

6

Desarrollo de los empleados

Logista considera a sus profesionales y colaboradores un factor clave y fundamental para la consecución de sus objetivos y generación de valor a corto, medio y largo plazo. El respeto, la iniciativa, el compromiso y la profesionalidad son los valores que rigen la conducta de los 5.839 empleados de más de 50 nacionalidades con los que cuenta el Grupo y de los profesionales que colaboran habitualmente con Logista.

Número de empleados

5.839

50 nacionalidades

Durante el ejercicio 2020, Logista continuó con la implantación del Plan Director de Recursos Humanos definido para el período 2018-2020, que estructura la estrategia de Recursos Humanos en base a los Objetivos del Grupo y de cada uno de sus negocios y que potencia la eficiencia e impacto en dichos negocios y en sus empleados.

Este Plan Director de Recursos Humanos está compuesto por 4 elementos:

- **"HR Roadmap"**: establece las prioridades de Recursos Humanos basadas en los objetivos del Grupo y de cada uno de sus negocios.
- **"Balanced Scorecard/BSC"**: medición del grado de consecución de los objetivos establecidos en el "HR Roadmap", toma de decisiones y establecimiento de planes de acción basadas en las métricas clave en la gestión de los recursos humanos.
- **Centros de Excelencia**: ofrecen servicios especializados en reclutamiento, desarrollo, compensación, comunicación a empleados, relaciones laborales y seguridad y salud en el trabajo.
- **Centros de Servicios Compartidos ("Shared Services Centers")**: destinados a potenciar la estandarización y eficiencia de procesos y sistemas, así como manejo del "Big Data" para la identificación de potenciales acciones de mejora, tanto descriptivas como predictivas.

Logista realiza una gestión del talento encaminada a la consecución de objetivos y la generación de valor a corto, medio y largo plazo. Durante el ejercicio 2020, el Centro de Excelencia de Reclutamiento, con el objetivo de potenciar la eficiencia en la atracción y captación de talento en el Grupo, ha continuado la implantación de herramientas competitivas contrastadas en el mercado y mejorando sus procesos y eficiencia a partir de la utilización del análisis de métricas y de la contratación de expertos, con el fin de atraer e integrar a los mejores candidatos en el Grupo. Como ejemplos, destacan la implementación de las políticas de gestión de equipos, la participación en los principales foros de escuelas de negocios, universidades y ferias de empleo de cada país, la mejora y potenciación de herramientas relativas a los procesos de selección, la captación de perfiles "junior", a través del proyecto "Youners", con el objetivo de que desarrollen su carrera profesional en el Grupo o los planes de acogida e integración de nuevos empleados.

Otro de los objetivos de Logista en relación a sus empleados es la implementación de condiciones retributivas y de beneficios sociales competitivas respecto al mercado tanto a nivel individual como global. Para ello, el Grupo cuenta con la política retributiva global, así como una serie de políticas locales de beneficios sociales con el fin de contratar y retener a los mejores profesionales. Además, el Grupo elabora estudios de mercado y de equidad interna y competitividad externa ("benchmarks") que facilitan la toma de decisiones y la gestión de los equipos de los diferentes departamentos.

El principal riesgo que ha detectado Logista en la relación a las cuestiones sociales y relativas al personal, es la retención del personal clave y la adecuación persona-puesto (especialmente en puestos críticos); ya que la pérdida de personal clave, así como carencias en su capacitación, puede aumentar el riesgo de no ejecutar de forma adecuada las responsabilidades relativas a su puesto.

Principales mecanismos de gestión del talento:

- Procedimientos para identificar a los empleados clave que deben ser retenidos y aplicación a los mismos de políticas que contribuyan a su permanencia.
- Implementación de los procesos que permitan identificar los puestos críticos y hacer una gestión eficiente de las personas que los ocupan y asegurando planes de sucesión robustos para dichas posiciones.
- Revisión de las oportunidades de desarrollo y adecuación del paquete retributivo a las responsabilidades y capacidades de los empleados clave a retener.
- Implementación de una estructura de Recursos Humanos flexible para adaptarse con agilidad de las necesidades del negocio.
- Gestión globalizada de los recursos humanos que unifica los criterios aplicados en las distintas filiales.
- Iniciativas de intercambio de conocimiento entre las diferentes áreas de Recursos Humanos, con el fin de incrementar el intercambio interno de mejores prácticas: acciones formativas relativas a gestión del código de gobierno de la Compañía, formación en compensación y beneficios, entre otras acciones.

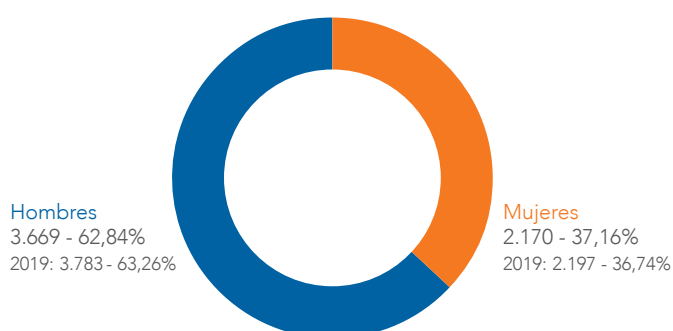


Empleo

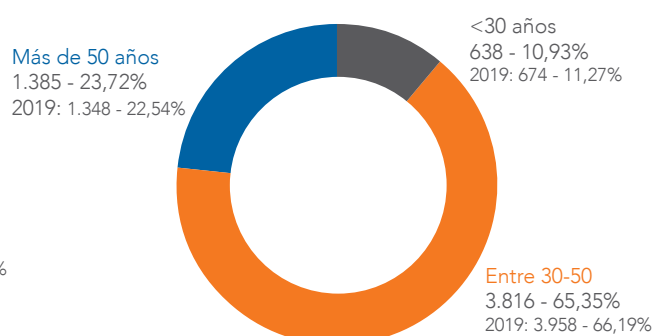
DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR GÉNERO, EDAD, PAÍS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



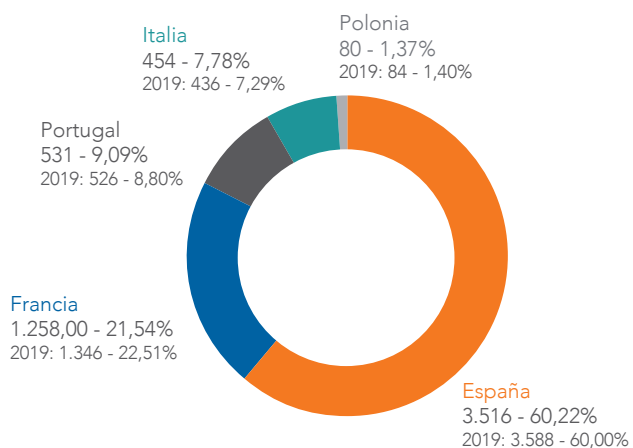
Empleados por Género



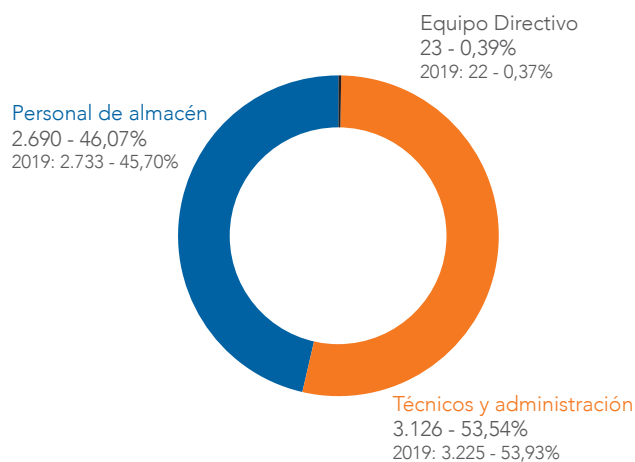
Empleados por Edad



Empleados por País



Empleados por Categoría Profesional

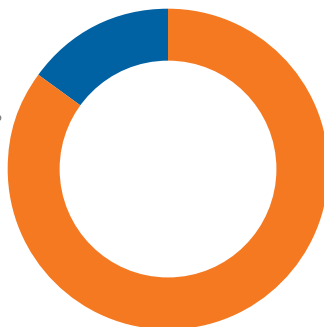


NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO



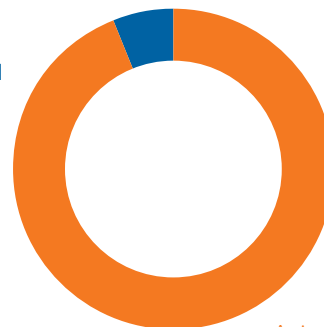
Distribución de modalidades de contrato de trabajo

Temporales
858 - 14,69%
2019: 995 - 16,64%



Fijos
4.981 - 85,31%
2019: 4.985 - 83,36%

A tiempo parcial
396 - 6,78%
2019: 144 - 2,41%

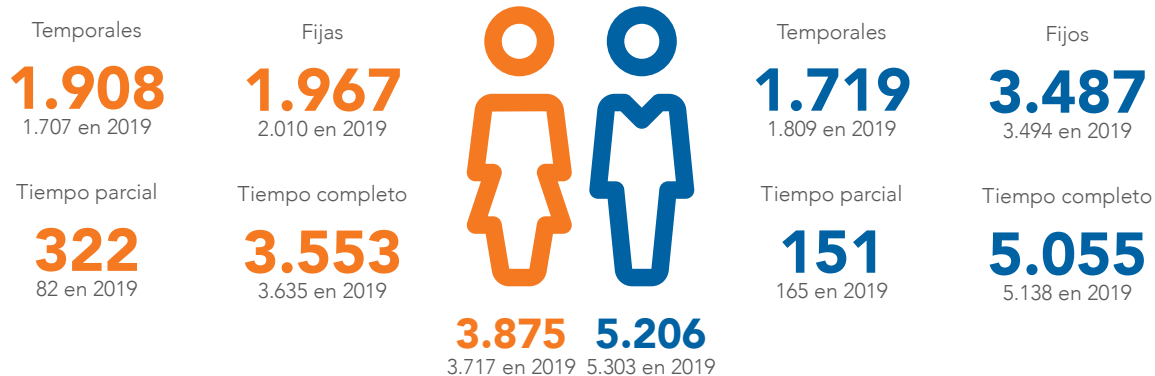


A tiempo completo
5.443 - 93,22%
2019: 5.836 - 97,59%

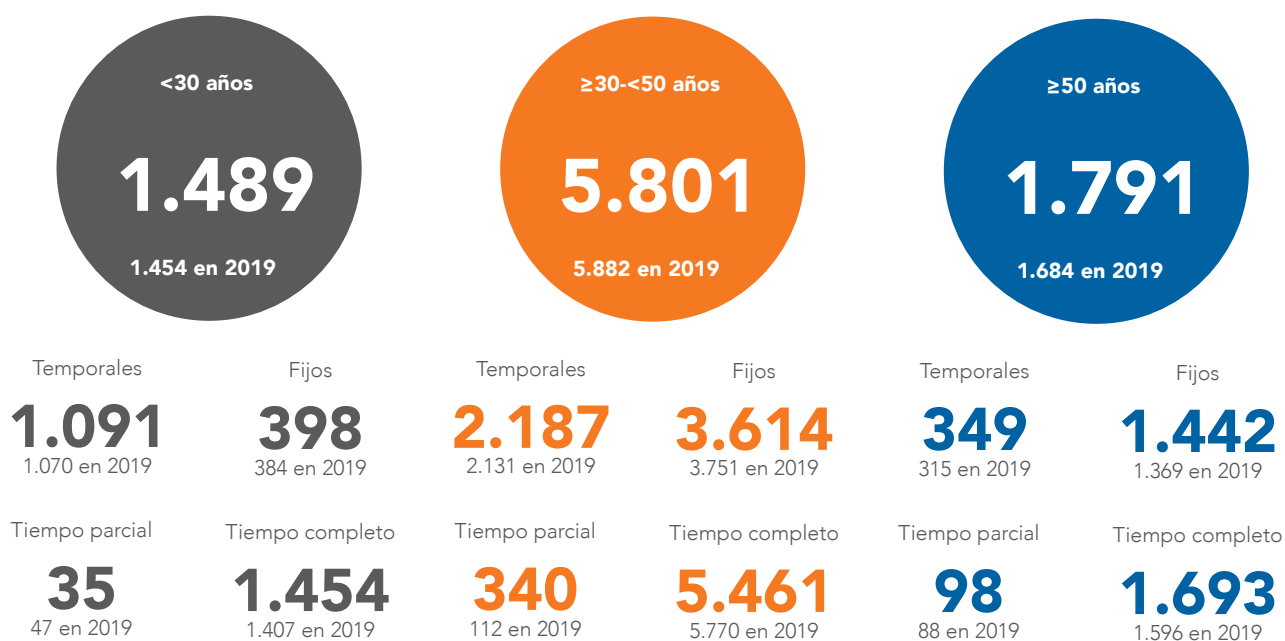
Logista fomenta una relación laboral con sus empleados a largo plazo en un ambiente de trabajo con altos niveles de motivación y satisfacción.

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR TIPOLOGÍA DE CONTRATO, GÉNERO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

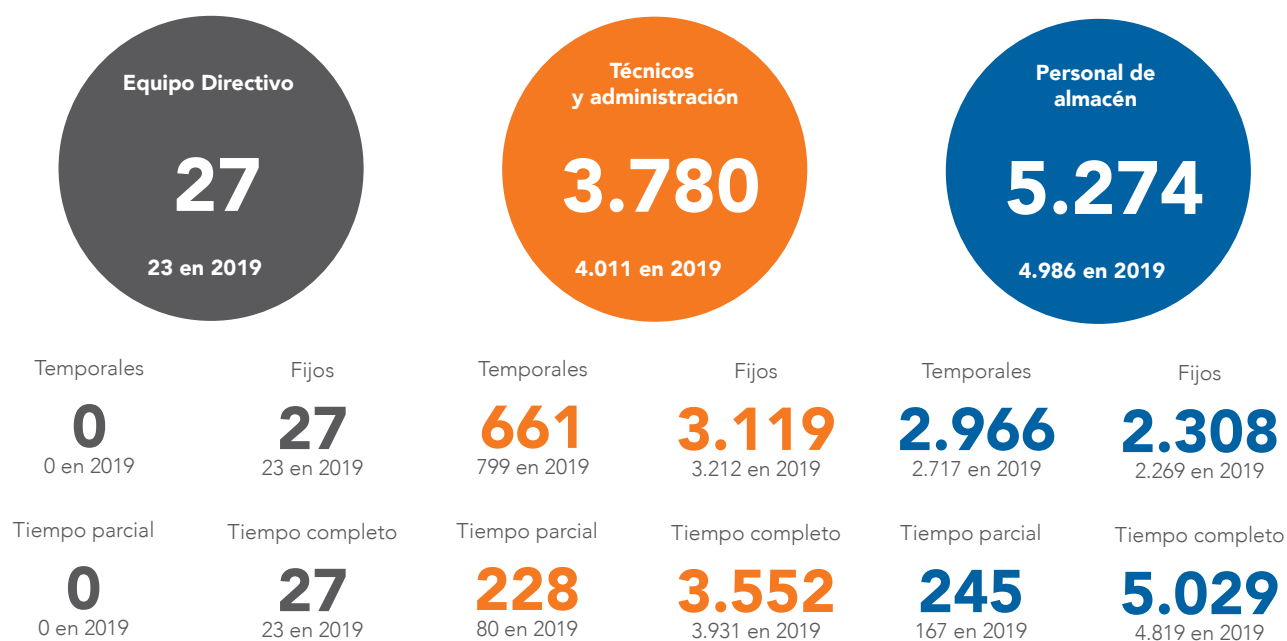
Promedio de contratos por Género



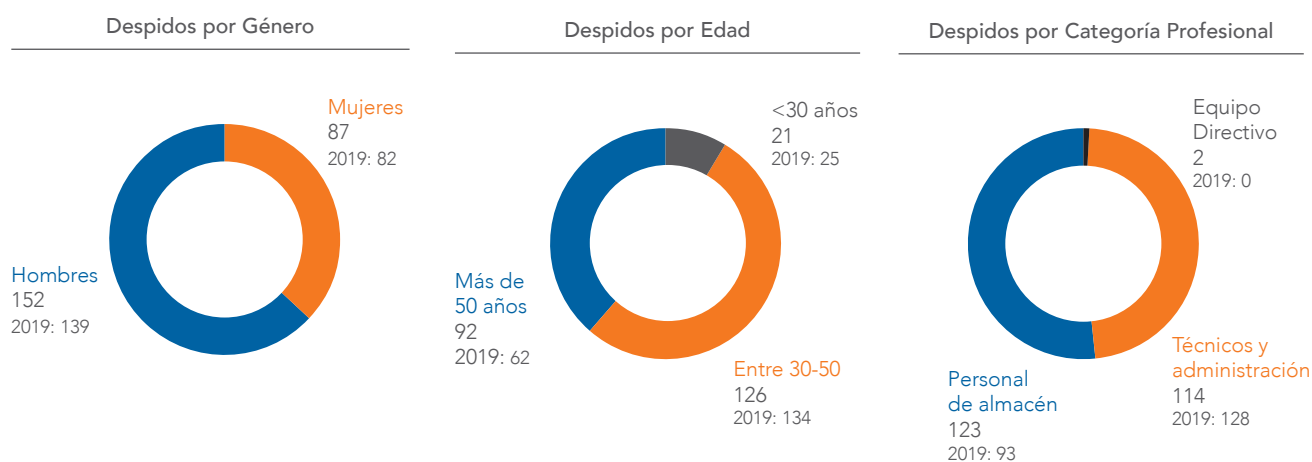
Promedio de contratos por Edad



Promedio de contratos por categoría profesional

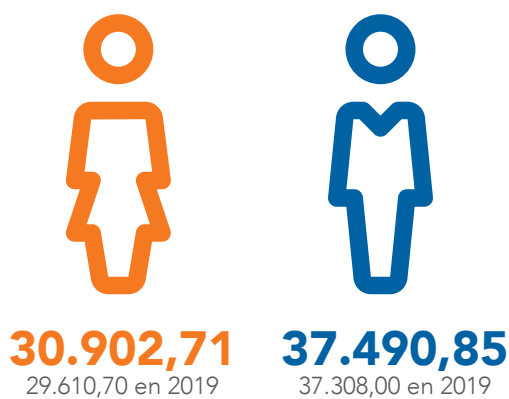


NÚMERO DE DESPIDOS POR GÉNERO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



REMUNERACIONES MEDIAS* Y SU EVOLUCIÓN DESAGREGADOS POR GÉNERO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Remuneración media por Género (€)



Remuneración media por Edad (€)



Remuneración media por Categoría Profesional	2020	2019
Equipo Directivo	372.202,56	532.056,68
Técnicos y administración	39.211,03	38.113,88
Personal de almacén	27.315,42	26.234,79

Remuneración media de los Consejeros por Género (€)	2020	2019
Hombres	134.004	179.653
Mujeres	78.056	111.467

Remuneración media del Equipo Directivo por Género (€)	2020	2019
Hombres	405.879	562.839
Mujeres	212.240	224.230

* Remuneración efectivamente pagada durante el ejercicio

Brecha salarial

Para el análisis de la brecha salarial, entendiendo por tal la diferencia de retribución entre posiciones de igual o similar contenido funcional, entre hombres y mujeres, se han tenido en cuenta los rendimientos del trabajo percibidos (efectivamente pagado durante el ejercicio) por los siguientes conceptos: retribución variable, dietas, indemnizaciones, aportaciones a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción retributiva percibida por toda la estructura organizativa o nivel funcional del Grupo, incluyendo Consejeros/as y Directivos/as.



82,43%
79,37% en 2019

Según la información contenida en el cuadro anterior sobre la brecha salarial en el Grupo, el salario de las mujeres se situaría un 17,57% por debajo del de los hombres. Sin embargo, hay que tener en cuenta que dicha diferencia se reduce significativamente en las posiciones del personal de almacén, siendo esta de un 9,94%, debiéndose al complemento salarial de antigüedad.

Quedan comprendidos como Equipo Directivo los Directores responsables de las Direcciones Corporativas y los Directores Generales de los países y de los negocios. Como parte del Equipo Directivo, está el Comité de Dirección -actualmente formado por nueve miembros- al que se han incorporado dos mujeres durante este ejercicio, quienes representan el 22% del mismo.

En 2020, Logista ha aumentado el número de mujeres tanto en el Consejo de Administración como en el Comité de Dirección en línea con el apoyo a la igualdad.

En el Consejo de Administración, 5 de los 12 miembros del Consejo, son mujeres, lo que alcanza un 42% del Consejo.

La remuneración media de consejeros incluye la remuneración correspondiente a sus funciones y responsabilidades como consejeros. Los cinco consejeros dominicales no perciben remuneración alguna por sus funciones y responsabilidades como consejeros, por lo que no están incluidos en el cálculo del promedio.

La remuneración media de consejeros hombres se incrementa respecto a la de las mujeres consejeras, principalmente, por incluir la remuneración del Presidente del Consejo, que es de mayor cuantía debido a sus funciones y responsabilidades como tal.

En el Informe Anual de Remuneración de Consejeros 2019-2020 se incluye, con mayor detalle, la remuneración de los Consejeros.

En 2020, Logista ha aumentado el número de mujeres tanto en el Consejo de Administración como en el Comité de Dirección en línea con el apoyo a la igualdad.

Implantación de políticas de desconexión laboral (desconexión digital)

Con fecha 7 de diciembre de 2018 entró en vigor la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, sobre Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, en cuyo artículo 88 se regula el derecho de las personas trabajadora a la desconexión digital fuera de la jornada laboral.

Como consecuencia de dicha Ley Orgánica, se añadió un nuevo artículo, el artículo 20bis, en el Estatuto de los Trabajadores, con el siguiente contenido:

“Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.”

En consonancia con esta nueva regulación, Logista ha desarrollado una nueva política sobre el derecho a la desconexión digital de los empleados que garantizará la efectividad de este derecho. Esta política está en fase de implementación.



Organización del trabajo

Logista ofrece diferentes fórmulas de organización del tiempo de trabajo, ofreciendo a sus empleados solicitar la jornada reducida y ofreciendo flexibilidad en el horario de entrada y / o salida, con el fin de facilitar el tiempo de desplazamiento y la conciliación con la vida personal de sus empleados; así como fomentar una relación laboral con éstos a largo plazo en un ambiente de trabajo estable y motivador.

De entre las medidas adoptadas destacan: la flexibilidad horaria, la jornada intensiva en las épocas de verano, Navidad y Semana Santa, la reducción de jornada con horario continuado para personas en situación de guarda legal, la reducción de la duración de la jornada laboral y las excedencias por el cuidado de un menor o familiar.

Debido a la situación excepcional vivida este año causada por COVID-19, la organización del trabajo se ha adaptado a dicha situación. La mayoría de los negocios del Grupo han sido considerados dentro de la categoría de Actividades esenciales, lo que ha conllevado que los trabajadores de almacén han seguido desarrollando su actividad presencialmente, habiendo demostrado en todo momento un alto compromiso para asegurar la prestación de servicios durante la pandemia. Los empleados de oficinas, siempre y cuando su actividad lo permitiese, han desarrollado su trabajo a distancia.

Una vez finalizado el estado de alarma, la Compañía ha procedido con una desescalada gradual al retorno de los empleados a las oficinas, adoptando las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los empleados frente al COVID-19.

Número de horas de absentismo

Logista hace un seguimiento continuo del nivel de absentismo, considerando como tal las ausencias al trabajo por enfermedad y accidentes que tienen repercusión a efectos de Seguridad Social. Durante el ejercicio 2020 se han producido 623.339 horas de absentismo vs. 491.883,60 horas en el ejercicio anterior, por lo que el absentismo se ha incrementado un 26,7% durante el 2020 debido a la situación pandémica vivida desde el mes de marzo.



Salud y seguridad

Logista asume la seguridad, salud y bienestar de sus empleados como valor fundamental para el Grupo, velando por un entorno de trabajo seguro y saludable. El Centro de Excelencia de Seguridad, Salud y Bienestar se focaliza en los siguientes objetivos básicos:

- Lograr una progresiva reducción de los índices de accidentalidad en los negocios de Grupo.
- Continuar mejorando las condiciones de seguridad en el trabajo y haciendo los centros de trabajo cada vez más saludables.
- Potenciar una cultura de excelencia en materia de seguridad, salud y bienestar de nuestros empleados en el Grupo.

El Grupo ha seguido consolidando su certificación OHSAS 18001:2007, estándar internacional que define una gestión ordenada de la prevención de riesgos laborales.

En este sentido, se revisan anualmente las certificaciones OHSAS 18001:2007 de Logista Pharma, Nacex, Integra2, Logesta y Logista Libros, en España. En Italia, cuentan con esta certificación (OHSAS 18001: 2007) Logista Italia, así como los centros de trabajo de Bolonia y de

Crespellano. En Portugal se ha revisado la certificación de todos los negocios, con presencia en Alcochete (Lisboa) y en Polonia se ha revisado la certificación obtenida por Logista Polska hace dos años.

Durante 2020, la organización de seguridad y salud del Grupo ha tenido que focalizar todos sus esfuerzos a la gestión de la pandemia generada por el COVID-19. En este sentido, se ha realizado la evaluación del riesgo de infección por COVID-19 en la Compañía y se han definido las medidas de prevención y de protección en los siguientes ámbitos:

- Organizativo
- Protección colectiva
- Protección personal
- Trabajadores especialmente sensibles
- Estudio y manejo de casos y contactos

Véase, a continuación, los principales indicadores en términos de Seguridad y salud:

2020	Total	Hombres	Mujeres
Accidentes	125	87	38
Índice Frecuencia	11,84	13,12	9,69
Índice Gravedad	0,34	0,35	0,32
Enfermedades profesionales confirmadas	0	0	0
"Lost Time Accidents Rate"	2,37	2,62	1,94

2019	Total	Hombres	Mujeres
Accidentes	121	88	33
Índice Frecuencia	11,83	13,65	8,74
Índice Gravedad	0,26	0,33	0,15
Enfermedades profesionales confirmadas	0	0	0

Relaciones sociales

Empleados cubiertos por convenio colectivo

Logista respeta plenamente las condiciones laborales previstas en todos los Convenios Colectivos que resultan de aplicación en sus Empresas. Durante el ejercicio fiscal 2020, al igual que en el 2019, el 99% de los empleados de Logista, todas las Empresas del Grupo excepto las ubicadas en Polonia, están cubiertos por Convenios Colectivos sectoriales o propios que mejoran las condiciones laborales de sus empleados.



Para información sobre los canales de comunicación, consultar la sección **Modelo de negocio**

Formación

Logista promueve la gestión del talento y el desarrollo profesional de sus empleados, siendo la formación uno de los aspectos más relevantes.

Logista basa los planes de desarrollo individuales para sus empleados en el modelo 3Es, consistente en experiencia (70%), exposición (20%) y educación (10%).

Asimismo, Logista apuesta por la movilidad geográfica y funcional para potenciar el desarrollo profesional de sus empleados. Varios empleados han sido seleccionados durante el ejercicio para integrar un proyecto de asignación temporal a proyectos en otros negocios y países del Grupo y se han iniciado nuevas asignaciones internacionales, con el fin de aumentar la experiencia internacional y la visión transversal de los diferentes negocios y áreas de Logista, al tiempo que se contribuye a la homogeneización de políticas, procesos y procedimientos del Grupo.

Adicionalmente, El Centro de Excelencia de Desarrollo también ha desarrollado otros proyectos durante el ejercicio, como el incremento del Talento ("Talent Density") en las posiciones críticas del Grupo, así como el refuerzo de los planes de sucesión para dichas posiciones, poniendo en marcha planes de acción individualizados que integran diferentes iniciativas en términos de asignación de proyectos, desarrollo y remuneración; así como el Proyecto "Youners", mencionado anteriormente.

Horas de formación por categoría	2020	2019
Equipo Directivo	187	304
Técnicos y administrativos	27.318	42.542
Personal de almacén	9.590	18.986

Políticas llevadas a cabo en el campo de la formación

Logista no cuenta con una política específica de formación. Sin embargo, durante el ejercicio 2020 se han definido y realizado acciones formativas que, basadas en los objetivos de negocio, están relacionadas con el liderazgo, la función de ventas, la gestión de proyectos y conocimientos técnicos, incrementando el talento individual y colectivo.

La formación es uno de los ejes de actuación para alcanzar los retos estratégicos en materia de personas mencionados en Horizonte 2020, en concreto, para atraer, retener y desarrollar el talento.

Accesibilidad universal e igualdad

La Política de Responsabilidad Social del Grupo recoge expresamente el compromiso de Logista con la diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación en todas sus variables.

- Diversidad: más de 50 nacionalidades trabajan en Logista.
- Igualdad: se ha incrementado la presencia de mujeres en el Consejo de Administración y en el Comité de Dirección.
- No discriminación: Logista continuamente busca colaborar muy proactivamente con diversas fundaciones y asociaciones para la ayuda y contratación de colectivos con discapacidad y en riesgo de exclusión, con la finalidad de ayudarles en su inserción al mercado laboral. En 2020, Logista contó con 108 empleados con capacidades diferentes (123 en 2019).

El Código de Conducta del Grupo recoge estos principios y establece las pautas generales de comportamiento de todos sus empleados, estando disponible en la intranet del Grupo para garantizar al máximo su difusión y conocimiento.

El Grupo mantiene su apoyo a iniciativas deportivas, especialmente las orientadas a jóvenes y a la integración y participación de deportistas discapacitados.

Además, Logista cuenta en España con una Comisión Paritaria de Igualdad desde 2011 que marca unos principios de igualdad y establece los protocolos que aseguran que la gestión de Recursos Humanos se realiza de acuerdo a los principios de:

- No discriminación por razón de género, orientación sexual, o cualquier otro motivo prohibido por la ley.
- Respeto a las personas por encima de otra consideración.
- Comportamiento profesional en las relaciones entre los empleados y con la Dirección.

- Fomento de un clima laboral justo que impulse un desarrollo profesional basado en los méritos profesionales y de formación.

Estos principios inspiran los protocolos en los que se basa el Plan de Igualdad de Logista en España.

Sobre esta materia, se han realizado las siguientes acciones en diferentes negocios del Grupo:

- Desarrollo de acciones de sensibilización en temas de igualdad con distribución de trípticos.
- Definición de un protocolo de acoso.
- Creación de una Comisión de igualdad.
- Aplicación de un complemento del 100% del salario real a todos los trabajadores en situación de baja laboral por maternidad / paternidad.