46 €**	**20.484,55 €**	**0,88**

Distribución por edad	Remuneración media hombre	Remuneracion media mujer	Diferencia salarial
< 30	13.873,94 €	13.957,35 €	1,01
30-50	21.791,63 €	20.829,38 €	0,96
>50	34.576,80 €	33.571,79 €	0,97
Total	**23.211,46 €**	**20.484,55 €**	**0,88**

Nota: salario fijo anual de contratos a jornada completa correspondientes a la plantilla a 31.12.2018

Remuneraciones Medias (Salario Fijo y Variable) para España y Diferencia Salarial a 31.12.2019

Categoría	Remuneración media hombre	Remuneracion media mujer	Diferencia salarial
Director/a	107.476,76 €	107.620,85 €	1,00
Responsable	50.678,26 €	45.452,32 €	0,90
Técnico	31.576,64 €	27.442,51 €	0,87
Oficial	21.523,06 €	18.666,45 €	0,87
Administrativo/a	20.767,99 €	19.954,83 €	0,96
Total	**25.739,25 €**	**21.421,66 €**	**0,83**

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

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





Remuneraciones Medias (Salario Fijo y Variable) para España y Diferencia Salarial a 31.12.2018

Categoría	Remuneración media hombre	Remuneracion media mujer	Diferencia salarial
Director/a	118.212,36 €	119.958,91 €	1,01
Responsable	63.968,68 €	55.971,12 €	0,87
Técnico	31.858,30 €	28.957,60 €	0,91
Oficial	20.197,09 €	17.480,42 €	0,87
Administrativo/a	14.976,22 €	18.611,45 €	1,24
Total	**24.438,87 €**	**20.239,48 €**	**0,83**

Distribución por edad	Remuneración media hombre	Remuneracion media mujer	Diferencia salarial
< 30	17.989,06 €	18.029,18 €	1,00
30-50	24.564,53 €	20.738,09 €	0,84
>50	29.630,43 €	24.640,50 €	0,83
Total	**24.438,87 €**	**20.239,48 €**	**0,83**

Nota: salario fijo + variable de contratos a jornada completa correspondientes a la plantilla de España a 31.12.2018

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

La diferencia salarial se obtiene dividiendo la remuneración media de la mujer entre la remuneración media del hombre.

7.1.6 Diferencia salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

En el conjunto de Dominion, los datos de remuneración media por género reflejan una diferencia salarial a favor de la mujer de 1.05

Estos datos están afectados por la distribución de la plantilla en los distintos países, en algunos de los cuales la presencia femenina es poco significativa. Hay que considerar el efecto del incremento de plantilla en Perú, Chile e India, mayoritariamente con presencia masculina y salarios medios inferiores a la media de Dominion.

El porcentaje de remuneración media de las mujeres en España en relación a los hombres del conjunto de Dominion en el mundo es a favor de la mujer en 1.08.

En relación a las remuneraciones medias para el grupo de edad ">50" en algunas categorías puede verse afectada por procesos de jubilación según la legislación vigente en cada país.

Cabe destacar la promoción a Director/Directora de 18 personas, de los cuales 6 han sido mujeres, lo que supone un 33,3%, concluyendo que en esta categoría existe paridad salarial entre hombres y mujeres.

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

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

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

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

7.1.8 Implantación de políticas de desconexión laboral

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

Existe un compromiso de flexibilidad de horarios siempre y cuando el negocio lo permita, y en algunos países como Dinamarca y Alemania tiene un banco de horas a disposición del empleado para disfrutar de días libres.

7.1.9 Empleados con discapacidad

Como miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Dominion hace suyo el principio 6 *"Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación ".*

Dominion hace suya la explicación de este principio de Pacto Mundial de Naciones Unidas, que afirma que el término de discriminación en el empleo y ocupación es: "cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación" realizada por razón de "raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social". La discriminación puede basarse también en una discapacidad física o mental.

Dominion apuesta por la integración laboral de las personas con discapacidad, cumpliendo la normativa aplicable en aquellos países que han legislado en este sentido. El número total de personas con discapacidad reconocida por la legislación vigente a 31 de diciembre asciende a 45 personas en el 2019, frente a los 48 del año anterior.

En el caso de España, esta apuesta es acompañada de una inversión en compra de bienes y servicios producidos o prestados por Centros Especiales de Empleo que en 2019 ascendió a 1.260.953 Euros frente a los 780.141 Euros de 2018.



7.2 Organización del trabajo

7.2.1 Organización del tiempo del trabajo

Dominion apuesta por la Descentralización y ello se traduce en estructuras planas y flexibles, diseñadas para fomentar la colaboración y gestionar con responsabilidad y "mentalidad empresario".

Esta estructura plana va acompañada de la comunicación del estratégico anual de la Empresa en un "Kick off" con el primer nivel de Dominion, los TOP100. De esta manera se mantiene una comunicación transparente y única, ya que este proceso debe fluir en cascada en todas las divisiones de la Empresa.

Por otro lado, la Empresa valora el equilibrio de la vida profesional y personal y busca facilitarlo con la aplicación de diferentes medidas de flexibilidad y conciliación, adaptadas a cada actividad y geografía. Entre ellas se pueden destacar las siguientes:

- Para aquellos empleados que disfrutaron de la baja por maternidad y paternidad la práctica totalidad se reincorporó a su puesto de trabajo. Se disfruta de una reducción de jornada por cuidado de menores en aquellos casos que se solicita.
- Recomendación de no poner reuniones una hora antes de la finalización de la jornada laboral.
- Disfrute de la totalidad de los días de vacaciones, sin permitir la compensación por el no disfrute, incluso en aquellos países en los que se permite la compensación económica de los días no disfrutados.

7.2.2 Número de horas de absentismo

El porcentaje de absentismo operativo asciende en el Grupo al 4,29% para 2019, adoptándose medidas de mejora.

7.2.3 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y TRABAJO

Dentro de un marco de actuación de respecto y cumplimiento de la legislación vigente en cada país, Dominion intenta mejorar las políticas locales con jornadas de horario flexibles para apoyar la conciliación de la vida profesional y personal, en función de la tipología del negocio.





7.3
Salud y seguridad

7.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Una de las labores esenciales en la gestión de los recursos humanos es la prevención de los riesgos laborales. La dirección de Dominion ha asumido en su Política de Seguridad y Salud Laboral, la responsabilidad de la implantación y el liderazgo de nuestro sistema de Seguridad y Salud Laboral. Por ello, durante el ejercicio 2019 se ha promovido la realización del curso de "Formación PRL Directivos"", a través de e-learning.

La Política de Seguridad y Salud Laboral tiene por finalidad conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable, y recoge los principios básicos de actuación de las sociedades de Dominion, en esta materia.

Dominion está comprometido con la seguridad, la salud y el bienestar de sus profesionales con el objetivo de reducir al máximo el riesgo de accidentabilidad, mediante el aseguramiento del cumplimiento de la legislación laboral vigente en dicha materia y en cada zona geográfica, la implantación de planes de formación acordes al puesto de trabajo y al centro de trabajo, fomentando una cultura preventiva, y asegurando los medios, humanos y técnicos necesarios para garantizar la implantación de la planificación preventiva, fomentando la promoción y vigilancia del estado de la salud de sus profesionales.

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

En el 2019 de los 122 accidentes que se han producido, cabe lamentar una fatalidad entre nuestro personal propio. Así mismo se ha confirmado un caso de enfermedad profesional, afectando en ambos casos a personal masculino.

	2019			2018		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Accidentes	122	98	24	98	97	1
Índice Frecuencia	6,3	7,2	2,6	22,1	22,1	0
Índice Gravedad	0,4	0,4	0,2	0,88	0,9	0
Índice de incidencia accidentes en jornada	1.135	1.168	537	3.705	3.705	0

Nota: información relativa a España





7.4 Relaciones sociales

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

Como miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Dominion hace suyo el principio 3 " Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva ". Se trata de un compromiso de Dominion que está recogido en el Código de Conducta, en los Principios 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 a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. Por ello, defiende que no se debe interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni debe ser discriminado por afiliarse.

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

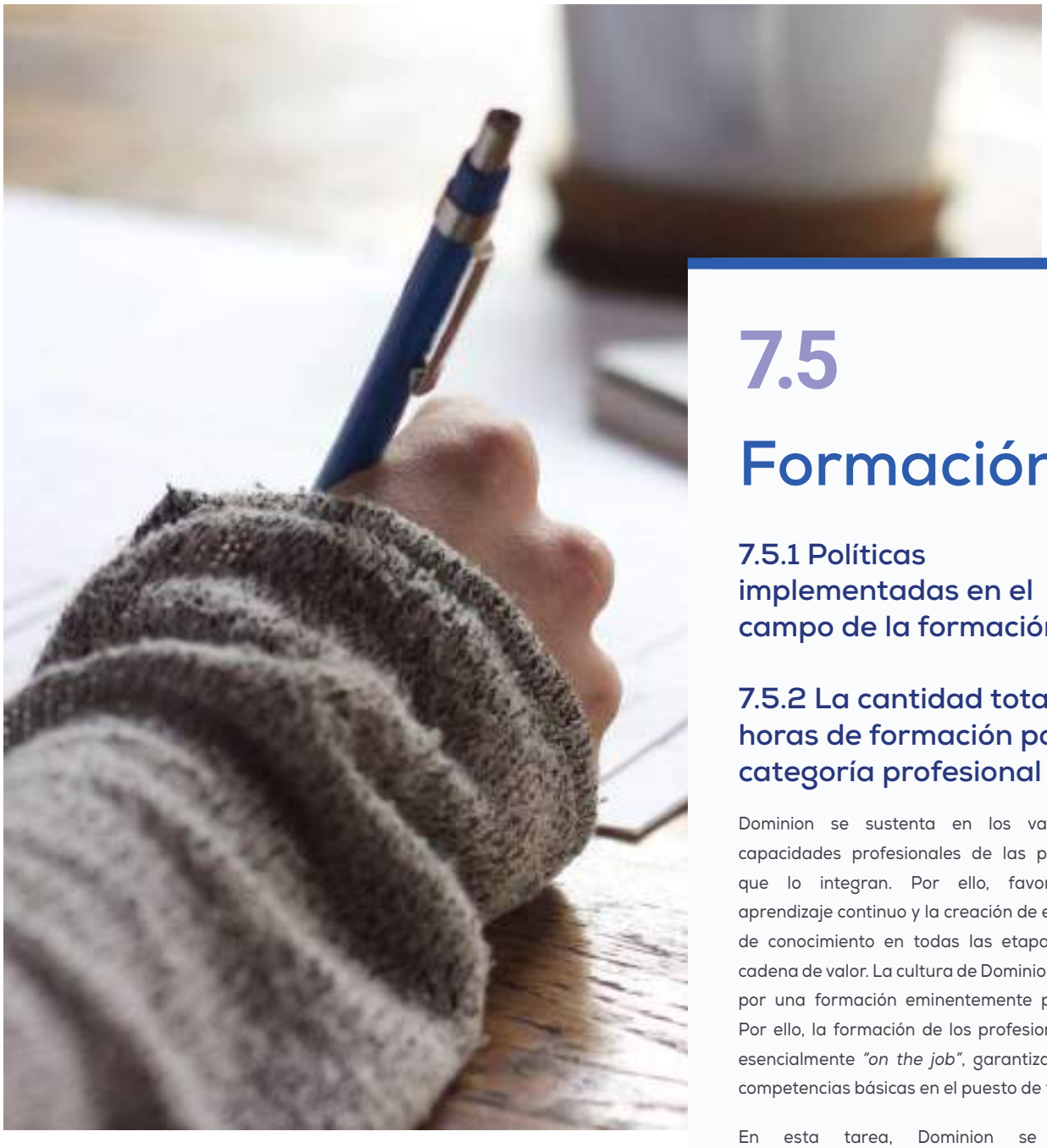
7.4.2 Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

Dominion respeta los convenios colectivos de aplicación según la legislación laboral vigente en cada país. Por otra parte, según las directrices retributivas de Dominion, la Empresa busca mejorar, allí donde sea posible, las condiciones en función del grado de contribución de su puesto de trabajo.

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

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





7.5 Formación

7.5.1 Políticas implementadas en el campo de la formación

7.5.2 La cantidad total de horas de formación por categoría profesional

Dominion se sustenta en los valores y capacidades profesionales de las personas que lo integran. Por ello, favorece el aprendizaje continuo y la creación de espacios de conocimiento en todas las etapas de la cadena de valor. La cultura de Dominion aboga por una formación eminentemente práctica. Por ello, la formación de los profesionales es esencialmente *"on the job"*, garantizando las competencias básicas en el puesto de trabajo.

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

Horas formación por país

País	Horas acumuladas 2019	Horas acumuladas 2018
Argentina	896	14.940
Australia	522	
Chile	2.649	3.180
Colombia	208	
Dinamarca	200	
España	38.952	174.781
Francia	917	
Alemania	4.489	2.250
India	298	
Indonesia	220	
Italia	1.838	
México	1.627	5.537
Perú	14.046	3.163
Brasil		960
Polonia	814	
Portugal	224	400
Arabia Saudí	168	
Eslovaquia	80	
Emiratos Árabes Unidos	144	
Reino Unido	153	238
Estados Unidos	1.922	
Vietnam	285	
Total general	70.652	205.449

Horas formación en España por categoría

Horas de formación por categoría (España)

Categoría	2019	2018
Director/a	478	198
Responsable	1.221	121
Técnico, Administrativo, Oficial	37.264	174.462

La reducción de horas en España en la categoría de Técnicos, Administrativos y Oficiales se debió a un plan especial de capacitación para personal de tiendas y equivalentes que se realizó en el 2018.



7.6
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

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

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

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



7.7

Igualdad

7.7.1 Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

7.7.2 Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

7.7.3 La política contra todo tipo de discriminación y en su caso, de gestión de la diversidad

ENFOQUE DE GESTIÓN

Como miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Dominion hace suyo el principio 6 "Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación". Dominion entiende que las empresas y organizaciones del sector privado deben comprometerse como entidad socialmente responsable y asumir su compromiso en la consolidación y desarrollo de políticas que garanticen la igualdad de oportunidades y la promoción de iniciativas que favorezcan la "no discriminación" por cualquier condición personal, integrando en la cultura corporativa la diversidad como fuente de crecimiento e innovación.

El compromiso de Dominion se materializa tanto en el Código de Conducta como en los Principios de Recursos Humanos, además, la Empresa ha desarrollado una política específica para enfatizar la relevancia de garantizar la diversidad y la igualdad en sus operaciones.

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

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

SENSIBILIZAR

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

AVANZAR EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA PLANTILLA DIVERSA

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

PROMOVER LA INCLUSIÓN

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

CONSIDERAR LA DIVERSIDAD EN TODAS LAS POLÍTICAS DE DIRECCIÓN DE LAS PERSONAS

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

PROMOVER LA CONCILIACIÓN A TRAVÉS DE UN EQUILIBRIO EN LOS TIEMPOS DE TRABAJO, FAMILIA Y OCIO

Las organizaciones deben establecer mecanismos que permitan la armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal de todos los trabajadores. procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, etc.).

RECONOCER LA DIVERSIDAD DE LOS CLIENTES

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

EXTENDER Y COMUNICAR EL COMPROMISO HACIA LOS EMPLEADOS

El compromiso que la organización adquiere al ser signataria del Charter de la Diversidad debe ser compartido transversalmente por toda la Empresa.

Así mismo, Dominion ha definido un Protocolo de Acoso cuyo objetivo es definir las pautas que le permitirán identificar una situación de acoso tanto moral como sexista, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantiza y respetarán los derechos de las personas denunciadas. Para ello, Dominion ha establecido una tipología definida de dos modalidades de acoso que deben ser gestionadas por la Empresa en caso de suceder: acoso moral y acoso sexual.

Para ello se ha establecido un procedimiento de actuación que cuenta con las siguientes fases:

› FASE 1

Las quejas y denuncias llegadas a través de los distintos canales puestos a disposición por la Empresa serán remitidos a la Directora Corporativa de Recursos Humanos.

› FASE 2

Investigación de los hechos. La Directora Corporativa de Recursos Humanos se encargará de entrevistarse directamente o telefónicamente con las personas afectada (en caso necesario se podrá designar una persona para tal fin), grabando las conversaciones con el consentimiento del entrevistado/a y podrá tener reuniones con el presunto agresor/ra y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución.

- **Procedimiento Informal:** En el plazo de 10 días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe donde se expondrán las decisiones a tomar, así como plazos de ejecución.
- **Procedimiento Formal:** Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver, se recurrirá al procedimiento formal. La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo de treinta días.



› FASE 3 Y 4

Resultado de la investigación y toma de decisiones:

a. Si existe acoso, se adoptará las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador.

b. Si no se constatan situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

c. Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

Así mismo, se han definido unas medidas preventivas que se fomentan desde la Dirección de Recursos Humanos:



COMUNICACIÓN

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



RESPONSABILIDAD

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



FORMACIÓN

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

8 Derechos Humanos



8.1 Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos

8.2 Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos

8.3 Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

8.4 Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva

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

8.6 La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio



8.1

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos

ENFOQUE DE GESTIÓN

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

Como parte relevante de este compromiso, Dominion forma parte del Pacto Mundial de Naciones Unidas y asume como propios los 10 Principios del mismo, que se derivan de las diferentes declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal.

En el caso concreto de los Derechos Humanos, el Consejo de Administración de Dominion aprobó una Política de Derechos Humanos, plenamente coherente con su Código de Conducta. Esta Política es accesible por empleados y grupos de interés en la página Web de Dominion y recoge una serie de compromisos, coherentes con los principios y valores recogidos en el punto 1.4 (Objetivos y Estrategia de Dominion):

- **Evitar prácticas discriminatorias:** Dominion se compromete a velar por un entorno laboral libre de discriminación por sexo, raza, religión, edad, orientación sexual, nacionalidad, estado civil o estatus socioeconómico.
- **Rechazar el uso del trabajo forzoso e infantil:** Dominion se compromete a velar porque en ninguna de sus actividades se produzcan casos de trabajo forzoso o infantil. Además, se compromete a cumplir con la legislación laboral de los países donde opera y a, en su caso, tomar medidas correctivas.
- **Ofrecer un empleo digno:** Dominion se compromete a remunerar a sus empleados de manera digna, en correspondencia con sus habilidades y conocimientos. Asimismo, Dominion se compromete al cumplimiento de la legislación laboral en todos los lugares en donde opera y a, en la medida de lo posible, establecer medidas tendentes a la flexibilidad de horarios.
- **Proteger la salud de las personas:** Dominion se compromete a ofrecer a sus empleados 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 a la libertad de asociación sindical y a la negociación colectiva. La Empresa facilitará, en la medida de lo posible, que sus empleados puedan reunirse y discutir en libertad cuestiones relevantes relacionadas con su empleo.
- **Promover una cultura de respeto a los derechos humanos y la sensibilización de los profesionales** de Dominion en esta materia. En particular, en aquellos lugares en los que el cumplimiento de estos derechos se encuentre en un mayor riesgo.
- **Fomentar a lo largo de la cadena de valor el compromiso con los derechos humanos:** Dominion se compromete a difundir esta política a proveedores, contratistas, empresas colaboradoras y clientes promoviendo e incentivando que los diversos componentes de la cadena de valor desarrollen su propia política al respecto.
- En relación a las personas que forman parte de la organización, la gestión de los recursos humanos está presidida por el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades y no discriminación y por la alineación de los intereses de los profesionales con los objetivos estratégicos de la Empresa. Este punto se desarrolla en el punto 7 y también en los puntos 8.4 y sucesivos.





8.2

Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos

ENFOQUE DE GESTIÓN

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

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

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

DIVULGACIÓN

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

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



8.3

Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

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

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

En 2019, se recibieron un total de 3 denuncias. En uno de los casos, la denuncia fue tratada como queja, ya que su contenido correspondía esta tipología de reclamación. En los otros dos casos se realizaron indagaciones adicionales que llevaron al archivo final de ambos casos.

Ninguna de las denuncias mencionadas arriba está relacionada con la vulneración de Derechos Humanos.



8.4

Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios

ENFOQUE DE GESTIÓN

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

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



8.5

La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

ENFOQUE DE GESTIÓN

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



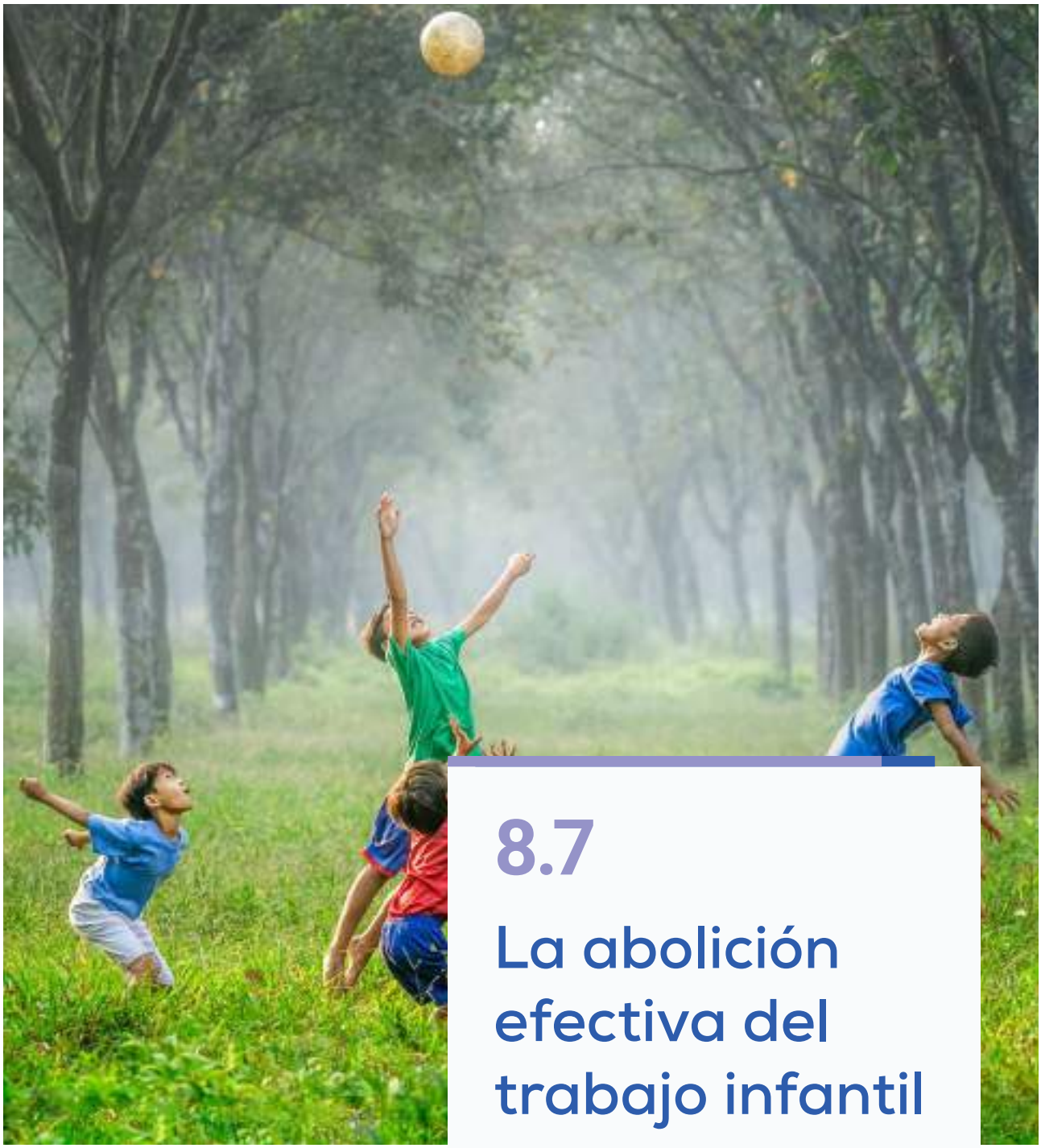
8.6

La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

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

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

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



8.7

La abolición efectiva del trabajo infantil

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

9 _

Corrupción y el soborno

9.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

9.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

9.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin animo de lucro





9.1

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

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

Esta Política fue aprobada por el Consejo de Dominion como parte de su esfuerzo para lograr un adecuado estado de concienciación por parte de todos sus empleados y muy especialmente por parte de sus directivos. La misma recoge una serie de compromisos, coherentes con los principios y valores recogidos en el punto 1.4 (Objetivos y Estrategia de Dominion) y con el Código de Conducta.

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

- Dominion prohíbe tajantemente cualquier comportamiento o práctica de corrupción, soborno o tráfico de influencias en relación con clientes, proveedores, socios comerciales y funcionarios o instituciones públicas, nacionales o internacionales.
- Por ello, las personas que integran Dominion en su relación con terceros no pueden ofrecer ni aceptar regalos ni atenciones que vayan más allá de lo puramente simbólico o que pudieran ser interpretados como un intento de influir indebidamente en una relación comercial, profesional o administrativa.
- No se incluyen en dicha prohibición los gastos o atenciones que se puedan considerar habituales o usuales en el mercado, en importes razonables teniendo en cuenta su naturaleza, frecuencia y cuantía. En todo caso, deberán ser autorizados por la persona que tenga la responsabilidad de la unidad de que se trate.
- Igualmente, no está permitida la entrega directa, o a través de terceros, de regalos, atenciones o ventajas a representantes públicos con el objetivo de que ejerzan su influencia a favor de Dominion. Asimismo, queda totalmente prohibido prevalerse de una relación personal con el objetivo de influir indebidamente en una autoridad o funcionario público.

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS PENALES

La Empresa ha desarrollado un modelo de prevención de delitos penales que le ha ayudado a identificar riesgos en este ámbito y plantear controles y medidas tendentes a su mitigación. A partir del trabajo realizado en este ámbito, la Empresa persigue crear un marco a nivel internacional que abarque todos los aspectos y considere los diferentes mercados en los que opera.



POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y FRAUDE

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

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

Los principios reflejados en la misma son los siguientes:

- Dominion no tolera, permite o se involucra en ningún tipo de corrupción, extorsión o soborno en el desempeño de su actividad, ni en el sector público ni en el privado.
- Dominion impulsa una cultura preventiva basada en el principio de no tolerancia de la corrupción en los negocios, en todas sus formas, así como hacia la comisión de otros actos ilícitos y situaciones de fraude y en la aplicación de los principios de ética y comportamiento responsable de todos los profesionales, con independencia de su nivel jerárquico y del país en que trabajen.
- Las relaciones entre sus profesionales con cualquier administración pública, autoridades, funcionarios públicos y demás personas que participan en el ejercicio de la función pública, así como partidos políticos y entidades análogas se regirán, en todo caso, por los principios de cooperación, transparencia y honestidad
- Existen programas de formación que garantizan la actualización de conocimientos en esta materia para los empleados. En especial, los profesionales de Dominion recibirán y firmarán el Código Conducta para prevenir cualquier supuesto de fraude, corrupción o soborno.
- Dominion promueve un entorno de transparencia y facilita consultar dudas y notificar irregularidades o incumplimientos que falten a la ética, la integridad o atenten contra las pautas establecidas en el Código de Conducta, a través del Canal Ético. Las notificaciones y consultas serán estudiadas y tratadas de modo confidencial y en cumplimiento de la legislación vigente. Estas denuncias podrán ser realizadas por empleados, proveedores, terceros y accionistas que podrán comunicar conductas fraudulentas o la comisión por algún profesional de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación del Código de Conducta. Dominion se compromete a no adoptar ninguna forma de represalia, directa o indirecta, contra las personas que hubieran comunicado cualquier irregularidad.



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

DIFUSIÓN

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

CASOS REPORTADOS

A lo largo de 2019 no se han producido denuncias ni reportados casos de corrupción o soborno.



9.2

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

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

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

- Negocios B2C: en aquellos negocios donde hay una relación con cliente final, Dominion se ha dotado de una serie de normas internas orientadas al fraude en el pago en efectivo.
- Manteniendo un contacto permanente con sus responsables financieros en los países en los que está presente, compartiendo directrices para evitar el uso de paraísos fiscales, empleo de bancos incluidos en listas negras, ciberseguridad, etc.
- El blanqueo de capitales es uno de los delitos analizados en el Modelo de Prevención de Delitos Penales y, por lo tanto, su impacto es revisado con regularidad.



9.3

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

ENFOQUE DE GESTIÓN

Este punto se trata adecuadamente en el punto 10.1.

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

10 Sociedad

10.1 Compromisos de la Empresa con el desarrollo sostenible

10.2 Subcontratación y proveedores

10.3 Consumidores

10.4 Información fiscal





10.1

Compromisos de la Empresa con el desarrollo sostenible

10.1.1 El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

10.1.2 El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio

10.1.3 Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos

10.1.4 Las acciones de asociación o patrocinio

ENFOQUE DE GESTIÓN

La actividad de Dominion es un claro motor de riqueza, desarrollo económico y social. Como firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Dominion busca ser activo en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y, en especial, en los vinculados con el compromiso con un desarrollo sostenible de la sociedad.

Estos compromisos se materializan en diferentes aspectos tratados a continuación:

- ## ACCIÓN SOCIAL

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

A lo largo de 2019, se profundizó en la decisión ya tomada en 2018 de articular la acción social preferentemente en torno a la educación, dando con ello respuesta a las indicaciones dadas la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa. Con este enfoque, se consigue una acción social más coherente y relacionada con la Empresa, abrir un amplio potencial de modalidades de interrelación y una visibilidad adecuada.

El total de la aportación realizada en el ámbito de Acción Social en 2019 ascendió a 115.960€ frente a los 99.505€ de 2018.

- ## RELACIONES CON LA COMUNIDAD: AAPP Y ASOCIACIONES

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

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

- ## PROYECTOS QUE MEJORAN LA CALIDAD DE VIDA DE LAS COMUNIDADES

Adicionalmente, cabe destacar que en su actividad Dominion desarrolla soluciones y servicios que mejoran la calidad de vida de las personas de la comunidad. Algunos ejemplos:

PROTECCIÓN SOCIAL

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

- Redes meteorológicas de Honduras y Venezuela
- Protección antitsunami en Chile
- Proyecto de regadío del Valle del Rio Alto Aguan en Honduras

SALUD

› Mejora de la asistencia hospitalaria:

- Construcción del Hospital de Antofagasta (Chile)
- Soluciones para la mejora de la gestión de la dietética hospitalarias
- Herramientas para la gestión integral de la farmacia hospitalaria

INFRAESTRUCTURAS

› Mejora de la seguridad en el ámbito ferroviario

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

› Accesibilidad a la energía

- Proyecto Línea de transmisión de alta tensión Laúca-Bita en Angola



10.2

Subcontratación y proveedores

10.2.1 La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental

ENFOQUE DE GESTIÓN

Tal y como se ha explicado en el punto 6.3.1, Dominion adquiere de forma mayoritaria productos terminados, fundamentalmente a líderes mundiales en sus diferentes áreas de actividad. En muchas ocasiones esta compra se realiza siendo partner de este productor o adquiriendo estos productos al canal de distribución creado por el fabricante. Adicionalmente, cabe destacar que la recurrencia en las compras en el ámbito de las soluciones es muy baja, dada la gran variedad de proyectos acometidos. Finalmente, el número de materias primas adquiridas es casi insignificante y en muchos casos se adquiere a distribuidores generalistas.

Por todo ello, la Empresa considera que la materialidad de este aspecto es baja.

En todo caso, Dominion presta especial atención a su cadena de suministro. Así, las relaciones los proveedores se asientan en la mutua confianza y los profesionales que trabajan dentro del Departamento de Compras de cada división tienen como referencias el Código de Conducta de Dominion, la Política de Compras y la Política Anticorrupción y Fraude.

Durante el ejercicio 2019 Dominion ha continuado dando pasos relevantes en la homogeneización de las relaciones con los proveedores, especialmente en lo referente a los valores sociales y medioambientales de la cadena de suministro. En este sentido se ha avanzado en la difusión de su Política de Compras, la creación de un documento unificado de Condiciones Generales de compra y el establecimiento de un requisito de firma de un Compromiso de Responsabilidad Social exigible a los proveedores.

POLÍTICA DE COMPRAS. CADENA DE SUMINISTRO

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

Existe un Canal Ético que los proveedores pueden utilizar para denunciar conductas irregulares. Durante 2019, no ha habido denuncia alguna relativa a este ámbito.

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



10.2.2 Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas

De acuerdo a lo explicado en el punto anterior 6.3.1 y 10.2.1, y sin perjuicio de los esfuerzos que la Empresa realiza para avanzar en este ámbito, las compras a proveedores no son materiales desde un punto de vista social y medioambiental.

Por el contrario, sí se hace un seguimiento periódico y en detalle a las subcontratas.

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



10.3 Consumidores

10.3.1 Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

ENFOQUE DE GESTIÓN

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

En el ámbito B2C, fundamentalmente a través de Phone House, Dominion vende Soluciones y Servicios con una aproximación omnicanal a millones de clientes finales. En sus cerca de 500 tiendas, sus plataformas y sus páginas web, Phone House vende terminales, conexiones y otros servicios para el hogar y las personas, situando al cliente en el centro de su estrategia.

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

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

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

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

En el marco de su compromiso con el cliente, las empresas en el ámbito B2C de Dominion están sometidas a un estricto sistema de gestión de las reclamaciones, cuyos principales datos para 2019 se exponen a continuación. A lo largo de este ejercicio se recibieron y gestionaron 1.472 quejas en las tiendas propias de Phone House, 198 quejas en las Tiendas Conexión y 362 quejas en la empresa Alterna.

Adicionalmente, cabe reseñar que la Empresa está altamente concienciado en relación a la proyección de los datos personales, especialmente en lo referente a los de sus clientes y empleados. A lo largo de lo largo de 2019, Dominion ha continuado trabajado en la adaptación a la nueva Ley de Protección de Datos, en particular en el caso de los nuevos negocios que inicia.



10.4

Información fiscal

10.4.1 Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados

ENFOQUE DE GESTIÓN

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

En este sentido, el Código de Conducta y la Política Fiscal de Dominion remarcan la importancia del cumplimiento de las obligaciones tributarias de acuerdo a la legalidad vigente. Estas normas prohíben explícitamente la elusión de pagos o la obtención de beneficios indebidos en perjuicio de la Hacienda Pública o la Seguridad Social.

Los Beneficios Antes de Impuestos obtenidos por Dominion a lo largo de 2019, son los reflejados en el siguiente cuadro:

País	2019	2018
	Beneficios / (Pérdidas) antes de impuesto de sociedades (miles de €)	Beneficios / (Pérdidas) antes de impuesto de sociedades (miles de €)
Alemania	-2.817	-4.326
Arabia	1.979	1.216
Argentina	997	-345
Australia	1.970	1.828
Bahréin	120	112
Brasil	0	-8.979
Canadá	-14	1.353
Chile	1.837	-43
Colombia	21	100
Dinamarca	39	-627
EAU	-520	-61
Eslovaquia	769	-305
España	13.091	16.979
Francia	674	1.219
India	3.095	-343
Italia	5.890	11.319
México	-675	2.711
Qatar	2	
Omán	612	-159
Perú	-422	-2.488
Polonia	518	-1.245
Sudáfrica	1	-15
UK	-12	-24
USA	2.143	-1.120
TOTAL	29.300	16.757

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

País	2019	2018
	IS pagado (criterio caja) (miles de €)	IS pagado (criterio caja) (miles de €)
Alemania	66	334
Arabia	0	400
Argentina	113	50
España	1.045	814
Francia	165	137
Italia	2.931	517
México	903	14
Polonia	2	46
Otros (*)	1.312	0
	6.537	2.312

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

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

10.4.2 Subvenciones públicas recibidas

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

En este marco, Dominion es activo en la presentación de sus proyectos de I+D+i a programas de financiación apoyados por entidades públicas. En el ejercicio 2019 el importe recibido por este concepto asciende a 652.186€ frente a los 592.607€ del año anterior. Las mismas han sido recibidas únicamente en España. Adicionalmente, se han recibido otras subvenciones, ajenas a I+D+i, por importe 105.040€, frente a los 71.138€ anteriores.

Anexo I. Trazabilidad entre Ley y GRI



Trazabilidad entre Ley y GRI

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



DOMINION