



DOMINGO ALONSO GROUP, S.L. y sociedades dependientes
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
2018

Contenido

Estado de información no financiera	4
Acerca de este capítulo	4
Aspectos generales	5
Modelo de negocio	5
Entorno.....	7
Aspectos macro.....	7
Aspectos financieros	8
Definición de la figura de cliente, consumidor o usuario final.....	9
Información sobre cuestiones medioambientales.....	9
Gestión medioambiental.....	9
Contaminación	10
Economía circular y prevención y gestión de residuos	10
Uso sostenible de los recursos	10
Cambio climático.....	11
Protección de la biodiversidad.....	11
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	11
Equipo humano	11
Empleo	12
Detalle de la plantilla donde está presente DAG por países.....	12
Plantilla por modalidad de contratos.....	12
Detalle de despidos del ejercicio.....	14
Remuneración de las empresas del Grupo en España	14
Implantación de políticas de desconexión laboral.....	15
Organización del Tiempo de Trabajo	15
Número de horas de absentismo.....	17
Conciliación	18
Otras acciones	19
Salud y Seguridad	19
Relaciones Sociales.....	20
Comunicación	20
Empleados por Convenio Colectivo	21
Balance de los Convenios Colectivos en el campo de la Salud y la Seguridad.....	21
Estrategia y Plan de Actuación	21
Plan Individual de Desarrollo	22

Clima Laboral.....	22
Feedback	23
Formación	23
Plan de Formación.....	24
Horas de formación.....	25
Colaboración con otras entidades u organismos.....	25
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	26
Igualdad y diversidad	27
Información sobre el respeto de los derechos humanos.....	27
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	28
Ética y el cumplimiento	28
Misión, visión y valores	28
Misión.....	29
Visión.....	29
Valores.....	30
Donaciones.....	30
Información sobre la sociedad	30
Compromiso social.....	30
Compromiso con el desarrollo sostenible.....	32
Consumidores	33
Sistemas de reclamación.....	33
Subcontratación y proveedores.....	34
Información fiscal.....	35
Estrategia y Política Fiscal	35
Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad.....	36

Estado de información no financiera

Acerca de este capítulo

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE.

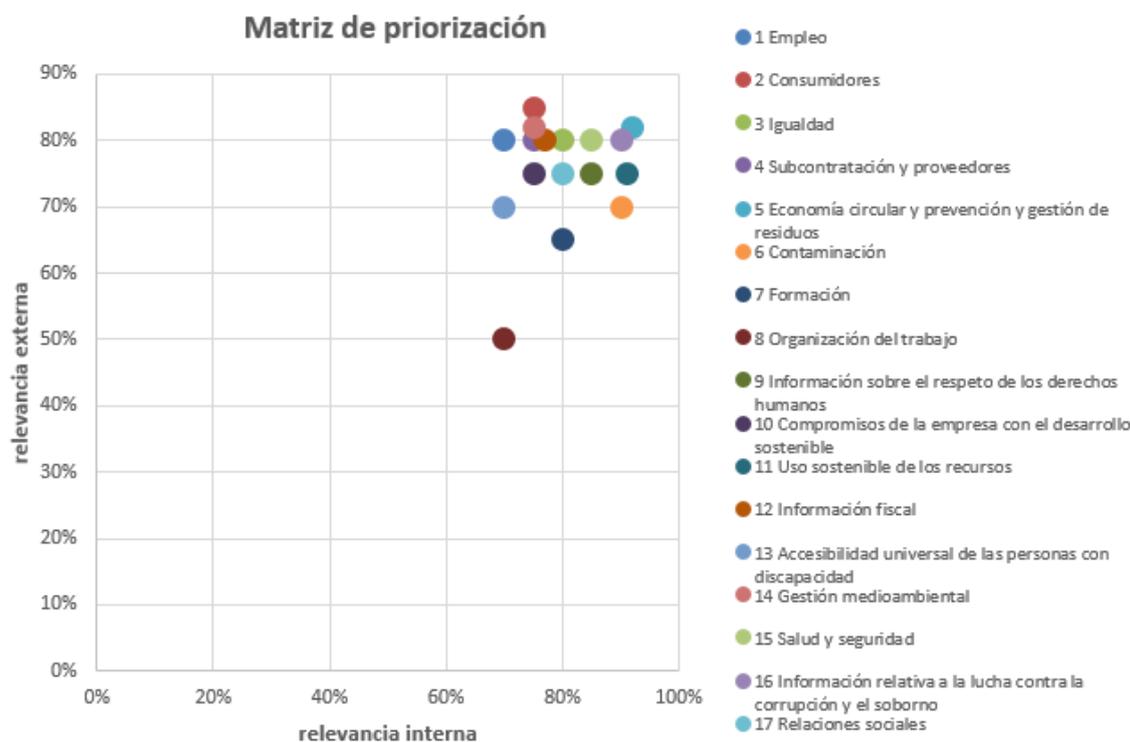
Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI).

En este contexto, a través del estado de información no financiera Domingo Alonso Group, S.L. y sociedades dependientes, tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo a inicios de 2018. Este análisis se ha llevado a cabo a partir del siguiente proceso:

1. **Identificación.** Análisis de tendencias e identificación de asuntos relevantes en la cadena de valor.
2. **Priorización.** Presentación de los asuntos relevantes a los grupos de interés para valorar su relevancia en la compañía.
3. **Validación.** Validación de los resultados de la matriz de materialidad de manera interna por parte de la dirección y de manera externa por los diferentes grupos de interés.
4. **Revisión.** Valoración de las conclusiones internas y externas de la revisión de la matriz.

Del resultado del proceso anteriormente descrito surgieron 17 asuntos representados en la siguiente matriz de prioridad:



El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se incluye al final de este documento.

Aspectos generales

Modelo de negocio

El Grupo Domingo Alonso tiene, como actividad principal, la distribución de vehículos y recambios, al por mayor y detalle, en áreas geográficas concretas, cuyo ámbito es regulado por los contratos de importación firmados entre los fabricantes de automoción y diferentes empresas del grupo.

Junto con la actividad principal de distribución mayorista, el Grupo ha desarrollado una red propia de distribución minorista, bajo los diferentes concesionarios, en cada uno de los mercados. Los mayoristas firman contratos de concesionario con diferentes empresas vinculadas y no vinculadas ofreciendo idénticas condiciones a cada uno de los concesionarios.

Además de este negocio principal, el Grupo ha ido desarrollando otros negocios que han buscado dos objetivos

1. La diversificación del negocio, como es el caso de las inversiones en empresas turísticas.

2. La integración vertical de negocios generados alrededor de la industria de la automoción (publicidad, logística, informática...)

Actualmente el Grupo tiene diferenciado cuatro grandes unidades de negocio

MOVILIDAD	Ofrecer al cliente todas las opciones de movilidad que mejor satisfagan sus necesidades y se adaptan a las nuevas formas de uso
DISTRIBUCIÓN MAYORISTA	Importación de vehículos y su posterior venta a la concesionarios
RETAIL	Venta final a consumidores o empresas no revendedoras de vehículos nuevos, usados, recambios y servicios de taller
INTERNACIONAL	Establecimiento de nuevos negocios internacionales, buscando la exportación de los modelos de negocio que el Grupo explota en sus diferentes mercados
TECNOLOGÍA	Empresas tecnológicas para la creación, implantación y desarrollo de software aplicable a los negocios de automoción gestionados por el Grupo. Estos productos son escalados en todas las filiales del Grupo.

El Grupo, ha desarrollado una red de distribución construida bajo diferentes concesionarios que actúan como minorista, ofreciéndoles como productos y/o servicios los siguientes outputs:

1. Venta de vehículos nuevos.
2. Venta de vehículos usados.
3. Venta de recambios
4. Servicios de taller y reparación de vehículos.

El Grupo está inmerso en pleno proceso de transformación digital que impacta, de manera especial, en el sector de la automoción. Como Además de estos negocios, el Grupo, poniendo al cliente en el centro de todas sus decisiones, ha ido desarrollando opciones de movilidad que buscan satisfacer las necesidades de los clientes (renting, seguros, motosharing, rent a car, etc.)

El grupo está formado por 32 sociedades españolas. Cada Sociedad opera un negocio concreto (importación, retail, etc.) y todas pertenecen a la Sociedad matriz del Grupo, Domingo Alonso Group, S.L.

Esta estructura permite un control más directo y limita el impacto en el Grupo de los posibles riesgos que se generen en alguna de las filiales.

Entorno

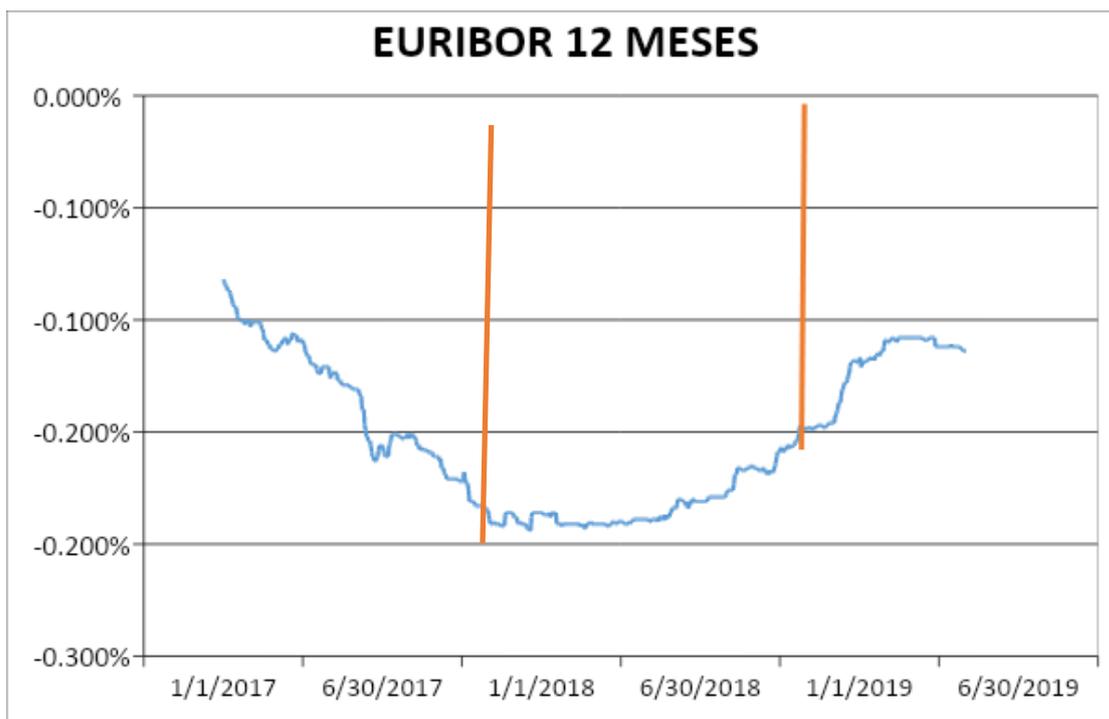
Aspectos macro

El sector de la automoción es una industria importante dentro del total que conforma la economía de un país o región y su comportamiento tiene una correlación directa entre las variables macroeconómicas que miden la evolución de la economía, como el PIB nacional o regional, y la evolución de la cifra de negocio de la Sociedad.

El Grupo, para realizar las estimaciones de sus diferentes unidades de negocio ha utilizado como premisa las siguientes premisas sobre el PIB esperado para el ejercicio 2019

	PIB % Crecimiento 18/17	PIB estimado % crecimiento 19/18
España	2,58%	2,21%
USA	2,90 %	2,50 %
México	2,00 %	1,40 %
Perú	4,00 %	3,90 %
Venezuela	n/d	n/d

Además, la evolución de los tipos de interés, especialmente en aquellas sociedades del grupo que operan dentro de la unidad de negocio de la movilidad, es otra variable macroeconómica importante dado el nivel de activación de flotas que estas sociedades tienen.



Aspectos financieros

El Grupo, a nivel financiero, se construye en dos grandes pilares:

1. Centralización financiera y no concentración de las decisiones conjuntas de operación y financiación.
2. Explotación de cada negocio por una Sociedad y bajo la dirección y responsabilidad de un Director Gerente.

Este modelo permite limitar los riesgos de conflictos de interés entre la visión comercial y la visión financiera de la compañía y establece barreras de seguridad entre una empresa y otra. De esta manera, el grupo busca mejorar la rentabilidad, de manera individual, cada una de las filiales que componen el Grupo.

Esta búsqueda de la rentabilidad individual junto con la existencia de sinergias y mejora en los procesos que te permite alcanzar el tener un grupo grande de empresas, son factores que favorecen la maximización de la rentabilidad del Grupo.

La Sociedad matriz, como accionista del Grupo de empresas, opera también como empresa distribuidora de la riqueza generada por las filiales recibéndola a través de dividendos anuales y reinvirtiéndola en nuevos negocios o en sociedades que puedan requerir ampliaciones de capital por el crecimiento experimentado.

La política financiera del Grupo se basa en la consideración de las entidades financieras como socios estratégicos del negocio. Por ello, la Sociedad:

1. Establece límites de apalancamiento máximos para cada sociedad en función del sector en el que operen.
2. Trimestralmente presenta toda la información financiera sobre los cierres mensuales y estimaciones anuales a todas las entidades bancarias.

3. Aplica una política de transparencia total hacia las entidades bancarias.
4. El holding aporta fondos en aquellas sociedades cuyo apalancamiento exceda del fijado por el Grupo acorde a su actividad.

El grupo de sociedades opera en los siguientes mercados:

- **España.** Distribución y retail, movilidad y tecnología.
- **USA.** Tecnología.
- **México.** Tecnología.
- **Perú.** Tecnología.
- **Venezuela.** Distribución.

Definición de la figura de cliente, consumidor o usuario final

El Grupo Domingo Alonso tiene, como línea estratégica, la colocación del cliente en el centro de todas sus decisiones, esta política de customer centric lidera los cambios internos que el grupo está llevando a cabo en su proceso de transformación digital.

Como cliente o consumidor, podemos distinguir, como prioritarios, los siguientes:

1. Consumidor privado
2. Empresas de industrias externas al sector de automoción.
3. Empresas asociadas al sector de automoción (talleres consumidores de recambios originales que el Grupo importa, empresas de venta de vehículos de ocasión, etc.)
4. Empresas que explotan negocios de Rent a Car.

Información sobre cuestiones medioambientales

Gestión medioambiental

La necesidad de hacer compatible el desarrollo del sector del transporte con la conservación del entorno precisa de un modelo de actuación basado en el equilibrio entre los factores económicos, sociales y ambientales, que permita a Domingo Alonso Group alcanzar un modelo sostenible de desarrollo.

Como empresa, Domingo Alonso Group actúa en tres aspectos para llevar a cabo la conciliación de desarrollo del negocio en un modelo sostenible.

- Consumo energético.
- Reciclaje de materiales.
- Acciones de educación, reforestación e innovación.

	Objetivos 2022 DAG
Eficiencia Energética	Instalación en todas las sedes mejoras de eficiencia energética; y no aumentar un 20% interanual.
Consumo de Agua	Reducción del consumo de agua en un 3%

Contaminación

Las emisiones del Grupo Domingo Alonso vienen referidas, casi en su totalidad en las del tipo de alcance 2 generadas por el consumo eléctrico de las instalaciones del grupo. Es por ello, que el Grupo no dispone de ninguna provisión para riesgos ambientales.

Las medidas llevadas a cabo en las instalaciones del Grupo Domingo Alonso para optimizar el consumo energético y conseguir logros de eficiencia energética son varias.

La mejora de carácter tecnológico en iluminación e informático, adecuando el consumo a la operativa de cada empleado y necesidades de cada cliente.

Dentro de las actuaciones relacionadas en 2018, destacamos la renovación de la sede principal de Domingo Alonso Group, utilizando un sistema de iluminación y un sistema de climatización más eficientes.

En el mismo sentido, se ha realizado una actualización del concesionario situado en la carretera la Cuesta, con un aprovechamiento en las instalaciones de la iluminación natural y modificando el sistema de iluminación.

Debido a la actividad del grupo, no realizamos valoraciones de la contaminación lumínica y por ruidos, ya que no es un aspecto relevante.

Economía circular y prevención y gestión de residuos

La gestión adecuada de los residuos es una parte fundamental en el desarrollo de una economía sostenible, en la que lo importante no es sólo la reducción de los residuos generados sino su transformación en materia prima para generar nuevos recursos.

Es por ello que el Grupo Domingo Alonso tiene acuerdos con empresas de recogida de residuos para su reciclaje para todas sus sedes.

	2.018	
Embalajes, cartón y plástico (kg)	12566	Recogidas en la provincia de Las Palmas de GC
Mezclas de residuos municipales (kg)	241738	Recogidas en la provincia de Santa Cruz de Tenerife
Aceite y grasas (lt)	118144	Puesta en mercado
Neumáticos (unidades)	2815	Puesta en mercado

Uso sostenible de los recursos

El compromiso por el medio ambiente viene a través de una gestión eficiente de la energía eléctrica y una gestión sostenible del agua.

Con la puesta en marcha de acciones de ahorro energético a través de actualización de las instalaciones, también el Grupo Domingo Alonso pone en valor la integración de energías renovables a través de módulos fotovoltaicos en el Centro Logístico de Arinaga con el objetivo de minimizar las emisiones de Alcance 2.

En el año 2018, este módulo fotovoltaico ha generado 145.426 kWh.

Así mismo, el consumo de agua es totalmente de la red y el agua residual, va al sistema de alcantarillado.

	2.018
Consumo eléctrico kWh	2.430.227
Consumo agua en m3	13.945

Debido a la actividad de la organización, no hacemos consumo directo de materias primas.

Cambio climático

El factor de mayor incidencia en el cálculo de la huella de carbono del grupo son las emisiones indirectas asociadas al consumo eléctrico. Por ello, desde el 2015 monitorizamos nuestro consumo eléctrico e impulsamos medidas de eficiencia energética que permitan reducir su impacto. Por tanto, nuestro objetivo de reducción de consumo eléctrico, reduce esta incidencia.

Las emisiones de CO2 en 2018 en el Grupo Domingo Alonso fueron de 923 Tn. generadas por el consumo eléctrico.

Protección de la biodiversidad

La protección a la biodiversidad es un aspecto prioritario del Grupo Domingo Alonso. Por ello, ninguna de sus instalaciones se encuentra ubicadas en zonas de posibles afecciones a los hábitats o especies para minimizar este impacto.

Así mismo, el Grupo Domingo Alonso apuesta por la mejora de la biodiversidad, que persiguen la compensación de posibles impactos.

Destaca la colaboración con la Administración y organizaciones no gubernamentales para la conservación de bosques. En 2018, se encuentra el proyecto del Bosque Sergio Alonso, para recuperación de la zona de Osorio, en una parcela de 2 hectáreas con 2000 árboles plantados.

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Equipo humano

Detectar los cambios necesarios y vencer las resistencias dentro de la propia compañía son aspectos fundamentales del éxito en la evolución, donde las nuevas tecnologías y la gestión de personas son indispensables para la transformación y el progreso de las empresas. Es por ello

que, la adaptación, adquisición y desarrollo de nuevas habilidades digitales del personal, han sido uno de los objetivos principales llevados a cabo durante 2018 como parte fundamental para el cambio cultural y la Transformación Digital del Grupo.

Nuevos procesos y metodologías de trabajo han constituido, junto con lo anterior, otra de las piezas claves para la implantación del cambio cultural en la organización.

Empleo

La apuesta por la estabilidad, la formación y la movilidad quedan reflejadas en los datos que se exponen a continuación.

Detalle de la plantilla donde está presente DAG por países

A finales de 2018 y a cierre de ejercicio, la plantilla del Grupo estaba integrada por 1.142 profesionales.

ESPAÑA	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30 - 50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30 - 50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	
Directivos	0	6	0	0	10	6	22
Gerentes	1	22	2	0	45	9	79
Colaboradores	126	247	8	165	408	41	995
TOTAL		412			684		1096

(Se excluyen tres miembros del Consejo)

VENEZUELA	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30 - 50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30 - 50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	
Directivos			1				1
Gerentes		3			1		4
Colaboradores	1	1		3	4		9
TOTAL		6			8		14

USA	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30 - 50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30 - 50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	
Directivos						1	1
Gerentes		1			1		2
Colaboradores		1				1	2
TOTAL		2			3		5

PERU	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30 - 50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30 - 50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	
Directivos							0
Gerentes		1					1
Colaboradores	3	2		2	3		10
TOTAL		6			5		11

MEXICO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30 - 50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30 - 50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	
Directivos		2			2		4
Gerentes	1						1
Colaboradores	2	2	1	1	2		8
TOTAL		8			5		13

Plantilla por modalidad de contratos

España

CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO COMPLETO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30-50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30-50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	
DIRECTORES		6		0	6	2	14
GERENTES	1	22	2	0	43	7	75
COLABORADORES	107	231	8	132	382	40	900
TOTAL		377			612		989

CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO PARCIAL	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30-50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30-50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	
DIRECTORES	0	0	0	0	4	4	8
GERENTES	0	3	0	0	2	2	7
COLABORADORES	0	0	0	3	8	0	11
TOTAL		3			23		26

CONTRATOS TEMPORALES A TIEMPO COMPLETO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30-50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30-50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	
DIRECTORES	0	0	0	0	0	0	0
GERENTES	0	0	0	0	0	0	0
COLABORADORES	16	13	0	28	18	1	76
TOTAL		29			47		76

CONTRATOS TEMPORALES A TIEMPO PARCIAL	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30-50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30-50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	
DIRECTORES	0	0	0	0	0	0	0
GERENTES	0	0	0	0	0	0	0
COLABORADORES	3	0	0	2	0	0	5
TOTAL		3			2		5

Venezuela

CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO PARCIAL	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30-50 AÑOS	MAYOR 50	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30-50 AÑOS	MAYOR 50	
DIRECTORES			1				1
GERENTES		3			1		4
COLABORADORES	1	3		2	3		9
TOTAL		8			6		14

USA

CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO COMPLETO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30-50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30-50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	
DIRECTORES						1	1
GERENTES		1			1		2
COLABORADORES		1				1	2
TOTAL		2			3		5

Perú

CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO COMPLETO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30-50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30-50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	
DIRECTORES							0
GERENTES		1					1
COLABORADORES	3	2		2	3		10
TOTAL		6			5		11

México

CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO COMPLETO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30-50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30-50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	
DIRECTORES		2			2		4
GERENTES	1						1
COLABORADORES	2	2	1	1	2		8
TOTAL		8			5		13

* Cabe destacar que los contratos indefinidos es la única modalidad utilizada en países como Venezuela, USA y México, donde a su vez, Venezuela emplea la variante del tiempo parcial.

Detalle de despidos del ejercicio

En España, el 65% de los despidos se han producido entre personas de entre 30 y 50 años. Este dato es proporcional al número de personas en este tramo de edad.

España

DESPIDOS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL
	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30 - 50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30 - 50 AÑOS	MAYOR 50 AÑOS	
Directivos							0
Gerentes		1	1		1		3
Colaboradores	4	19	2	12	24	5	66
TOTAL		27			42		69

De esos 69 expedientes llevados a cabo durante el ejercicio 2018, 63 son improcedentes, 4 procedentes y 2 por causas objetivas.

Si referimos a territorio internacional, México presenta mayor número de rescisiones de contratos con 6 expedientes, el resto de países el dato no es significativo con una media de 1.5 despidos llevados a cabo en 2018 (USA, Perú, Colombia y Venezuela)

Remuneración de las empresas del Grupo en España

PROMEDIO SALARIO TOTAL	MUJERES			HOMBRES			PROMEDIO MUJERES	PROMEDIO HOMBRES
	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30-50 AÑOS	MAYOR 50	MENOR 30 AÑOS	ENTRE 30-50 AÑOS	MAYOR 50		
DIRECTORES	0	703.769	0	0	883.201	574.790	117.295	91.124
GERENTES	33.000	866.818	89.643	0	2.058.598	319.607	39.594	44.948
COLABORADORES	1.506.636	4.442.874	205.349	2.412.965	8.854.891	1.174.591	19.485	23.022

- Incluye retribución fija y variable.
- Los Directores representan el 2% de la plantilla y su salario el 9% del total.
- Los Gerentes representan el 7% de la plantilla y su salario el 14% del total.
- Los Colaboradores representan el 91% de la plantilla y su salario el 77% del total.

La relación entre salario de hombres con respecto a mujeres es el siguiente:

	2017	2018
Hombre - Mujer	0.85	0.80

* Fórmula utilizada: Salario Medio de Mujeres 2018 / Salario Medio de Hombres 2018

Todos los miembros del Consejo de Administración reciben el mismo importe en concepto de dietas.

	Importe EUR
Retribución media de mujeres	55.000
Retribución media de hombres	177.821

En esta retribución media está incluido tanto los salarios que perciben los miembros del Consejo por ocupar cargos de Dirección como las Dietas de Consejeros.

Todos, independientemente del género, cobran las mismas dietas. De manera, de haber diferencias entre géneros, se encuentran únicamente en el salario que se percibe por ejercer funciones de Dirección.

Implantación de políticas de desconexión laboral

Durante 2018 DAG no disponía de políticas de desconexión digital en el ámbito laboral.

A partir de 2019 comenzaremos a trabajar para poder cumplir con los requerimientos recogidos en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales tal y como establece su artículo 88 en cuanto al Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Organización del Tiempo de Trabajo

La jornada real y efectiva de trabajo de las empresas del Grupo en cómputo anual varía, no sólo en función de actividad, sino por la establecida en el Convenio Colectivo de aplicación.

Actualmente trabajamos con 8 convenios colectivos:

Convenios	Jornada Laboral
ALQUILER DE VEHICULOS CON Y SIN CONDUCTOR	1.826,5 horas
IMPORTADORES Y VENDEDORES AUTOMÓVILES , CAMIONES, MOTOCICLETAS (Las Palmas)	1.782 horas
EMPRESAS DE PUBLICIDAD	1.640 horas
ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL	Maestro = 1.398h/año, Educador Infantil 1.661 h/año, Resto del personal 1.704 h/año.
SIDEROMETALÚRGICA (Las Palmas)	1.769 horas
SIDEROMETALÚRGICA (Sta. Cruz de Tenerife)	1.772 horas
IMPORTADORES Y VENDEDORES AUTOMÓVILES , CAMIONES, MOTOCICLETAS... (Sta. Cruz de Tenerife)	1.730 horas
EMPRESAS DE CONSULTORÍA Y ESTUDIOS DE MERCADO Y DE LA OPINIÓN PÚBLICA	1. 800 horas

Por demás, entendemos que la flexibilidad debe ser una opción en el nuevo entorno laboral y con ello llega el teletrabajo, una configuración más que permite y facilita la conciliación laboral

y familiar y que se soporta, con pilares tan fundamentales como la confianza en las personas y la consecución de objetivos en un tiempo determinado.

Entre algunos de sus beneficios, destacamos los siguientes:

Para el empleado:

- Flexibilidad en su propia organización laboral y personal.
- Ahorro de costes, por desplazamientos, dietas, etc.

Para la Compañía:

- Ahorro en costes de material, espacio, redes...

Durante el 2018 y aún en fase piloto, trabajamos con algunos departamentos de diferentes filiales para valorar opciones y su implantación a nivel Grupo.

Todo lo anterior en parte se sostiene gracias a una Metodología Ágil de Trabajo, la cual permite adaptarnos al entorno cambiante y competitivo que nos rodea.

Esta metodología está orientada a cumplir 4 objetivos principales:

1. **Comunicación y colaboración:** buscamos mejorar la comunicación dentro de los equipos de trabajo de forma que se facilite la colaboración, el conocimiento del objetivo común y la creación de espacios donde las ideas innovadoras puedan emerger.
2. **Mejora continua:** con herramientas que nos permiten que las ideas del equipo de trabajo se conviertan en mejoras de los procesos, automatizándolos para orientar el esfuerzo hacia aquellas tareas que realmente aportan valor.
3. **Compartir conocimiento:** crear comunidades de conocimiento en las que fluyen las ideas y la información de interés para cada área de trabajo.
4. **Equipos autogestionados:** la agilidad en la adaptación a un entorno cambiante se logra, en parte, con equipos de trabajo en los que exista una responsabilidad compartida en la toma de decisiones, entendiendo el error como el primer paso hacia una decisión de éxito.

La implantación de esta metodología se ha realizado en las siguientes fases:

1. Cuatro personas del equipo de RRHH se certifican como Scrum Masters y diseñan un plan formativo en Metodología Ágil de Trabajo para su implantación en el resto de empresas del Grupo.
2. La formación tiene una duración de tres semanas en cada una de las empresas del Grupo:
 - **1ª Semana -> Observación.** Se realiza una presentación explicando los contenidos teóricos de la formación, su duración, objetivos, etc. Los formadores se trasladan a las empresas y observan cómo es el día a día de los equipos.
 - **2ª Semana -> Implantación.** Se pone en práctica la teoría explicada en cuanto a las herramientas que se van a utilizar en esta metodología. Es el período de formación más directivo y en el que intervienen de forma intensiva los formadores. Los equipos de trabajo reciben informes diarios de su evolución.
 - **3ª Semana -> Seguimiento.** Una vez implantada la metodología, los formadores pasan a un papel menos activo, dando protagonismo a los equipos, que siguen recibiendo informes de su evolución.

El contenido fundamental de la metodología se divide en:

- Eventos
- Herramientas Digitales.

A continuación, se describen los Eventos:

EVENTO	CONTENIDO	FRECUENCIA	DURACIÓN
Daily Meeting	Reunión que se realiza con todo el equipo en pie. Se comentan por turnos las tareas más importantes a realizar en el día, se ofrece colaboración y se comparte nueva información de interés para el equipo.	Diaria	< 15 min
Retrospectiva	Se revisa el funcionamiento del equipo. Su objetivo es lograr la mejora continua. Se plantean 3 preguntas: ¿Que no ha funcionado? ¿Qué ha funcionado? ¿Qué mejorarías?	Semanal	< 1 h
Reunión de planificación	Se revisan las tareas pendientes, se planifican objetivos y se asignan tareas futuras.	Cada 1 o 2 semanas	< 1 h
Post Mortem	Reunión para analizar un error importante. Se usa un tono constructivo y se basa en dos preguntas: ¿Cómo y en qué hemos fallado como equipo? ¿Cómo vamos a evitar que vuelva a ocurrir?	A demanda	< 1 h

En cuanto a las Herramientas Digitales utilizadas, las comunes son **Hangouts**, en la que resaltamos la posibilidad de participar en los eventos descritos anteriormente sin tener que estar de forma presencial, el **Trello** basado en la metodología Kanban cuya función principal es la gestión colaborativa de proyectos, además de poder detectar cuellos de botella y teniendo todos, una visión global de la actividad, y por último **Google+**, donde creamos comunidades virtuales de conocimiento con el fin de compartir artículos de interés, nuevas ideas etc.

Número de horas de absentismo

	2017			2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Nacional (1)						
Horas Perdidas por Accidente (2)	1712	520	2232	1824	352	2176

(1) Empresas del Grupo en España.

(2) Se contabilizan 6.000 jornadas de 8h por cada accidente mortal y 4.500 jornadas de 8h por incapacidad permanente total. Accidente grave: Los calificados como graves por cada facultativo que emitió el parte de baja.

* No hay registro en las empresas internacionales salvo en Venezuela, con un total de 32 días perdidos motivados por; 8 por accidente, 10 días por ausentismo por enfermedad y 14 días de ausentismos por incapacidad.

Conciliación

Una de las funciones del Departamento de RRHH es poner a disposición de las personas trabajadoras servicios y productos que fomenten la conciliación personal y laboral, además de facilitar momentos de ocio y desconexión en la esfera personal.

En este sentido destacamos la constitución de la Escuela Infantil Domingo Alonso que data de 2008. Surgió por iniciativa empresarial con el objeto de facilitar la conciliación laboral y familiar en respuesta a las necesidades de las personas que trabajan en el Grupo y la sociedad en general. El equipo educativo de la “Escuelita” está formado por tres educadoras, una persona de apoyo y una maestra de educación infantil que asume la responsabilidad del centro. La oferta educativa del centro, atiende al primer ciclo de educación infantil, es decir, de 0-3 años, con una ratio total de 32 plazas que quedan agrupadas de la siguiente manera:

- Aula (0-1 año): 8 alumnos
- Aula (1-2 años): 12 alumnos
- Aula (2-3 años): 12 alumnos

El Proyecto Educativo de Centro (PEC) se basa en los siguientes pilares:

- Proyecto de Inmersión Lingüística.
- Tecnologías de la información y comunicación.
- Estructura organizativa del centro.
- Señas de identidad (integración, relaciones con el entorno, formación y metodología).
- Recursos metodológicos.

Actividades del centro:

- Períodos de adaptación, agrupación de los alumnos y rutinas diarias.
- Clases de piscina, excursiones.

Cauces de comunicación:

- Reuniones con las familias.
- Tutoría.
- BABY control (app de seguimiento).

Señas de identidad:

- Coeducación
- Integración
- Individualización
- Atención a la diversidad
- Transmisión de valores: solidaridad, respeto.
- Convivencia, tolerancia.

Nuestra metodología:

- Perspectiva Globalizadora
- Aprendizaje significativo
- Activa, manipulativa, experimental y vivencial
- Juego como herramienta de aprendizaje

Otras acciones

- Un **Seguro de Asistencia Sanitaria privado**, para colaboradores, así como para sus familiares, si así lo desean.
- Bienvenida a los nuevos miembros de la familia con **Canastillas para el Bebé** y que hacemos llegar en los primeros días de su vida.
- Catálogo **Ofertas de Empleados**, negociando descuentos con otras empresas para obtener un buen surtido de actividades de ocio, cultura, banca, combustible, salud y bienestar.
- En aras de mantener un Grupo Saludable fomentamos el deporte y participamos en **Eventos Deportivos** como carreras de empresas, torneos de pádel...
- Recientemente incorporamos en las Oficinas Corporativas otros servicios, en concreto, **Catering y Fisioterapia** con el fin de valorar su funcionamiento y poder hacerlo extensible al resto de empresas del Grupo.

Salud y Seguridad

Nuestra estrategia se basa en el modelo de Organización Preventiva integrada en todos los niveles jerárquicos, diseñando un plan de actuación que promueve la cultura preventiva y buenas prácticas en seguridad, salud y bienestar en el trabajo.

Nuestra finalidad es ir más allá de los requisitos mínimos legales, para obtener un clima laboral sobresaliente y una satisfacción del personal óptima. Por ello, **se impulsan medidas de promoción de la salud y priorización de la seguridad, desde la fase de diseño o planificación, en todas las tareas y proyectos** de las empresas del Grupo desde los Servicios de Prevención, Recursos Humanos y la propia Estructura Orgánica de cada entidad.

Para la eliminación, minimización y control de los riesgos relacionados con las actividades propias del Grupo, se ha realizado un importante esfuerzo en **formación, información, consulta y participación de los trabajadores acorde con el crecimiento experimentado en este período**, además de la dotación de medios personales y materiales necesarios. De este modo, se han llevado a cabo en el Grupo **más de 343 controles periódicos** para mejorar y mantener las condiciones necesarias de seguridad en los distintos centros de trabajo.

El uso de metodologías ágiles y el sistema SCRUM en particular, ha permitido una participación directa del personal del Grupo en todas las acciones y actividades que les afectan, mediante más de **240 reuniones Retrospectivas, 1.200 Dailys y 480 reuniones de planificación**.

En Formación de Prevención de Riesgos laborales, se ha impartido durante 2018, **2.700 horas en 42 acciones formativas on-line y 572 horas de acciones formativas presenciales**, suponiendo en total, más de 511 personas formadas con los cursos finalizados.

Todo ello junto con acciones de promoción de vida saludable y activa por medio del deporte, cuidado personal, alimentación y conciliación de la vida personal y familiar con un impulso de las

nuevas tecnologías han promovido, no sólo la seguridad y salud en el puesto de trabajo, sino el bienestar personal de la plantilla del Grupo en muchos sentidos.

	2017			2018		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Nacional (1)						
Enfermedad Profesional	0	0	0	0	0	0
Accidentes con baja	12	4	16	12	1	13
Accidentes mortales	0	0	0	0	0	0
Horas perdidas por accidente (2)	1712	520	2232	1824	352	2176
Índice de frecuencia (3)	7,02	3,82	5,81	6,51	0,89	4,37
Índice de gravedad (4)	0,13	0,06	0,10	0,12	0,04	0,09
Índice de incidencia (5)	2,00%	1,09%	1,65%	1,86%	0,25%	1,25%

(1) Empresas del Grupo en España:

(2) Se contabilizan 6.000 jornadas de 8 horas por cada accidente mortal y 4.500 jornadas de 8 horas por incapacidad permanente total. Accidente grave: Los calificados como graves por cada facultativo que emitió el parte de baja. No se consideran accidentes In Itinere a efectos de índices.

$$I.F. = \frac{N^{\circ} \text{ Accidentes}}{N^{\circ} \text{ de horas trabajadas}} \times 10^6$$

(3) Índice de frecuencia: Número de accidentes laborales con baja por cada millón de horas trabajadas.

$$I.G. = \frac{N^{\circ} \text{ total de días de trabajo perdidos} \times 1.000}{N^{\circ} \text{ total de horas - hombre trabajadas}}$$

(4) Índice de gravedad: Número de jornadas perdidas por accidentes laborales + baremo por incapacidades, por cada millar de horas trabajadas.

$$I. = \frac{N^{\circ} \text{ total de accidentes} \times 1.00}{N^{\circ} \text{ medio de personas expuestas}}$$

(5) Índice de Incidencia: Es el porcentaje que los accidentes de trabajo representan sobre la plantilla de la empresa. Se calcula como cociente entre los accidentes extrapolados a diciembre y la media de trabajadores en el periodo de cálculo: (Número de accidentes con baja x 100/plantilla media)

DAG mantiene de forma continua un control preventivo del estado de salud de sus empleados en relación a sus puestos de trabajo y tareas concretas, habiéndose llevado a cabo 667 reconocimientos médicos entre revisiones iniciales, periódicas, de personal especialmente sensible y de vuelta al trabajo, entre otras.

Relaciones Sociales

Comunicación

Dada la importancia de la comunicación dentro de las organizaciones desarrollamos **DAGital**, apoyándonos para su creación en una de las herramientas de G Suite, Google Sites.

DAGital es la plataforma digital de comunicación interna del Grupo mediante la cual, centralizamos toda la información y herramientas de los distintos departamentos de la compañía, compartimos todas las novedades y pedimos feedback para seguir mejorando.

Está constituida por varias secciones que se corresponden con unidades de negocio o áreas que, de manera transversal dan soporte o afectan a todas las empresas que conforman Domingo Alonso Group.

Empleados por Convenio Colectivo

Convenio Colectivo	Plantilla (%)
Importadores y Vendedores de Auto., Camiones, Las Palmas	43.60%
Comercio de Vehículos y Recambios , Santa Cruz de Tenerife	12%
Siderometalúrgica de Las Palmas	9%
Siderometalúrgica Santa Cruz de Tenerife	8%
Empresas de Consultoría y Estudios de mercado de la opinión...	6%
Empresas de Publicidad	3%
Asistencia y Educación Infantil	0.6%

*Las personas trabajadoras de las empresas Alquile un Coche en Canarias, SLU. Becarflex SLU. y la división de Eventos de la empresa TWO, no están afectos por convenio colectivo. Las dos primeras empresas, se rigen por el Laudo Arbitral de Alquiler de vehículos con o sin conductor.

Balance de los Convenios Colectivos en el campo de la Salud y la Seguridad

En las empresas españolas donde hay Representación Legal de los Trabajadores, suele coincidir Delegado de Personal con Delegado de Prevención y no existen Comités de Seguridad y Salud dado que las empresas no cuentan con el número mínimo de Delegados de Prevención que exige la legislación vigente para su constitución.

Estrategia y Plan de Actuación

Soportes fundamentales de nuestra gestión:

Onboarding

Con el objetivo de facilitar el comienzo a los nuevos empleados, llevamos a cabo un programa de bienvenida e integración al que llamamos *Onboarding DAG*. Con él conseguimos acelerar el

proceso de adaptación de las nuevas incorporaciones a la vez de lograr una mayor eficiencia a corto plazo. Lo ponemos en práctica con la siguiente estructura:

- Partes implicadas en el proceso: RRHH, el Responsable de la empresa donde surge esa nueva contratación y el Mentor, este último viene a ser el compañero de área o departamento que liderará este proceso y que trabajará durante los primeros meses mano a mano con el nuevo colaborador. Su perfil debe ser experimentado y un referente a seguir, ya que se encargará de transmitir la filosofía y estructura del grupo y toda la información de interés que se deba conocer.
- Antes de la incorporación, existe una coordinación por todas las partes para poder preparar el primer día con una estructura común: *welcome pack*, *agile meeting* para hacer una rápida presentación de sus compañeros más cercanos y poder enseñar las instalaciones y el uso de las mismas, etc.
- Formación de procesos y herramientas básicas en el día a día, así como la transmisión de la misión, visión y valores de DAG.
- Definición y calendarización de un paquete de formación por perfiles de puesto para poder focalizar el aprendizaje.
- Medición del impacto del programa a través de un cuestionario de satisfacción y evaluación.

Plan Individual de Desarrollo

El Plan Individual de Desarrollo (PID) es una herramienta de medición y analítica del desempeño dirigida, con una periodicidad semestral a todos los empleados del Grupo, que nos permite fomentar la conversación entre Responsables y Colaboradores y que viene a ser el objetivo principal, valorar competencias generales ligadas a la misión, visión y valores del Grupo, y competencias específicas, definidas según perfiles de puestos de trabajo.

Permite a su vez fijar y valorar objetivos individuales y de equipo, cubrir las expectativas de rotación que puedan tener las personas al querer cambiar a otros puestos o empresas del Grupo y detectar necesidades formativas. Matiz este último de gran importancia puesto que la información que recibimos aquí nos permite elaborar una oferta formativa ligada a las competencias generales y con ello, potenciar el desarrollo de todas las personas que conforman el DAG.

El Plan de Desarrollo Individual es un elemento vivo, ya que irá cambiando conforme varíen necesidades y estrategia del Grupo.

Clima Laboral

La encuesta de clima laboral nos permite obtener resultados centrados en satisfacer las necesidades de los empleados, aprovechar sus fortalezas y como método preventivo frente a posibles problemas que puedan surgir a futuro.

Realizar este análisis da lugar a que podamos recopilar la información necesaria para detectar áreas de mejoras y trabajar distintos planes de acción.

Al igual que el PID, es un elemento vivo que cambia según la necesidad del Grupo. Trata de una batería de cincuenta y tres ítems, organizada en bloques temáticos que a su vez se subdividen en grupos, con preguntas sobre:

- Cultura organizativa
- Entorno Laboral
- Puesto de trabajo
- Objetivos y Roles
- Imagen adecuada de la empresa
- Satisfacción General

Esta herramienta está disponible para todos los trabajadores del Grupo garantizando el anonimato de los empleados. La analítica está segmentada por empresas, presentando conclusiones y propuestas para cada una de ellas, atendiendo las áreas de mejora y llevando a cabo acciones que nos permitan reforzarlas y trabajarlas, además de hacer un seguimiento en base a la necesidad detectada en cada caso. Siguiendo la estrategia corporativa, también se fijan y persiguen planes de acción comunes a todas las empresas del Grupo.

Feedback

Entrevistas de seguimiento que nos ayudan a, una vez han pasado tres meses desde la incorporación de los nuevos empleados, ver cómo ha sido su proceso de adaptación en la compañía y cómo está siendo su evolución.

Utilizamos para ello un cuestionario tipo que debe ser cumplimentado tanto por el Colaborador como por el Responsable, basado en ítems que miden los siguientes aspectos:

- Integración en el departamento.
- Calidad del trabajo realizado.
- Capacidad de aprendizaje.
- Iniciativa y Proactividad.
- Responsabilidad y Compromiso.
- Trabajo en Equipo.
- Necesidades formativas detectadas.
- Puntos fuertes del colaborador.
- Puntos a mejorar.

Encuestas de salida además de entrevista personal compartimos un cuestionario a los colaboradores que finalizan su relación laboral en el Grupo para medir aspectos como:

- Motivos de las salidas.
- Percepción y expectativas con el puesto de trabajo.
- Formación adecuada para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.
- Reconocimiento por parte del Responsable.
- Aspectos que agradan y aspectos a mejorar por parte de la empresa.
- Recomendación por parte de los colaboradores para trabajar en nuestro Grupo.

El análisis de estos datos nos permite detectar necesidades por áreas / departamentos y establecer mejoras dentro de las empresas del Grupo.

Formación

Teniendo en cuenta que el Capital Humano es considerado parte del Patrimonio del Grupo, en DAG formamos y desarrollamos al equipo con el mayor conocimiento posible.

Si valores como la honestidad, humildad, superación, agilidad, pasión, colaboración, responsabilidad y lealtad están presentes en nuestro día a día, y que la transformación digital más allá de lo puramente tecnológico y desde un punto de vista cultural y de organización, es un reto presente en nuestra filosofía, **es lógico pensar que la formación y mejora continua de las personas**, tienen un gran papel en el éxito de los proyectos llevados a cabo.

En la **DAG Academy**, nos ocupamos de la formación de todos nuestros colaboradores desde dos vertientes:

- La formación de red: que se organiza desde el área de Formación y que está focalizada en alinear el aprendizaje de los colaboradores con los estándares de fábrica de todas las marcas con las que trabajamos.
- La formación general: que se organiza desde el área de Selección y Desarrollo y que está centrada en las habilidades sociales del empleado, fomentando el desarrollo profesional y personal.

Ambas vertientes tienen como objetivo común ofrecer el mejor conocimiento alineado a la estrategia del Grupo.

DAG Academy, está compuesta por nueve formadores que pertenecen a la plantilla del Grupo y que dan servicio en sus diversas áreas.

Este equipo de formación está en contacto permanente con los diferentes fabricantes de las marcas de automoción que representamos, lo que nos permite estar a la última en cuanto a tecnología y metodología didáctica para dotar de mejor cualificación a todo el personal.

DAG Academy cuenta con su propio centro donde los alumnos, reciben la formación teórica y práctica. Un centro que está en continua modernización, incorporando materiales y medios que permiten ofrecer la mejor calidad formativa.

Contamos también con un portal de formación **e-learning**, cuyo empleo es clave en nuestros procesos de formación. Nuestra plataforma da soporte a todos los empleados del Grupo realizando una apuesta constante por la innovación y mejora de contenidos multimedia que facilitan el aprendizaje del participante. Todo ello de una manera muy cómoda y flexible.

Plan de Formación

Analizamos las necesidades de formación de nuestro personal de forma periódica. De esta manera podemos ofrecer un **“Training Plan”** con una oferta formativa 100% adaptada a las necesidades de las empresas.

En DAG Academy proporcionamos nuestras propias certificaciones y cumplimos con los rigurosos estándares de las marcas líderes en automoción. Todos nuestros perfiles, tanto del área comercial como el de postventa, participan en un proceso formativo que en aquellos casos que lo requieran, culmina con un título oficial que avala la calidad en el servicio al cliente.

Un exigente proceso que cuenta con las siguientes fases y que está presente en todas las áreas propias del concesionario que lo requiera:

- Onboarding
- Formación Básica
- Formación Avanzada
- e-Mobility

- Certificaciones Comerciales
- Certificaciones de Postventa
- Formación de Producto
- Habilidades Comerciales

Horas de formación

Durante el 2018 se han desarrollado un total de **226 acciones** que suman un total de **30.511** horas distribuidas entre formación en PRL, habilidades transversales y las específicas de las marcas a las que representamos, a saber;

Nº de personas formadas

	2018		
	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	11	9	20
Gerentes	144	57	201
Colaboradores	1.100	534	1.634
Total.-	1.255	600	1.855

Nº horas impartidas

	2018		
	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	644	770	1.414
Gerentes	4.806	1.869	6.675
Colaboradores	13.649	8.773	22.422
Total.-	19.099	11.412	30.511

(Empresas del Grupo en España)

Colaboración con otras entidades u organismos

Desde hace más de 15 años DAG colabora activamente con la Formación Profesional de Canarias a través de convenios y acuerdos mediante los cuales, desarrollamos una serie de acciones con el fin mejorar y actualizar los contenidos formativos que se aplican en los centros de estudios.

Formamos a alumnos como posibles y potenciales candidatos a insertar en el futuro en las empresas de la familia de la automoción.

Dichas acciones comprenden desde la impartición de formación de nuevas tecnologías en el automóvil para el alumnado, cursos de reciclaje para el cuerpo docente, cesión de material formativo, "vehículos maqueta" con averías específicas para el aprendizaje de los alumnos, así como las visitas a nuestros talleres con guías tutoriales.

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

En DAG llevamos a la práctica un plan de acción para la incorporación de personas con diversidad funcional que comprende, desde nuestras propias fuentes de reclutamiento a través de la Web corporativa, así como con las habituales como puede ser infojobs.net o redes sociales, a la colaboración directa con Asociaciones o Fundaciones tales como, Fundación ADEPSI, Fundación MeSumaría, Asociación Síndrome de Down Las Palmas e Inserta Empleo Las Palmas.

Dichas colaboraciones van desde el acogimiento de alumnos con diversidad funcional para realizar sus prácticas formativas en el grupo, hasta la contratación en plantilla de los mismos.

Todas las contrataciones realizadas a personas con diversidad funcional en el Grupo durante los ejercicios 2017, 2018 y el transcurso de 2019, han sido mediante contratación directa a través de las fuentes de reclutamiento mencionadas anteriormente.

En ocasiones, y según el perfil, la contratación tendrá que ir acompañada del apoyo por parte de la Fundación/Asociación hasta la completa adaptación de la persona al puesto de trabajo.

Destacamos que el impulso realizado en los últimos años para la inclusión de personas con diversidad funcional en el grupo, ha marcado una nueva línea de apoyo a la diversidad, la cual seguiremos potenciando en los próximos años para que exista una completa igualdad en el acceso al empleo de todas las personas, sea cual sea su discapacidad.

Personas con Diversidad Funcional	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2018
10	14

En ocasiones nos enfrentamos a la complejidad de conseguir perfiles especializados para determinadas actividades y que intentamos solventar apoyándonos en otras medidas alternativas, en concreto a través de la donación, que, de forma indirecta a la contratación, también trabajan para la inclusión de personas con discapacidad mediante proyectos de inserción laboral que desarrollan las asociaciones o fundaciones específicas para ello.

Igualdad y diversidad

En DAG se han establecido medidas específicas para fomentar la diversidad, la inclusión y la no discriminación de las personas que trabajan en él.

En este sentido y a iniciativa del equipo de RRHH se desarrolló un protocolo de aplicación a todo el personal, propio o ajeno que prestara sus servicios en cualquiera de las instalaciones de DAG dentro de territorio español, para prevenir el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, atendiendo a diferentes referencias legales, en las que destacamos las siguientes:

- Artículos 10, 14 y 18 de la Constitución Española de 1978
- Artículos 2, 14 y 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales
- Nota técnica 507 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- Artículos 7, 27 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En base a esta última, la Ley Orgánica 3/2007, la cual modificó el reciente Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, destacamos que actualmente nos encontramos en el desarrollo del Plan de Igualdad efectiva de hombres y mujeres para el Grupo, de manera que podamos encauzar todas las medidas que hasta la fecha se han desarrollado de manera aislada y con este mismo fin en nuestra Organización.

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Domingo Alonso Group mantiene un compromiso firme con los derechos humanos a través de las recomendaciones o directrices vinculantes realizadas por el Gobierno español frente a las Naciones Unidas. El grupo tiene identificados los principales riesgos vinculados a su sector y dispone de los instrumentos necesarios para la prevención, control y seguimiento.

Los principales objetivos del grupo en esta materia para 2018 son los siguientes:

- Respeto a los principios expresados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas de Naciones Unidas, así como los principios de la OCDE para el Gobierno de las Sociedades.
- Cumplir las leyes y normas nacionales e internacionales vigentes en los países en los que opera.
- Rechazar cualquier tipo de corrupción, fraude y el soborno en el desarrollo de la actividad.
- Promover la transparencia y el diálogo con los grupos de interés.

Durante 2018 en Domingo Alonso Group no se han recibido denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos a través de los canales de comunicación habilitados por el departamento de RRHH de Domingo Alonso Group.

Domingo Alonso Group respeta la libertad de representación y asociación de sus empleados, constituyendo para ello en cada una de sus entidades legales el correspondiente comité de representantes de los trabajadores dando cumplimiento a la legislación sociolaboral española y de los países donde del grupo está presente.

En Domingo Alonso Group se promueve la igualdad y la no discriminación en los procesos de contratación donde prima la imparcialidad y se ponen en valor los distintos orígenes, habilidades, experiencias y perspectivas de las personas de cualquier parte del mundo. En este sentido el grupo cumple con la legislación española vigente y de los países donde el grupo está presente, adecuando la contratación laboral al marco legislativo actual.

En la actualidad, no están previstas medidas para la eliminación del trabajo forzoso, obligatorio o infantil, dado que el grupo no incurre en estas situaciones en la organización del trabajo y actividades desempeñadas en todas y cada una de las sociedades integrantes. Todos los trabajadores de Domingo Alonso Group cuentan con contrato de trabajo y estos se realizan con personas mayores de 18 años, bajo la libre voluntad de las partes y de acuerdo con la legislación laboral vigente de aplicación a cada situación contractual.

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ética y el cumplimiento

La humildad como parte esencial en la actuación de todos y cada uno de los integrantes del grupo manteniendo siempre absoluto respeto a las leyes, al medio ambiente y con un comportamiento ético irreprochable, sin perder de vista el compromiso de obtener la mayor rentabilidad para los socios.

La defensa de valores como la honestidad, el cumplimiento de la legalidad y la transparencia en la administración de nuestros recursos, será siempre el marco de desarrollo del objeto de las funciones de directivos y colaboradores. DAG, en ningún caso tolerará actuaciones que pongan en peligro el cumplimiento de sus valores o principios, o cuya finalidad pueda llegar a ser considerada dudosa, ilícita o no sea transparente.

La ética y el cumplimiento son para el Grupo pilares fundamentales para el buen funcionamiento de la actividad empresarial. Esto supone actuar con la máxima integridad en el desempeño de las obligaciones y compromisos que el Grupo tiene encomendados, así como en las relaciones y colaboración con sus grupos de interés.

Misión, visión y valores

Como se ha expuesto, el Grupo cuenta con una serie de normas de conducta corporativas que establecen los valores y pautas de comportamiento que deben ser asumidos por todas las personas que lo integran en el desempeño de sus actividades profesionales.

La ética, visión y valores del Grupo tienen por objetivo proporcionar una guía deontológica a los administradores y empleados del Grupo, estableciendo los valores y compromisos que deben

regir su actividad. El respeto a la ética y a las leyes con diligencia y buena fe inspirará la actuación de administradores, directivos y empleados del grupo. Los criterios rectores de su conducta estarán basados en la integridad y profesionalidad de su actuación, sin que les guíe otro propósito que una gestión eficaz, humana y responsable de DAG.

Los valores principales del Grupo son:

- A. Honestidad.** La honestidad, como condición previa y absoluta que implica un comportamiento sincero y coherente, respetando los valores de la justicia y la verdad. La honestidad, es un valor absoluto que implica la autoestima y el respeto a sus semejantes dentro de un comportamiento presidido por la franqueza y la verdad.
- B. Humanidad y Humildad.** Capacidad de respetar, comprender y sentir solidaridad hacia las demás personas, actuando con modestia y ausencia de soberbia. La humildad para saber escuchar y aprender de los demás es un valor fundamental preconizado por DAG. La humanidad como capacidad de llevar a cabo nuestra actuación profesional persiguiendo siempre el entendimiento, desde el diálogo y, la comprensión en aras de hacer mejorable la convivencia.
- C. Profesionalidad.** Nuestro compromiso parte del desempeño del trabajo con pericia, aplicación, seriedad, honradez y eficacia. Dominar nuestro trabajo y expresarnos siempre con propiedad y rigor, desarrollando la labor encomendada con seriedad, realismo y el mayor respeto a la sociedad y al medio ambiente.
- D. Eficacia y Eficiencia.** La eficacia como capacidad de alcanzar el resultado que se desea en la realización de un proyecto empresarial. La eficiencia, como uso racional de los medios para alcanzar el objetivo. Cumplir el objetivo con la menor cantidad de recursos y tiempo. La adecuada combinación entre eficacia y eficiencia, componen el ideal empresarial.
- E. Transparencia.** Transparencia, como capacidad de transmitir una actuación siempre coherente con nuestros valores, sin zonas oscuras difíciles de justificar.
- F. Respeto al medio ambiente.** Asumimos el compromiso de respetar el entorno natural, el cuidado del medio ambiente es hoy en día una exigencia ineludible. Dentro de nuestro concepto de excelencia empresarial se configura el cuidado al medio ambiente como un valor esencial para DAG, pues entendemos que el respeto al medio ambiente es una actitud ética innegociable.

Asimismo, cabe destacar la misión, visión y valores del grupo que se encuentran presentes en todas las facetas de actividad del mismo y que se detallan a continuación:

Misión

Ofrecer la mejor y más innovadora experiencia de movilidad a nuestros clientes a nivel internacional maximizando el uso de soluciones tecnológicas, siendo pioneros e innovadores.

Visión

Ser considerados por nuestros clientes y partners como la opción más atractiva e innovadora para ofrecer soluciones de movilidad adaptadas a sus necesidades en cada momento, asumiendo el reto permanente de superar siempre sus expectativas.

Ser el mejor lugar para trabajar, donde las personas disfruten de las mejores condiciones para sentirse inspirados a dar la mejor versión de sí mismos con el ánimo de lograr desarrollar una

empresa eficiente y rentable que acepte y supere el desafío que supone competir y crecer internacionalmente.

Valores

- Somos **honestos** con nosotros mismos. La confianza, transparencia y coherencia forman parte de nuestros principios.
- Somos conscientes que la **humildad** y aprender algo nuevo cada día nos proporciona nuevas oportunidades de éxito.
- Somos nuestra mejor versión en todo momento. La **superación** constante en busca de la excelencia es nuestra guía para marcarnos nuevos retos.
- Somos **positivos** y **proactivos**. Con la agilidad necesaria para adaptarnos al cambio.
- Somos **pasión** y tenemos un secreto: amamos lo que hacemos.
- Somos un equipo y apostamos por un entorno de **colaboración** fomentando el talento colectivo y el trabajo en equipo.
- Somos **sensatos**. Asumimos con responsabilidad los compromisos y aceptamos las consecuencias de nuestros actos.
- Somos **fieles** a nuestra empresa y a la sociedad. La **lealtad** nos caracteriza.
- Somos **esfuerzo**. Con **constancia** y **perseverancia** convertimos cada problema en un desafío y en una nueva oportunidad.

Donaciones

Domingo Alonso Group ha realizado durante el ejercicio 2018 las siguientes donaciones a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro:

Entidad	Importe
Asociación ADEPSI	9.681,04
ASOCIACION PROTECTORA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	9.681,12
FUNDACIÓN CANARIA PARA LA REFORESTACIÓN	1.000,00
FUNDACION CANARIA SATOCAN JUNGUEL SANJUAN	3.000,00
MELINPU - ASOC.CANARIA PARA LA INV.CLÍNICA EN MELANOMA	4.000,00

Información sobre la sociedad

Compromiso social

Durante 2018, dos de las empresas de Domingo Alonso Group: AVIS y AIDA firmaron convenio de colaboración con la Asociación MeSumaría. Este convenio facilita que el alumnado de la Escuela Aprendizaje para la Vida (vulnerable socialmente), pueda disfrutar de una experiencia laboral positiva realizando prácticas en empresas programadas dentro del Módulo de Formación Dual. Durante esa anualidad dos personas pudieron realizar las prácticas con una duración de 80 horas cada una. Gracias a esta experiencia, uno de los alumnos se incorporó a la plantilla de trabajadores de AIDA, consiguiendo un contrato de un año de duración.

DAG también ha colaborado con MeSumaría, impartiendo dos talleres formativos entre 2018 y 2019 que versó sobre cómo superar procesos de selección con éxito y el uso de herramientas tecnológicas para la gestión y planificación de tareas.

El grupo, a través de la Fundación Sergio Alonso, que nace en el año 2017 con el objetivo de contribuir al desarrollo de proyectos educativos y formativos, la investigación científica y tecnológica, al desarrollo de la sociedad de la información, y al fomento de los valores cívicos y éticos a través tres ejes principales de actuación:

- Compromiso Social. Colaborando y aportando fondos a organizaciones.
- Educación. Impulsando acciones de innovación y calidad educativa
- Calidad. Fomentando procesos de evaluación y certificación.

Acciones realizadas en Compromiso Social

FSA a través de su programa de Compromiso Social, contribuye al desarrollo de proyectos sociales mediante convenios de colaboración con otras entidades, concediendo una aportación económica y realizando un seguimiento de los mismos. La selección de proyectos se realiza mediante una convocatoria pública desde la web de la Fundación Sergio Alonso.

En el año 2017 se colaboró con 19 entidades realizando una inversión en proyectos de 139.256€ (de los cuales 101.000€ corresponden a Educación e Investigación, y 38.256€ a Bienestar Social). Su ejecución se llevó a cabo durante el periodo 2017-2018.

En el año 2018 se firmaron 16 convenios de colaboración con un valor de 116.090€. (de los cuales 92.090€ corresponden a Educación e Investigación, y 24.000€ a Bienestar Social).

Acciones realizadas en Educación

En el área de Educación, FSA durante el año 2018 desarrolla dos líneas de acción estratégicas de innovación educativa en el ámbito de la Formación Profesional, y la Educación Primaria y Secundaria respectivamente, con una inversión de 8.615,63€

En el ámbito de la Formación Profesional, firmó un Convenio Marco de Colaboración para la innovación educativa en la Comunidad Canaria, con la Consejería de Educación y Universidades y la Fundación Bankia por la Formación Dual. Fruto de este convenio se está ejecutando un proyecto en el Instituto Ana Luisa Benítez de Las Palmas de Gran Canaria en el que participa, además de los firmantes en dicho convenio, el Grupo Domingo Alonso (DAG). DAG firmó un Convenio Específico (a dos años) en el que participa con una formación especializada al profesorado y alumnado por un valor de 47.800€

En el ámbito de Primaria y Secundaria, se está trabajando en un diagnóstico de la situación actual de la transformación educativa en Canarias y elaborando un plan de actuación.

Acciones realizadas en Calidad

En el área de Educación, FSA durante el año 2018 realizó una inversión de 3.000€. Esta línea de acción se desarrolla mediante un Convenio de Colaboración con la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria para realizar un estudio de Metodologías de evaluación e impacto social de proyectos sociales a través de Trabajos de Fin de Título (Fin de Grado y Fin de Máster).

El estudio se realiza sobre los proyectos sociales con las que FSA colabora a través de su línea de acción de Compromiso Social. Este Convenio finalizará en julio de 2019.

Compromiso con el desarrollo sostenible

El grupo es plenamente consciente que las empresas como motores de desarrollo económico tienen una responsabilidad enorme con las comunidades donde están inmersas y dentro de sus metas, no solo debe encontrarse la referente a la creación de empleo y riqueza, sino también a la protección del medio ambiente y colaborar en el adecuado desarrollo del entorno social que impactan.

La huella ambiental de una empresa no se puede tomar a la ligera y debe ser parte de la estrategia competitiva del negocio. El uso intensivo de recursos naturales no sólo como materias primas, sino para la generación de energía, incrementa día a día y, por lo tanto, las empresas deben diseñar acciones que persiguen una reducción efectiva del consumo energético y compensación de las emisiones por uso de energía que no se puede dejar de consumir.

Es por esto que a una empresa como Domingo Alonso Group, le preocupe el impacto que puede causarse al medio ambiente por las necesidades de materias primas y consumo energético necesarias para el desarrollo del negocio de la entidad.

El grupo es consciente que el planeta tiene una capacidad limitada de generar recursos por lo que es tarea importante no abusar de tales recursos. Nuestras decisiones de gestión del negocio, afectan a otras personas y, asimismo, son importantes porque condicionan el futuro de las sociedades que producen lo que se consume en nuestro día a.

En consecuencia, la presión sobre los recursos limitados del planeta y el reto del cambio climático requieren de una acción rápida, inmediata y coordinada entre todos. En Domingo Alonso Group, nos hemos fijado como objetivo: “ser aún más sostenibles” y ello lo haremos de la mano de un partner estratégico, que sea líder en este sector y referente en sostenibilidad en las islas. En estos momentos el grupo estudia diversas alternativas para la elección de este “partner” en sostenibilidad que nos informe y aconseje sobre la mejor fórmula para ser aún más sostenibles.

Esta visión del mundo tiene que ver con tres factores muy importantes: el económico, el social y el medioambiental. Dejar a las generaciones venideras un mundo igual o mejor que el que nos hemos encontrado es para DAG un objetivo innegociable para ello nos enfocamos en los siguientes aspectos fundamentales: Las personas y la sociedad, en el económico y en la salud del planeta.

Domingo Alonso Group quiere hacer frente a los nuevos retos que depara el mundo sin dejar de ofrecer el mejor servicio a sus clientes, siendo consciente de su obligación de hacerlo con el menor impacto posible para el territorio. Por eso, en Domingo Alonso Group estamos decididos a convertir la sostenibilidad en uno de los ejes de nuestra estrategia. Un movimiento que se traduce en una nueva forma de entender el negocio y una nueva política de desarrollo sostenible, así como diversas líneas de actuación para garantizar que reducimos nuestra huella hídrica y de carbono, reducción del plástico y del papel, catering saludables intentando reducir el consumo de comidas procesadas, control de residuos, control de emisiones, cumpliendo así con las recomendaciones que para el Desarrollo Sostenible proclama la ONU.

La decisión de llevar a cabo un proyecto de sostenibilidad empresarial tiene, además, efectos colaterales positivos, pues genera conciencia entre los empleados y en la sociedad al promover hábitos de vida saludables y un continuo prestigio empresarial que impulsa, entre los

trabajadores, orgullo por pertenecer a una empresa innovadora y con valores sostenibles tanto éticos como físicos.

Por ello, Domingo Alonso Group ha decidido apostar por el eje de la sostenibilidad y la contribución activa a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la lucha contra el cambio climático, de la mano de un partner estratégico que sea referencia en Canarias, para proponer e implementar soluciones que permitan la preservación de los recursos y contribuya a la implementación de una economía circular. De ahí, la decisión del grupo de aplicar medidas multidisciplinares para proteger la biodiversidad y reducir el impacto de este grupo de empresas en el consumo de agua, en el cambio climático y en el uso de recursos productivos y energéticos. En esta línea de actuación, el grupo lleva años colaborando en la apuesta por la defensa de la biodiversidad, de ahí su aportación continua en el desarrollo de la Fundación Foresta.

Con la selección de un partner estratégico medioambiental Domingo Alonso Group comenzará a desarrollar un plan de desarrollo sostenible, con el reto de convertirse igualmente en líderes en las islas en cuestiones de sostenibilidad, creando alianzas para la mejora de los ecosistemas y singularidades biológicas canarias. Dentro de este ambicioso proyecto, y apoyados siempre en el Partner elegido, trabajaremos un proyecto de laboratorio de ideas, creado para impulsar la profesionalización y gestión de la digitalización, la sostenibilidad, la innovación y, en definitiva, la sensibilidad hacia la protección del planeta.

Consumidores

Enraizada con la vocación de servicio esencial en todas y cada una de las sociedades de DAG se encuentra el ánimo de respetar los derechos de los consumidores y todas las personas que demandan bienes y servicios de este grupo de empresas.

Siendo conscientes de que cumplir las demandas y expectativas de clientes y consumidores es la base sobre la que se construye un edificio empresarial, todos los procesos de digitalización del grupo hunden sus cimientos en centrar al cliente y consumidor como la mejor práctica empresarial.

Destacar que en este ejercicio 2018, cuando DOMINGO ALONSO GROUP, está integrado por más de treinta empresas en diferentes ámbitos empresariales en Canarias no se haya abierto ningún expediente sancionador por la Dirección General de Consumo del Gobierno de Canarias. Igualmente, pese a la venta de más de quince mil automóviles y más de dos mil motocicletas en las islas y con miles de horas de taller facturadas, las reclamaciones judiciales en relación con pretensiones de consumidores, son mínimas, lo que denota una vocación de ejercicio empresarial centrado en el respeto hacia los clientes y consumidores

Sistemas de reclamación

En Domingo Alonso Group disponemos de diversos canales para la recepción de reclamaciones relativas a la calidad del producto.

Siempre que se plantea una reclamación fundamentada, ponemos en marcha un proceso de investigación a fin de identificar la causa de la incidencia e implementar las medidas oportunas para su resolución.

Con periodicidad mensual se realiza un informe de reclamaciones, donde se reflejan las reclamaciones recibidas por todos los canales. En función de estos informes, se llevan a cabo medidas correctoras y un seguimiento de las mismas.



Subcontratación y proveedores

La globalización de los mercados ha ampliado los límites de responsabilidad de las compañías y provocado un cambio en el rol del proveedor, que ha pasado a ser un elemento clave de las mismas. En este sentido, Domingo Alonso Group pone el foco en la extensión de su responsabilidad sobre la cadena de suministro y se rige por un modelo de gestión responsable.

El Grupo desarrolla su modelo de gestión en base a los principios de no discriminación, reconocimiento mutuo, proporcionalidad, igualdad de trato y transparencia, así como un marco de legislación y códigos, políticas y normativa interna del Grupo.

En este sentido, el Grupo a través de su política de calidad de compras, establece la metodología para llevar a cabo la evaluación inicial y posterior seguimiento de los proveedores de la organización y de los procesos que el Grupo tiene externalizados, tanto de materiales/equipos como de servicios.

Los proveedores evaluados y aceptados, independientemente de cuál sea el método para su evaluación previa, son sometidos a una evaluación continuada a través del análisis de los resultados de los controles de recepción de los suministros o de los controles sobre los servicios prestados.

El compromiso de Domingo Alonso Group por el medioambiente, no se limita a las acciones que por su actividad pudieran tener un impacto directo. Para aquellos terceros con los que se tiene capacidad de influir, se gestiona la relación con los mismos, de forma que se reduzca el impacto ambiental de aquellas operaciones donde sea posible. En este sentido, con los proveedores más importantes se establecen cláusulas contractuales donde ambas partes se comprometen a cumplir con todas las especificaciones legales aplicables en materia de medio ambiente.

Información fiscal

Estrategia y Política Fiscal

Domingo Alonso Group mantiene un compromiso irrenunciable de contribución al desarrollo económico y social de los diferentes mercados en los que opera, y que en el ámbito fiscal se materializa en el puntual cumplimiento de todas las obligaciones tributarias que se generen como consecuencia de su actividad comercial. En línea con este objetivo, el Grupo está comprometido con el cumplimiento de la legislación fiscal en el más firme convencimiento de su deber de contribuir al desarrollo económico y social que se deriva de su aportación tributaria efectuada mediante el pago de impuestos en todos los territorios en los que opera. A tal fin, Domingo Alonso Group mantiene en todo momento una relación cooperativa con las distintas Administraciones Tributarias.

La estrategia fiscal se puede definir como aquella que se implementa dentro de los márgenes de la ley, con objeto de optimizar la carga tributaria de una empresa o persona física, e incluso podríamos decir abiertamente que su objeto es disminuir el pago de impuestos de forma legal y eficiente, utilizando herramientas de planificación financiera para el adecuado manejo del flujo de efectivo, un programa de compras, un presupuesto de gastos e inversiones en activos, entre otros.

En este sentido, para Domingo Alonso Group la estrategia fiscal responsable se caracteriza por tres elementos:

1. Optimiza la carga tributaria de las empresas del Grupo.
2. Lo hace siempre dentro de los márgenes de la ley.
3. Persigue lograr el crecimiento y la continuidad del negocio en beneficio de la comunidad en la que se desarrollan y de sus accionistas.

Los principales valores que informan la estrategia Fiscal de Domingo Alonso Group son la transparencia, el buen gobierno y la responsabilidad.

En aplicación de los principios y estrategia fiscal indicados, Domingo Alonso Group exige que la información fiscal del Grupo declarada a las autoridades fiscales sea veraz y refleje fielmente la realidad del mismo, y no crea ni opera a través de empresas domiciliadas en territorios considerados paraísos fiscales con el fin de evadir impuestos.

El cumplimiento de los principios rectores anteriormente señalados asegura que la presente Estrategia esté plenamente alineada con el negocio y los estándares de fiscalidad internacional actualmente aplicables, lo que determina un modelo de cumplimiento tributario basado en

buenas prácticas fiscales, transparente y que articula una contribución fiscal justa del Grupo en cada uno de los países en los que opera.

Beneficios obtenidos país por país

A continuación, se presentan los impuestos sobre beneficios pagados por país en 2018, entendiendo por tales a los importes satisfechos en concepto del Impuesto sobre Sociedades:

País	BAI	IS	BDI
España	38.283.443,92 €	-4.567.839,02 €	33.715.604,90 €
Alemania	-49.268,68 €	-220,49 €	-49.489,17 €
Colombia	-3.042.016,42 €	329.452,06 €	-2.712.564,36 €
EEUU	46.650,70 €	0,00 €	46.650,70 €
Mexico	-255.020,51 €	0,00 €	-255.020,51 €
Panamá	-126.611,19 €	0,00 €	-126.611,19 €
Perú	-244.877,36 €	0,00 €	-244.877,36 €
Portugal	43.268.533,00 €	-8.851.334,00 €	34.417.199,00 €

La Contribución Tributaria total del Grupo por el beneficio obtenido en concepto de Impuesto sobre Sociedades a las administraciones públicas en todos los países en los que opera ascendió en 2018 a 13.090 millones de euros.

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad

Aspectos generales			
Ámbitos	Marco del reporting	Referencia	Comentarios / razón omisión

Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio: – Entorno empresarial – Organización y estructura – Mercados en los que opera – Objetivos y estrategias – Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios GRI 102-4 Ubicación de las operaciones GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	4-7	
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos	Descripción cualitativa de la gestión de riesgos		El grupo durante 2018 no disponía de procedimientos en materia de control y gestión de riesgos no financieros
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	Descripción cualitativa del análisis e impactos		

Información sobre cuestiones medioambientales

Ámbitos	Marco del reporting	Referencia	Comentarios / razón omisión	
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Descripción cualitativa de los principales efectos actuales y previsibles	8-10	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Descripción cualitativa de evaluaciones y certificaciones		El grupo durante 2018 no disponía de procedimientos de evaluación o certificación ambiental
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Descripción cualitativa y cuantitativa de los recursos dedicados	8-10	
	Aplicación del principio de precaución	Descripción del enfoque interno en relación al principio de precaución	8-10	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Descripción cualitativa de las obligaciones del Grupo	8	

Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Descripción cualitativa de las principales medidas y actuaciones	8-10	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Descripción cualitativa de medidas relativas a la gestión de residuos e información cuantitativa del total de residuos generados	9	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	n.a.		Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Extracción de agua por fuente	9	
	Consumo de materias primas	Descripción cualitativa de los consumos	9	
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Descripción cualitativa de las medidas adoptadas	9	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	9	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Descripción cualitativa de las medidas adoptadas	8-9	
	Uso de energías renovables	Descripción cualitativa del uso de energías renovables	9	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	8-10	

	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Descripción cualitativa de medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	8-10	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	Descripción cualitativa de las metas establecidas	8-10	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Descripción cualitativa de las medidas	10	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Descripción cualitativa de los impactos	10	

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos	Marco del reporting	Referencia	Comentarios / razón omisión	
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	10-11	
	Número total y distribución por modalidad de contratos	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	11-12	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	11-12	Datos a 31/12/18. Los sistemas de reporting de la compañía actualmente no permiten obtener los datos promedios; se trabajará para obtener dichos datos en futuros ejercicios
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Información cuantitativa sobre despidos	12-13	Los sistemas de reporting de la compañía actualmente no permiten obtener los desgloses por

				sexo, edad y categoría profesional de los despidos de USA, Perú, Colombia y Venezuela; se trabajará para obtener dichos datos en futuros ejercicios.
	Brecha salarial	Este dato se reporta según criterio interno	13	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Remuneración media incluyendo fijo, variable	13	
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Información cualitativa sobre la remuneración media de los consejeros por sexo	13	
	Remuneración media de los directivos por sexo	Remuneración media de los directivos por sexo	13	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Descripción cualitativa de las políticas vigentes	13	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	24-25	
Organización del Tiempo de Trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	14	
	Número de horas de absentismo	Número de horas de absentismo	16	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Descripción cualitativa de las medidas	14-16	
Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo	17-19	

	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	18-19	Los sistemas de reporting de la compañía actualmente no permiten obtener el número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo de USA, Perú, Colombia y Venezuela; se trabajará para obtener dichos datos en futuros ejercicios.
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social	Descripción cualitativa de la organización del diálogo social	19-22	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo sobre el total de empleados	19-20	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Descripción cualitativa del balance de los convenios colectivos	20	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	Descripción cualitativa políticas implementadas en el campo de la formación	22-23	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	23-24	Los sistemas de reporting de la compañía actualmente solamente permiten obtener la cantidad total de horas de formación por categoría profesional de las empresas del grupo en España; se trabajará para obtener dichos datos en futuros ejercicios.

Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Descripción cualitativa de las medidas	24-25	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Descripción cualitativa de los procedimientos vigentes	24-25	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Descripción cualitativa de las medidas de integración	24-25	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Descripción cualitativa de la gestión de la diversidad	24-25	

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco del reporting	Referencia	Comentarios / razón omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	Descripción cualitativa de la gestión realizada	25-26	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Descripción cualitativa de la gestión realizada	25-26	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Información cuantitativa del número de denuncias	26	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	Descripción cualitativa de la gestión realizada	25-26	

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Ámbitos	Marco del reporting	Referencia	Comentarios / razón omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta Descripción cualitativa de la gestión realizada	26-28	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Descripción cualitativa de las medidas		El grupo no dispone de medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Cuantía de las aportaciones en euros	28	

Información sobre la sociedad			
Ámbitos	Marco del reporting	Referencia	Comentarios / razón omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Descripción cualitativa del impacto	29-31
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Descripción cualitativa del impacto	29-31
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Descripción cualitativa de las relaciones mantenidas	29-31
	Acciones de asociación o patrocinio	Descripción cualitativa de las acciones mantenidas	24, 29-30
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Descripción cualitativa de las medidas	31-32
	Sistemas de reclamación	Descripción cualitativa de los sistemas de reclamación	32
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Número de reclamaciones	32
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Descripción cualitativa de la gestión realizada sobre la inclusión	32-33

	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Descripción cualitativa de la gestión realizada	32-33	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Descripción cualitativa de los sistemas de supervisión y auditorías		El grupo no dispone de sistemas de supervisión y auditorías sobre la subcontratación y proveedores
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	Resultado antes de impuestos por país	34	
	Impuesto sobre beneficios pagados	Impuesto sobre beneficios pagados	34	
	Subvenciones públicas recibidas	Subvenciones públicas recibidas		No se recibieron subvenciones públicas durante 2018

**Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No
Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado
el 31 de diciembre de 2018**

DOMINGO ALONSO GROUP, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los accionistas de Domingo Alonso Group, S.L. y sociedades dependientes:

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 adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018, de Domingo Alonso Group, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad”, incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores del Grupo. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad”, incluido 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 del Grupo son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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 que se refiere exclusivamente al ejercicio 2018. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su 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 que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo 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 del Grupo 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 2018 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado “Acerca de este capítulo”, del EINF adjunto, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2018.
- ▶ 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 2018.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores.

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 del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018 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 así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad”, incluido 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.

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.

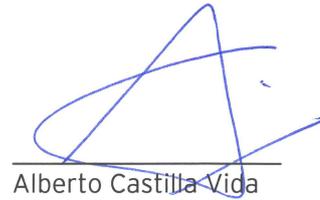
2019 Núm. 01/19/13840
30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Informe sobre trabajos distintos
a la auditoría de cuentas

25 de junio de 2019

ERNST & YOUNG, S.L.



Alberto Castilla-Vida