



SCHNELLECKE GROUP

INFORME DE SOSTENIBILIDAD

2024

ÍNDICE

Preparación para el cumplimiento de los requisitos de la ESRS	3	ESRS E2: Contaminación ambiental.....	22
ESRS 2: Información general	4	Desgaste de neumáticos y pavimento.....	22
Fundamentos generales para la elaboración de la declaración de sostenibilidad.....	4	ESRS E5: Uso de recursos y economía circular	23
Gobernanza empresarial.....	5	Economía circular	23
Sistemas de incentivos.....	5	ESRS S1: Trabajadores de la empresa.....	25
Gobernanza empresarial.....	6	Conceptos	27
Cadena de valor	7	Participación de los trabajadores.....	28
Participación de las partes interesadas	8	Sistema de denuncia	29
Análisis doble de materialidad	9	Medidas	29
Impactos y riesgos significativos relacionados con la sostenibilidad.....	11	Composición de la fuerza laboral.....	30
ESRS E1: Cambio climático.....	12	ESRS G1: Gobernanza empresarial	41
Plan de transición para la protección del clima	13	Cultura corporativa y Gobernanza empresarial.....	41
Estrategia y modelo de negocio	13	Gestión de las relaciones con los proveedores	42
Análisis de riesgos climáticos.....	13	Sistema de gestión del cumplimiento.....	42
Conceptos de protección climática y adaptación al cambio climático	13	Influencia política y actividades de lobby	44
Medidas para la protección del clima.....	13	Obligaciones de divulgación e integración por referencia	45
Objetivos climáticos	14	Anexo: Schnellecke Logistics SE (SLSE).....	46
Métodos para calcular las emisiones de gases de efecto invernadero	15	Datos de emisiones 2024	47
Consumo energético y mezcla energética.....	19	Datos energéticos 2024.....	47
Emisiones totales de GEI.....	20	Care the neighbourhood: proyectos sociales en el mundo Schnellecke	48
Sistema interno de fijación de precios del CO ₂	21	Anexo: KWD Group.....	50



Estimados lectores:

Para Schnellecke Group, la sostenibilidad es mucho más que una obligación legal: es un componente central de nuestra identidad empresarial. Como empresa familiar en su tercera generación, pensamos a largo plazo y asumimos la responsabilidad de las repercusiones de nuestras acciones en el medio ambiente, la sociedad y la economía.

El año 2024 estuvo marcado por decisiones importantes, pero también por retos económicos en nuestro negocio principal de la automoción: hemos integrado los requisitos de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (ESRS) en nuestros informes, dando así un paso decisivo hacia el cumplimiento total de la CSRD.

Nuestro análisis de doble materialidad muestra claramente qué temas son de mayor importancia para nosotros y nuestras partes interesadas: la protección del clima, la Gobernanza empresarial y las condiciones de trabajo de nuestra fuerza laboral. Estos puntos clave se reflejan en nuestras iniciativas estratégicas, desde la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero hasta el fomento de una cultura corporativa saludable, pasando por el fortalecimiento de la diversidad y la inclusión.

Sabemos que la transformación hacia la creación de valor sostenible es un proceso continuo. Por eso invertimos en energías renovables, optimizamos nuestros procesos logísticos y de producción y nos centramos en soluciones innovadoras, como sistemas de propulsión alternativos y la economía circular. Al mismo tiempo, nos mantenemos fieles a nuestro principio de asumir la responsabilidad social y garantizar condiciones de trabajo justas en todo el mundo. Este informe no solo documenta nuestros avances, sino también los retos que tenemos por delante.

Te invitamos a acompañarnos en este camino: juntos construiremos un futuro ecológicamente responsable, socialmente justo y económicamente próspero.

Nikolaus Külps

CEO Schnellecke Group AG & Co. KG

PREPARACIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DEL ESRS

Nuestro objetivo fue implementar la mayor parte posible de la estructura básica de las normas para 2024 e integrarlas con las demás partes de nuestro informe anual.

En la sección «Obligaciones de divulgación e integración por referencia» del anexo se ofrece una visión general completa de la estructura de la ESRS y las diferentes divulgaciones.

Nuestro análisis de doble materialidad se llevó a cabo tomando como referencia los borradores de la ESRS, aunque el alcance del análisis completo de la materialidad está limitado en algunos aspectos. Continuaremos desarrollando el análisis con vistas a la plena conformidad con la CSRD en 2025.

Hemos incluido algunos datos de nuestros informes de sostenibilidad anteriores en el anexo.
(Indicador kgCO₂/m² Refinanciación hasta 2027)



ESRS 2: INFORMACIÓN GENERAL

Fundamentos generales para la elaboración de la declaración de sostenibilidad

Consolidación

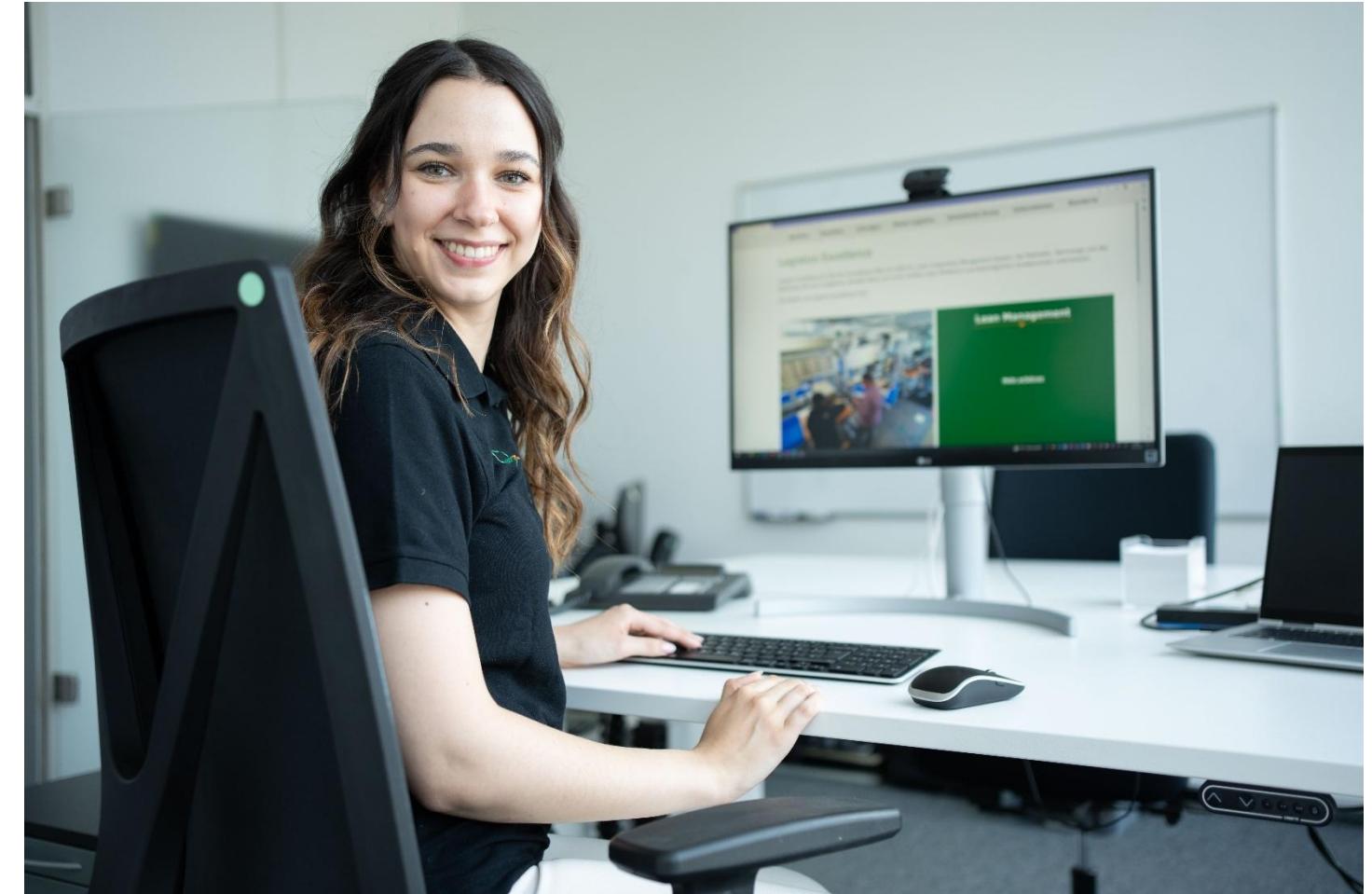
La consolidación de datos se realiza de acuerdo con los principios de comunicación financiera. Los datos cuantitativos ESG consolidados se refieren a la sociedad matriz Schnellecke Group AG & Co. KG y a las filiales controladas por Schnellecke Group AG & Co. KG, que se pueden consultar en el informe de gestión del grupo. En lo que respecta a la información sobre las emisiones de gases de efecto invernadero y la contaminación medioambiental, se tomó en cuenta el control operativo a la hora de determinar el alcance de la consolidación. Para más información, véase «Métodos de cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero».

Horizontes temporales

Hemos utilizado los horizontes temporales definidos en ESRS 1: corto plazo hasta un año, medio plazo más de un año y hasta cinco años, y largo plazo más de cinco años.

Fuentes de estimaciones e incertidumbres

El uso de estimaciones para los indicadores clave, incluida la incorporación de datos de la cadena de valor previa (upstream) y posterior (downstream), se describe en los distintos métodos de contabilidad y valoración. En general, los indicadores relacionados con nuestras propias actividades comerciales disponen de una mayor cantidad de datos primarios, mientras que los indicadores de la cadena de valor suelen ser estimados y, por lo tanto, están sujetos a una mayor incertidumbre de medición. Todas las hipótesis y posibles incertidumbres se documentan en las directrices contables.



Cambios con respecto a informes anteriores

Debido a la primera aplicación de las ESRS, la presentación de la información sobre sostenibilidad en nuestro informe ha cambiado con respecto a años anteriores.

Los cambios más importantes son los siguientes:

- Nos hemos orientado en mayor medida por los requerimientos de información de la ESRS.
- Ciertas secciones sobre nuestros indicadores de refinanciación se han trasladado al anexo de las respectivas divisiones.
- Se ha modificado el orden y el contenido exacto de las secciones que antes figuraban en la declaración no financiera. Parte de la información se presenta ahora en otras secciones.

Auditoría y evaluación independientes

Todos los datos cuantitativos de las tablas de las secciones E, S, G y del anexo, marcados con un símbolo de ojo verde (👁), están cubiertos por la auditoría ESG (seguridad limitada) realizada por un auditor financiero externo.

Gobernanza empresarial

Schnellecke Group AG & Co. KG es sinónimo de una conducta legal y sostenible. La cultura corporativa se caracteriza por el espíritu emprendedor, la integridad y el respeto. Schnellecke Group AG & Co. KG está dirigida por la Junta Directiva de SAG-Beteiligungs-AG. Además del presidente de la Junta Directiva (CEO), este está compuesto por el director Administrativo (CAO) y el director Financiero (CFO). Sus acciones y decisiones se basan en los intereses de la empresa, es decir, teniendo en cuenta las necesidades de los accionistas, los empleados y otros grupos de interés relacionados con la empresa (stakeholders), con el fin de alcanzar el objetivo de la creación de valor sostenible.

Los miembros de la Junta Directiva dirigen los negocios conforme a la ley, los estatutos y los reglamentos internos. Cuentan con la experiencia necesaria para desempeñar sus funciones.

La proporción de hombres en el consejo de administración es del 100 %.

La Junta Directiva evalúa, controla y supervisa los impactos de nuestras actividades comerciales sobre la sociedad y el medio ambiente identificados en el análisis de doble materialidad, así como los riesgos y oportunidades en el curso de la gestión estratégica. Un Comité asesor asiste a la Junta Directiva en la implementación.

Los procedimientos, controles y procesos para supervisar, gestionar y supervisar los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad no se asignan en Schnellecke Group AG & Co. KG a una función o comité específicos. Por un lado, forman parte del proceso estratégico de regulación y, por otro, forman parte del sistema de información entre el departamento responsable y la Junta Directiva.

La actuación empresarial responsable está detallada en nuestro código de ética empresarial, el código de conducta para empleados y el código de conducta para socios comerciales.

Sistemas de incentivos

Actualmente no se dispone de información sobre sistemas de incentivos relacionados con la sostenibilidad en la gobernanza empresarial.



Deberes de diligencia

Elementos fundamentales de las obligaciones de diligencia debida

Elementos fundamentales de las obligaciones de diligencia debida	Página
Integración del deber de diligencia en la gobernanza, la estrategia y el modelo de negocio	-
Participación de las partes interesadas afectadas	9
Identificación y evaluación de los impactos negativos sobre las personas y el medio ambiente	10-12
Medidas para hacer frente a los impactos negativos sobre las personas y el medio ambiente	15, 28-30
Seguimiento de la eficacia de estos esfuerzos.	-

Gobernanza empresarial



	CEO Nikolaus Külps	CAO Dr. Tim Kannewurf	CFO Dr. Klaus van Marwyk	CFO Thomas Lemper	
Cargo	Miembro de la Junta Directiva Primer nombramiento Comité de Cumplimiento Mandatos del grupo	Presidente 2007 Presidente CEO Schnellecke Group AG & Co. KG CEO de Schnellecke Logistics SE Presidente del consejo de supervisión de KWD AG Co. KG	Miembro 2007 Vicepresidente CAO Schnellecke Group AG & Co. KG Director general de Schnellecke Grundbesitz GmbH Miembro del consejo de supervisión de Schnellecke Logistics SE & KWD AG Co. KG Vicepresidente del consejo consultivo Función en el consejo económico	Miembro 2022-04/2025 Miembro CFO de Schnellecke Group AG & Co. KG CFO de Schnellecke Logistics SE Consejo de supervisión de KWD AG & Co. KG	Miembro 03/2025 Miembro CFO de Schnellecke Group AG & Co. KG CFO de Schnellecke Logistics SE Consejo de supervisión de KWD AG & Co. KG
	Mandatos externos	Miembro de la junta directiva del Consejo Económico de la CDU (sección Braunschwig - Wolfsburg) Miembro del consejo asesor de la Asociación Federal de Logística (BVL) Miembro del consejo consultivo del Deutsche Bank Ost Consejo de la Asociación Ecuestre y de Carreras de Wolfsburg	Asociación de Donantes Educación. Ciencia. Innovación (miembro del consejo de administración regional de Baja Sajonia) Fundación Margarete Schnellecke (miembro del consejo de administración) Cámara de Comercio e Industria Germano-Británica (presidente del grupo regional del norte de Alemania) Consejo de la asociación TV Jahn Wolfsburg Junta directiva de «Freundeskreis phaeno e.V.» Presidencia de la fundación phaeno		
Diversidad	Género Grupo de edad Nacionalidad	masculino 50-60 Alemana	masculino 50-60 Alemana	masculino 50-60 Alemana	masculino 50-60 Alemana
Experiencia		Fusiones y adquisiciones Sistemas de control Desarrollo empresarial Operaciones Estrategia	Fiscal Cumplimiento Derecho Recursos humanos Inmobiliaria	Finanzas Sistemas de control Estrategia Valoración de empresas Reestructuración Fusiones y adquisiciones Tesorería	Finanzas Sistemas de control Estrategia Tesorería Recursos humanos Fusiones y adquisiciones



Cadena de valor

La cadena de valor de Schnellecke Group abarca la cadena de valor previa (upstream), nuestra propia actividad empresarial y la cadena de valor posterior (downstream). En la cadena de valor previa, colaboramos con una gran variedad de agentes económicos, en particular con fabricantes y proveedores de componentes que son esenciales para nuestros procesos logísticos. Estos suministran, por ejemplo, componentes que se procesan o se vuelven a embalar en nuestros montajes modulares o unidades de embalaje. Además, dependemos del suministro de medios de producción (por ejemplo, máquinas, herramientas), materias primas (especialmente en el área de KWD Automotive GmbH para la fabricación de piezas prensadas y conjuntos soldados) y combustibles para nuestra propia flota de vehículos.

Nuestra propia actividad comercial abarca todos los recursos, actores y actividades de apoyo que hacen posibles los procesos operativos de Schnellecke Group. Esto incluye, entre otras, funciones

como recursos humanos, IT, gestión de la sostenibilidad y gestión de instalaciones. En el centro están nuestros servicios esenciales: servicios logísticos como el montaje de módulos, la secuenciación, los servicios de embalaje, así como la realización de servicios de transporte. En el ámbito de la producción, con KWD Automotive GmbH también operamos nuestras propias plantas de fabricación, en las que se producen piezas prensadas y conjuntos soldados para la industria automovilística.

En la cadena de valor posterior (downstream), nos centramos en nuestros clientes, principalmente empresas de la industria automovilística que adquieren nuestros servicios logísticos y componentes de fabricación en el sector B2B. Además, colaboramos con proveedores de servicios de transporte externos que realizan transportes por encargo nuestro, especialmente en regiones en las que no podemos realizar entregas por nuestra cuenta.

Iconos: 1) productos fabricados, 2) transporte previo, 3) entrega, 4) materias primas, 5) combustibles, 6) fabricante de maquinaria, 7) servicios de consultoría, 8) soporte informático (IT), 9) transporte, 10) almacenamiento, 11) logística, 12) mantenimiento, 13) soldadura, 14) piezas prensadas, 15) desplazamiento de empleados, 16) viajes de negocio, 17) cliente, 18) transporte posterior, 19) residuos, 20) procesamiento de productos

Compromiso con las partes interesadas

Para nuestro análisis de doble materialidad, hemos consultado a expertos internos de las divisiones y funciones corporativas. Este año no realizamos consultas directas con las partes interesadas afectadas para comprender cómo podrían verse afectadas por nuestras actividades comerciales, ni hemos consultado directamente a partes interesadas externas para verificar los resultados de nuestra evaluación de doble materialidad. Sin embargo, hemos incluido de forma representativa las conclusiones de nuestros colegas, que tienen una buena visión general de los intereses y opiniones de las partes interesadas gracias a los cuestionarios de autoevaluación de sostenibilidad realizados con nuestras partes interesadas más importantes.

	Interacción	Objetivo	Resultados
Familia propietaria / Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> - Informes periódicos sobre indicadores clave - Reuniones estratégicas - Informes de sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento del valor a largo plazo - Gestión empresarial sostenible 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de estrategias ESG - Decisiones de inversión sostenibles
Clientes y contratistas	<ul style="list-style-type: none"> - Reuniones con clientes - Certificaciones y auditorías - Requisitos de sostenibilidad en licitaciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Ayudar a los clientes a alcanzar sus objetivos - Reducción de las emisiones de CO₂ en la cadena de suministro - Oferta de soluciones sostenibles 	<ul style="list-style-type: none"> - Soluciones logísticas respetuosas con el medio ambiente - Innovaciones de productos sostenibles
Empleados (incluidos los jóvenes)	<ul style="list-style-type: none"> - Formación - Representantes de los empleados - Entrevistas de evaluación y desarrollo - Encuestas a los empleados 	<ul style="list-style-type: none"> - Fidelización de empleados - Fomento de la sostenibilidad y la responsabilidad social 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de las condiciones laborales - Fomento de la movilidad respetuosa con el clima - Campaña de sostenibilidad
Proveedores y prestadores de servicios	<ul style="list-style-type: none"> - Código de proveedores - Auditorías - Cursos de formación sobre ESG* - SAQ 	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de nuestro código de conducta - Protección de los derechos humanos y laborales - Fomento de una adquisición responsable - Obtención de información sobre los requisitos específicos de Schnellecke 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de proveedores críticos - Información sobre el cumplimiento de los requisitos en materia de derechos humanos
Legislador	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de los requisitos normativos 	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de los requisitos legales - Estrategia ESG proactiva 	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptación de la estrategia ESG - Políticas corporativas sostenibles
Bancos y prestamistas	<ul style="list-style-type: none"> - Informes ESG y SAQ - Calificaciones de sostenibilidad - Comunicación con los inversores 	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso a financiación verde - Gestión de riesgos ESG - Crear transparencia 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejores condiciones de financiación - Inversiones conformes con los criterios ESG

* No relevante para KWD



Análisis de doble materialidad

En 2024, realizamos un análisis de doble materialidad conforme a los requisitos del ESRS 1 para identificar los temas de sostenibilidad esenciales para todo Schnellecke Group. En la evaluación se tuvieron en cuenta tanto el impacto de nuestras actividades comerciales en la sociedad y el medio ambiente (materialidad de impacto) como el impacto de los temas de sostenibilidad en el grupo empresarial en forma de riesgos y oportunidades comerciales (materialidad financiera). Además, hemos tenido en cuenta la guía de implementación de la EFRAG (EFRAG IG 1), incluida la definición de umbrales cualitativos y cuantitativos, así como análisis de materialidad anteriores de los ODS. Los resultados son revisados anualmente.

Como punto de partida para el análisis de doble materialidad se utilizó la lista de subtemas según la norma ESRS 1, la cual fue complementada con aspectos adicionales de sostenibilidad específicos de la empresa, teniendo en cuenta el sector en el que operan las empresas de Schnellecke Group.

Los departamentos especializados de nuestra fuerza laboral realizaron una primera contribución evaluando, en el marco de un taller, temas relevantes de sus áreas de especialización y otras áreas relacionadas. Para identificar los Impactos, Riesgos y Oportunidades (IRO) esenciales, se amplió la escala de evaluación con criterios cualitativos. Mediante una valoración promedio, se evaluaron los impactos en función de su magnitud, alcance, irreversibilidad (en caso de impactos negativos), así como riesgos y oportunidades según su impacto financiero en el proceso empresarial, la probabilidad y el tipo de impacto en las relaciones comerciales.

La metodología para determinar la importancia de los impactos se ajustó en gran medida a la guía de implementación de la EFRAG, evaluando la magnitud, el alcance y la irreversibilidad utilizando criterios cualitativos específicos de la empresa. Para la magnitud, evaluamos la gravedad de los impactos sobre el medio ambiente y las personas, y para el alcance, la dificultad de remediar los impactos negativos.

El resultado de los IRO se determinó utilizando nuestros umbrales predefinidos. Para la materialidad de los impactos, así como para la evaluación de riesgos y oportunidades, todos los temas de sostenibilidad con una puntuación superior a 2 o inferior a -2 se clasificaron como materiales.

Todos los IRO evaluados se asignaron a los respectivos puntos de datos del ESRS. El resultado es la información esencial sobre sostenibilidad que se divulga en esta declaración de sostenibilidad.

Basándose en los resultados elaborados en colaboración con los departamentos correspondientes, se presentaron a la Junta Directiva y se aprobaron definitivamente, en particular, los temas que se encontraban directamente en los valores límite. De este modo, se evitaron distorsiones subjetivas y se garantizó la coherencia de los temas de sostenibilidad.

Resultados del análisis de doble materialidad

Como se muestra en el gráfico, cinco de los diez temas ESRS son materiales para Schnellecke Group. Cada tema ESRS material se presenta en los siguientes capítulos, indicando los subtemas a los que se refieren nuestros impactos y riesgos materiales.

El impacto con la puntuación más alta, o el riesgo con la puntuación más alta dentro de un tema, determina la posición en el gráfico.

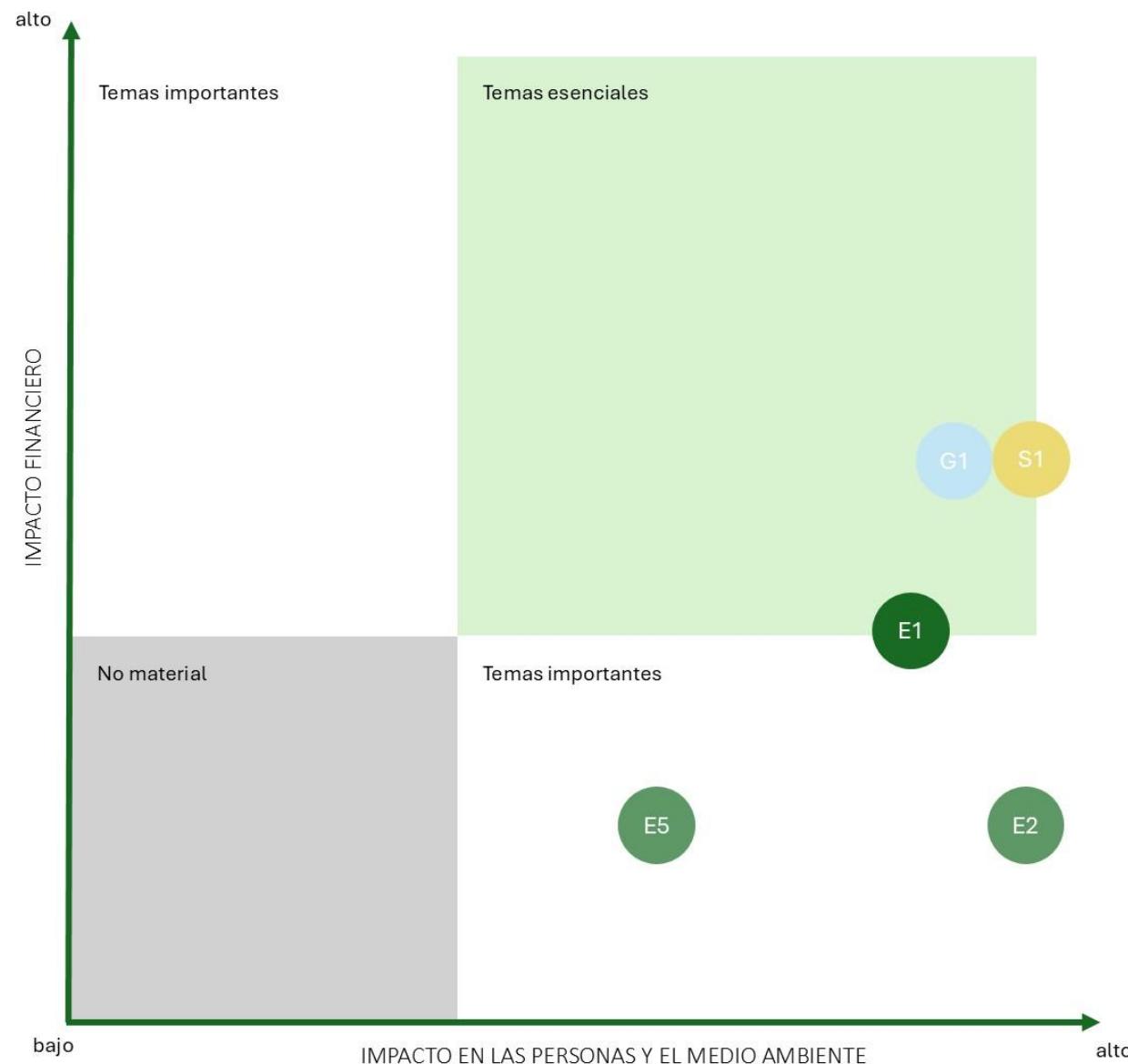


Gráfico 1: Resultados del análisis de doble materialidad

El cambio climático, la gobernanza empresarial y la fuerza laboral de la empresa son temas materiales y reflejan nuestro enfoque en la gestión de los impactos, riesgos y oportunidades asociados a través de nuestras prioridades estratégicas.

E3 Recursos hídricos y marinos, E4 Biodiversidad y ecosistemas, S2 Fuerza laboral en la cadena de suministro, S3 Comunidades afectadas y S4 Consumidores y usuarios finales se han clasificado como temas no materiales en nuestro ADM 2024. Los aspectos relevantes relacionados con los derechos humanos en la cadena de suministro se han integrado en los temas materiales de la sección S1 Fuerza laboral de la empresa y G1 Gobernanza empresarial.

Otros subtemas de E2 Contaminación ambiental y E5 Uso de recursos y economía circular se han identificado como no materiales.

Seguiremos supervisando y evaluando nuestros impactos, riesgos y oportunidades en relación con estos temas, y su materialidad se reevaluará cada año como parte de nuestro análisis anual.

Temas no materiales

- Contaminación del agua (E2)
- Contaminación del suelo (E2)
- Contaminación de organismos vivos y recursos alimentarios (E2)
- Sustancias preocupantes (E2)
- Sustancias especialmente preocupantes (E2)
- Microplásticos (E2)
- Recursos hídricos y marinos (E3)
- Biodiversidad y ecosistemas (E4)
- Flujos de entrada de recursos (E5)
- Flujos de salida de recursos (E5)
- Alojamiento adecuado (S1)
- Fuerza laboral en la cadena de valor (S2)
- Comunidades afectadas (S3)
- Consumidores y usuarios finales (S4)
- Bienestar animal (G1)

Impactos y riesgos materiales relacionados con sostenibilidad

En las siguientes tablas se enumeran los impactos y riesgos relacionados con sostenibilidad que hemos identificado en el marco de nuestro análisis de doble materialidad y que hemos clasificado como materiales.

Como se muestra en el gráfico 1, cinco de los diez temas del ESRS son materiales para Schnellecke Group. Cada uno de estos temas del ESRS se detalla en las siguientes tablas, en las que se especifica si los impactos, riesgos y oportunidades se encuentran en nuestras propias operaciones (PO) o en nuestra cadena de valor (CV). También indicamos si nuestros impactos son positivos o negativos.

En las secciones temáticas de esta declaración de sostenibilidad se ofrece una descripción detallada de los IROs materiales.

Temas ESRS	Categoría	Cadena de valor	Impactos, riesgos y oportunidades
E1 Cambio climático	Impacto positivo Impacto positivo Riesgo Riesgo Impacto positivo	Propias Operaciones	Concientización de los empleados sobre temas de sostenibilidad Suministro energético garantizado (red estable) Transición a fuentes de energía renovables y combustibles alternativos Neutralidad climática Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero
E2 Contaminación medioambiental	Impacto negativo	Propias Operaciones	Actividades con alto desgaste de neumáticos
E5 Economía circular	Impacto negativo	Cadena de valor	Gestión de residuos no reciclables y fomento de la economía circular
S1 Personal propio	Impacto positivo Impacto negativo Impacto positivo Impacto positivo Impacto positivo Impacto positivo Oportunidad Oportunidad Oportunidad Impacto positivo Impacto positivo Impacto negativo	Propias Operaciones	Garantizar la igualdad salarial por un trabajo de igual valor Falta de igualdad de género en los puestos directivos Garantía de condiciones laborales estables y seguras Fortalecimiento de la participación y el compromiso de los trabajadores Remuneración adecuada Bienestar de los empleados Cualificación y formación continua de los empleados Desarrollo del talento y promoción profesional Diversificación de la fuerza laboral Empleo e integración de personas con discapacidad Tolerancia cero hacia el acoso y la violencia Violación de obligaciones en materia de derechos humanos
G1 Gobernanza empresarial	Oportunidad Impacto positivo Impacto positivo Impacto negativo Impacto negativo	Propias Operaciones Cadena de valor Propias Operaciones Cadena de valor Propias Operaciones	Garantía de la seguridad interna de la empresa Cumplimiento del código de proveedores Concientización de los empleados sobre responsabilidad social corporativa Incumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos en la cadena de suministro Cultura corporativa saludable y con orientación hacia los valores

ESRS E1: CAMBIO CLIMÁTICO

Impactos, riesgos y oportunidades

Protección del clima

Impacto positivo	Propias Operaciones	Concientización de los empleados sobre temas de sostenibilidad
Impacto positivo	Propias Operaciones	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero

Adaptación al cambio climático

Riesgo	Propias Operaciones	Neutralidad climática
--------	---------------------	-----------------------

Energía

Impacto positivo	Propias Operaciones	Suministro energético garantizado (red estable)
Riesgo	Propias Operaciones	Transición a fuentes de energía y combustibles renovables

El cambio climático se hace notar cada vez más en todo el mundo con fenómenos meteorológicos extremos y temperaturas récord, lo que subraya la necesidad de adoptar medidas de adaptación. El consumo de energía es un factor clave de nuestro balance de sostenibilidad y refleja el alcance de nuestras actividades operativas. Por lo tanto, uno de nuestros principales objetivos es sensibilizar y formar a nuestros empleados sobre temas de sostenibilidad, con el fin de promover una amplia implantación de las prácticas sostenibles en la empresa.

Entre las principales fuentes de nuestras emisiones se encuentran el consumo de combustibles, electricidad y gas natural en nuestras instalaciones. Una reducción específica de nuestras emisiones de Alcance 1 y 2 ofrece aquí un potencial para lograr impactos positivos en el medio ambiente. Al mismo tiempo, el suministro energético resiliente supone un reto importante. Es necesario reforzar nuestra infraestructura para minimizar las interrupciones causadas por catástrofes naturales, ciberataques o fallos técnicos. La instalación de sistemas fotovoltaicos



propios de la empresa, que pueden contribuir a un suministro energético independiente en caso de necesidad, puede suponer una contribución positiva en este sentido.

La adaptación al cambio climático conlleva retos financieros. Las inversiones necesarias para que nuestras actividades comerciales sean climáticamente neutrales a largo plazo suponen un riesgo financiero considerable. En particular, la transición a las energías renovables para reducir las emisiones derivadas del consumo de electricidad y combustible requiere importantes recursos financieros. Sin embargo, la aplicación selectiva de medidas sostenibles contribuirá a reducir la huella de carbono de la empresa y a obtener beneficios económicos y ecológicos a largo plazo.

Plan de transición para la protección del clima

Actualmente, Schnellecke Group no dispone de un plan de transición integral para la protección del clima (delimitación de las subdivisiones). Uno de los principales retos es llevar a cabo una determinación completa y comprensible de las emisiones esenciales de Alcance 3. Esto será completado a finales de 2025, para luego comenzar a elaborar consolidado para todos los subgrupos a nivel de Schnellecke Group AG & Co. KG. Debido a las diferentes actividades de las tres divisiones, un plan uniforme y global no será la solución. En lugar de un plan de transición uniforme, introduciremos uno específico para cada división hasta 2027.

Estrategia y modelo de negocio

El cambio climático influye en el modelo de negocio de Schnellecke Group en varios ámbitos. En el sector del transporte, la empresa responde a las crecientes exigencias de los clientes utilizando cada vez más sistemas de propulsión alternativos y combustibles con bajas emisiones de CO₂. El objetivo es reducir las emisiones y establecer soluciones de transporte más respetuosas con el medio ambiente.

En el sector logístico, Schnellecke Logistics SE apuesta por la expansión de las instalaciones fotovoltaicas en los techos de las naves para cubrir una parte de las necesidades energéticas con energías renovables y reducir las emisiones de CO₂.

En el área de consultoría, se está estudiando en qué medida se puede establecer la sostenibilidad como modelo de negocio. Una posible orientación futura podría incluir el asesoramiento a empresas en materia de procesos comerciales respetuosos con el clima y sostenibles.

En la producción, KWD se centra cada vez más en la adquisición de acero con bajas emisiones de CO₂ para mejorar el balance ecológico de los procesos de producción.

Análisis de riesgos climáticos

Aún no se ha realizado un análisis de riesgos climáticos. En 2025 definiremos los principales riesgos climáticos para nuestras sedes y comenzaremos a evaluar diferentes escenarios climáticos. Este análisis deberá estar terminado para cada sede a finales de 2025 / primer trimestre de 2026.

Conceptos de protección climática y adaptación al cambio climático

Para la gestión de nuestros impactos ambientales hemos implantado un sistema de gestión ambiental (SGA). El SGA abarca todas las ubicaciones bajo control operativo o con requisitos específicos de los clientes y es certificado periódicamente por auditores externos. Los requisitos básicos del sistema se aplican a todas las sedes a nivel mundial. Asimismo, están previstas algunas certificaciones adicionales en el ámbito de la gestión energética a lo largo del año 2025.

Asumimos la responsabilidad tanto de nuestras propias actividades comerciales como de nuestras cadenas de suministro. Comunicamos nuestros requisitos medioambientales y de derechos humanos a nuestros proveedores y prestadores de servicios a través de nuestro código de conducta para proveedores. Al firmar nuestro código de proveedores, estos se comprometen a cumplir los requisitos mínimos de sostenibilidad de Schnellecke Group, así como las obligaciones legales y las normas internacionales.



Medidas para la protección del clima

Schnellecke Logistics SE ya ha implementado diversas medidas para reducir las emisiones. Una de las prioridades es la electrificación de los vehículos de empresa y de la flota, así como la optimización de la eficiencia energética de los edificios. Esto abarca desde la adaptación de los sistemas de calefacción y el uso de iluminación LED hasta la instalación de sistemas fotovoltaicos en lugares especialmente soleados, como México, Sudáfrica y España. En el ámbito del transporte, uno de los mayores generadores de emisiones, se está trabajando intensamente en sistemas de propulsión alternativos e infraestructuras de recarga, mediante la introducción de proyectos piloto y la participación en grupos de investigación. El uso de camiones eléctricos que se recargan durante la carga y descarga es uno de los proyectos que se están llevando a cabo actualmente. Para reducir las emisiones del combustible diésel, ya estamos utilizando combustibles alternativos como el GNC y el GNL, que producen menos emisiones. Además, a partir de 2024 se reforzará el uso del biodiésel HVO100, que reduce las emisiones de CO₂ en aproximadamente un 80 % en comparación con el diésel convencional.

Medidas	Ahorro previsto	Plazo
Uso de HVO100 para la flota de camiones propia de la división de transporte	80 % de las emisiones procedentes del consumo de diésel en el Alcance 1	De forma continua hasta 2040
Adquisición y producción propia de electricidad renovable	100 % de las emisiones del Alcance 2 en Alemania y Europa	De forma continua hasta 2027
KWD: sustitución de instalaciones de alto consumo energético: adquisición de una nueva prensa troqueladora	No calculado (Alcance 2)	En 2024
KWD: nueva instalación de un sistema de extracción con recuperación de calor en las naves de producción	No calculado (Alcance 1 y 2)	En 2024



Objetivos climáticos

Schnellecke Group no ha establecido objetivos climáticos uniformes. Debido a los diferentes modelos de negocio, es responsabilidad de cada división definir sus propios objetivos.

Schnellecke Logistics SE se ha fijado el objetivo de alcanzar la neutralidad en carbono en las emisiones de alcance 1 y 2 para 2040. Por ello, nuestro objetivo es que, para 2027, toda la electricidad que consumimos en nuestras sedes europeas proceda de fuentes verdes. Para 2027, la empresa también tiene previsto reducir las emisiones de CO₂ por metro cuadrado en un 30 % (año de referencia 2019) y alcanzar una calificación A en el Carbon Disclosure Project (CDP). Además, desde 2024, todas las sedes de Schnellecke Logistics SE en todo el mundo en las que tenemos consumo propio están certificadas según la norma ISO 14001 (gestión medioambiental).

En sintonía con los objetivos del Acuerdo de París, KWD AG se esfuerza por reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero hasta alcanzar la neutralidad climática a más tardar en 2050. Algunos grandes fabricantes de automóviles han adelantado este objetivo al año 2030, lo que también motiva a proveedores como KWD AG a adoptar medidas ambiciosas para alcanzar la neutralidad climática.

A photograph of a black electronic calculator resting on a light-colored desk. Behind the calculator, several papers and a pen are visible, suggesting a work environment related to finance or accounting.

Métodos para calcular las emisiones de gases de efecto invernadero

Definición del control operativo

Schnellecke Group ha determinado los límites organizativos para la elaboración de este informe según el concepto de control operativo definido en el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero. Esto significa que todas las unidades de negocio en las que la empresa puede determinar y aplicar su política comercial están incluidas en este informe.

Según la definición, el control operativo sobre una empresa, un emplazamiento, una operación o un activo requiere que la empresa pueda dirigir las actividades y relaciones operativas. Teniendo en cuenta nuestros modelos de negocio y participaciones, no se puede determinar el control operativo en el caso de las participaciones minoritarias. Por este motivo, no se desglosa la información por empresas en las que hemos invertido.

Además, este informe incluye unidades de negocio en las que no se ejerce control operativo; sin embargo, la empresa asume la responsabilidad de recursos específicos debido a obligaciones contractuales.

Emisiones brutas de GEI de las categorías 1, 2 y 3, así como emisiones totales

Las fuentes de emisión identificadas se clasifican de la siguiente manera:

Alcance 1: Emisiones directas procedentes de la combustión de diésel + AdBlue, gasolina, gas y refrigerante en nuestras unidades de negocio, que se utilizan directamente para nuestras actividades comerciales.

Alcance 2: Emisiones indirectas procedentes de la generación de electricidad y calefacción urbana que se adquieren y utilizan en nuestras instalaciones.

Alcance 3: emisiones procedentes de viajes de negocios y algunos proveedores.

Presentamos nuestras emisiones de GEI de los Alcance 1 a 3 de forma uniforme para poder compararlas entre sí. Para ello, las convertimos en toneladas de CO₂equivalentes (CO₂e).

Los factores que influyen en las emisiones brutas de GEI se revisan periódicamente. Comunicamos cualquier cambio significativo que afecte a la comparabilidad anual de nuestras emisiones de GEI.

El método basado en el mercado y el método basado en la ubicación son enfoques para calcular las emisiones de GEI, especialmente en relación con el uso de la electricidad. El método basado en el mercado tiene en cuenta los factores de emisión específicos de los proveedores de electricidad que utiliza realmente una empresa. El método basado en la ubicación utiliza factores de emisión medios para la ubicación geográfica en la que se consume la electricidad.

Las emisiones basadas en el mercado y en la ubicación se expresan en equivalentes de CO₂ (CO₂e). Calculamos las emisiones de Alcance 1 y 2, así como las de Alcance 3, sobre la base del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero. Estas últimas se derivan de datos directos de los proveedores y de datos estadísticos indirectos.

Estimaciones para los datos que faltan

Los datos se basan en las cifras comunicadas por nuestras ubicaciones operativas. Estas, a su vez, se basan en las facturas y los datos de consumo de los proveedores de energía locales. Cuando estos no están disponibles a tiempo, se realizan extrapolaciones para calcular el consumo sin valores exactos, basándose en la información sobre los consumidores significativos. Esto se hace utilizando la información de consumo del año anterior y de los períodos anteriores relevantes, así como información adicional sobre los ajustes en la demanda de energía.

Se reconoce que el uso de estimaciones conlleva un cierto grado de incertidumbre. Para informar sobre las emisiones de la forma más realista posible, se ha utilizado el peor escenario posible para todas las estimaciones. Esto significa que, en caso de falta de datos, se han utilizado los factores de emisión o los valores de consumo más altos. De este modo se garantiza que las emisiones notificadas, incluso si superan los valores reales, tengan en cuenta todas las emisiones posibles de las diferentes fuentes.

Método de cálculo del Alcance 1

El método de cálculo de las emisiones de Alcance 1 según el Protocolo de GEI incluye el registro y la cuantificación de todas las emisiones directas de gases de efecto invernadero que provienen de fuentes dentro de los límites organizativos de una empresa.

Esto incluye la combustión estacionaria (por ejemplo, radiadores de gas natural), la combustión móvil (por ejemplo, vehículos de empresa y camiones), las emisiones de procesos (por ejemplo, reacciones químicas) y las emisiones fugitivas (por ejemplo, fugas de refrigerantes).

El cálculo de las emisiones de alcance 1 se realiza según la fórmula:

Datos de actividad × Factor de emisión = Emisiones (en kg)

En general, intentamos evitar los errores de redondeo y encontrar un factor de emisión para la unidad que aparece en cada factura.

Método de cálculo del Alcance 2

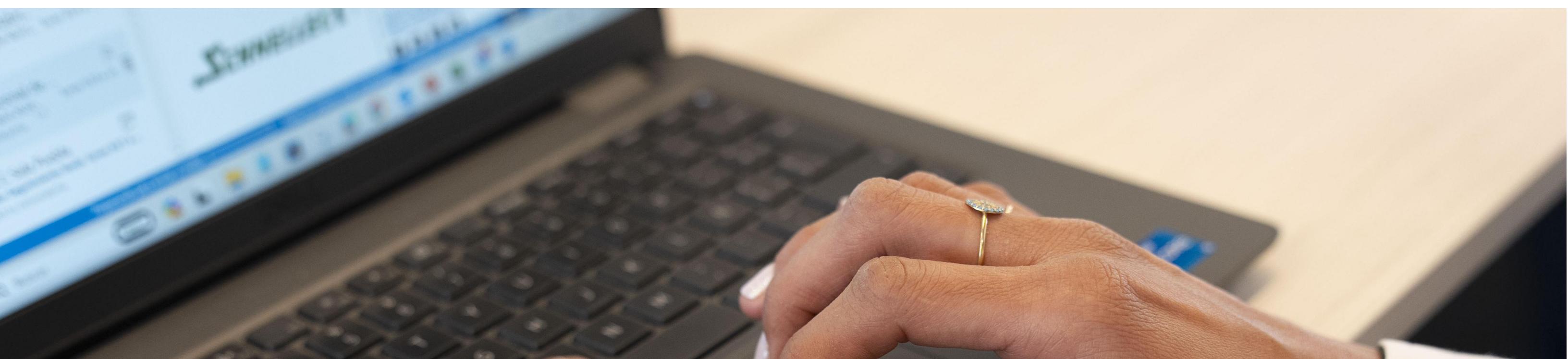
La empresa utiliza los factores de emisión más adecuados y precisos disponibles para el método basado en el mercado y en la ubicación. La tabla 6.2 «Guía del Protocolo GEI Alcance 2» muestra los valores para el método basado en la ubicación y la tabla 6.3 para el método basado en el mercado.



Método de cálculo del alcance 3

Categoría	Descripción	Cálculo
1. Bienes y servicios adquiridos	Emisiones derivadas de la fabricación y el transporte de bienes y servicios adquiridos por la organización.	Las emisiones derivadas de los bienes adquiridos principalmente (aluminio y acero) se registran sobre la base de las cantidades anuales compradas declaradas. La cantidad de estos dos materiales se calcula utilizando los factores de emisión correspondientes a su fabricación.
2. Bienes de capital	Emisiones derivadas de la fabricación y el transporte de bienes duraderos adquiridos por la organización.	No se han calculado emisiones para esta categoría en el año de referencia.
3. Actividades relacionadas con el combustible y la energía (no incluidas en el Alcance 1 o 2)	Emisiones derivadas de la extracción, producción y transporte de combustibles y energía utilizados por la organización.	Las cantidades anuales declaradas de combustibles utilizados se multiplican por los factores «del pozo al tanque» (WTT) del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero para determinar las emisiones previas (upstream). Los consumos de electricidad y calefacción urbana notificados se utilizan para calcular las emisiones indirectas. Para ello se utilizan los factores de emisión del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, que abarcan todas las fases de la generación, distribución y transmisión de energía.
4. Transporte y distribución (previos/upstream)	Emisiones procedentes del transporte y la distribución de bienes y servicios adquiridos por la organización.	Las emisiones del transporte previo/upstream se basan en las cantidades de diésel de los proveedores registradas en las gasolineras propias de la empresa. Los litros registrados se recopilan en facturas mensuales o anuales y se multiplican por el factor de emisión del Protocolo de GEI (kg CO ₂ e/litro).
5. Residuos de las actividades operativas	Emisiones procedentes de la eliminación y el tratamiento de residuos generados por las actividades operativas de la organización.	SLSE registra las cantidades de residuos en Alemania, España, Italia y México a través de nuestro sistema de gestión, incluyendo los tipos de residuos y los métodos de eliminación. KWD utiliza sistemas locales en Alemania, la República Checa, España y Portugal. Las emisiones se calculan multiplicando las cantidades de residuos por categoría y método de eliminación por los factores del Protocolo de GEI. Si se desconoce el método de eliminación, se utiliza el factor de emisión más alto disponible.
6. Viajes de negocios	Emisiones generadas por los viajes de los empleados de la organización con fines comerciales.	Las emisiones de los viajes de negocios se registran a partir de diferentes fuentes: en SLSE Alemania, el proveedor de servicios proporciona datos específicos sobre las emisiones, mientras que en el extranjero el enfoque depende del tipo de transporte. En el caso de los viajes en avión, la distancia de vuelo se basa en la distancia real recorrida del origen al destino, teniendo en cuenta la clase de viaje reservada (turista/ejecutiva). En el caso de los viajes en coche, se toma como base el consumo de combustible documentado. Todos los valores de emisión se calculan con los factores de emisión específicos para viajes de negocios del Protocolo de GEI. No se tienen en cuenta las pernoctaciones en hoteles, excepto en Alemania. Las emisiones de los vuelos de KWD se calculan en función del lugar de salida y destino, la clase de viaje y la calculadora de emisiones de carbono de la ICAO (ICEC).
7. Desplazamientos de los empleados	Emisiones generadas por los desplazamientos de los empleados hacia y desde el lugar de trabajo.	El cálculo del desplazamiento de los empleados se refiere únicamente a los empleados de KWD y se basa en la distancia media entre el código postal del domicilio y el de la empresa, 220 días laborables al año y la asignación de todos los desplazamientos a un vehículo diésel pequeño convencional. Para cada persona se calcula el trayecto de ida y vuelta más corto, se multiplica por el número de días laborables y luego se convierte a CO ₂ e utilizando el factor de emisión correspondiente del Protocolo de GEI. No se tienen en cuenta los medios de transporte alternativos, los viajes compartidos y las distancias excesivamente largas, que son recorridas principalmente por los empleados que trabajan fuera de la oficina.

Categoría	Descripción	Cálculo
8. Activos alquilados (previo/upstream)	Emisiones derivadas del uso de activos alquilados que utiliza la organización.	No se han calculado emisiones para esta categoría en el año de referencia.
9. Transporte y distribución (posterior/downstream)	Emisiones derivadas del transporte y la distribución de los productos vendidos por la organización.	Las emisiones derivadas del transporte downstream se derivan de forma análoga de las operaciones de repostaje de diésel de los clientes en las estaciones de gasolina internas. También en este caso se utilizan las cantidades de combustible reportadas (litros) consolidadas con el mismo factor del Protocolo de GEI (kg CO ₂ e/litro) para calcular el balance de CO ₂ e.
10. Procesamiento de productos vendidos	Emisiones derivadas del procesamiento de los productos vendidos por la organización.	Las emisiones de la categoría 10 no son significativas para Schnellecke Group.
11. Uso de los productos vendidos	Emisiones derivadas del uso de los productos vendidos por la organización.	Las emisiones de la categoría 11 no son significativas para Schnellecke Group.
12. Eliminación de productos vendidos	Emisiones derivadas de la eliminación de productos vendidos por la organización.	Las emisiones de la categoría 12 no son significativas para Schnellecke Group.
13. Activos alquilados (downstream)	Emisiones derivadas del uso de activos arrendados que son alquilados por la organización.	No se han calculado emisiones para esta categoría en el año de referencia.
14. Franquicias	Emisiones procedentes de las actividades de las empresas franquiciadas que opera la organización.	Las emisiones de la categoría 14 no son significativas para Schnellecke Group.
15. Inversiones	Emisiones derivadas de las inversiones de la organización en otras empresas o proyectos.	Las emisiones de la categoría 15 no son significativas para Schnellecke Group.



Consumo de energía y combinación energética de Schnellecke Group

	Unidad	2022	2023	2024
(1) Consumo de combustible procedente del carbón y productos derivados del carbón (kWh)	kWh	-	-	-
(2) Consumo de combustible procedente del petróleo crudo y productos derivados del petróleo (kWh)	kWh	41.223.143,10	41.206.336,95	37.877.448,80
(3) Consumo de combustible procedente del gas natural (kWh)	kWh	14.079.508,77	15.389.551,83	15.119.683,84
(4) Consumo de combustible procedente de otras fuentes fósiles (kWh)	kWh	6.900.175,76	8.749.811,08	8.265.485,62
(5) Consumo de electricidad, calor, vapor y refrigeración adquiridos o recibidos y de fuentes fósiles (kWh)	kWh	63.055.195,36	60.306.186,28	55.950.743,41
(6) Consumo total de energía fósil (kWh)	kWh	125.258.022,98	125.651.886,14	117.213.361,68
Porcentaje de fuentes fósiles en el consumo total de energía (%)	%	98,20	92,44	90,14
(7) Consumo procedente de fuentes nucleares (kWh)	kWh	-	-	-
Porcentaje del consumo procedente de fuentes nucleares respecto al consumo total de energía (%)	%	-	-	-
(8) Consumo de combustible procedente de fuentes renovables, incluida la biomasa (también residuos industriales y urbanos de origen biológico, biogás, hidrógeno procedente de fuentes renovables, etc.) (kWh)	kWh		-	699.715,67
(9) Consumo de electricidad, calor, vapor y refrigeración adquiridos u obtenidos y procedentes de fuentes renovables (kWh)	kWh	2.223.343,00	9.948.597,00	11.297.333,23
(10) Consumo de energía renovable autogenerada que no sea combustible (kWh)	kWh	67.711,00	329.107,00	925.522,10
(11) Consumo total de energía renovable (kWh)	kWh	2.291.054,00	10.277.704,00	12.922.571,00
Porcentaje de fuentes renovables en el consumo total de energía (%)	%	1,80	7,56	9,86
Consumo total de energía (kWh)	kWh	127.549.076,98	135.929.590,14	130.135.932,68

Intensidad energética por ingresos netos

	2022	2023	2024
Consumo total de energía de actividades en sectores intensivos en carbono por ingresos netos de actividades en sectores intensivos en carbono (MWh/volumen de negocios en millones de euros)	102,51	93,28	92,54

Emisiones totales de GEI

Alcances 1, 2 y 3 de Schnellecke Group

	2019	2022	2023	2024
Emisiones de GEI de Alcance 1 en kg CO₂e				
Emisiones totales de GEI de Alcance 1	12.475,30	14.244.680,18	15.255.716,55	14.323.551,18
Emisiones de GEI de Alcance 2 en kg CO₂e				
Emisiones totales de GEI de Alcance 2 basadas en la ubicación	12.009,00	18.367.504,81	20.957.071,66	21.289.087,52
Emisiones totales de GEI de Alcance 2 basadas en el mercado		21.300.399,48	19.402.370,85	18.698.232,00
Emisiones significativas de GEI de Alcance 3 en kg CO₂e				
Total de Emisiones indirectas (Alcance 3) de GEI		2.687.293,86	788.119,14	169.432.540,71
Bienes y servicios adquiridos		462,50	1.312,55	158.066.895,37
Actividades relacionadas con combustibles y energía (no incluidas en el Alcance 1 ni en el Alcance 2)		2.461.287,12	¹⁾ 7.645.780,50	
Generación de residuos en las operaciones			284.817,69	
Viajes de negocios	486,23	171.706,64	780.666,28	1.060.762,71
Traslados de los empleados				1.917.383,43
Transporte en la cadena de suministro (previa y posterior)		53.837,59	6.140,31	456.901,01
Emisiones totales de GEI en kg CO₂e				
Emisiones totales de GEI (basadas en la ubicación)	24.970,53	35.299.478,84	37.000.907,34	205.045.179,40
Emisiones totales de GEI (basadas en el mercado)	24.970,53	38.232.373,51	35.446.206,54	202.454.323,89

Las fuentes de emisión identificadas se clasifican y reportan de la siguiente manera:

Alcance 1: Emisiones directas procedentes de la combustión de diésel + AdBlue, gasolina, gas natural y refrigerante en nuestras unidades de negocio, que se utilizan directamente para nuestras actividades comerciales.

Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI procedentes de la electricidad, el calor y el vapor que compra y consume Schnellecke Group. Las emisiones relacionadas con la ubicación se basan en los factores de emisión medios nacionales de la red nacional. Las emisiones de Alcance 2 basadas en el mercado se refieren a las emisiones indirectas de GEI relacionadas con la electricidad, el calor y el vapor adquiridos mediante la adquisición de instrumentos contractuales como certificados de energía, contratos de compra de electricidad y certificados de origen de fuentes como el viento, el agua, el sol y la biomasa. Para las ubicaciones sin acuerdos contractuales y para otros tipos de energía de Alcance 2 en los que no se dispone de factores de emisión específicos del proveedor y/o factores de emisión para el resto de la mezcla, se utilizó el factor de emisión medio nacional.

Alcance 3: Emisiones procedentes de viajes de negocios desde las regiones de Alemania, Sudáfrica, México, Italia y EE. UU., así como los datos de consumo de diésel de las empresas externas que recargan en nuestras gasolineras internas.

Estos datos están incompletos y se clasifican en las categorías «Bienes adquiridos» para nuestros proveedores de servicios y «Transportes previos y posteriores» para las empresas de transporte externas contratadas.

Intensidad de GEI

Intensidad de GEI por ingresos netos	2023	2024	Comparación ²⁾
Emisiones totales de GEI (basadas en la ubicación) por ingresos netos (t CO ₂ e/unidad monetaria)	25,39	145,80	574%
Emisiones totales de GEI (basadas en el mercado) por ingresos netos (t CO ₂ e/unidad monetaria)	24,32	143,96	592%

No se garantiza la comparabilidad de los valores absolutos anuales. El número de unidades de negocio de nuestra empresa varía de un año a otro debido a la duración de los contratos. Esto hace que las comparaciones anuales sean menos significativas.

Para más información, consulte el anexo «Límites del informe y comparabilidad del consumo».

¹⁾ Estas emisiones estuvieron incluidas en las emisiones de Alcance 1 y 2 en 2023.

²⁾ Debido al aumento en la recopilación de datos del Alcance 3, el indicador ha aumentado más del 500% en comparación con el año anterior.



Sistema interno de fijación de precios del CO₂ m

En 2024, Schnellecke Group no contó con un sistema uniforme de fijación de precios del CO₂ para todas las divisiones.

A finales de 2024, Schnellecke Logistics SE introdujo un sistema interno de fijación de precios del CO₂ basado en un precio sombra. Este precio sombra se basa en las fluctuaciones del comercio de certificados de CO₂ en la bolsa alemana y se ajusta anualmente. Fijamos el precio en función de los valores más altos y bajos del año natural anterior.

Este método garantiza una valoración de los costes de CO₂ cercana al mercado. El ámbito de aplicación abarca todas las inversiones energéticas, como la instalación de sistemas fotovoltaicos o la sustitución de la flota de camiones.

Utilizamos el precio interno del CO₂ para calcular el «ROI del precio interno del carbono» con el fin de visualizar los impactos de un comercio de certificados de CO₂ ejemplar y promover inversiones más costosas con beneficios positivos en relación con la reducción de CO₂.

En 2024 no se realizaron inversiones teniendo en cuenta el precio sombra, ya que la introducción se completó en diciembre y no hubo inversiones energéticas. Sin embargo, antes de la aprobación oficial, la instalación fotovoltaica en Puebla y un posible cambio de flota de la tecnología de carretillas elevadoras en Mexicali dieron lugar a los primeros cálculos con la identificación del impacto.

ESRS E2: CONTAMINACIÓN AMBIENTAL

Impactos, riesgos y oportunidades

Contaminación atmosférica

Impacto negativo Actividad propia

Actividades con alto desgaste de neumáticos

Desgaste de neumáticos y carreteras

En Schnellecke Logistics SE, los servicios de transporte son una de las actividades comerciales centrales, por lo que los riesgos medioambientales derivados del desgaste de los neumáticos son relevantes.

El desgaste de los neumáticos libera partículas tóxicas que se acumulan en el medio ambiente y pueden llegar al cuerpo humano a través del aire o del consumo. Dado que nuestras actividades se desarrollan a nivel mundial, esta forma de contaminación medioambiental no solo tiene repercusiones locales, sino también globales.

Como empresa de logística, somos conscientes de los riesgos asociados a esta cuestión. Los estudios demuestran que el uso de neumáticos es una fuente importante de emisiones contaminantes. Para contrarrestar este problema, estamos estudiando posibles medidas, como la optimización de la planificación de rutas, la supervisión del consumo de neumáticos y el uso de modelos de neumáticos alternativos. La aplicación de estas medidas solo supone un pequeño coste adicional en el presupuesto anual. Dado que actualmente no existen alternativas adecuadas a los neumáticos convencionales, esperamos que este tema siga ganando importancia en los próximos tres a cinco años.



ESRS E5: USO DE RECURSOS Y ECONOMÍA CIRCULAR

Impactos, riesgos y oportunidades

Residuos

Impacto negativo	Propias Operaciones Cadena de valor	Grandes cantidades de residuos no reciclables y falta de economía circular
------------------	--	--

Economía circular

En el marco de su orientación estratégica hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Schnellecke Group persigue en particular el ODS 12 «Consumo y producción sostenibles». En nuestro sistema de objetivos dentro de los subgrupos, este objetivo se plasma concretamente en la exigencia de utilizar los materiales de embalaje de forma responsable, reforzar los procesos de reciclaje dentro de la organización y evitar el desperdicio mediante el uso específico de métodos LEAN.

En este contexto, el tema de los residuos y la conservación de los recursos se ha identificado como un campo de acción esencial, especialmente en lo que respecta a las dos divisiones operativas KWD y Schnellecke Logistics SE, cuyos flujos de residuos difieren considerablemente debido a sus diferentes modelos de negocio.

En KWD, como parte de los procesos de fabricación de piezas estructurales y de carrocería, se generan principalmente residuos metálicos, sobre todo a través de los procesos de prensado y estampado. Estos residuos metálicos se recogen de forma totalmente separada y se reincorporan a los procesos de reciclaje. La división mide su contribución a la conservación de los recursos mediante la tasa de reciclaje, que se recopila y supervisa periódicamente. El objetivo es garantizar la mayor tasa posible de retorno de los residuos metálicos al ciclo de reciclaje.

Por el contrario, Schnellecke Logistics SE se centra en los residuos de embalaje, que consisten principalmente en madera, cartón y láminas. Estos se generan en grandes cantidades, pero dependen en gran medida de las especificaciones de embalaje de nuestros clientes, sobre las que nosotros mismos tenemos una influencia limitada. No obstante, con el fin de crear transparencia e identificar el potencial de optimización, Schnellecke Logistics SE recopila la tasa de separación de residuos como indicador clave. Este indicador muestra en qué medida se separan los residuos generados en la empresa y se destinan a las vías de reciclaje correspondientes.

Un elemento común a ambas divisiones es la integración sistemática del tema de los residuos y la conservación de los recursos en los procesos internos de formación e instrucción. Se informa periódicamente a los empleados sobre sus obligaciones en materia de gestión de residuos, normas de separación y comportamiento respetuoso con los recursos. Esta sensibilización crea conciencia sobre la protección del medio ambiente y favorece el cumplimiento de las normas internas.

Más allá de estas medidas, actualmente no se aplica ninguna estrategia integral e independiente para la prevención de residuos o la conservación de recursos. No obstante, ambas divisiones contribuyen de manera importante a evitar el impacto medioambiental y a promover la creación de valor sostenible dentro del Grupo Schnellecke con sus respectivos enfoques: el registro de las cuotas de reciclaje y separación, la formación de los empleados y el cumplimiento de las normas legales y específicas de los clientes.



Datos sobre residuos

Tipos de residuos	Schnellecke Logistics SE: Cantidad total en toneladas	KWD: Cantidad total en toneladas
Envolturas de plástico y plásticos	245,42	13,88
Residuos peligrosos	11,13	101,48
Residuos urbanos mixtos	1.876,66	176,22
Madera	5.146,19	95,08
Cartón, papel y cartulina	3.705,83	126,06
Metales	356,17	22.666,07
Materiales mixtos	51,15	20,79
Otros residuos	41,06	2,91
Total	11.433,59	23.202,48



ESRS S1: TRABAJADORES DE LA EMPRESA

Impactos, riesgos y oportunidades

Condiciones de trabajo

Impacto positivo	Propias Operaciones	Puestos de trabajo seguros para nuestros empleados
Impacto positivo	Propias Operaciones	Participación y compromiso de los empleados
Impacto positivo	Propias Operaciones	Remuneración adecuada
Impacto positivo	Propias Operaciones	Garantía del bienestar de los empleados

Igualdad de trato e igualdad de oportunidades

Impacto positivo	Propias Operaciones	Igualdad de salario por trabajo de igual valor
Impacto negativo	Propias Operaciones	Falta de igualdad de género (mujeres en puestos directivos)
Impacto positivo/oportunidad	Propias Operaciones	Desarrollo continuo de habilidades
Impacto positivo/oportunidad	Propias Operaciones	Desarrollo de talentos
Impacto positivo/oportunidad	Propias Operaciones	Diversificación de la fuerza laboral propia
Impacto positivo	Propias Operaciones	Empleo e integración de personas con discapacidad
Impacto positivo	Propias Operaciones	Prevención del acoso y la violencia en el lugar de trabajo

Otros derechos laborales

Impacto negativo	Propias Operaciones	Incumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos
------------------	---------------------	---



Desde la fundación de la empresa, la responsabilidad social es un principio fundamental en Schnellecke Group. Como empresa familiar, el bienestar de nuestros empleados ha sido una prioridad para nosotros desde el principio. Las buenas condiciones laborales y una remuneración justa son algo natural no solo en Alemania, sino en todos los países en los que operamos. Esperamos el mismo compromiso por parte de nuestros socios comerciales.

Respetamos en todo el mundo los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos internacionalmente, de acuerdo con los principios establecidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Con nuestras acciones contribuimos a su protección y promoción.

Schnellecke Logistics SE y KWD Automotive han crecido continuamente desde su fundación. El éxito de Schnellecke Group en su desarrollo y crecimiento depende de las personas que trabajan con nosotros. La seguridad del empleo, el bienestar y nuestra cultura corporativa, arraigados en el espíritu de Schnellecke/KWD, son una parte esencial de nuestro éxito.

Como empresa familiar en su tercera generación, no pensamos en términos trimestrales, sino a largo plazo. No eludimos la responsabilidad, sino que la asumimos. Porque son los valores de la familia los que hacen fuerte a la empresa.

El espíritu Schnellecke ha contribuido de manera importante a este desarrollo. Sus valores, que son una expresión de la cultura corporativa de la empresa familiar Schnellecke, constituyen un factor de éxito económico importante. Desde su fundación en 1939, la familia ha ejemplificado y continuado desarrollando estos valores, que constituyen los valores fundamentales de Schnellecke Group. Los valores se enumeran en el capítulo «Gobernanza empresarial», en la sección «Cultura corporativa».

Gráfico 1a: Índice Espíritu Schnellecke

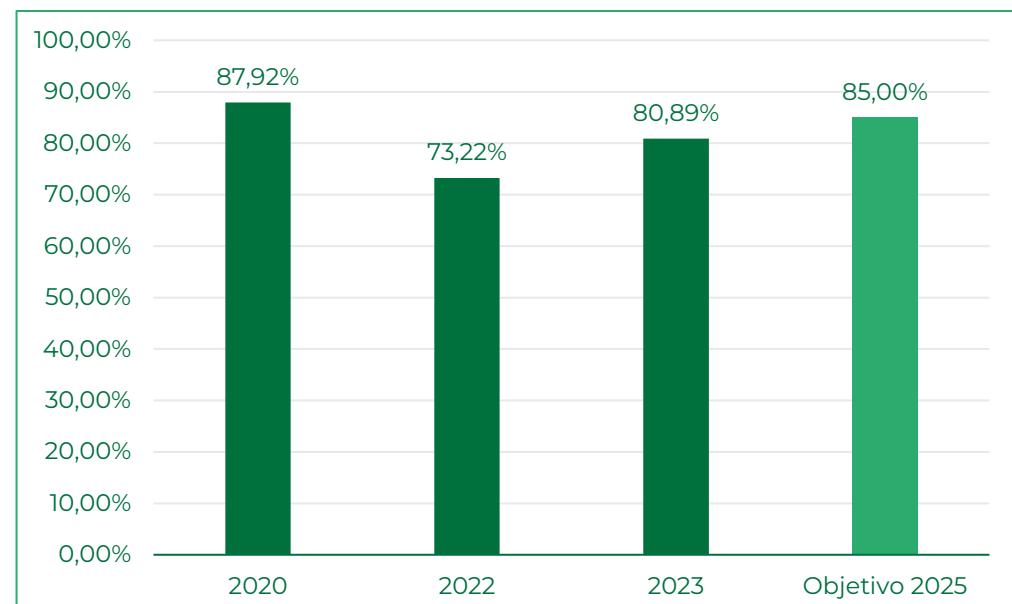
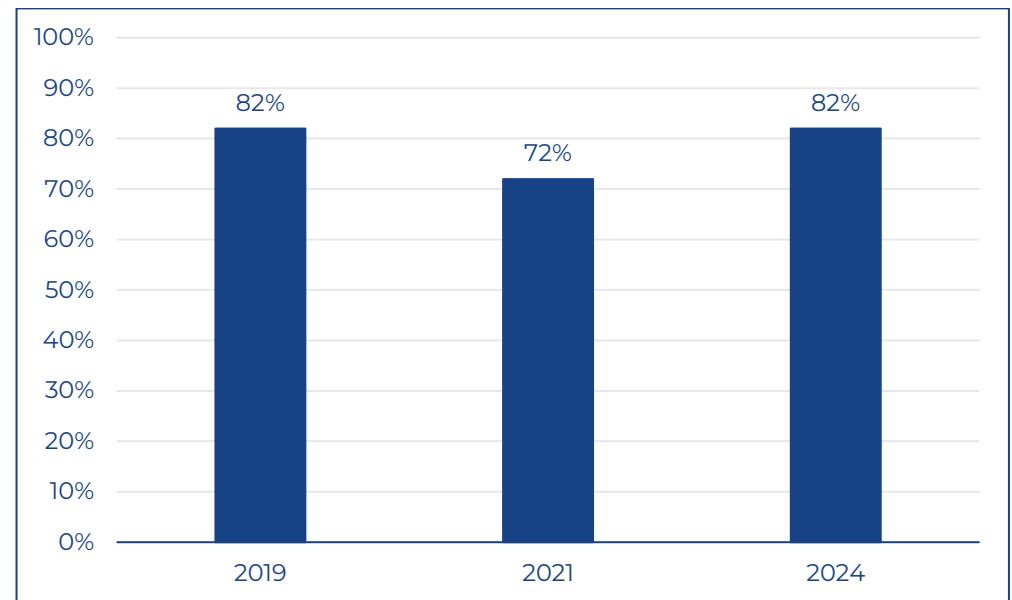


Gráfico 1b: Índice Espíritu KWD



Los gráficos anteriores muestran la correspondencia de los empleados con la cultura de valores comunes en Schnellecke Logistics SE y KWD. Las encuestas a los empleados se realizan periódicamente cada 2-3 años. En ocasiones especiales, la encuesta también puede suspenderse o realizarse con mayor frecuencia.

Conceptos

Como empresa que opera a nivel mundial, Schnellecke Group se compromete con su responsabilidad social. Nuestra identidad se basa en la idea de que el éxito económico sostenible solo es posible si se tienen en cuenta las cuestiones ecológicas y sociales. El respeto de los derechos humanos es para nosotros un componente fundamental de la gobernanza empresarial sostenible. Nos comprometemos a respetar los derechos humanos en nuestras propias actividades comerciales, así como en nuestras cadenas de suministro y de valor globales, y a facilitar el acceso a la reparación a las personas afectadas por violaciones de los derechos humanos. Para ello, orientamos nuestras actividades empresariales según los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, reconocidos internacionalmente, y aplicamos los requisitos del Plan de Acción Nacional para las Empresas y los Derechos Humanos. Nuestra comprensión y nuestros procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos se basan en los siguientes instrumentos internacionales de referencia en materia de derechos humanos, con los que nos comprometemos:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos, es decir, la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como el Pacto Civil y el Pacto Social, en los que se definen los derechos civiles, políticos y sociales que corresponden a todas las personas en aras de su dignidad.
- Las normas fundamentales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con sus cuatro principios básicos sobre la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso y el trabajo infantil, y la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Esperamos que nuestros socios comerciales también se comprometan a respetar los derechos humanos, se comprometan a establecer procesos de diligencia debida adecuados y transmitan estas expectativas a sus propios proveedores. Estas expectativas están establecidas en nuestro Código de Conducta para Socios Comerciales y constituyen la base de una colaboración basada en la confianza.

Reconocemos que nuestras actividades comerciales y nuestras cadenas de suministro y valor globales pueden tener un impacto potencialmente negativo en los derechos humanos. Nos comprometemos a respetar todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos y centramos nuestros procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos en aquellas cuestiones que, tras un análisis de riesgos, hemos identificado como esenciales para nuestra empresa. Encontrará más información sobre la declaración de derechos humanos y las medidas adoptadas en nuestro sitio web: [Derechos humanos y ética empresarial - Sostenibilidad y cumplimiento normativo - Quiénes somos - Schnellecke](#)

Nuestro enfoque para la gestión de los impactos significativos relacionados con las condiciones de trabajo, la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades está consagrado en nuestro código corporativo. Este describe nuestros valores y principios empresariales, que se aplican y se viven a través de nuestras directrices y normas. Los principios y expectativas descritos en el código se dirigen tanto a nuestros empleados como a nuestros socios comerciales, proveedores y otros terceros relacionados con Schnellecke Group. Nos comprometemos a respetar y promover los



principios corporativos en todas las sedes y áreas de negocio de Schnellecke Group en todo el mundo.

Nuestros principios y expectativas en materia de normas laborales y derechos humanos, formulados en el código, incluyen, entre otros

- el cumplimiento y la promoción de los derechos humanos,
- la protección contra la discriminación,
- el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva
- la prohibición del trabajo infantil, el trabajo forzoso y todas las formas de esclavitud y trata de personas.
- el fomento de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo
- el pago de salarios adecuados.

Para Schnellecke Group, la promoción mundial de la diversidad y la inclusión es más que una simple obligación: es una parte integral de nuestra cultura corporativa. Como empresa responsable, nos comprometemos con la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y con un entorno de trabajo libre de prejuicios.

La inclusión es muy importante para nosotros, como lo demuestra nuestro firme arraigo en los objetivos estratégicos de la empresa. Nos centramos en las fortalezas de cada persona y, por lo tanto, en la creación de diversidad en un entorno de trabajo inclusivo y libre de prejuicios.

La igualdad de trato para todas las personas es algo natural en Schnellecke Group y está consagrada como principio básico en nuestro modelo (código empresarial de ética empresarial). No se tolera la discriminación.

Schnellecke Group no tiene obligaciones políticas establecidas internamente. Sin embargo, en Alemania existe la tasa compensatoria, que establece que las empresas con 20 o más empleados están obligadas por ley a reservar al menos el 5 % de sus puestos de trabajo a personas con discapacidad. Quienes, a pesar de la obligación de contratación, no contratan a ninguna persona con discapacidad o contratan a muy pocas, deben pagar la denominada tasa compensatoria.



Inclusión de la fuerza laboral

En Schnellecke Logistics SE existen diferentes formas y una amplia gama de participación de nuestros empleados en todos los niveles de la empresa. A través de nuestra aplicación para empleados, la revista para empleados y nuestras pantallas en las naves logísticas, proporcionamos a nuestros empleados amplia información para su trabajo diario. Allí se puede encontrar información del comité de empresa, de las conferencias de la dirección, de los cursos de formación ofrecidos sobre diferentes temas, invitaciones a encuestas para empleados y ofertas de alimentación.

En todo el grupo mantenemos relaciones orientadas al diálogo con nuestros empleados y colaboramos de forma constructiva y basada en la confianza con los representantes de los trabajadores y los sindicatos. Gestionamos los temas de cogestión de forma descentralizada. En cuestiones especialmente importantes, se involucra siempre al consejo de administración del grupo.

En Alemania, los comités de empresa, los comités de empresa generales y el comité de empresa del grupo representan los intereses de los empleados. A nivel europeo, nuestro interlocutor social es el Comité de Empresa Europeo (CEE). También en países no europeos, como Estados Unidos y la India, todos nuestros empleados tienen derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos. A esto se suman las representaciones de las personas con discapacidad grave a nivel de empresa, grupo empresarial o grupo industrial. Las representaciones de los trabajadores representan a los empleados en diferentes comités, por ejemplo, en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral (ASA) sobre seguridad y medicina en el trabajo.

Un formato de participación importante y, además, un indicador de las relaciones entre nuestra empresa y nuestros empleados son nuestras encuestas a los empleados sobre el espíritu de Schnellecke y las encuestas "Pulse" sobre la experiencia de los empleados. Las realizamos al menos cada dos años en todas las empresas del grupo. Los resultados de las encuestas nos ayudan a detectar puntos débiles y a identificar posibilidades de mejora.

Otro nivel de participación es la asistencia a cursos de formación continua. Además, nuestros empleados nos dan su opinión sobre nuestra labor de gestión en la empresa mediante encuestas de 360°.

En talleres estratégicos, grupos de discusión y en las entrevistas anuales con los empleados, estos tienen la oportunidad de influir en la organización del trabajo y los objetivos, dentro de lo posible.

Salvo que se indique lo contrario, la participación de las personas de nuestra fuerza laboral se lleva a cabo de forma continua y según las necesidades.

Sistema de denuncia

Contamos con un sistema de denuncia que ofrece a las partes interesadas internas y externas, así como a todas las personas potencialmente afectadas en todo el mundo, un canal de comunicación confidencial para denunciar posibles violaciones de los derechos humanos.

Encontrará más información al respecto en la sección de la página 43.

Enlace al sistema de denuncia: [Sistema de denuncia del Grupo Schnellecke | Inicio](#)

Medidas

Recabar la opinión de los empleados es una larga tradición en Schnellecke Group. Como empresa familiar, trabajamos juntos basándonos en el espíritu Schnellecke. Periódicamente realizamos una encuesta exhaustiva entre los empleados, evaluamos los resultados y derivamos medidas a partir de ellos. La estrategia de experiencia de los empleados se centra en la experiencia cotidiana del entorno laboral. ¿Qué es importante ahora para nuestros empleados? ¿Qué funciona bien? ¿Qué funciona no tan bien?

Dos veces al año, derivamos medidas en talleres conjuntos con nuestros directivos. La comunicación, el liderazgo y la colaboración, así como las perspectivas de los empleados, son temas en los que trabajamos. Nos fijamos objetivos concretos y las mediciones periódicas nos ayudan a identificar nuestros progresos y deficiencias.

En la entrevista anual con los empleados se establecen objetivos, se muestran perspectivas para los empleados y se identifican los talentos que desean hacer carrera en Schnellecke Group. A través de conferencias globales de personal, mostramos vías de desarrollo y acompañamos a los talentos mediante formación, coaching, mentoring, aprendizaje entre pares y asesoramiento entre colegas.

Los objetivos para alcanzar la satisfacción de los empleados, la fluctuación, el absentismo y los empleados con potencial se elaboran y aprueban conjuntamente cada año en la SLSE.

Nuestra estrategia se revisa y reorienta cada cinco años. Actualmente se están elaborando las líneas estratégicas y los objetivos para el año 2030.

Estrategia de experiencia del empleado

	Objetivo	Alcance de los objetivos
2025	80,0	
2024	75,05%	78,3%
2023	35 BU	35 BU

Retroalimentación de "Liderazgo 360°"

	Objetivo	Alcance de los objetivos
2025	80,0%	
2024	80,0%	81,8%
2023	N/A	N/A
2022	80,0%	82,0%

* Inicialmente se había previsto un ciclo de dos años, pero posteriormente se decidió cambiar a un ciclo anual.

Sucesores potenciales para el desarrollo del talento

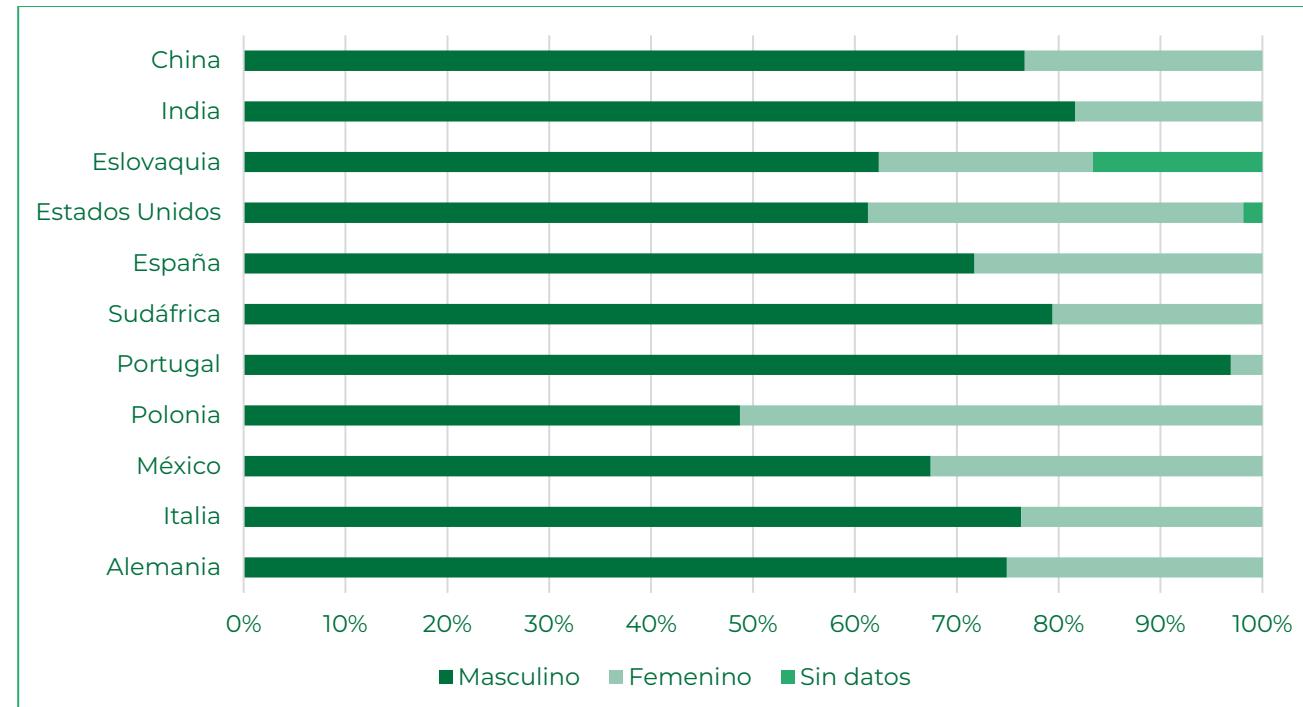
	Objetivo	Logro del objetivo
2025	80,0%	
2024	75,0%	75,8%
2023	75,0%	75,7%

Composición de la fuerza laboral

Distribución por sexos

La igualdad de género es un componente esencial de una sociedad justa y progresista. Contribuye al desarrollo económico al aprovechar todo el potencial de la población y reducir la discriminación. Al promover la igualdad de género, podemos crear un equipo directivo más diverso e innovador. La distribución por sexos en Schnellecke Logistics SE es la siguiente.

Gráfico 2a: Distribución por sexos en SLSE

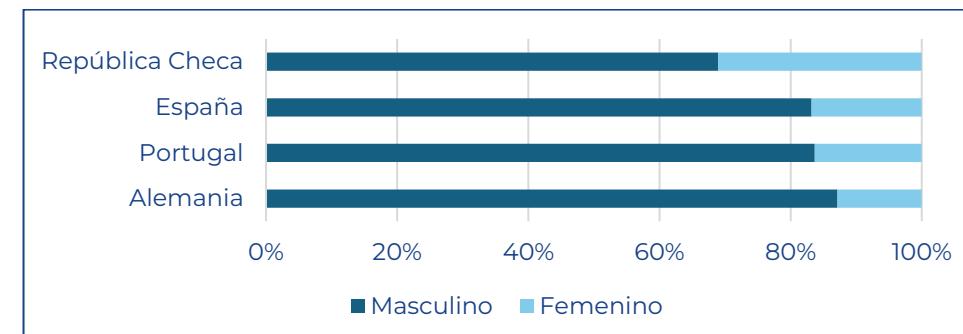


La escasa proporción de mujeres en Portugal se debe a las exigencias del trabajo. La mayoría de las funciones son actividades relacionadas con productos pesados, como la carga de neumáticos. Hemos asumido el negocio del anterior proveedor de servicios, que ya contaba con una proporción significativa de personal masculino.

El negocio en Polonia se caracteriza por muchas actividades de embalaje y armado de pedidos. En general, se observa una mayor proporción de mujeres en el procesamiento y la clasificación de piezas pequeñas. Además, en Polonia hay muchos operadores de transpaletas manuales y menos operadores de carretillas elevadoras. Se desconoce el sexo de aproximadamente el 17 % de los empleados en Polonia. Esto se debe a que se trata de empleados de proveedores de servicios, que no pueden facilitarnos datos por motivos de protección de datos.



Gráfico 2b: Distribución por sexos de KWD



La distribución por sexos de KWD en el sector de la producción muestra una imagen uniforme. El trabajo y los puestos de trabajo en la producción se caracterizan por el manejo de componentes pesados y, por razones fisiológicas, la proporción de hombres es elevada. Sin embargo, la imagen es diferente en las áreas administrativas de nuestras empresas. Gracias al progreso tecnológico y a una estrategia específica, se pretende aumentar la proporción de mujeres en la producción a medio plazo.

Todos los datos se registraron el 31 de diciembre de 2024 como fecha de referencia.

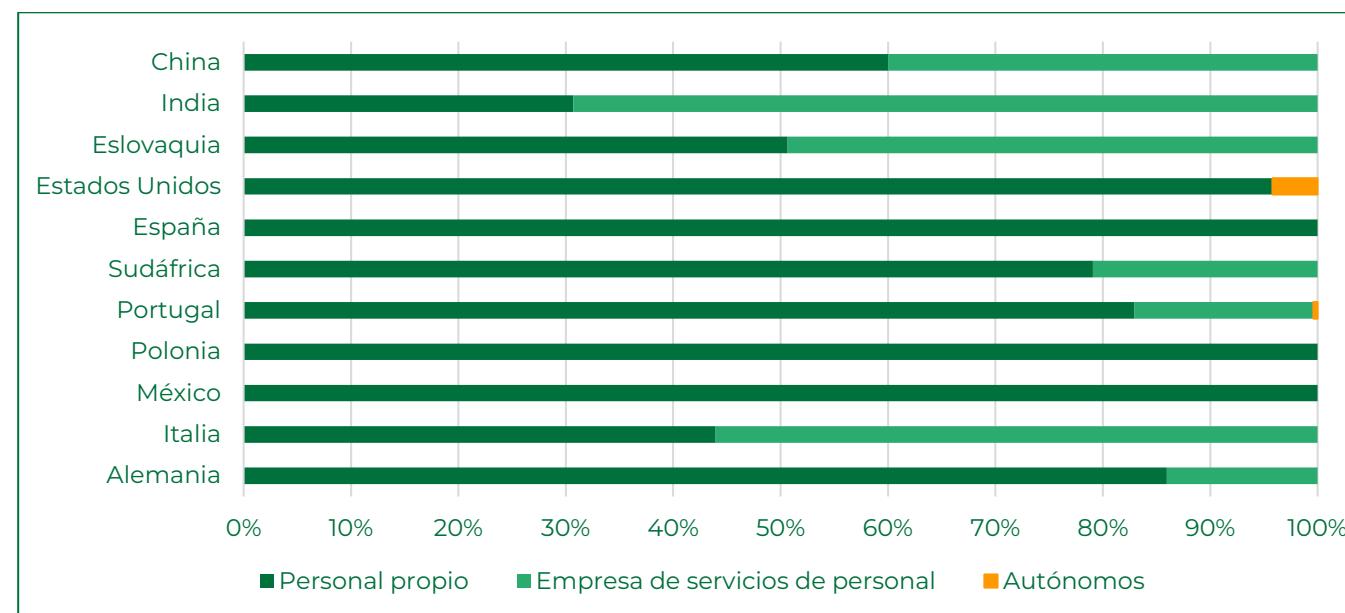
Condiciones de trabajo

El empleo seguro contribuye a la estabilidad social y refuerza la confianza de los trabajadores en su futuro profesional. Las oportunidades de empleo a largo plazo fomentan la fidelidad y el compromiso de los empleados, lo que puede traducirse en una mayor productividad y un mejor ambiente de trabajo. Al mismo tiempo, la flexibilidad que ofrecen los trabajadores temporales permite adaptarse de manera eficiente a las condiciones cambiantes del mercado.

La mayor parte de los empleados de Schnellecke Logistics SE son trabajadores propios. Sin embargo, el sector de la logística por contrato se caracteriza en general por los volúmenes fluctuantes de nuestros clientes. Por ello, en Schnellecke Logistics SE nos vemos obligados a contratar a una cierta proporción de empleados a través de empresas de servicios. Por principio, nos esforzamos por contratar a los empleados de nuestros proveedores de servicios en la medida de lo posible, garantizando así su continuidad en el empleo y un puesto de trabajo seguro.

Además, en casos aislados se contrata a expertos externos (autónomos) que trabajan por cuenta propia. Estos no se registran en nuestros sistemas de RR. HH. y, por lo tanto, no se incluyen aquí.

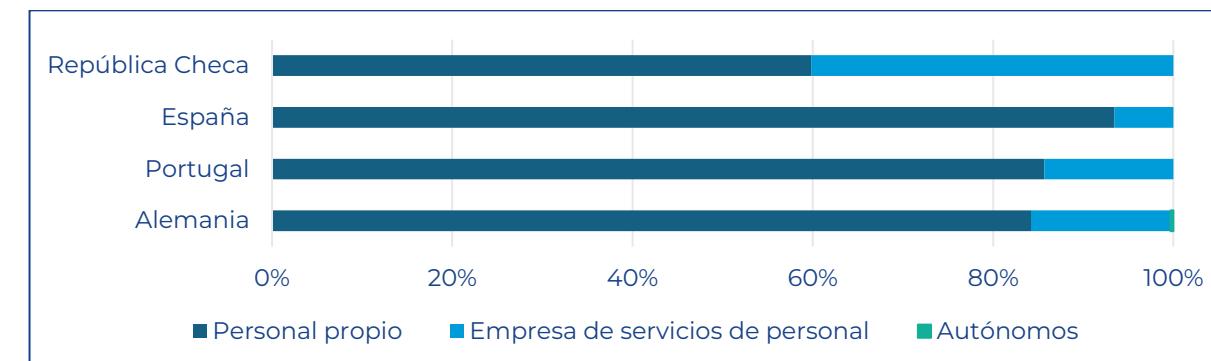
Gráfico 3a: Condiciones laborales SLSE



En Italia se adquirió un nuevo proyecto en el año 2024. La necesidad de fuerza laboral a corto plazo solo pudo cubrirse mediante proveedores de servicios, ya que la situación del mercado laboral dificulta la contratación de empleados propios. Se prevé contratar al mayor número posible de empleados de los proveedores de servicios. En México, la legislación prohíbe por principio el uso de proveedores de servicios de personal.

En EE. UU., el uso de proveedores de servicios no es tan necesario, ya que el mercado laboral y la redacción de los contratos son muy flexibles. En España, debido al sistema, no podemos supervisar el número exacto y correcto de empleados de las empresas de trabajo temporal. Por lo tanto, no se incluyen en este informe.

Gráfico 3b: Condiciones laborales de KWD



El gran número de trabajadores temporales en KWD en la República Checa se debe al mercado laboral en sí. Desde 2017, la tasa de desempleo ha caído por debajo del 3 % y la reserva del mercado laboral nacional es demasiado pequeña para satisfacer la demanda de la economía.

Tabla 1a: Empleados de SLSE según tipo de relación laboral

	Masculino	Femenino	Sin datos
Temporal	456	185	0
Indefinido	8.438	3.796	36
Sin datos	443	114	54
Total	9.337	4.095	90
			13.522

Tabla 1b: Empleados de KWD según tipo de relación laboral

	Masculino	Femenino	Sin datos
Temporal	60	7	0
Indefinido	1.049	235	0
Sin datos	0	0	0
Total	1.109	242	0
			1.351

* Todos los datos se registraron el 31 de diciembre de 2024 como fecha de referencia.

Tabla 2a: Composición de la fuerza laboral de SLSE

	Alemania	Italia	México	Polonia	Portugal	Sudáfrica	España	Estados Unidos	Eslovaquia	India	China	Total
Proveedor de servicios	Masculino	748	151		40	91			182	360		1.572
	Femenino	144	62		3	47			42	114		412
	Sin datos	1									36	151
Empleados propios	893	213			43	138			338	474	36	2.135
	Masculino	4.014	139	2.229	509	210	433	254	1.106	245	198	9.337
	Femenino	1.449	28	1.077	536	4	89	100	698	102	12	4.095
No empleados	Sin datos								36		54	90
	5.463	167	3.306	1.045	214	522	354	1.840	347	210	54	13.522
	Masculino								71			71
Total	Femenino								10			11
	Sin datos											0
	6.356	380	3.306	1.045	258	660	354	1.921	685	684	90	15.739

Tabla 2b: Composición de la fuerza laboral de KWD

	Alemania	Portugal	España	República Checa	Total
Proveedor de servicios	Masculino	131	16	7	303
	Femenino	18	5	62	85
	Sin datos				0
Empleados propios	149	21	7	211	388
	Masculino	707	107	82	1.109
	Femenino	104	19	18	242
No empleados	Sin datos				0
	811	126	100	314	1.351
	Masculino	1			1
Total	Femenino	2			2
	Sin datos				0
	963	147	107	525	1.742

Jornada Laboral

En el ámbito de la logística contractual, Schnellecke Logistics SE solo tiene una influencia limitada sobre los horarios de trabajo. Los modelos y horarios de los turnos los establece el cliente. A pesar de estos retos, encontramos posibilidades para que los empleados a tiempo parcial se realicen en Schnellecke Logistics SE, incluso en los sistemas de turnos. En las empresas administrativas, las posibilidades de flexibilidad en el trabajo son, en general, más pronunciadas. Con los modelos a tiempo parcial, los horarios de trabajo pueden adaptarse a las circunstancias personales, de modo que se mantenga el equilibrio entre la vida laboral y la privada. Además, los empleados administrativos tienen la posibilidad de trabajar a distancia.

A parte de la organización del tiempo de trabajo, los empleados tienen otras posibilidades de conciliar la vida privada y la profesional. En Schnellecke Logistics SE existe, entre otras cosas, la posibilidad de disfrutar de vacaciones no remuneradas, la conversión de salario para un permiso de ausencia prolongado de hasta 4 meses o días libres adicionales mediante la conversión del complemento salarial acordado en el convenio colectivo.

Tabla 3a: Jornada Laboral SLSE

	Masculino	Femenino	Sin datos
Tiempo completo	8.503	3.620	36
Tiempo parcial	390	361	0
Sin datos	444	114	54
Total	9.337	4.095	90
			13.522

Tabla 3b: Jornada Laboral KWD

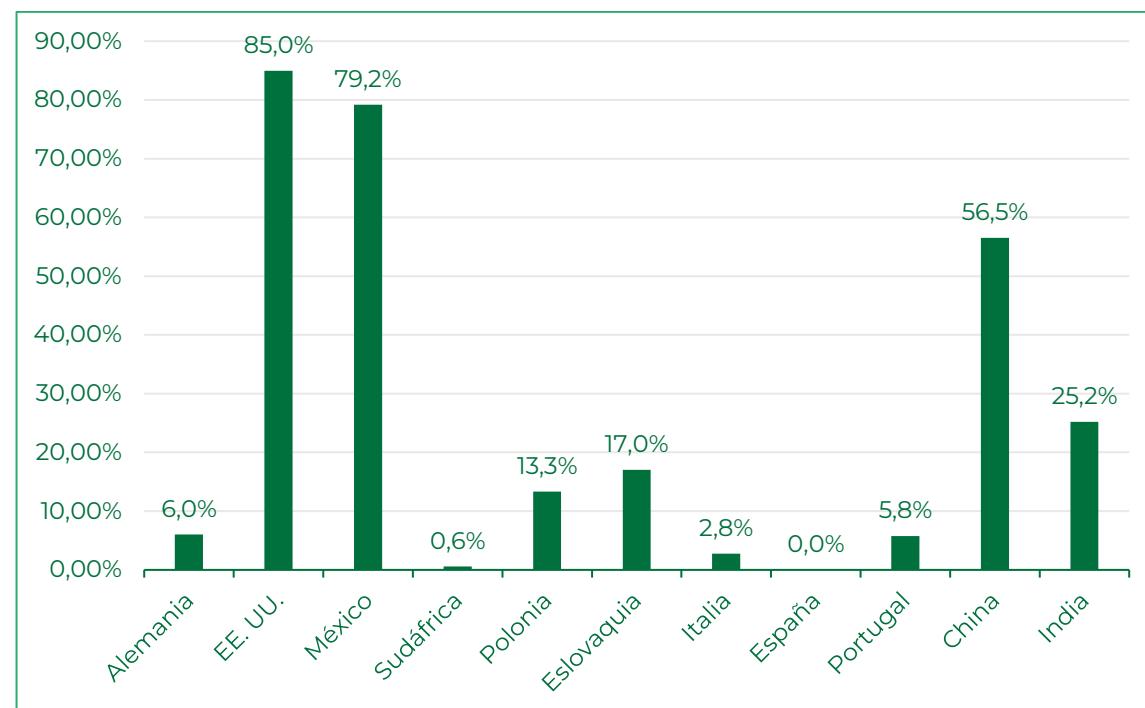
	Masculino	Femenino	Sin datos
Tiempo completo	1.042	203	0
Tiempo parcial	67	39	0
Sin datos	0	0	0
Total	1.109	242	0
			1.351

Todos los datos se registraron el 31 de diciembre de 2024 como fecha de referencia.

Tasa de fluctuación

El siguiente gráfico muestra la fluctuación en Schnellecke Logistics SE. Solo se incluyen los empleados que han abandonado la empresa por iniciativa propia. No se contabilizan los empleados que se jubilan, que son despedidos por motivos operativos de Schnellecke Logistics SE o que abandonan la empresa por otros motivos. La gráfica muestra el porcentaje de empleados que dejaron la empresa, dividido entre el número promedio de empleados en el año 2024.

Gráfico 4: Fluctuación de SLSE



En Estados Unidos, en algunas instalaciones, la producción se redujo debido a dificultades económicas de nuestros clientes. Como consecuencia, Schnellecke Logistics SE se vio obligado a reducir también su personal; esto se logró gracias a la fluctuación en EE. UU., sin necesidad de despidos por causas operativas. Además, en 2024, unos 750 empleados no completaron el proceso de formación. La elevada fluctuación en México se explica por una oferta de trabajo muy dinámica en el mercado. Los trabajadores son muy propensos a cambiar de empleo y les gusta trabajar en diferentes sectores.

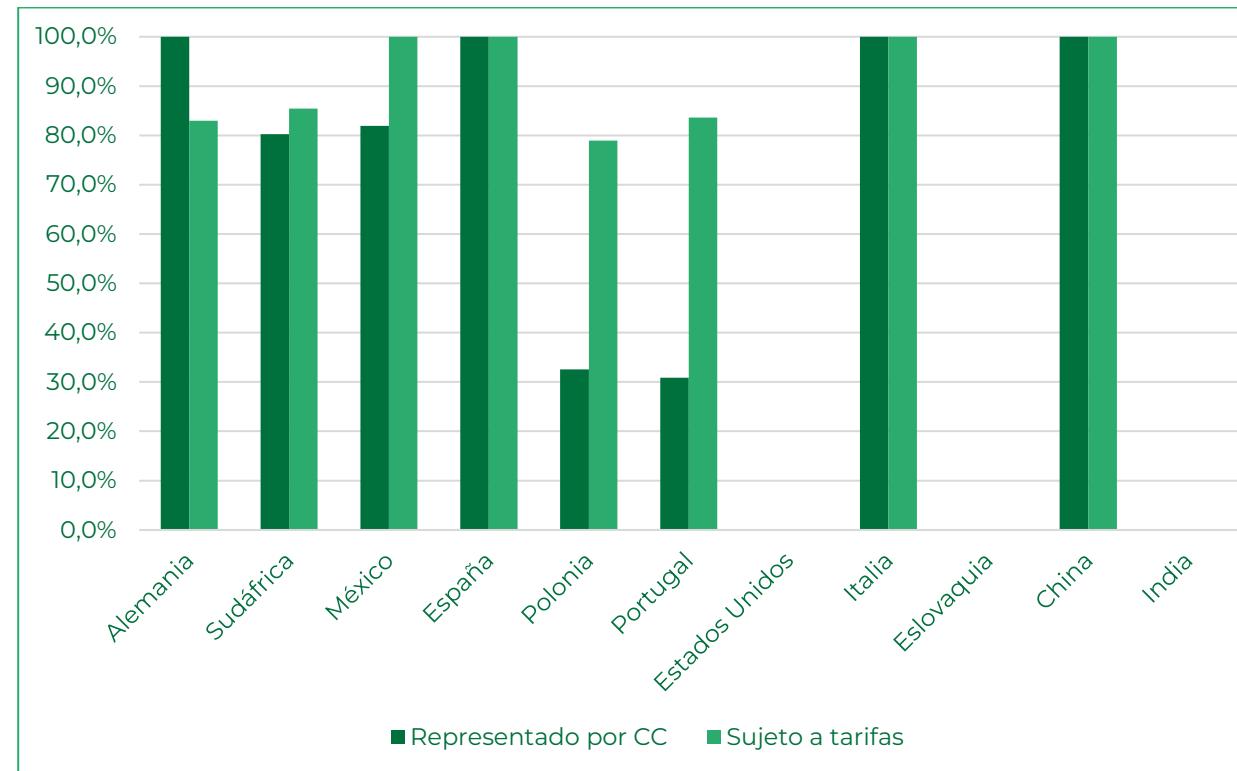
Tabla 4: Fluctuación de KWD

País	Rotación
Alemania	5,1%
Portugal	10,3 %
España	0,0%
República Checa	3,2%

Aplicación de convenios colectivos y cobertura de comités de empresa

En Schnellecke Logistics SE y KWD, la participación de los empleados se lleva a cabo a través de diversos órganos. Los empleados tienen la posibilidad de influir en la colaboración en distintos ámbitos a través del comité de empresa o de sus superiores. Este enfoque cooperativo garantiza que los empleados tengan voz y voto en asuntos importantes y fomenta un trato más democrático y comprometido. Al involucrar a los empleados en los procesos de decisión, podemos aprovechar sus conocimientos y experiencias. Esto da lugar a decisiones más fundamentadas y a una mayor innovación.

Gráfico 5a: Representación de los trabajadores de SLSE

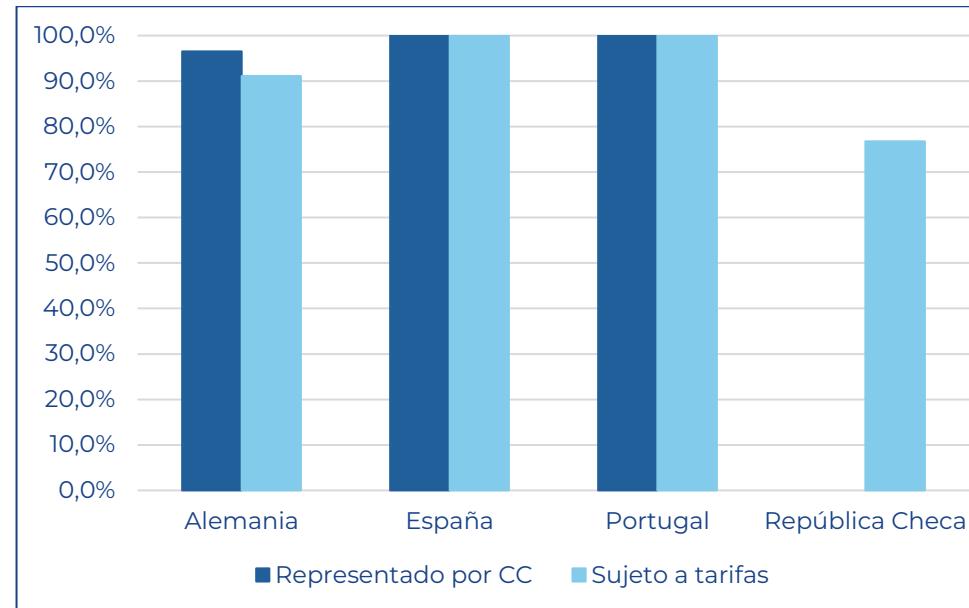


Con el fin de garantizar unas condiciones de trabajo justas, modernas y basadas en la colaboración social, Schnellecke Logistics SE persigue en Alemania el objetivo de concretar convenios colectivos para el mayor número posible de centros operativos. Schnellecke Logistics SE asume la responsabilidad de ofrecer condiciones de trabajo justas y, por lo tanto, acoge con satisfacción el diálogo con los interlocutores sociales y los sindicatos. Aproximadamente el 17 % de los empleados en Alemania no están sujetos a convenios colectivos. Se trata de empleados de las empresas del grupo y directivos de las sedes que reciben una remuneración fuera del convenio colectivo.

En Portugal se están llevando a cabo negociaciones para la reestructuración del comité de empresa. En las empresas de EE. UU. y la India no existen actualmente representantes de los trabajadores. No disponemos de datos sobre nuestras sedes en Eslovaquia.

Además, desde el 9 de diciembre de 2020, nuestros empleados en Alemania y Europa están representados por nuestro comité de empresa europeo.

Gráfico 5b: Representación de los trabajadores de KWD



En la división de producción, todos los centros y empleados tienen contratos de trabajo sujetos a convenios colectivos. Excepto en el centro checo, donde existen comités de empresa. Allí, los intereses de los trabajadores están representados por las organizaciones sindicales de base y los comités de empresa solo se instauran como órganos sustitutivos en las empresas sin representación sindical.

* Todos los datos se registraron el 31 de diciembre de 2024 como fecha de referencia.

Distribución por edades

En Schnellecke Group, los empleados de diferentes generaciones trabajan juntos. Los empleados jóvenes aportan nuevas ideas, cambios e innovación a la empresa. Los compañeros con experiencia aportan estabilidad y un profundo conocimiento de los procesos. Esta combinación es un elemento importante para nuestro éxito.

Tabla 5a: Distribución por edades de SLSE

País	<30	30-50	>50	Sin datos
Alemania	866	2.766	1.831	0
Sudáfrica	94	363	65	0
México	1.685	1.308	313	0
España	17	159	178	0
Polonia	241	590	214	0
Portugal	10	132	72	0
EE. UU.	527	867	446	0
Italia	15	113	39	0
Eslovaquia	N/A	N/A	N/A	347
China	3	42	9	0
India	154	46	10	0

Tabla 5b: Distribución por edades de KWD

País	<30	30-50	>50
Alemania	91	411	309
España	6	46	48
Portugal	13	75	38
República Checa	64	203	47

* Las tablas anteriores muestran la distribución por edades de nuestros propios empleados. Todos los datos se recopilaron el 31 de diciembre de 2024 como fecha de referencia.

Distribución por sexos en la alta dirección

La alta dirección de Schnellecke Group está compuesta por órganos, el Consejo Ejecutivo, el Consejo de Administración y el Comité Empresarial. El Comité Empresarial cuenta con un total de 19 directivos, de los cuales 2 son mujeres. La proporción de mujeres es, por tanto, del 10,5 %. Todos los datos se registraron el 31 de diciembre de 2024 como fecha de referencia.

En KWD, también hay que tener en cuenta tres niveles: la junta directiva, los vicepresidentes del Grupo KWD y las direcciones de las sedes. La proporción de mujeres es del 9,5 %.





Remuneración adecuada

Una remuneración adecuada es un factor clave para la estabilidad social y económica. Un salario justo y competitivo es fundamental para atraer y retener a empleados con talento. Fomenta la motivación y la productividad y refuerza la imagen positiva de nuestra empresa como empleador atractivo. La remuneración adecuada en Schnellecke Logistics SE y KWD se refleja en el alto nivel de cobertura salarial, superior al 84 % en Europa y al 90 % en México. Schnellecke Group remuneran a sus empleados en todas las sedes como mínimo según el salario mínimo nacional vigente.

Seguridad social

Bienestar de los empleados

El bienestar de los empleados abarca diversas estrategias e iniciativas destinadas a mejorar la salud, la satisfacción y la productividad generales de los empleados.

Ofrecemos a los empleados de todos los países diversas prestaciones, como la participación en los gastos de clubes deportivos, cestas de fruta fresca o diversas medidas de protección de la salud en Alemania, o regalos para el Día del Padre y el Día de la Madre en México.

También se incluye la creación de un entorno de trabajo favorable y el fomento de la conciliación de la vida laboral y personal. Con nuestra herramienta «Employee Experience», tenemos en cuenta las necesidades de nuestros empleados y podemos reaccionar rápidamente a los cambios en las condiciones generales.

Al promover el bienestar de nuestros empleados, podemos aumentar su compromiso y rendimiento. Esto se traduce en una menor fluctuación y tasa de absentismo por enfermedad, así como en una mayor satisfacción y lealtad hacia la empresa.

Tabla 6a: Seguridad social Schnellecke Logistics SE

País	Seguro de Desempleo	Enfermedad	Previsión para la vejez	Protección por maternidad	Seguro de accidentes
Alemania	100,0%	100,0%	100,0%	26,5%	100,0%
Sudáfrica	100,0%	100,0 %	100,0 %	17,0%	100,0%
México	0,0%	100,0%	100,0%	32,6%	100,0%
España	100,0%	100,0%	100,0%	28,2%	100,0%
Polonia	100,0%	100,0%	100,0%	51,3%	100,0%
Portugal	100,0%	100,0%	100,0%	2,3%	100,0%
EE. UU.	100,0%	100,0%	100,0%	37,9%	100,0%
Italia	100,0%	100,0%	100,0%	16,8%	100,0%
Eslovaquia	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
India	8,0%	8,0%	8,0%	N/A	8,0%
China	100,0%	100,0%	100,0%	23,3 %*	100,0%

* No se dispone de datos sobre la distribución por sexos de los propios empleados. La distribución se ha extrapolado a partir de la distribución total por sexos, incluyendo las empresas de trabajo temporal.

Tabla 6b: Seguridad social KWD

País	Seguro de Desempleo	Enfermedad	Previsión para la vejez	Protección de la maternidad	Seguro de accidentes
Alemania	100,0%	100,0%	100,0%	12,8%	100,0%
España	100,0%	100,0%	100,0%	18,0%	100,0%
Portugal	100,0%	100,0%	100,0%	15,1%	100,0%
República Checa	100,0%	100,0%	100,0%	32,2%	100,0%

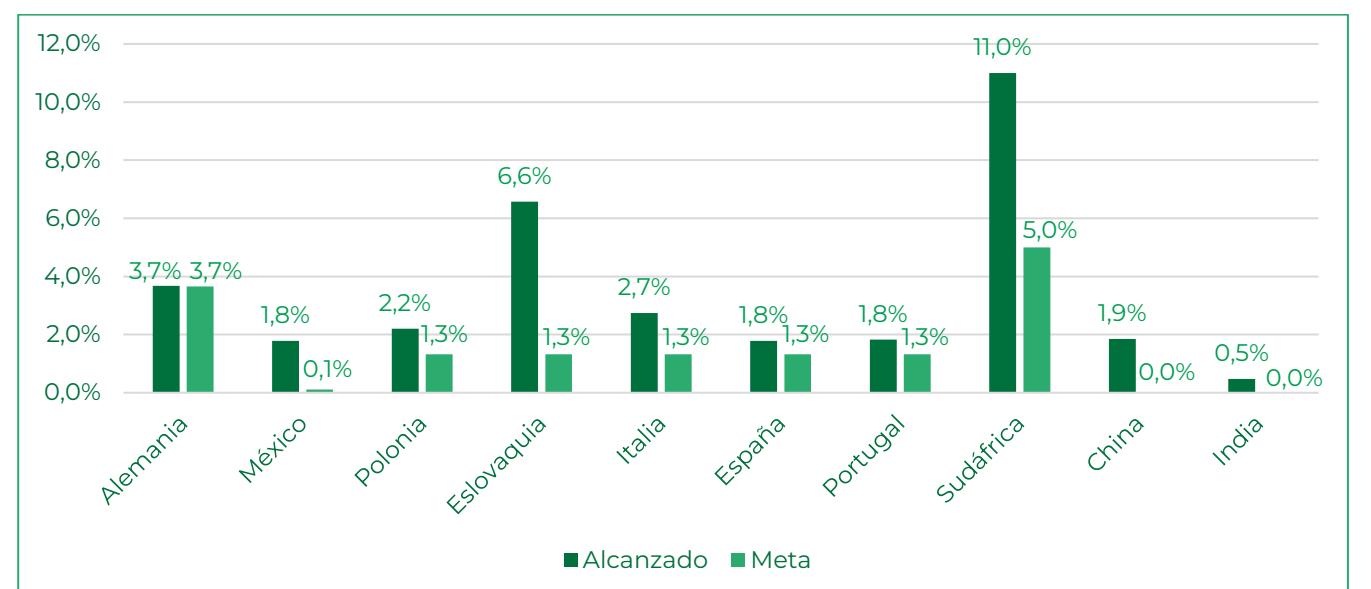
* En los datos anteriores solo se han tenido en cuenta los empleados propios. En la columna «Baja por maternidad», solo las mujeres tienen derecho a esta prestación. El porcentaje corresponde exactamente a nuestra proporción de empleadas. Todos los datos se registraron el 31 de diciembre de 2024 como fecha de referencia.

Inclusión

La contratación de personas con discapacidad, la redacción de sus contratos y la mejora/adaptación de nuestras instalaciones para garantizar la accesibilidad son medidas importantes para promover la inclusión y la igualdad de oportunidades. Aunque los retos económicos dificultan el compromiso social, es importante continuar con estos esfuerzos.

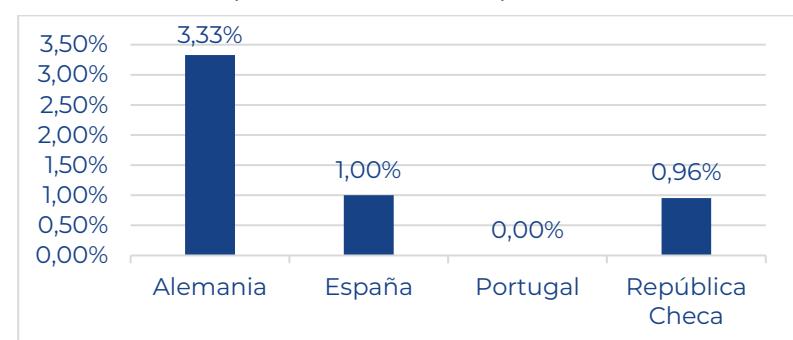
La integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral es un paso esencial para promover la justicia social y reducir la discriminación. Contribuye a reforzar la diversidad y la inclusión en la sociedad. Para nuestra empresa, esto significa que podemos aprovechar una gama más amplia de talentos y perspectivas, lo que aumenta nuestra capacidad de innovación y competitividad. Además, demuestra nuestro compromiso con la responsabilidad social y una cultura corporativa inclusiva.

Gráfico 8a: Empleados de SLSE con discapacidad



* Todos los datos se han registrado como promedio para el año 2024. Los datos de China y la India se han recopilado con fecha de referencia del 31 de diciembre de 2024, ya que no es posible registrarlos a través de nuestros sistemas de RR. HH.

Gráfico 8b: Empleados con discapacidad en KWD



Los datos de KWD se recopilaron con fecha de referencia del 31 de diciembre de 2024.



Horas de formación por empleado

Tabla 7a: SLSE Horas de formación por empleado

Sexo	Formación en seguridad	Formación especializada
Masculino	7,03 h	28,79 horas
Femenino	5,63 h	13,51 h
Diverso	N/A	N/A
Sin datos	3,00 horas	11,50 horas

La tabla anterior muestra el promedio de horas de formación por empleado en 2024, consolidado para todos los países. No disponemos de datos para todas nuestras regiones; los datos mostrados se refieren únicamente a los empleados con al menos una hora de formación para la categoría correspondiente. Disponemos de datos sobre formación en materia de seguridad para Italia, España, Estados Unidos y Sudáfrica, con un total de 2.883 empleados. Disponemos de datos sobre formación especializada para Italia y España, con un total de 785 empleados. En el caso de China y la India, se desconoce si las horas de formación impartidas corresponden a formación en seguridad o formación especializada. Por lo tanto, se denominan horas de formación especializada y se incluyen en los 785 empleados mencionados anteriormente. En la siguiente tabla se muestran las horas de formación por países.



Gráfico 9a: Horas de formación SLSE por países

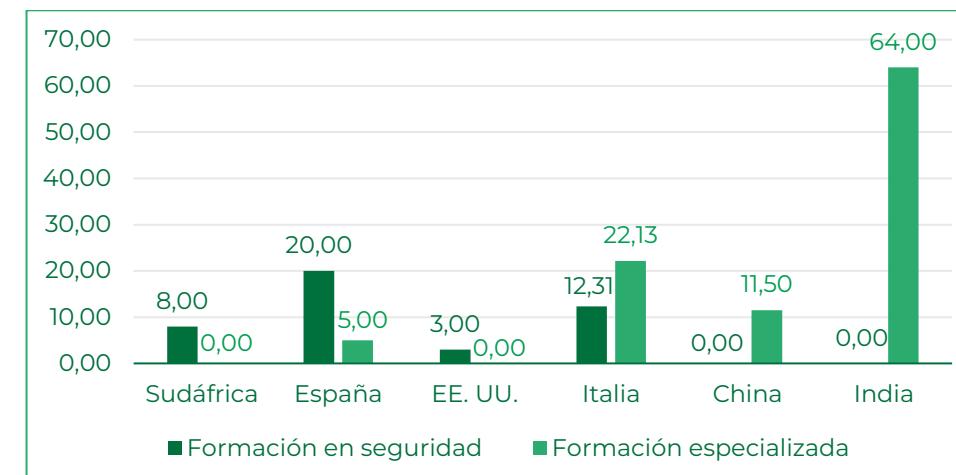


Tabla 7b: Horas de formación KWD por empleado

Sexo	Formación en seguridad	Formación especializada
Masculino	3,04 h	2,03 horas
Femenino	3,05 h	4,23 h
Diverso	N/A	N/A
Sin datos	N/A	N/A

Formación y desarrollo de competencias

La formación continua de los empleados es fundamental para la adaptabilidad y la competitividad de Schnellecke Logistics SE. Esto contribuye a la fidelización de los empleados y al fomento de la innovación. Mediante programas de formación y desarrollo específicos, podemos garantizar que nuestros empleados dispongan de las habilidades y los conocimientos necesarios para satisfacer las exigencias actuales y futuras. Nuestros empleados pueden elegir entre una amplia gama de cursos de formación internos y externos. Gracias a nuestro moderno sistema de gestión del aprendizaje, nuestros cursos de formación están estandarizados, se asignan a grupos específicos y están disponibles en línea en todo momento.

Desarrollo de altos potenciales

El fomento de los empleados de alto potenciales contribuye a cubrir los puestos internos con nuestros propios empleados. Nuestra planificación estratégica de personal garantiza la coordinación específica de los puestos vacantes/proyectos y el fomento de los altos potenciales. La inversión en nuestros propios empleados aumenta su fidelidad y ofrece múltiples oportunidades de desarrollo horizontal y vertical en la empresa. Schnellecke Group, además de la fidelización de los empleados, también ofrece la posibilidad de aprovechar las sinergias de la experiencia previa del empleado. Este puede aplicar de forma provechosa la experiencia de su trabajo anterior a su nueva función. Esto garantiza nuestro éxito a largo plazo y nuestra capacidad de innovación.

Protección de la salud y seguridad

Nuestro sistema de gestión de HSE contribuye a integrar la sostenibilidad en todos los procesos empresariales y en el día a día de nuestros empleados. Nos ayuda a planificar, implementar y mejorar sistemáticamente nuestros procesos de HSE. Además, nos ayuda a participar en procesos de licitación para nuevos proyectos en los que los clientes exigen certificados de HSE a sus proveedores. Hemos definido las responsabilidades, tareas y medidas generales de la gestión de la salud y la seguridad en la Política de gestión integrada de calidad, salud, seguridad y protección del medio ambiente. Su objetivo es unificar y orientar de forma específica nuestros sistemas de gestión en todo el grupo. El sistema de gestión de HSE apoya a la gestión de la salud para influir positivamente en la salud de nuestros empleados. Schnellecke Group también utiliza el sistema de gestión para reducir el número de accidentes laborales. Sobre esta base, podemos desarrollar paquetes de medidas para la seguridad y la salud en el trabajo que aumentan la seguridad de nuestros empleados, contribuyen a mantener su salud y pueden tener un impacto positivo en su rendimiento laboral. Para garantizar el cumplimiento de los requisitos de la norma ISO 45001, realizamos auditorías internas anuales y nos sometemos a revisiones por parte de organismos de certificación externos independientes.

Tabla 8a: SLSE Protección de la salud y seguridad

	Unidad	2024	2023
Empleados cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (número de personas)	%	69,90	62,13
Número de muertes relacionadas con el trabajo		0	0
Número de accidentes laborales sujetos a notificación obligatoria		370	387
Lost-time-injury-rate		13,36	13,03

* El número de horas trabajadas se basa en 2.000 horas de trabajo anuales por equivalente a tiempo completo.

Tabla 8b: KWD Protección de la salud y seguridad

	Unidad	2024	2023
Empleados cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (número de personas)	%	0	0
Número de muertes relacionadas con el trabajo		0	0
Número de accidentes laborales sujetos a notificación obligatoria		48	44
Lost-time-injury-rate		19,3	16,2

* El sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo no se ha implantado en las sedes de KWD.

Actualmente no podemos informar sobre la tasa de lesiones relacionadas con el trabajo. El número de accidentes sujetos a notificación tiene en cuenta los incidentes a partir de un día de baja para los propios empleados.

Schnellecke Logistics SE ha establecido normas mínimas claras en materia de seguridad y salud en el trabajo con el fin de preservar la salud de los empleados y garantizar la seguridad y la ergonomía en el lugar de trabajo. Estas normas abarcan estructuras, procesos, medidas y objetivos que conducen a un diseño y una organización del entorno de trabajo que favorecen la salud y el rendimiento. La prevención y la evitación de riesgos laborales para la salud, la seguridad y los incendios son prioritarias. Cada unidad organizativa debe designar al menos a una persona técnicamente cualificada como «experto en HSE». Esta persona es responsable de garantizar y mejorar la seguridad en el trabajo, la protección de la salud (también en caso de pandemia), así como el manejo de sustancias peligrosas y la protección contra incendios in situ.

Si no es posible evitar o eliminar las fuentes de peligro, seguimos la denominada jerarquía de medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esta se estructura de la siguiente manera:

- Medidas técnicas de seguridad para garantizar la separación espacial entre la fuente de peligro y nuestra fuerza laboral (por ejemplo, barreras o cambios en las vías de circulación).
- Medidas organizativas (por ejemplo, la restricción o la prohibición de permanecer en la zona de peligro).
- Uso de equipos de protección individual (por ejemplo, gafas de seguridad, calzado de seguridad o protectores auditivos).
- Medidas relacionadas con el comportamiento (por ejemplo, instrucciones en relación con la protección contra incendios o el uso de escaleras, o instrucciones de funcionamiento).

Además de las ofertas a las que pueden acceder todos los empleados, también existen medidas de seguridad laboral específicas para determinados grupos. Entre ellas se incluyen, por ejemplo, cursos de seguridad vial para determinadas áreas de trabajo o cursos especiales de seguridad para empleados que manipulan sustancias peligrosas. Las medidas tienen por objeto contribuir a evitar accidentes y promover la salud y el rendimiento de los empleados.

Identificamos regularmente los riesgos para la salud y la seguridad. Para garantizar un entorno de trabajo seguro, elaboramos evaluaciones de riesgos para todos los ámbitos de actividad, a partir de las cuales derivamos las medidas correspondientes. De acuerdo con el ciclo PDCA, comprobamos y medimos la eficacia de nuestras medidas para seguir desarrollando continuamente nuestro sistema de gestión.

Permisos Laborales

Tabla 9a: Permisos Laborales SLSE

Sexo	Baja por maternidad	Permiso para el cuidado de familiares	Permiso parental
Masculino	0,00%	0,92%	0,76%
Femenino	1,61%	0,93%	1,71%
Sin datos	N/A	N/A	N/A
Diverso	N/A	N/A	N/A

Tabla 9b: Permisos Laborales KWD

Sexo	Baja por maternidad	Permiso para el cuidado de familiares	Permiso parental
Masculino	0,00%	0,00%	0,63%
Femenino	0,83%	0,00%	7,85%
Sin datos	N/A	N/A	N/A
Diverso	N/A	N/A	N/A

A fecha de 31 de diciembre de 2024, nuestros sistemas de RR. HH. no son capaces de reflejar correctamente las posibilidades de exención según ESRS S1-15. En la situación actual, solo podemos registrar quién ha hecho uso de las respectivas exenciones, pero no quién tiene derecho a ellas y, por ejemplo, ha sido rechazado. Por consiguiente, solo informamos de las exenciones de las que se ha hecho uso. Para ello utilizamos la siguiente fórmula:

$$\text{Permisos laborales en \%} = \frac{\text{Número de Permisos Laborales}}{\text{Número de empleados al 31.12.2024}}$$

No disponemos de datos sobre exenciones para un total de 2.451 empleados. Entre ellos se encuentran 1.840 empleados de EE. UU., donde el empleador no puede solicitar y almacenar datos sanitarios por su cuenta.

Incidentes, quejas y repercusiones graves en relación con los derechos humanos

El número de incidentes y/o quejas relacionadas con el trabajo, así como las repercusiones graves en materia de derechos humanos dentro de la fuerza laboral de la empresa, y todas las multas, sanciones o indemnizaciones asociadas se recogen en el capítulo «Gobernanza empresarial», en la sección «Sistema de denuncia y estructuras de información».



ESRS G1: GOBERNANZA EMPRESARIAL

Impactos, riesgos y oportunidades

Comportamiento empresarial

Oportunidad	Propias Operaciones	Seguridad empresarial (interna)
Impacto positivo	Cadena de valor	Garantía del cumplimiento de nuestro código de conducta para proveedores
Impacto negativo	Cadena de valor	Incumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos en la cadena de suministro

Cultura corporativa

Impacto positivo	Propias Operaciones	Cultura corporativa saludable y valores corporativos puestos en práctica
Impacto positivo	Propias Operaciones	Concienciación de los empleados sobre temas de RSC

Cultura corporativa y Gobernanza empresarial

El espíritu de Schnellecke y los valores y normas de conducta definidos en él son una guía para las formas de trabajar, el contacto con los clientes y la gobernanza empresarial. Marcan la pauta para las acciones y el comportamiento de todos los empleados de Schnellecke Group en todo el mundo y los unen entre sí. Constituyen la base para la toma de decisiones y, por lo tanto, proporcionan una orientación y una dirección comunes.

El espíritu Schnellecke

«Todos asumimos la responsabilidad»

- Soy fiable, trato con cuidado la información y los medios de trabajo que se me confían, actúo sobre la base de órdenes de trabajo claras y cumple mis tareas a tiempo y con la calidad requerida.
- Cumplimos nuestra palabra, nos comunicamos con claridad y actuamos de forma coherente, estamos comprometidos con nuestros clientes y nuestra empresa, utilizamos los recursos y el medio ambiente de forma económica y consciente, y así promovemos la consecución de nuestros objetivos.

«Somos un equipo fuerte»

- Soy comprometido, trabajo motivado, orientado a objetivos, aporto mis puntos fuertes y trato a los demás con respeto.
- Trabajamos juntos, nos apoyamos, nos defendemos unos a otros, compartimos nuestros conocimientos y valoramos nuestros éxitos comunes.

«Tenemos el valor para cambiar»

- Estoy abierto a lo nuevo, aporto ideas innovadoras y acepto nuevos retos.
- Exploramos nuevos caminos, afrontamos los errores con franqueza, aprendemos de ellos, mejoramos continuamente nuestras estructuras y procesos y, de este modo, aseguramos nuestro futuro.



Gestión de las relaciones con los proveedores

La gestión de proveedores de Schnellecke Group se basa en los principios de sostenibilidad y cumplimiento normativo. La empresa concede gran importancia a la selección y colaboración con proveedores que también se comprometen a actuar de forma responsable y sostenible.

Schnellecke Group utiliza la plataforma IntegrityNext para gestionar los perfiles de los proveedores y garantizar que todos ellos cumplan con los estándares requeridos. Esto incluye aspectos como la protección del medio ambiente, la responsabilidad social y las prácticas comerciales éticas.

Todos los proveedores deben cumplir con las leyes y normativas vigentes y respetar los valores corporativos del Schnellecke Group. Esto incluye el respeto de los derechos humanos, unas condiciones laborales justas y la protección contra la discriminación.



Sistema de gestión del cumplimiento

Schnellecke Group exige a sus empresas y a todos sus empleados y directivos en todos los países en los que operamos el cumplimiento de todas las leyes y compromisos aplicables. Para Schnellecke Group, el cumplimiento normativo es una expresión de su cultura corporativa y de sus valores, que también se basan en principios éticos y morales.

El Sistema Global de Gestión del Cumplimiento Normativo (CMS) de Schnellecke Group sigue, en su estructura y aplicación, las normas nacionales e internacionales de la IDW PS 980 y está implantado en todas las empresas del grupo. Partiendo de los valores corporativos del «espíritu Schnellecke», los tres códigos de conducta son componentes esenciales del CMS. El código corporativo de ética empresarial refleja la identidad de Schnellecke Group, cómo llevamos a cabo nuestra actividad, a qué normas éticas e internacionales nos comprometemos, así como nuestras obligaciones en materia de sostenibilidad y respeto de los derechos humanos.

Esta identidad se transmite de forma vinculante a nuestra fuerza laboral a través del código de conducta para empleados y las directrices asociadas. Lo mismo se aplica a nuestros proveedores, que están obligados a cumplirlo a través del código de conducta para socios comerciales, nuestras condiciones comerciales y el proceso de gestión de proveedores. De este modo, garantizamos su aplicación de forma global. Los códigos de conducta establecen estándares para un comportamiento responsable y conforme a la ley.

La responsabilidad general del cumplimiento normativo recae en el Comité de Cumplimiento Normativo, que abarca todas las divisiones. Una organización de cumplimiento normativo a nivel mundial, dirigida por un director de cumplimiento normativo, se encarga del desarrollo continuo del sistema de gestión del cumplimiento normativo, así como del asesoramiento y la formación de los directivos y empleados.

En caso de sospecha o indicios de conducta indebida o de incumplimiento de la legislación vigente o de las normas internas, todos los empleados y personas externas tienen a su disposición un sistema de denuncia multilingüe que recibe las notificaciones a través de diferentes canales, también de forma anónima si se desea, por vía electrónica, postal, telefónica o personal.

El sistema de denuncia electrónico basado en la web está diseñado para notificar infracciones de cumplimiento y derechos humanos y cumple todos los requisitos de protección de datos y seguridad de la información. Las denuncias recibidas a través del sistema se envían directamente al responsable de cumplimiento especialmente formado de la región correspondiente y al departamento de Cumplimiento Corporativo y Auditoría de la sede central de la empresa.

La lucha contra la corrupción es uno de los puntos fuertes del CMS de Schnellecke. Para prevenir la corrupción y el soborno, las gratificaciones (regalos, invitaciones, participación en eventos por invitación, etc.) solo pueden concederse o aceptarse bajo determinadas condiciones. Los detalles al respecto, así como las directrices para evitar conflictos de intereses, prevenir el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, y las normas para el cumplimiento de las disposiciones antimonopolio y de competencia, están establecidos en las directrices del grupo y los procesos centrales válidos en todo el mundo. Además, Schnellecke Group cuenta con normas de cumplimiento válidas en todo el mundo en materia de donaciones y patrocinios.

Formación en materia de cumplimiento

Con un programa de formación orientado al riesgo y específico para cada grupo destinatario, Schnellecke Group transmite a sus empleados y directivos los conocimientos necesarios sobre temas de cumplimiento normativo y les sensibiliza sobre los riesgos relevantes en este ámbito en el día a día de la empresa. La formación se imparte en el marco de cursos en línea y presenciales, en los que se familiariza a los participantes con el código de conducta para empleados, el código empresarial de ética comercial y las directrices y normas pertinentes.

Las formaciones se desarrollan continuamente y se adaptan al ámbito de responsabilidades de los empleados. Siguiendo un enfoque basado en el riesgo, las formaciones tratan temas como la integridad, el código de conducta de Schnellecke Group, la legislación en materia de competencia y antimonopolio, la lucha contra la corrupción y la protección contra la discriminación y el acoso. Los cursos contribuyen a una comprensión básica de los temas de cumplimiento normativo en todos los niveles de la empresa y también informan sobre el sistema de denuncia de irregularidades y su funcionamiento.

Los cursos se imparten a nivel mundial, en los países en los que opera una empresa de Schnellecke Group, en el idioma nacional correspondiente y son impartidos a nivel local por los coordinadores de cumplimiento normativo.

Como parte del proceso de incorporación de los nuevos empleados, todos ellos reciben una formación inicial exhaustiva sobre el código de conducta, así como material informativo complementario sobre las directrices y los procesos pertinentes. Los cursos de formación en materia de cumplimiento normativo se imparten cada dos años o, en el caso de los grupos de riesgo, una vez al año.

Sistema de denuncia y estructuras de notificación

Para denunciar infracciones legales, conductas indebidas o violaciones de los derechos humanos, los empleados pueden ponerse en contacto con los directivos o los coordinadores regionales de cumplimiento normativo. Las denuncias de posibles infracciones, en particular de prácticas comerciales ilegales, pueden presentarse a través de diversos canales analógicos, así como a través del sistema de denuncia accesible en todo el mundo. Está disponible en 80 idiomas y permite a los denunciantes comunicarse de forma confidencial, cifrada y segura. Las denuncias pueden presentarse por escrito o como mensaje de voz en cualquier idioma. Los canales de notificación y el procedimiento para investigar las denuncias se regulan en un reglamento interno y en la directriz de cumplimiento normativo del grupo. En ellos también se establecen las medidas para la protección de los denunciantes. La estructura organizativa permite que se lleve a cabo una investigación independiente y exhaustiva de cualquier posible infracción de cumplimiento normativo. En caso de infracción, se aplicarán todas las medidas adecuadas y legalmente admisibles.

El director de cumplimiento normativo informa al Comité de Cumplimiento Normativo de Schnellecke Group en el marco de los informes trimestrales. Los informes incluyen el número y los detalles de las denuncias de posibles conductas indebidas, las investigaciones realizadas, las formaciones y los ajustes en la estructura de las directrices. En caso de incidentes o denuncias importantes en materia de cumplimiento normativo, también se realizan informes ad hoc al Consejo de Administración o al Comité de Cumplimiento Normativo.

Categoría	Número
Casos de denuncia fundamentados	14
Relacionados con acoso y discriminación	8
Relacionados con corrupción y soborno	0
Relativo al derecho de la competencia y antimonopolio	0
Relacionados con graves violaciones de los derechos humanos	0

Al igual que en 2023, seguimos sin registrar ninguna condena por infringir las leyes anticorrupción. El importe de las multas por infracciones de las leyes anticorrupción, un indicador adicional introducido en 2024 también fue de cero euros. Lo mismo se aplica a las multas o condenas en el ámbito del derecho de la competencia y antimonopolio, así como a las violaciones de los derechos humanos.



Influencia política y actividades de lobby

Schnellecke Group AG & Co. KG no participa activamente en procesos políticos ni legislativos. La empresa deja la representación de sus intereses en manos de las asociaciones correspondientes de las que es miembro. Estas afiliaciones se centran en la utilización de servicios que abarcan los siguientes ámbitos:

Intercambio y creación de redes, asesoramiento e intercambio de información, así como asistencia jurídica, en particular en forma de asesoramiento legal. Además, gracias a la cooperación con proveedores de servicios jurídicos nacionales e internacionales, la empresa recibe continuamente información actualizada sobre los cambios legislativos existentes y previstos. En el ámbito de la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa (RSC), la atención se centra especialmente en los siguientes proyectos legislativos europeos:

- La Directiva de la UE sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial y la Ley de diligencia debida en la cadena de suministro,
- Directiva de la UE sobre información corporativa en materia de sostenibilidad,
- Taxonomía de la UE para actividades sostenibles.

Schnellecke Group presenta, a través de sus afiliaciones y asociaciones, declaraciones sobre la aplicación jurídica en los países afectados. El compromiso político de la empresa se limita a participar activamente en elecciones nacionales o internacionales, como, por ejemplo, las elecciones de la UE.

Las afiliaciones de Schnellecke Group se centran principalmente en asociaciones y federaciones específicas del sector. Entre las afiliaciones más importantes se encuentran:

- Asociaciones patronales,
- Federación Alemana de Logística,
- Agencia Alemana de Energía - Grupo de trabajo sobre transporte sostenible de mercancías pesadas,
- Foro Alemán del Transporte,
- Cámara de Industria y Comercio,
- Maschinenraum,
- Fundación Empresas Familiares y Política,
- Asociación de la Industria Automovilística,
- Asociación de Consumidores de Energía.

Estas afiliaciones contribuyen a representar los intereses de la empresa en diversos ámbitos de la industria logística y automovilística, al tiempo que fomentan el desarrollo continuo mediante el intercambio y la cooperación.

OBLIGACIONES DE DIVULGACIÓN E INTEGRACIÓN MEDIANTE REFERENCIA

ESRS 2 - Información general	
Obligación de información	Página
BP-1: Fundamentos de la elaboración	4
BP-2: Circunstancias concretas	-
GOV-1: Función de la dirección de la empresa	41
GOV-2: Gobernanza empresarial	5
GOV-3: Sistemas de incentivos	5
GOV-4: Deberes de diligencia	5
GOV-5: Gestión de riesgos	-
SBM-1: Cadena de valor	6
SBM-2: Partes interesadas	6
SBM-3: Estrategia	-
IRO-1: Proceso de análisis de doble materialidad	9
IRO-2: Obligaciones de información cubiertas	10
ESRS E1 - Cambio climático	
Obligación de informar	Página
ESRS 2 GOV-3: Gobernanza empresarial	-
E1-1: Plan de transición	13
ESRS 2 SBM-3: Estrategia	13
ESRS 2 IRO-1: Proceso	9
E1-2: Conceptos	13
E1-3: Medidas	13
E1-4: Objetivos	14
E1-5: Consumo de energía	19
E1-6: Emisiones de GEI	20
E1-7: Certificados de CO ₂	-
E1-8: Precios internos de CO ₂	21
E1-9: Efectos financieros	-

ESRS E2 - Contaminación medioambiental	
Obligación de informar	Página
ESRS 2 IRO-1: Procesos	-
E2-1: Conceptos	22
E2-2: Medidas	22
E2-3: Objetivos	-
E2-4: Contaminación	-
E2-5: Sustancias preocupantes	-

E2-6: Efectos financieros		-
ESRS E5: Uso de recursos y economía circular		
Obligación de información		Página
E5-1: Conceptos		23
E5-2: Medidas		-
E5-3: Objetivos		-
E5-4: Flujos de recursos		-
E5-5: Flujos de recursos		23
E5-6: Efectos financieros		-

ESRS S1 - Personal de la empresa	
Obligación de informar	Página
ESRS 2 SBM-2: Partes interesadas	6
ESRS 2 SBM-3: Estrategia	-
S1-1: Conceptos	27
S1-2: Representación de los trabajadores	34
S1-3: Mejora de los impactos negativos	27
S1-4: Medidas	29

Fehler!
Textmarke
nicht
definiert.
0
1
/

	defin
S1-5: Objetivos	30
S1-6: Empleados	30
S1-7: Fuerza laboral externa	31
S1-8: Cobertura de convenios colectivos	34
S1-9: Diversidad	34
S1-10: Remuneración adecuada	36
S1-11: Protección social	36
S1-12: Personas con discapacidad	37
S1-13: Formación continua	38
S1-14: Salud y seguridad	39
S1-15: Equilibrio entre vida laboral y personal	39
S1-16: Indicadores de remuneración	-
S1-17: Incidentes y reclamaciones	42

ESRS G1 - Gobernanza empresarial	Página
Obligación de informar	
ESRS 2 GOV-1: Función de la dirección de la empresa	-
ESRS 2 IRO-1: Procesos	-
G1-1: Cultura corporativa	26, 41
G1-2: Proveedores	42
G1-3: Prevención	42
G1-4: Casos de soborno y corrupción	43
G1-5: Influencia política	44
G1-6: Prácticas de pago	-

ANEXO: SCHNELLECKE LOGISTICS SE (SLSE)

Indicador «Kilogramos de CO₂ por metro cuadrado

Refinanciación ESG» Kg CO₂ /m²

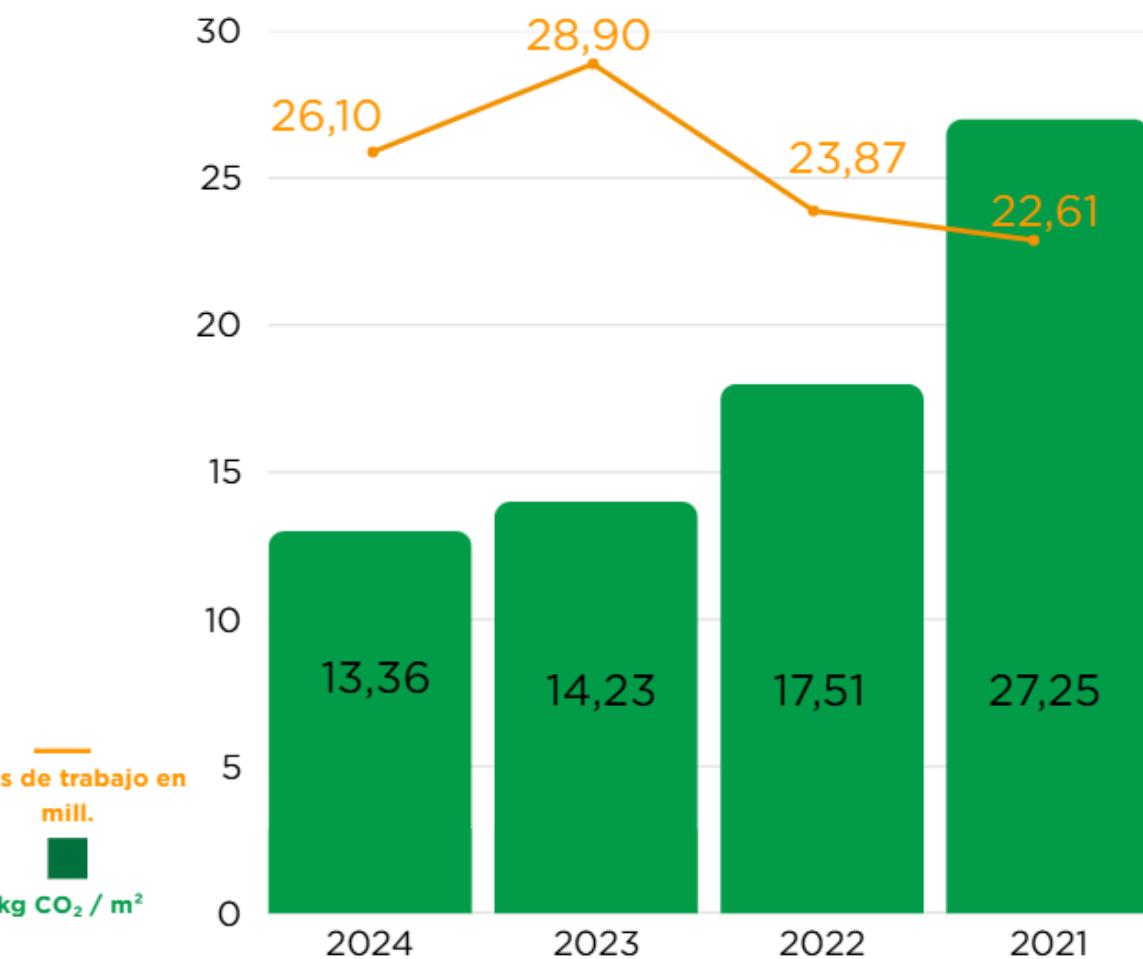
Las emisiones de CO₂ de Alcance 1 y 2 en kg CO₂/m² se refieren al consumo propio de CO₂ en kilogramos (emisiones de Alcance 1 y 2) por metro cuadrado de superficie de almacén gestionada según los documentos de licitación/documentación de construcción. El año base/año de referencia para las emisiones de CO₂ de Alcance 1 y 2 es 2019, con 111,3 kg de CO₂/m². En la refinanciación se tuvieron en cuenta las siguientes ubicaciones: Barcelona, Pamplona, Braunschweig, Bremerhaven, Duisburg, Glauchau, Hannover, Hermosillo, Lozorno Devinska, Lozorno Transport, Ludwigsfelde, SML Leipzig, Soltau, Wackersdorf, Wolfsburgo (Fallersleben + Sandkamp + Warmenau 1) y Zwickau. En 2021, la ubicación de Bremerhaven no se tuvo en cuenta debido al cierre de la planta. Desde 2024, la ubicación de Duisburgo ya no está activa.

Las ubicaciones afectadas por la refinanciación alcanzaron en 2024 una media de 30,83 kgCO₂/m² para las emisiones de Alcance 1 + Alcance 2. Hay que tener en cuenta que la ubicación de Duisburgo también se ha eliminado debido a la pérdida de pedidos.

Indicador «Kilogramos de CO₂ por metro cuadrado de superficie de nave gestionada» Kg CO₂ /m²

Las emisiones de CO₂ de Alcance 1 y 2 en kg CO₂/m² se refieren al consumo propio de CO₂ en kilogramos (emisiones de Alcance 1 y 2) por metro cuadrado de superficie de almacén gestionada, según la documentación de la licitación / documentación de la construcción. El año base/año de referencia para las emisiones de CO₂ de Alcance 1 y 2 es 2019, con 111,3 kg de CO₂/m². Este indicador se calcula anualmente para todas las ubicaciones activas en el año del informe con control operativo. Para ello, se calculan las emisiones totales de Alcance 1 y 2 por metro cuadrado gestionado (solo las ubicaciones con consumo). Los indicadores de los años 2022 y 2021 se han recalculado según esta metodología.

Evolución KPI (kg CO₂ / m²)



La siguiente gráfica muestra el indicador «Kilogramos de CO₂ por metro cuadrado de superficie de nave gestionada» en todas las ubicaciones con control operativo.

Datos de emisiones 2024

El número de unidades de negocio de nuestra empresa varía de un año a otro, debido a la duración de los contratos y a los proyectos ganados o perdidos. Por lo tanto, resulta difícil realizar comparaciones anuales o hacer afirmaciones basadas en valores absolutos, incluido el mantenimiento de la línea base de referencia.

Para más información, consulte el anexo «Límites del informe y comparaciones de consumo».

Emisiones SLSE	CO ₂ e en kg
Alcance 1	12.999.448,22
Alcance 2 (basado en la ubicación)	8.462.759,56
Alcance 2 (basado en el mercado)	5.193.648,16
Alcance 3	9.155.290,45

Emisiones de Alcance 1 ☺

Alcance 1	CO ₂ e en kg
Alemania	9.647.144,67
Italia	11.236,89
México	880.149,07
Polonia	93.345,49
Eslovaquia	1.710.977,27
España	206.924,10
Sudáfrica	341.414,23
EE. UU.	108.256,49
Total	12.999.448,22

Emisiones de Alcance 2 ☺

Alcance 2	CO ₂ e en kg (basado en el mercado)	CO ₂ e en kg (basado en la ubicación)
Alemania	1.914.747,12	5.231.494,94
Italia	45.551,03	45.551,03
México	2.757.358,81	2.705.193,03
Polonia	114.378,38	114.378,38
Eslovaquia	110.512,33	110.512,33
España	72.372,20	76.901,56
Sudáfrica	31.633,05	31.633,05
EE. UU.	147.095,24	147.095,24
Total	5.193.648,16	8.462.759,56

Emisiones de Alcance 3

Alcance 3	CO ₂ e en kg
Residuos procedentes de actividades operativas	95.636,04
Actividades relacionadas con el combustible y la energía (no incluidas en el Alcance 1 o 2)	7.596.490,33
Bienes y servicios adquiridos	3.255,37
Viajes de negocios	1.003.007,71
Transporte y distribución	456.901,01
Total	9.155.290,45

Datos energéticos 2024 ☺

Consumo energético	Consumo en kWh	Consumo procedente de fuentes renovables* en kWh
Electricidad	23.011.141,31	11.903.871,33
Combustibles	55.920.095,74	699.715,67
Gasolina	1.439.082,95	-
Bio GNL	377.224,62	377.224,62
GNC	912.130,75	-
Diésel	35.622.198,09	-
Gas natural	11.424.412,88	-
Gasóleo	88.520,60	-
HVO-100	322.491,05	322.491,05
GNL	762.346,35	-
GLP	4.971.688,45	-
Calefacción	3.554.211,80	-
Total	82.485.448,85	12.603.587,00

*Incluido en la columna «Consumo en kWh».

Care the neighbourhood: proyectos sociales en el mundo Schnellecke



En el año 2024, la empresa participó a nivel mundial en diversos programas "Care the Neighbourhood", orientados a apoyar al medioambiente y a la sociedad en las comunidades locales de nuestros centros.

En Alemania se llevaron a cabo numerosas iniciativas:

En Glaubach y Wolfsburg, los empleados y sus familias participaron en una limpieza de primavera y en una campaña de recogida de basura en los alrededores de las instalaciones de la empresa, contribuyendo así al embellecimiento de los espacios públicos y dando ejemplo en materia de protección del medio ambiente y comunidad. En Leipzig, los equipos prestaron su apoyo al hogar infantil Machern con tareas de gestión de instalaciones y reparaciones, mientras que en Soltau se llevó a cabo una iniciativa de apicultura propia para fomentar la biodiversidad. En Dingolfing se seleccionaron cuidadosamente y se entregaron regalos de Pascua para el hospicio infantil «Haus Anna». Se entregaron materiales creativos para manualidades a la asociación Lebenshilfe Soltau e.V. con el fin de fomentar la motricidad fina de niños y adultos.

«Hacer algo práctico para la protección de la naturaleza»: con este objetivo, se creó un jardín favorable a los insectos en el huerto de Detmerode, en colaboración con la asociación BUND Wolfsburg. En el marco de una reunión técnica semanal junto con la asociación Caritasverband Wolfsburg e. V. y el departamento de IT de Schnellecke, se impartieron a personas mayores, en un ambiente relajado, conocimientos digitales básicos, como la lectura de periódicos en línea, el uso de Google Maps y otras aplicaciones prácticas. Para muchos participantes, esto supuso un paso importante hacia el mundo digital.

Schnellecke también demostró un gran compromiso a nivel internacional. En México, se cuidaron y supervisaron zonas verdes en el marco del programa «Adopta un camellón», mientras que en Silao se llevó a cabo una reforestación a gran escala de la «Sierra de Lobos» con el objetivo de plantar 700 árboles. En el Parque Nacional La Malinche, los empleados y sus familias ayudaron a plantar más de 1000 árboles autóctonos para preservar el hábitat de numerosas especies.

En Europa, se plantaron 4.500 pinos en Eslovaquia en colaboración con «Lesy Slovensko» para promover la silvicultura sostenible. En Polonia, los empleados participaron en la limpieza de zonas forestales con motivo del Día de la Tierra, y en España se llevó a cabo una reforestación con la organización «Reforestá» para apoyar los objetivos de sostenibilidad de la ONU.



En Asia, se llevaron a cabo numerosas acciones medioambientales en la India, entre ellas limpiezas alrededor de templos, recogida de residuos plásticos, plantación de árboles y promoción del uso del agua de lluvia y el compostaje. Además, se prestó apoyo a escuelas e instituciones sociales mediante donaciones en especie y medidas de infraestructura.

En Sudáfrica, se repararon y ampliaron los juegos infantiles del Oosterland Child Care and Youth Center, y en Kings Beach, en Port Elizabeth, los empleados participaron en una limpieza de la playa con motivo del Día de la Tierra y el Día de Mandela, con el fin de reforzar la conciencia medioambiental y el espíritu comunitario. Un ejemplo impresionante es el «Garden of Hope» (Jardín de la Esperanza) en Sudáfrica. En colaboración con socios locales, se construyó un invernadero en el que se cultivan frutas y verduras para la organización de ayuda a la infancia Guardians of Hope. La organización atiende a niños en situación de abandono y cuidados paliativos, proporcionando no solo un suministro sostenible de alimentos saludables, sino también nuevas perspectivas. Personas de la comunidad participan en el cultivo y, a cambio, reciben cosechas frescas, un modelo que fomenta a largo plazo la autoayuda y la participación.

En Estados Unidos se llevaron a cabo acciones mensuales de voluntariado, limpiezas medioambientales, recaudación de fondos para albergues para personas sin hogar y campañas de donación de alimentos. Schnellecke colaboró con organizaciones locales como «Keep Charleston Beautiful» y «Low Country Foodbank», llevó a cabo campañas de plantación, prestó apoyo a escuelas e instituciones sociales y se comprometió con la movilidad sostenible y la integración social.

ANEXO: KWD GROUP

Resumen de los KPI de refinanciación ESG

KPI	2021	2022	2023	2024
Emisiones de tCO ₂ e /10 millones de euros de facturación	350,8	250,8	236,9	252,1
Lost Time Injury Rate (LTIR) (por cada millón de horas trabajadas)	25,0	15,5	16,2	19,3
Porcentaje de reciclaje % Soldadura	92,7%	93,5%	96,0%	93,9%
Porcentaje de reciclaje % Prensado	99,4%	99,6%	99,6%	99,5%

Emisiones de Alcance 2

Ubicaciones	CO ₂ e en kg (basado en el mercado)	CO ₂ e en kg (basado en la ubicación)
Bohemia	4.570.437,97	4.570.437,97
Portugal	796.430,95	440.815,27
Radeberg	4.773.990,83	4.202.255,23
España	0	234.336,59
Wolfsburg	3.363.724,10	3.378.482,90
Total	13.504.583,84	12.826.327,96

Emisiones KWD	CO ₂ e en kg
Alcance 1:	1.324.102,96
Alcance 2 (basado en el mercado):	13.504.583,84
Alcance 2 (basado en la ubicación):	12.826.327,96
Alcance 3 (parcialmente):	1.975.138,43

Emisiones de Alcance 1

Ubicaciones	CO ₂ e en kg
Bohemia	402.966,19
Portugal	14.995,12
Radeberg	719.031,18
España	130.497,08
Wolfsburg	56.613,40
Total	1.324.102,96



verificado por una empresa de certificación externa