



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

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

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF), correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2018, de Global Dominion Access, S.A. y sociedades dependientes (en adelante Dominion o la entidad o el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión 2018 de Dominion.

El contenido del Informe de Gestión 2018 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 incluida en el EINF.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de Dominion, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Dominion. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el Anexo I “Trazabilidad entre Ley y GRI” del EINF.

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

Los administradores de Dominion 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 y de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal de Dominion para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 en función del análisis de materialidad realizado por Dominion, 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 y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de 2018 de Grupo Dominion Access S.A., 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 de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el Anexo I “Trazabilidad entre Ley y GRI” del EINF.

Uso y distribución

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

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Tamer Davut

28 de febrero de 2019

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2019 Núm. 01/19/01118

30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Informe sobre trabajos distintos
a la auditoría de cuentas



Estado de Información No Financiera

2018

Índice de contenidos

0. Información básica de la empresa	3
1. Modelo de negocio	4
2. Políticas	11
3. Resultados de las políticas KPIs	13
4. Riesgos a CP, MP y LP.	14
5. KPIs	17
6. Cuestiones medioambientales	17
7. Cuestiones sociales y relativas al personal	21
8. Derechos Humanos	35
9. Corrupción y el soborno	39
10. Sociedad	42
Anexo I: Trazabilidad entre Ley y GRI.....	48

0. Información básica de la empresa

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

Tanto los riesgos aquí identificados, así como los controles y políticas desarrollados para su mitigación son la base sobre la que se elabora el Informe Anual, que al igual que en otros años, publicará Dominion en los primeros seis meses de 2019.

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

Información de la Empresa

Datos societarios

Denominación: Global Dominion Access SA
Dirección Cl. Ibañez de Bilbao,28. Bilbao Teléfono: 34.94.479.37.87 Página web: www.dominion-global.com
Capital social: 21.187.120,38 de Euros Número de acciones: 169.496.963 Nominal: 0,125 Euros
Actividad: Prestación de servicios y soluciones a otras empresas en un amplio abanico de sectores. También prestación de servicios a particulares. Cotizada: Mercado Continuo Español
Tamaño de la empresa: En 2018 la cifra de negocio fue de 1.084 millones de Euros, frente a 843,263 millones de Euros en 2017*. Los datos sobre el número de personas se aportan en el apartado 7 del presente documento.

*Tal como se indica en la Nota 2.1.3 de las CCAA, El Grupo ha procedido a reclasificar los activos netos del negocio en Brasil, tras cumplirse las condiciones para ser considerados como grupo de activos y pasivos mantenidos para la venta. Este hecho ha supuesto que el resultado después de impuestos de dicha actividad se incluya en el epígrafe "beneficio/(pérdida) de las actividades interrumpidas después impuestos" de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada de los ejercicios 2018 y se haya reexpresado la cifra de 2017, en aplicación de los principios contables vigentes.

1. Modelo de negocio

1.1. Actividad empresarial. Su entorno empresarial

Dominion inició su andadura en 1999 en el sector telecomunicaciones, un ámbito caracterizado por la deflación, los altos requerimientos de eficiencia (más velocidad, más cantidad, más barato) y una gran presión sobre los gastos operativos. Con un equipo estable y comprometido, en sus más de 15 años de experiencia ha sido capaz de sortear diferentes crisis y desarrollar un gran conocimiento sectorial.

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

- **Segmento de Servicios Multi-tecnológicos:** servicios de valor añadido en los que se gestiona la totalidad del proceso de negocio a través de la subcontratación recurrente del servicio por parte de los clientes. Dentro de este segmento destacan tres subsegmentos diferentes:
 - Servicios en el ámbito de las telecomunicaciones y tecnología.
 - Servicios industriales, englobando, entre otras, actividades vinculadas con el calor industrial, electromecánicos, servicios medioambientales y relacionados con las tecnologías de la información.
 - Servicios comerciales, donde el cliente es el consumidor final o bien relacionados con actividades de logística, mayoreo o distribución necesarias para hacer posible esa venta.
- **Segmento de Soluciones e Ingeniería especializada:** en este segmento se ejecutan proyectos "one-off" diseñados para facilitar soluciones o mejorar procesos específicos para los clientes, pero en este caso no se gestionan directamente dichos procesos. Los proyectos de soluciones pueden llevarse a cabo en un amplio abanico de sectores y geografías, siendo el elemento clave y diferencial la capacidad de gestionar un proyecto EPC. Dominion no fabrica los productos, sino que gestiona los proyectos de sus clientes con todo lo que ello conlleva, de forma global; ingeniería, compra de equipos, instalación y montaje, búsqueda de financiación, etc.

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

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

1.2. Su organización y estructura

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

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

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

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

En el punto A de las I.A.G.C. se detalla la estructura de propiedad, compuesto por un abanico amplio de accionistas, no existiendo ninguno que controle la Sociedad y con un capital flotante estimado de 59%. Dominion celebra anualmente una Junta de accionistas, siguiendo el régimen de mínimos previsto por la Ley de Sociedades de Capital (LSC).

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

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

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

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

A 31 de diciembre, el Comité de Dirección está compuesto por los seis directores de negocio y por las tres direcciones de las áreas corporativas (Recursos Humanos, Finanzas y Legal y Estrategia y Planificación). Cada director reporta al Comité de Dirección y este al Consejero Delegado. Dos de los nueve directores son mujeres.

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

1.3. Los mercados en los que opera

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

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

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

Por otro lado, en el ámbito de servicios en el ámbito industrial esta actividad se desarrolla en oficinas propias y, fundamentalmente, en instalaciones del cliente, prestando los diferentes servicios que en cada caso oferta Dominion, apoyándose en ocasiones en un almacén para repuesto de piezas o materiales necesarios. Geográficamente estos servicios se prestan fundamentalmente en España, además de en otros países de Europa y Latinoamérica. En menor medida se prestan también en algunos países del Golfo Pérsico y Australia.

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

En el caso de Soluciones e Ingeniería especializada, la situación es muy diferente. En el caso de proyectos, estos pueden tener lugar en prácticamente cualquier país el mundo, de acuerdo a la oportunidad y a las necesidades del cliente. En estos casos Dominion se dota de la infraestructura mínima necesaria para la ejecución del proyecto, fundamentalmente oficinas, desmantelándola una vez terminada. Únicamente en aquellos países con una recurrencia relevante o coincidencia con Servicios se establecen oficinas permanentes, como es el caso de Europa y algunos países de Latinoamérica.

El punto 7 recoge los países donde Dominion cuenta con empleados a fin de 2018. Este es un criterio razonable y verificable para comprender la presencia de Dominion, si bien atendiendo a otros criterios, tal y como se ha expuesto arriba, la presencia podría ser mayor.

1.4. Sus objetivos y estrategias

a) Misión:

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

b) Compromisos de Dominion

- 1 Mejora continua de los procesos propios y de los de sus clientes para contribuir conseguir una gestión cada vez más digitalizada y eficiente.
- 2 Promoción de la participación, la implicación y el trabajo en equipo en un entorno agradable y seguro.
- 3 Responsabilidad e integridad de las personas en su compromiso por el trabajo bien hecho.
- 4 Transparencia, seguridad y calidad en todas sus actuaciones.
- 5 Respeto por el medio ambiente, trabajando para minimizar cualquier impacto.
- 6 Respeto a la persona, a su capacidad de iniciativa, creatividad e innovación.

c) Cultura de Dominion

Dominion pretende ser:

- 1 Referencia de calidad, tecnología, innovación, diseño y servicio.
- 2 Excelentes en la gestión.
- 3 Paradigma de empresa sostenible por nuestro compromiso con las personas, el medio ambiente y la creación de valor.
- 4 Espíritu emprendedor: descentralización operativa que fomenta la autonomía, la responsabilidad y la flexibilidad.

d) Estrategia

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

La Empresa aspira a crecer de forma orgánica a un ritmo superior al 7% anual y a ejercer un papel protagonista en el proceso de concentración del sector. Estos objetivos requieren de un balance sólido y una fuerte posición de caja con los que ejecutar su programa de fusiones y adquisiciones y posicionarse con ventaja en la licitación de grandes proyectos.

El impulso de ambos crecimientos, orgánico e inorgánico, se espera lograr a través de diferentes claves:

- **Claves de crecimiento orgánico**
 - *Cross-selling o venta cruzada*

Dominion busca la ampliación del ámbito de actuación de cada una de sus divisiones a través de la venta cruzada, con el objeto de conseguir la presencia del mayor número de ellas en los distintos países donde está presente. Para ello se ha creado un Comité y se han mantenido diferentes reuniones de planificación de actuaciones.

Existe también un gran potencial para que un servicio sea la continuación lógica de una solución prestada, externalizando el mantenimiento o el proceso completo, y para que un proyecto de gran tamaño tenga capacidad de tracción sobre otras soluciones. Con ello se evita la salida de conocimiento y la pérdida de márgenes, si bien ello debe lograrse

sin poner nunca en riesgo el criterio de descentralización e independencia que caracteriza el modelo de Dominion.

- *Transversalidad*

La Empresa ya ha demostrado históricamente su capacidad para trasladar de un sector a otro las mejores prácticas en la optimización de un proceso, apoyándose en un modelo altamente eficiente basado en la digitalización selectiva y en el uso de plataformas de control.

- **Claves de crecimiento inorgánico**

Un rasgo diferencial de Dominion es su capacidad para aportar eficiencia a los procesos productivos con aplicaciones adecuadas a cada cliente, apoyándonos en un uso innovador de la tecnología. Para aumentar su conocimiento sectorial y completar su oferta global, Dominion es activa integrando pequeñas empresas locales, que ofrecen productos de calidad, con foco tecnológico, pero centradas en un abanico muy limitado de soluciones o servicios, o en un ámbito geográfico limitado.

Con su dinámica política de compras y fusiones, la Empresa está llamada a ser uno de protagonistas del proceso de concentración del sector, en el que los proveedores independientes y globales absorberán a las pequeñas empresas especializadas.

- **Claves de rentabilidad**

La rentabilidad de Dominion se apoya, fundamentalmente, en tres palancas: eficiencia operativa, apalancamiento operativo y una combinación adecuada entre soluciones y servicios.

Las tres se basan en dos elementos fundamentales: una estructura central *lean* y la gestión de cada división con mentalidad empresarial.

- *Eficiencia operacional*

Se consigue gracias a la digitalización y a la descentralización de las unidades y divisiones. Los gestores-empresarios son responsables de sus cuentas hasta el margen de contribución y tienen una capacidad multidisciplinar, que abarca no solo los aspectos comerciales y económicos, sino también el mantenimiento de una adecuada vitalidad tecnológica y transversalidad, así como la difusión y aplicación de las mejores prácticas de cumplimiento normativo y de responsabilidad social promovidas desde la corporación.

- *Apalancamiento operativo*

Dominion evita grandes estructuras centrales que resten dinamismo a la capacidad de innovar y actuar en el mercado, garantizando un nivel de cumplimiento normativo y control financiero homogéneo. Al mismo tiempo, su modelo está diseñado para crecer incorporando nuevas empresas sin que la estructura se amplíe proporcionalmente. Esto da como resultado un apalancamiento operativo.

- *Combinación en la oferta de servicios y soluciones*

El objetivo de la Empresa es avanzar hacia un equilibrio 50/50 entre los segmentos Soluciones y Servicios. El segmento Servicios se caracteriza por su alto nivel de

recurrencia, pero normalmente con un menor margen de contribución que el segmento Soluciones, que, por el contrario, tienen una recurrencia menor.

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

En líneas generales, cabe destacar que el entorno económico y social de la Empresa se encuentra en continuo cambio debido una conjunción de dos factores:

- Por un lado, la amplitud de servicios y soluciones, su diversificada cartera de clientes, la diversidad de sectores en los que estos operan y la gran cantidad de territorios en los que opera.
- Por otro lado:
 - La disrupción que observamos en todos los sectores de actividad, motivada por la intensidad de la irrupción de la digitalización en todos los procesos, siendo esta tendencia motivo de oportunidad para Dominion, que debe adaptar permanentemente su oferta de soluciones y servicios a esta realidad.
 - La tecnología está llegando a todos los procesos y desafiando los modelos comerciales existentes. Gracias al Smart Data, el consumidor se ha situado en el centro de la cadena de valor y empiezan a difuminarse los límites entre los negocios B2B o B2C. La necesidad de interactuar con el cliente final, medir su satisfacción, llegar a él con rapidez, etc. exigen un replanteamiento de los modelos de negocio. Esta digitalización se ha hecho patente sobremanera en los procesos industriales, inherente al concepto Industria 4.0 que es, sin duda, un tema muy relevante y de gran potencial al ser el sector industrial, al menos buena parte del mismo, un sector maduro, con un gran potencial de mejora en eficiencia. Dominion ha identificado este hecho como un ámbito de oportunidad, al que está orientando sus actuaciones para lograr posicionar una oferta propia y adaptada a las necesidades del sector.
 - A todo ello se une el amplio abanico de tecnologías al alcance de las empresas: aprendizaje automático, análisis de contenido de video, inteligencia artificial, internet de las cosas (IoT, por sus siglas en inglés), soluciones de computación de altas, arquitecturas Big Data y algoritmos complejas de analítica avanzada de datos, o los sistemas de redes y de hiperconectividad.

Adicionalmente, hay una serie de mega tendencias que mueven los sectores y mercados y tienen también un impacto relevante, aunque difícil de evaluar cuantitativamente.

- Así, de forma paralela al proceso de digitalización, y reforzado por la progresiva desaparición de las barreras geográficas, Dominion ha identificado que en sus clientes existe una tendencia hacia la externalización de los procesos no core de las compañías a empresas capaces de optimizarlos y focalizar, así, sus esfuerzos en el crecimiento de su propia actividad. Esta corriente se está intensificando ante la necesidad de contar con aliados tecnológicos con los conocimientos necesarios para implantar la digitalización de los procesos productivos y la creciente complejidad y requisitos regulatorios de la fabricación.

- Otro factor clave es que las empresas multinacionales buscan trabajar con proveedores de primer nivel (Tier 1), que puedan proporcionar servicios integrados que abarquen todas sus necesidades en una planta, que sean capaces de prestar servicios similares en sus múltiples ubicaciones, con niveles similares de calidad y seguridad y, finalmente, que cuenten con un balance lo suficientemente sólido para invertir en digitalización y recursos y puedan comprometerse en busca de eficiencia operativa y mejoras de la rentabilidad.

El conjunto de estos factores y tendencias hace que la Empresa estime que la mejor referencia para medir su potencial de desarrollo sea la ratio de evolución del PIB Mundial.

Por otra parte, cabe reseñar que esta gran diversificación y cambio constante, que Dominion fomenta de forma estratégica, permite minorar significativamente los riesgos relativos al entorno de negocio. Así, la restricción en gasto público en países desarrollados en la reciente crisis económica se vio compensada por la fuerte apuesta realizada en otros países en vías de desarrollo. Igualmente, la alta volatilidad de los precios del gas y del petróleo, que llegó a comprometer, por ejemplo, el desarrollo de nuevas inversiones, se vio compensado por oportunidades de mantenimiento y por inversiones en otras tecnologías.

La creciente concienciación de todos los Grupos de Interés en el ámbito del medioambiente es también en ocasiones motivo de oportunidad para Dominion. Así la Empresa, por ejemplo, facilita ayuda a sus clientes creando redes meteorológicas o sistemas de alerta temprana orientados a mitigar catástrofes naturales, diseñando y ejecutando plataformas para la gestión meteorológica o de la calidad del agua y el aire, ayudando a reducir sus emisiones y adaptarse a nuevas regulaciones más exigentes o aplicando soluciones de eficiencia energética para los procesos productivos de sus clientes, tanto a través del uso de medidas de ahorro como por el reaprovechamiento del calor residual.

Finalmente, y debido a la salida a bolsa, la Empresa está prestando especial cuidado a la relación con sus inversores a través de *roadshows* o presentaciones de resultados. La Empresa está haciendo un gran esfuerzo para presentar su modelo de negocio y las tendencias y factores que afectan a su crecimiento a accionistas y analistas.

Tanto el espíritu de la misión, cultura y compromisos, como los aspectos estratégicos aquí relatados son apoyados por las cartas firmadas por el Presidente y el Consejero Delegado que forman parte de los diferentes Informes Anuales publicados por Dominion.

2. Políticas

Descripción de las políticas que aplica la Empresa respecto a dichas cuestiones. Los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativo. Los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado

Enfoque de gestión: Política de RSC

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

Encaje en el Consejo de Administración

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

Enfoques para la participación de los grupos de interés

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

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

Homologaciones RSC

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

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

Informe Anual

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

En su elaboración, Dominion trata de seguir las mejores prácticas en este ámbito, que valora la transparencia, el compromiso, la relevancia y la accesibilidad. Los informes

anuales de las empresas cotizadas son analizados en el Informe Reporta. En relación con el Informe de 2018 Dominion quedó en la posición 35 de entre todas las cotizadas españolas.

Políticas y Código de Conducta

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

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

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

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

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

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

Principales Políticas de Dominion

Políticas Publicadas	Breve descripción de las políticas
Política RSC	Sirve de base para la integración de la responsabilidad social en el modelo de negocio de Dominion y en su estrategia.
Código de Conducta Interno	Principios y pautas de conducta dirigidas a garantizar el comportamiento ético y responsable de todos los profesionales de Dominion en el desarrollo de su actividad.
Reglamento del Canal Ético	Para comunicar irregularidades o cualquier incumplimiento del Código de Conducta, Dominion tiene habilitados canales de información.
Política de Gobierno Corporativo	Se centra en el cumplimiento, mejora y revisión continuada de las normas de gobierno de Dominion.
Política de Derechos Humanos	Orientada a velar por el respeto a los derechos humanos, de acuerdo con su Código de Conducta y los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Política Calidad y Medio Ambiente	Planificación de las actuaciones en materia de calidad y medio ambiente en la búsqueda de la mejora continua, la innovación permanente y la prevención de la contaminación.
Principios de Recursos Humanos	Definir, diseñar y difundir un modelo de gestión de recursos humanos que permita captar, impulsar y retener el talento, y fomentar el crecimiento personal y profesional de todas las personas que pertenecen al equipo humano de Dominion.
Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades	Orientada a garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombre y mujeres, de aplicación para todas las actividades de Dominion con independencia del lugar del mundo en el que se desarrollen.
Política de Reclutamiento & Selección	Establece los objetivos a cumplir en la ejecución del proceso de Reclutamiento y Selección.
Política De Seguridad Y Salud Laboral	Establece los principios para evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales, y así alcanzar elevados niveles de seguridad y salud laboral.
Política de Anticorrupción y Fraude	Se compromete a combatir la corrupción mediante el establecimiento de principios que deben guiar el comportamiento de todas las personas que forman la Empresa.
Política de Acción Social	Asienta los principios para colaborar en la mejora de las comunidades donde Dominion opera.
Política de Información y Comunicación a los accionistas y los mercados	Regula la comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto y otras partes interesadas.

3. Resultados de las políticas KPIs

1.El seguimiento y evaluación de los progresos y 2. Que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia

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

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

- Comparabilidad
- Materialidad
- Relevancia
- Fiabilidad

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

4. Riesgos a CP, MP y LP.

LEY: Riesgos a CP, MP y LP. Proceso identificación de riesgos

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

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

Con el objetivo de identificar las materias más relevantes en términos de información no financiera, Dominion completó en diciembre de 2017 un análisis de materialidad, realizado por un experto externo, que ha servido de base para orientar el foco de las acciones desarrolladas por Dominion a lo largo de 2018, orientadas a controlar los riesgos más relevantes.

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

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

Dimensiones analizadas del entorno de negocio	
Entorno económico y social	<ul style="list-style-type: none"> • Avances del estado de bienestar en países en desarrollo • Evolución del gasto público en países desarrollados • Inversión en infraestructuras • Inversión en Sanidad pública • Recuperación de las economías
Entorno sectorial	<ul style="list-style-type: none"> • Volatilidad de los precios del gas y el petróleo • Sobrecapacidad del sector industrial • Industria 4.0 / Revolución digital • Procesos de concentración en telecomunicaciones y sistemas de información
Regulación	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios regulatorios • Ciberseguridad y LOPD • Fiscalidad
Relaciones con clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Categorización de clientes • Dependencia de grandes clientes/ partners • Relación con clientes en divisiones B2C
Inversores	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con inversores

Dimensión analizadas ámbito ambiental	
Impacto medioambiental directo	<ul style="list-style-type: none"> • Emisiones asociadas a la actividad • Emisiones indirectas • Uso de energías renovables • Consumo de agua y energía • Gestión de residuos
Impacto medioambiental de clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del impacto medioambiental del cliente • Innovación en mejora energética y consumo de agua de los clientes
Dimensiones analizadas ámbito social y Derechos Humanos	
Relaciones con el personal	<ul style="list-style-type: none"> • Atracción y retención del talento • Formación • Diversidad • Remuneración • Subcontratas • Franquicias
Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructuras desarrolladas y/o gestionadas • Voluntariado y coparticipación • Proyectos de acción social
Salud y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Salud y seguridad equipo Dominion • Salud y seguridad proveedores y subcontratas
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de proveedores locales • Gestión de la cadena de suministro
Dimensión analizada ámbito gobernanza	
Gobierno corporativo	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura de gobierno corporativo • Relaciones con accionistas mayoritarios • Gestión de los riesgos corporativos • Código de conducta • Soborno y corrupción • Reporting

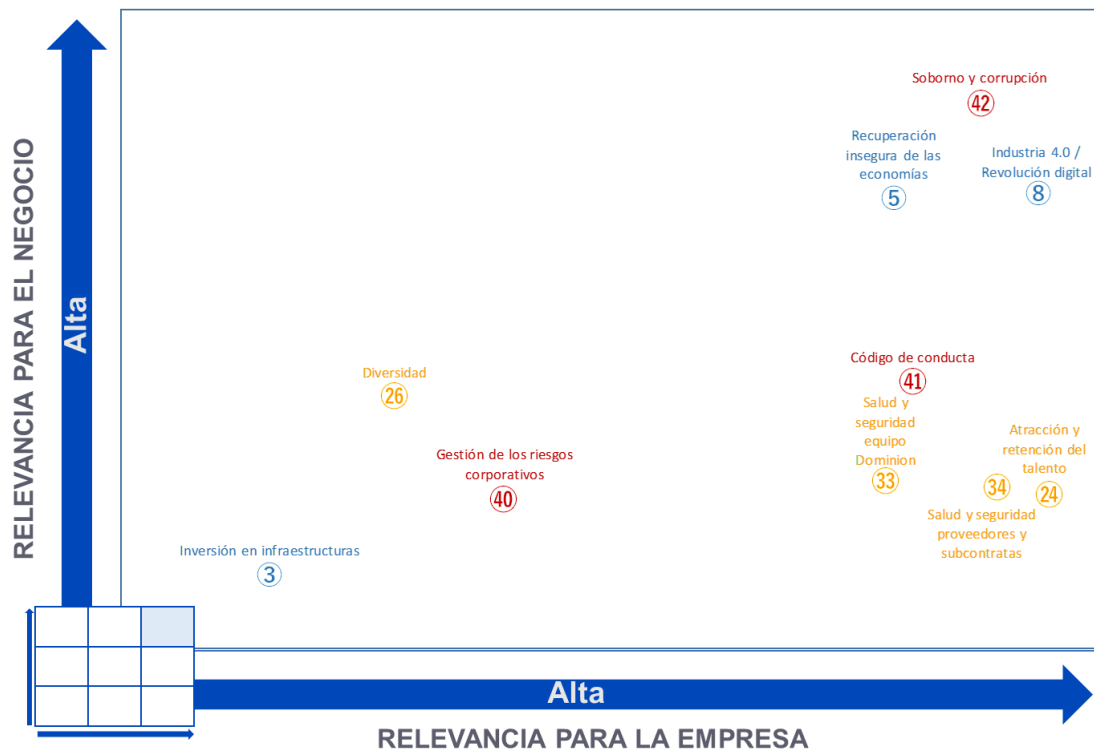
Para la formulación de la matriz de materialidad se ha tenido en cuenta dos ejes de valoración: Relevancia para el negocio y relevancia para la Empresa:

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

Evaluación de riesgos y gestión de los mismos

Como resultado del proceso de identificación y evaluación Dominion ha obtenido una matriz de riesgos que, como antes se ha comentado, ha servido de base para orientar el foco de las acciones desarrolladas por Dominion a lo largo de 2018, con el objetivo de mitigar los riesgos más relevantes.

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



Explicación de los principales riesgos incluidos en la matriz anterior:

Riesgo	Explicación
Atracción y retención del talento	Contar con las personas adecuadas para hacer realidad los objetivos de la Empresa
Código de conducta	Conjunto de principio y pautas de conducta dirigidas a garantizar el comportamiento ético y responsable de todos los profesionales de la Empresa en el desarrollo de su actividad
Diversidad	Igualdad de oportunidades a todos los niveles de la Empresa.
Gestión de los riesgos corporativos	Adecuada gestión de los proyectos corporativos
Industria 4.0 / Revolución digital	Mantenimiento de una adecuada vitalidad tecnológica en el ámbito de la digitalización
Inversión en infraestructuras	Participación en proyectos para clientes que impliquen el desarrollo de infraestructuras
Recuperación insegura de las economías	Deficiente evolución económica de los países en los que la Empresa presta sus soluciones y servicios
Salud y seguridad equipo Dominion	Mantenimiento de un alto nivel de seguridad para todos los empleados de Dominion
Salud y seguridad proveedores y subcontratas	Mantenimiento de un alto nivel de seguridad para ambos colectivos, especialmente para las subcontratas
Soborno y corrupción	Tomar las medidas adecuadas para eliminar situaciones comprometidas y mitigar el riesgo de actuaciones indebidas

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

5. KPIs

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

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

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

6. Cuestiones medioambientales

6.1 Global Medio Ambiente

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

Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.

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

Enfoque de gestión

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

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

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

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

Los servicios y soluciones que presta en instalaciones del cliente están sometidos a los parámetros de gestión que éstos marcan y gestionan y, por lo tanto, los impactos existentes, si alguno, deberían quedar recogidos en sus mediciones.

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

Para la adecuada gestión de los impactos que allí se pueden producir y, para tratar de extender una cultura de responsabilidad ambiental a todas las actividades, Dominion cuenta con una guía de oficinas y almacenes, que recoge recomendaciones para las oficinas y almacenes de la Empresa, aportando también parámetros tendentes a facilitar la forma en que debe ser reportada la cuantificación de estos impactos, a fin de que esta información sea agregada para su seguimiento.

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

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

Principio de precaución

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

Subvenciones y litigios. Provisiones y garantías.

En 2018, no se han producido demandas ni litigios que reseñar ni se han obtenido subvenciones ni deducciones fiscales por causas medioambientales. No hay tampoco provisiones ni garantías para riesgos ambientales.

6.2 Contaminación

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

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

Enfoque de gestión

Tal y como se ha explicado en el punto anterior, 6.1, Dominion no tienen una actividad fabril al uso y genera un impacto reducido en el medioambiente.

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

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

Así mismo, Dominion tiene un impacto casi irrelevante sobre la contaminación atmosférica, así como en el ámbito de la contaminación acústica y la contaminación lumínica.

6.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos

6.3.1 Economía circular

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

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

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

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

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

Enfoque de gestión

Como se ha explicado en el punto 6.1, Dominion cuenta con una guía de oficinas y almacenes que recoge recomendaciones que éstas deben seguir, así como da indicaciones sobre la cuantificación de estos impactos, a fin de que esta información sea controlada y agregada para su seguimiento. Esta guía da indicaciones sobre la tipología de materiales que pueden ser reciclados.

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

- Componentes electrónicos: son piezas cambiadas a equipos de clientes y que se dividen en dos conjuntos:
 - Las que se pueden reutilizar y pueden tener una segunda vida, que son vendidos a terceros.
 - Las que van directamente a reciclar, de lo que se encarga una empresa externa y emite un certificado.
- Aerosoles: son reciclados por una gestora autorizada.
- Papel, cartón y plásticos: son residuos que se generan a diario, se separa entre papel y cartón, por un lado, y plástico y madera, por otro.

6.3.3 Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

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

6.4 Uso sostenible de los recursos

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

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

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

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

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

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

Enfoque de gestión

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

Dominion sí es activo en la cuantificación de la energía empleada en sus oficinas y almacenes, controlando su consumo y recomendando la toma de iniciativas tendentes a su reducción, como puede ser el uso de lámparas LED.

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

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

Consumo eléctrico	2018
Consumo de electricidad kw/h	18.256.340

6.5 Cambio Climático

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

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

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

Enfoque de gestión

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

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

Entre otros ejemplos, cabe destacar la contratación de 2.200 licencias de SkyProfessional y 5.604 licencias E1 y E3, para favorecer las reuniones remotas. Igualmente, la Empresa se ha dotado de un amplio número de videoconferencias a lo largo de 2018.

6.6 Protección de la biodiversidad

6.6.1 Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad

6.6.2 Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas

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

7. Cuestiones sociales y relativas al personal

7.1 Empleo

Enfoque de gestión

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

Este marco se compone de varios elementos:

- A. El Compromiso de Dominion mencionado en el punto 1.4 del documento y que sirve de guía de las actuaciones que desarrollan las personas que forman parte de la Empresa. De entre ellos cabe destacar los siguientes: "Responsabilidad e integridad de las personas en su compromiso por el trabajo bien hecho" y "Transparencia, seguridad y calidad en todas sus actuaciones".
- B. Así mismo y como parte relevante de este compromiso, Dominion forma parte del Pacto Mundial de Naciones Unidas y asume como propios los 10 Principios del mismo, que se derivan de las diferentes declaraciones de Naciones Unidas en

materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal. En concreto al ser miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Dominion asume como propio el principio 4 “Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.

- C. Adicionalmente, existen, como se ha mencionado en el punto 2 del presente documento, diferentes principios y políticas de aplicación para todos los integrantes de la Empresa. Entre ellas cabe destacar los Principios de Recursos Humanos, la política de Selección y la de Derechos Humanos, esta última, aprobada por el Consejo de Administración y plenamente coherentes con el Código de Conducta. Estas políticas están accesibles para los empleados y externos en la página Web de Dominion.
- D. En la redacción de sus Principios y Políticas Dominion tiene siempre como referencia el marco de los derechos laborales fundamentales recogidos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que cubre, entre otros, el respeto de la legislación sindical y laboral, la no discriminación, la seguridad y salud laboral y la formación.
- E. Finalmente, es necesario traer a este punto el análisis de materialidad explicado en el apartado 4 del documento. En él se definen los Recursos Humanos como una de las áreas relevantes en términos de materialidad para Dominion.

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

El continuo crecimiento e internacionalización de Dominion conlleva desafíos en términos de cultura, organización y gestión: adaptación permanente del organigrama, dimensionamiento de la plantilla, estandarización de procesos, capacitación en nuevas actividades y tecnologías e impulso de una cultura corporativa. Durante 2018, Dominion ha trabajado en todos estos aspectos, reafirmando en todo momento su compromiso con los principios descritos arriba.

El modelo de negocio de Dominion se soporta, en cuatro pilares, las “4 D de Dominion”: Descentralización, Diversificación, Digitalización y Disciplina financiera.

El concepto de Descentralización hace referencia a que la Empresa fomenta la existencia de unidades de negocio con gran nivel de autonomía y responsabilidad sobre su cuenta. Ello exige en contrapartida la existencia de unos Servicios Corporativos que velan por la cultura corporativa y el cumplimiento de las políticas en las distintas divisiones y países, con vocación siempre de apoyo al negocio.

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

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

Enfoque de gestión

Al ser Dominion una empresa de Soluciones y Servicios con un abanico muy variado de actividades, el tipo de presencia que tiene en los diferentes países en los que actúa no es homogénea y no siempre implica la contratación de personal en estos países. A efectos de este Informe se ha tomado como "presencia" aquellos países donde se tiene plantilla local.

Número total de empleados

Distribución de la plantilla a 31.12.2018														
	Nº Empleados	Distribución por edad			DIRECTOR/A		RESPONSABLE		TECNICO		OFICIAL		ADMINISTRATIVO/A	
		< 30	30 -50	> 50	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
ALEMANIA	376	55	165	156	2	-	3	1	70	16	258	2	10	14
ARABIA SAUDITA	472	100	331	41	1	-	10	-	33	12	407	1	5	3
ARGENTINA	188	38	108	42	-	-	4	-	54	8	115	1	1	5
AUSTRALIA	102	12	50	40	1	-	1	-	9	3	79	1	-	8
BAHRAIN	14	1	12	1	-	-	-	-	4	-	10	-	-	-
BRASIL	155	28	111	16	-	-	11	8	10	5	98	-	2	21
CHILE	497	171	265	61	-	-	5	-	88	27	351	13	9	4
COLOMBIA	18	5	13	-	-	-	1	1	8	2	5	-	1	-
DINAMARCA	93	11	51	31	1	-	-	-	27	7	55	-	2	1
EMIRATOS ARABES UNIDOS	72	18	52	2	2	-	4	-	8	-	57	-	1	-
ESLOVAKIA	57	10	35	12	-	-	-	-	13	2	37	-	3	2
ESPAÑA	4.931	1.019	3.170	742	29	5	65	33	710	270	2.210	1.352	121	136
ESTADOS UNIDOS DE AMERICA	189	18	86	85	1	-	14	2	36	14	118	2	-	2
FRANCIA	139	16	63	60	-	-	1	1	33	-	89	14	1	-
INDONESIA	50	20	26	4	-	-	-	-	35	-	6	8	-	1
ITALIA	57	7	20	30	2	-	7	-	17	4	26	-	-	1
MEXICO	405	121	240	44	5	-	-	-	198	47	142	5	-	8
OMAN	3	1	1	1	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-
PERU	342	106	216	20	1	-	5	2	52	20	231	25	-	6
POLONIA	76	8	39	29	-	-	4	3	5	-	59	-	-	5
PORTUGAL	83	24	44	15	-	-	-	-	2	-	78	-	-	3
REINO UNIDO	14	1	5	8	-	-	1	-	8	-	5	-	-	-
VIETNAM	14	5	8	1	-	-	-	-	6	4	3	-	-	1
TOTAL	8.347	1.795	5.111	1.441	45	5	136	51	1.428	441	4.440	1.424	156	221

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

Esta plantilla ha continuado creciendo, de forma coherente con el crecimiento de la Empresa, alcanzando la cifra de 8.347 personas. Esto supone un incremento de 3,7% respecto a 2017, respecto a las 8.049 de ese año.

Perfil y distribución de la plantilla

La distribución geográfica de la plantilla de Dominion es coherente con su presencia geográfica y con las diferentes actividades realizadas en cada lugar.

Apostamos por la diversidad generacional, lo que hace que actualmente convivan diferentes generaciones de profesionales que se integran de manera natural, contribuyendo según su grado de experiencia.

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

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

Dominion aboga por la creación de empleo estable y de calidad.

Distribución tipologías de contrato a 31.12.2018							
	Edad	Indefinido		Temporal		Prácticas	
		Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial
Hombres	< 30	510	195	447	39	28	20
	30 - 50	2343	150	1108	58	5	-
	> 50	957	9	283	52	1	-
Mujeres	< 30	156	228	99	48	16	9
	30 - 50	740	493	139	74	-	1
	> 50	105	18	7	9	-	-
TOTAL		4811	1093	2083	280	50	30

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

Distribución de despidos a 31.12.2018						
	Edad	Director/a	Responsables	Técnico	Oficial	Administrativo/a
Hombres	< 30			7	46	
	30 - 50	3	2	38	130	1
	> 50	2	2	6	30	
Mujeres	< 30			7	21	1
	30 - 50		3	19	113	3
	> 50		1	1	2	
TOTAL		5	8	78	342	5

Nota: A efectos del cálculo de la distribución de los despidos no se han tenido en cuenta los relativos a Brasil y Argentina.

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

Como se establece en los Principios y fundamentos de Recursos Humanos, Dominion define los siguientes puntos de actuación que deben guiar la política retributiva de Dominion:

- Remunerar de manera adecuada según las exigencias de mercado, cumpliendo con la legislación local de cada país y manteniendo la equidad interna y externa.
- Adaptación de las políticas de los recursos humanos según la idiosincrasia de cada país
- Fomentar la retribución variable en función de la contribución de cada profesional, estando monitorizada y aprobada.
- Reconocer y fomentar el esfuerzo y desempeño individual y colectivo de todos los profesionales.
- Favorecer la atracción, contratación y retención de los mejores profesionales.

En base a ello, Dominion se compromete a remunerar a sus empleados de manera digna, en correspondencia con su función, puesto de trabajo y contribución, habilidades,

conocimientos y responsabilidades, sin discriminación por ninguna causa y cumpliendo con la legislación local en cada uno de los países en los que tiene presencia.

Por otra parte, Dominion apuesta por reconocer y recompensar la responsabilidad y la excelencia en el desempeño de sus profesionales. La Empresa entiende que la evaluación del desempeño permite además identificar talento y conocer las fortalezas y área de desarrollo de las personas que forman Dominion. Por ello fomenta la aplicación de una retribución variable, allí donde sea de aplicación, acorde con su contribución individual.

Remuneraciones Medias (Salario Fijo) para el Grupo y Brecha Salarial a 31.12.2018

Categoría	Distribución por edad	Remuneración Media Hombre	Remuneración Media Mujer	Brecha Salarial
Director/a	<30	-	-	-
	30-50	110.903,57 €	107.415,67 €	3%
	>50	114.333,50 €	135.000,00 €	-18%
Total Directores		112.732,87 €	118.449,40 €	-5%
Responsable	<30	32.550,19 €	36.866,53 €	-13%
	30-50	53.442,78 €	47.185,65 €	12%
	>50	75.498,69 €	59.502,43 €	21%
Total Responsables		61.252,88 €	49.414,55 €	19%
Técnico	<30	16.521,27 €	15.785,77 €	4%
	30-50	28.782,33 €	26.738,03 €	7%
	>50	43.074,11 €	37.172,56 €	14%
Total Técnicos		30.367,48 €	26.294,42 €	13%
Oficial	<30	12.882,70 €	13.084,11 €	-2%
	30-50	17.509,07 €	14.801,40 €	15%
	>50	26.487,00 €	19.720,01 €	26%
Total Oficiales		18.566,57 €	14.594,22 €	21%
Administrativo/a	<30	15.725,25 €	13.719,16 €	13%
	30-50	15.209,39 €	18.040,24 €	-19%
	>50	24.679,16 €	25.685,51 €	-4%
Total Administrativos		15.802,39 €	17.932,25 €	-13%
Total		23.211,46 €	20.484,55 €	12%

**Datos: salario fijo anual de contratos a jornada completa correspondientes a la plantilla de 31/12/2108*

En el caso de España, la remuneración media por categoría y edad es la siguiente:

**Remuneraciones Medias (Salario Fijo + Variable) para España
y Brecha Salarial a 31.12.2018**

Categoría	Distribución por edad	Remuneración Media Hombre	Remuneración Media Mujer	Brecha Salarial
Director/a	<30	-	-	-
	30-50	113.313,19 €	109.931,33 €	3%
	>50	122.458,31 €	135.000,03 €	-10%
Total Directores		118.212,36 €	119.958,81 €	-1%
Responsable	<30	-	45.600,00 €	0%
	30-50	61.959,27 €	56.267,71 €	9%
	>50	68.939,34 €	56.443,74 €	18%
Total Responsables		63.968,68 €	55.971,12 €	13%
Técnico	<30	25.643,41 €	23.070,90 €	10%
	30-50	30.806,82 €	29.243,23 €	5%
	>50	36.601,66 €	30.368,76 €	17%
Total Técnicos		31.858,30 €	28.957,60 €	9%
Oficial	<30	17.681,77 €	17.857,02 €	-1%
	30-50	20.333,57 €	17.407,79 €	14%
	>50	22.465,06 €	18.078,62 €	20%
Total Oficiales		20.197,09 €	17.480,42 €	13%
Administrativo/a	<30	13.965,75 €	16.690,58 €	-20%
	30-50	16.223,05 €	19.216,61 €	-18%
	>50	13.536,35 €	18.557,91 €	-37%
Total Administrativos		14.976,22 €	18.611,45 €	-24%
Total		24.438,87 €	20.239,48 €	17%

**Datos: salario fijo + variable de contratos a jornada completa correspondientes a la plantilla de España a 31/12/2018*

En relación a estos cuadros, cabe comentar que la remuneración para el grupo de edad ">50" en algunas categorías puede verse afectada por procesos de jubilación según la legislación vigente en cada país.

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

Tal y como se observa en el cuadro del punto anterior, la diferencia en los promedios salariales resultantes para las diferentes categorías y edades no responden a un criterio de género. Como muestran los cuadros, en unas ocasiones se inclina hacia el género femenino y en otras hacia el masculino, dependiendo de la tipología de la función, de la geografía y de la edad, sin un patrón único y consistente.

En las categorías de oficiales y técnicos sí se observan diferencias que tiene su origen en el contexto sectorial en el que actúa Dominion, caracterizado por la alta masculinidad en alguna de sus actividades y se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres. Se trata por lo tanto de una diferencia de género heredada que Dominion combate mediante una política retributiva y un modelo de proceso de

selección que garantiza la plena igualdad. Así, los datos muestran un cambio de tendencia en el grupo de edad más joven.

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

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

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

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

7.1.8. Implantación de políticas de desconexión laboral

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

7.1.9. Empleados con discapacidad

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

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

Dominion apuesta por la integración laboral de las personas con discapacidad, cumpliendo la normativa aplicable en aquellos países que han legislado en este sentido. El número total de personas con discapacidad reconocida a 31 de diciembre asciende a 48 personas.

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

7.2 Organización del trabajo

7.2.1. Organización del tiempo de trabajo

Los más de 8.000 empleados en todo el mundo forman un equipo diverso, experto y alineado con la cultura de Dominion. La Empresa cuenta con unos Principios de Recursos Humanos orientada a transmitir la cultura y los valores de la Empresa con responsabilidad, flexibilidad y transparencia, buscando generar relaciones de confianza.

Tal y como se ha explicado en el apartado 7.1, Dominion apuesta por la Descentralización y ello se traduce en estructuras planas diseñadas para fomentar la colaboración y gestionar con responsabilidad y transparencia. La empresa refuerza la comunicación con una actitud de escucha activa en entornos colaborativos que fomenta la aportación de ideas en los diferentes entornos.

Para comunicar la estrategia anual de la Empresa, se realiza un kick off anual con el primer nivel de Dominion. Así mismo cada Director de División tiene su propio kick off donde se traslada la estrategia global y se focaliza en el propio negocio. De esta manera se mantiene una comunicación transparente y única, ya que este proceso debe fluir en cascada en toda la organización.

En 2018 la Empresa ha reforzado sus canales de comunicación interna con el lanzamiento de un newsletter periódico, "The Hub".

Por otro lado, la Empresa valora el equilibrio de la vida profesional y personal y busca facilitarlos con la aplicación de diferentes medidas de flexibilidad y conciliación, adaptadas a cada actividad y geografía, entre otras:

- Fomentar el uso, por parte de las áreas de negocio, de sistemas de planificación de tareas y gestión del tiempo de trabajo.
- Recomendación de no poner reuniones una hora antes de la finalización de la jornada laboral, según los contratos laborales de cada país.
- Apagado de luces, a partir de cierta hora, en algunas oficinas corporativas.
- Disfrute de la totalidad de los días de vacaciones, sin permitir la compensación por el no disfrute, incluso en aquellos países en los que se permite la compensación económica de los días no disfrutados
- Horarios flexibles de entrada y salida, ajustándose al horario laboral semanal, atendiendo a las necesidades del negocio y cumpliendo la legislación existente.
- En países como Alemania y Dinamarca con la introducción de "bancos de horas" se pone a disposición de los empleados disfrutar de días libres en compensación de exceso de horas durante determinadas jornadas.
- Favorecer la adaptación del horario a las necesidades personales en casos de maternidad y paternidad, apoyando la conciliación.

7.2.2. Número de horas de absentismo

El porcentaje de absentismo operativo asciende en el conjunto de la Empresa al 1,99% para 2018 (3.118.234 horas). En el caso de España, el número total de jornadas es de 25.424, que equivalen 196.680 horas.

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

Conciliación de vida familiar y trabajo

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

7.3 Salud y seguridad

7.3.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Una de las labores esenciales en la gestión de los recursos humanos es la prevención de los riesgos laborales. La dirección de Dominion ha asumido en su Política de Seguridad y Salud Laboral, la responsabilidad de la implantación y el liderazgo de un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

Las distintas empresas que componen Dominion reportan de forma inmediata a Recursos Humanos Corporativos los casos de accidentes mortales. En el ejercicio 2018 ninguna de las empresas que forman parte de Dominion ha sufrido un accidente mortal.

En España, se han producido 97 accidentes leves y solo 1 ha sido considerado como accidente grave in itinere. Tampoco se tiene constancia de ninguna enfermedad profesional en este periodo.

	Total	Hombres	Mujeres
Accidentes	98	97	1
Índice Frecuencia	22,1	22,1	0
Índice Gravedad	0,88	0,88	0
Índice de incidencia accidentes en jornada	3705	3705	0

Nota: Datos anuales para España año 2018

	Leves	Graves	Muy Graves	Fallecidos
Accidentes en jornada de trabajo	89	0	0	0
Accidentes in itinere	8	1	0	0
Enfermedades profesionales confirmadas	0	0	0	0
Total	97	1	0	0

7.4 Relaciones sociales

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

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

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

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

7.4.2. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

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

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

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

7.5 Formación

7.5.1 Políticas implementadas en el campo de la Formación

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

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

Evaluación del desempeño

Tal y como se ha tratado en el punto 7.1.5, Dominion apuesta por reconocer y recompensar la responsabilidad y la excelencia en el desempeño de sus profesionales. La Empresa entiende que la evaluación del desempeño permite además identificar talento y conocer las fortalezas y área de desarrollo de las personas que forman Dominion. Por ello fomenta la aplicación de una retribución variable, allí donde sea de aplicación, acorde con su contribución individual.

En 2018, se ha lanzado la plataforma web TOPDOMIN de evaluación del desempeño. Este programa de gestión del talento evalúa las competencias profesionales identificadas dentro de la cultura Dominion y ligadas con las 4 D’s del Modelo Dominion, permitiendo comprobar el grado de cumplimiento y contribución individual, a través de una autoevaluación y de la evaluación de su responsable.

Si bien está en fase de implantación, en esta primera ronda de evaluaciones, han participado todos los miembros del Comité de Dirección y los Directores. A lo largo de 2019 y años sucesivos se irá ampliando el abanico de profesionales sujetos a evaluación.

Este sistema se une a otros ya plenamente operativos en La Empresa centrados en la evaluación y seguimiento de la productividad en las categorías de técnicos, administrativos y oficiales.

7.5.2 La cantidad total de horas de formación por categoría profesional

Horas formación por país

País	Horas acumuladas
España	174.781
Portugal	400
Argentina	14.940
Chile	3.180
Perú	3.163
Brasil	960
México	5.537
Reino unido	238
Alemania	2.250
Total	205.449

Horas formación en España por categoría

Horas de formación por categoría (España)	
DIRECTOR/A	198
RESPONSABLE	121
TÉCNICO, ADMINISTRATIVO/A, OFICIAL	174.462

7.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

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

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

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

7.7 Igualdad

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

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

Enfoque de gestión:

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

cualquier condición personal, integrando en la cultura corporativa la diversidad como fuente de crecimiento e innovación.

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

La Política de Diversidad e Igualdad es de aplicación para todas las actividades del Grupo, con independencia del lugar del mundo en el que se desarrollen. Entre los principios que rigen la misma destacan:

- Evitar prácticas discriminatorias: Dominion se compromete a velar por un entorno laboral libre de discriminación por sexo, raza, religión, edad, orientación sexual, nacionalidad, estado civil o estatus socioeconómico.
- Garantizar el respeto en la igualdad de oportunidades. Dominion se compromete a ofrecer a sus empleados un entorno de trabajo libre de discriminación, garantizando el uso de un lenguaje no sexista.
- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en los procesos de selección de personal, incorporación a la empresa, formación, evaluación del rendimiento y promoción interna.
- No establecer diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales como el sexo, la raza, el estado civil o la ideología.
- Establecimiento de medidas que aseguren que los procesos de contratación y promoción interna no se favorezca ni se discrimine a empleados con vínculos familiares o personales, evitando que estos ocupen puesto que dependan directamente de los profesionales con los que estén vinculados.
- Evitar y erradicar actitudes sexistas, de trato discriminatorio y de acoso, así como diseñar los mecanismos para detectar, prevenir y actuar frente a estos comportamientos. Dominion fomentará el uso inclusivo del lenguaje no sexista en todas las comunicaciones internas/externas.

En el caso concreto de la discriminación por razón de sexo, Dominion se encuentra comprometida en impulsar la incorporación, permanencia y la promoción de las mujeres en el seno de su organización.

Tal y como se ha explicado en el punto 7.1.6, Dominion es consciente de la elevada masculinización de la plantilla en algunas actividades, motivada por las características propias del sector en las que las mismas se desarrollan y busca aplicar medidas orientadas a eliminar las barreras que impidan o dificulten el acceso y la permanencia de las mujeres en esas actividades concretas.

En este sentido, la Política de Igualdad y Diversidad prevé una serie de puntos específicos:

- Promover el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres garantizando una cultura empresarial que valore la diversidad y que se base en la igualdad de oportunidades.
- Adoptar las medidas necesarias para que, siempre que sea posible, se mantenga la misma representación de ambos sexos en los diferentes departamentos; disminuyendo la segregación horizontal en departamentos masculinizados o feminizados.

- Permitir las mismas oportunidades a hombres y mujeres en todos los procesos de la Empresa: Acceso al empleo, retención y desarrollo del talento, así como en la promoción.
- Contar con un Protocolo Frente al Acoso Laboral y de Lenguaje No Sexista, cuyo objetivo principal es favorecer un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de edad, sexo, discapacidad, origen étnico, raza, tendencias políticas, religión u orientación, velando por que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

La Política de Diversidad e Igualdad de Dominion se concreta en diferentes iniciativas, entre las que destacan la Política de Selección y el Protocolo frente al Acoso.

La Política de Selección busca propiciar una transparente y eficiente gestión de los procesos de reclutamiento y selección, donde el mérito, la idoneidad y la no discriminación sean los elementos centrales en su ejecución, sin olvidar el marco de la legislación vigente y las mejores prácticas profesionales.

7.7.2. Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

Enfoque de gestión:

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

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

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

- **FASE 1.** Las quejas y denuncias llegadas a través de los distintos canales puestos a disposición por la Empresa serán remitidos a la Directora Corporativa de Recursos Humanos.
- **FASE 2.** Investigación de los hechos. La Directora Corporativa de Recursos se encargará de entrevistarse directamente o telefónicamente con las personas afectada (en caso necesario se podrá designar una persona para tal fin), grabando las conversaciones con el consentimiento del entrevistado/a y podrá tener reuniones con el presunto agresor/ra y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución.

- Procedimiento Informal: En el plazo de 10 días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe donde se expondrán las decisiones a tomar, así como plazos de ejecución.

- Procedimiento Formal: Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver, se recurrirá al procedimiento formal. La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo de treinta días.

- **FASE 3 y 4.** Resultado de la investigación y toma de decisiones:
 - a. Si existe acoso, se adoptará las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador.
 - b. Si no se constatan situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.
 - c. Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

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

A. Comunicación:

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

B. Responsabilidad:

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

C. Formación:

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

8. Derechos Humanos

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

Enfoque de gestión

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

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

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

- **Evitar prácticas discriminatorias:** Dominion se compromete a velar por un entorno laboral libre de discriminación por sexo, raza, religión, edad, orientación sexual, nacionalidad, estado civil o estatus socioeconómico.
- **Rechazar el uso del trabajo forzoso e infantil:** Dominion se compromete a velar porque en ninguna de sus actividades se produzcan casos de trabajo forzoso o infantil. Además, se compromete a cumplir con la legislación laboral de los países donde opera y a, en su caso, tomar medidas correctivas.
- **Ofrecer un empleo digno:** Dominion se compromete a remunerar a sus empleados de manera digna, en correspondencia con sus habilidades y conocimientos. Asimismo, Dominion se compromete al cumplimiento de la legislación laboral en todos los lugares en donde opera y a, en la medida de lo posible, establecer medidas tendentes a la flexibilidad de horarios.
- **Proteger la salud de las personas:** Dominion se compromete a ofrecer a sus empleados un entorno de trabajo seguro y saludable cumpliendo escrupulosamente con los requisitos legales que sean de aplicación.
- **Facilitar la negociación colectiva y la libertad de asociación:** Dominion respeta el derecho de sus empleados a la libertad de asociación sindical y a la negociación colectiva. La Empresa facilitará, en la medida de lo posible, que sus empleados puedan reunirse y discutir en libertad cuestiones relevantes relacionadas con su empleo.
- **Promover una cultura de respeto a los derechos humanos** y la sensibilización de los profesionales de Dominion en esta materia. En particular, en aquellos lugares en los que el cumplimiento de estos derechos se encuentre en un mayor riesgo.
- **Fomentar a lo largo de la cadena de valor el compromiso con los derechos humanos:** Dominion se compromete a difundir esta política a proveedores, contratistas, empresas colaboradoras y clientes promoviendo e incentivando que los diversos componentes de la cadena de valor desarrollen su propia política al respecto.

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

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

Enfoque de gestión

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

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

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

Divulgación

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

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

8.3. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

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

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

En 2018, se recibieron un total de 2 denuncias, que tras su análisis fueron archivados y tratados como quejas, ya que su contenido correspondía esta segunda tipología de reclamación.

A lo largo de 2018 no se han producido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

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

Enfoque de gestión

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

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

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

Enfoque de gestión

Nos remitimos al punto 7, y en particular al 7.7 para el enfoque de gestión relativo a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

8.6. La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

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

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

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

8.7. La abolición efectiva del trabajo infantil.

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

9. Corrupción y el soborno

9.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Enfoque de gestión

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

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

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

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

Modelo de prevención de delitos penales

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

Política anticorrupción y fraude

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

La Empresa ha verbalizado su compromiso en esta materia en su Política Anticorrupción y Fraude, donde se explican los compromisos, principios, responsabilidades de la Empresa y de sus miembros. Además, como se ha indicado y con el fin de reforzar esta Política, está en marcha un proceso tendente a que todos los nuevos empleados estén obligados a suscribir formalmente el Código de Conducta de la Empresa .

Los principios reflejados en la misma son los siguientes:

- No influir sobre la voluntad u objetividad de personas ajenas a Dominion para obtener algún beneficio o ventaja mediante el uso de prácticas no éticas y/o contrarias a la ley aplicable.
- Cualquier acuerdo con terceros del que se derive cualquier obligación de pago para una sociedad de la Empresa deberá constar por escrito, describiéndose de manera suficiente el servicio de que se trate, y contar con la autorización de la persona que corresponda de acuerdo con los sistemas y procedimientos de la sociedad.
- Cualquier pago que deba realizar la sociedad deberá efectuarse mediante cheque nominativo o transferencia bancaria, quedando expresamente prohibidos los pagos en metálico o mediante cheque al portador. Queda expresamente prohibido cualquier pago, directo o indirecto, de comisiones o cualquier otra forma de retribución con objeto de obtener pedidos o conseguir cualquier ventaja comercial. Se exceptúan de lo anterior, los pagos realizados a agentes comerciales o representantes de la sociedad, o de cualquiera de las sociedades que integran su grupo de empresas, derivados de una relación contractual. No se incluyen en dicha prohibición los gastos o atenciones que se puedan considerar habituales o usuales en el mercado, en importes razonables teniendo en cuenta su naturaleza, frecuencia y cuantía. En todo caso, deberán ser autorizados por la persona que tenga la responsabilidad de la unidad de que se trate.
- No aceptar la entrega directa, o a través de terceros, de regalos, atenciones o ventajas a representantes públicos con el objetivo de que ejerzan su influencia a favor de Dominion.
- No solicitar ni aceptar regalos ni atenciones que vayan más allá de lo puramente simbólico o que pudieran ser interpretados como un intento de influir indebidamente, en una relación comercial, profesional o administrativa.
- No utilizar para uso personal o extraprofesional y/o para actividades que no estén relacionadas directamente con los intereses de Dominion aquellos recursos que se han puesto a disposición de las personas que integran Dominion.
- Promover e incentivar entre sus socios, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras el conocimiento de esta política y la adopción de pautas de comportamiento consistentes con la misma.
- Prestar especial atención a aquellos supuestos en que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se realizan negocios, con el

fin de prevenir y evitar la realización de blanqueo de capitales provenientes de actividades delictivas o ilícitas.

- Reflejar fielmente y de forma adecuada todas las actuaciones, operaciones, y transacciones de Dominion en los registros y sistemas de la misma.
- Actuar bajo el principio de transparencia de la información, reportando todas las actuaciones, operaciones y transacciones de Dominion de manera veraz, clara y contrastable.

Difusión

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

Casos reportados

A lo largo de 2018 no se han producido denuncias ni reportados casos de corrupción o soborno.

9.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

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

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

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

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

Enfoque de gestión

Este punto se trata adecuadamente en el punto 10.1.

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

10. Sociedad

10.1. Compromisos de la Empresa con el desarrollo sostenible

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

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

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

10.1.4. Las acciones de asociación o patrocinio

Enfoque de gestión

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

Estos compromisos se materializan en diferentes aspectos tratados a continuación:

Acción Social

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

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

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

Relaciones con la comunidad: AAPP y asociaciones

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

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

Proyectos que mejoran la calidad de vida de las comunidades

Dominion desarrolla soluciones y servicios que mejoran la calidad de vida de las personas de la comunidad. Algunos ejemplos:

Protección social	<ul style="list-style-type: none"> • Plataformas para la coordinación de prevención y respuesta de las catástrofes: <ul style="list-style-type: none"> - Redes meteorológicas de Honduras y Venezuela - Protección antitsunami en Chile
Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora de la asistencia hospitalaria: <ul style="list-style-type: none"> - Construcción del Hospital de Antofagasta (Chile) - Soluciones para la mejora de la gestión de la dietética hospitalarias - Herramientas para la gestión integral de la farmacia hospitalaria
Infraestructuras	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora de la seguridad en el ámbito ferroviario <ul style="list-style-type: none"> - Uso del vídeo content analytics para la prevención de accidentes en los pasos a nivel

10.2. Subcontratación y proveedores

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

Enfoque de gestión

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

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

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

Durante el ejercicio 2018 Dominion ha dado pasos relevantes en la homogeneización de las relaciones con los proveedores, especialmente en lo referente a los valores sociales y medioambientales de la cadena de suministro. En este sentido se ha avanzado en la difusión de su Política de Compras, la creación de un documento unificado de Condiciones Generales de compra y el establecimiento de un requisito de firma de un Compromiso de Responsabilidad Social exigible a los proveedores.

Política de compras. Cadena de suministro

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

Existe un Canal Ético que los proveedores pueden utilizar para denunciar conductas irregulares. Durante 2018, no ha habido denuncia alguna relativa a este ámbito.

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

10.2.2. Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.

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

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

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

10.3. Consumidores

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

Enfoque de gestión

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

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

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

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

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

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

En el marco de su compromiso con el cliente, las empresas en el ámbito B2C de Dominion están sometidas a un estricto sistema de gestión de las reclamaciones, cuyos principales datos para 2018 se exponen a continuación. A lo largo de este ejercicio se recibieron y gestionaron 2.651 quejas en las tiendas propias de Phone House y 247 en las de Tiendas Conexión.

Adicionalmente, cabe reseñar que la Empresa está altamente concienciado en relación a la proyección de los datos personales, especialmente en lo referente a los de sus clientes y empleados. A lo largo de lo largo de 2018, Dominion ha trabajado en la adaptación a la nueva Ley de Protección de Datos.

10.4. Información fiscal

10.4.1. Beneficios obtenidos país por país Impuestos sobre beneficios pagados

Enfoque de gestión

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

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

Los Beneficios Antes de Impuestos obtenidos por Dominion a lo largo de 2018, son los reflejados en el siguiente cuadro:

País	Beneficios/(pérdidas) antes de impuesto sobre sociedades (miles de €)
------	---

Alemania	- 4.326
Arabia	1.216
Argentina	- 345
Australia	1.828
Bahréin	112
Brasil	-8.979
CANADA	1.353
Chile	- 43
Colombia	100
Dinamarca	- 627
EAU	- 61
Eslovaquia	- 305
España	16.979
Francia	1.221
INDIA	- 343
Italia	11.319
México	2.711
Omán	- 159
Perú	- 2.488
Polonia	- 1.245
Sudáfrica	- 15
UK	- 24
USA	- 1.120
Total	16.757

Respecto a los importes pagados en 2018, el detalle de la información se encuentra recogido en la siguiente tabla:

País	Impuesto sobre sociedades pagado (criterio de caja) (miles de €)
Alemania	334
Arabia	400
Argentina	50
España	814
Francia	137
Italia	518
México	14
Polonia	46
Total	2.312

En relación a ambas tablas, cabe destacar que la no existencia de una relación directa entre las mismas responde a la falta de correlación temporal entre ambas y a la

existencia de bases imponibles negativas de ejercicios anteriores que pudieran haber sido compensadas.

10.4.2. Subvenciones públicas recibidas

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

En este marco, Dominion es activo en la presentación de sus proyectos de I+D+i a programas de financiación apoyados por entidades públicas. En el ejercicio 2018 el importe recibido por este concepto asciende a 592.606,59€. Las mismas han sido recibidas únicamente en España. Adicionalmente, se han recibido otras subvenciones por importe 71.137,88€.

Anexo I: Trazabilidad entre Ley y GRI

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