

6. Logista y las personas

HR Roadmap

Talento y Diversidad

Formación y desarrollo

Política retributiva

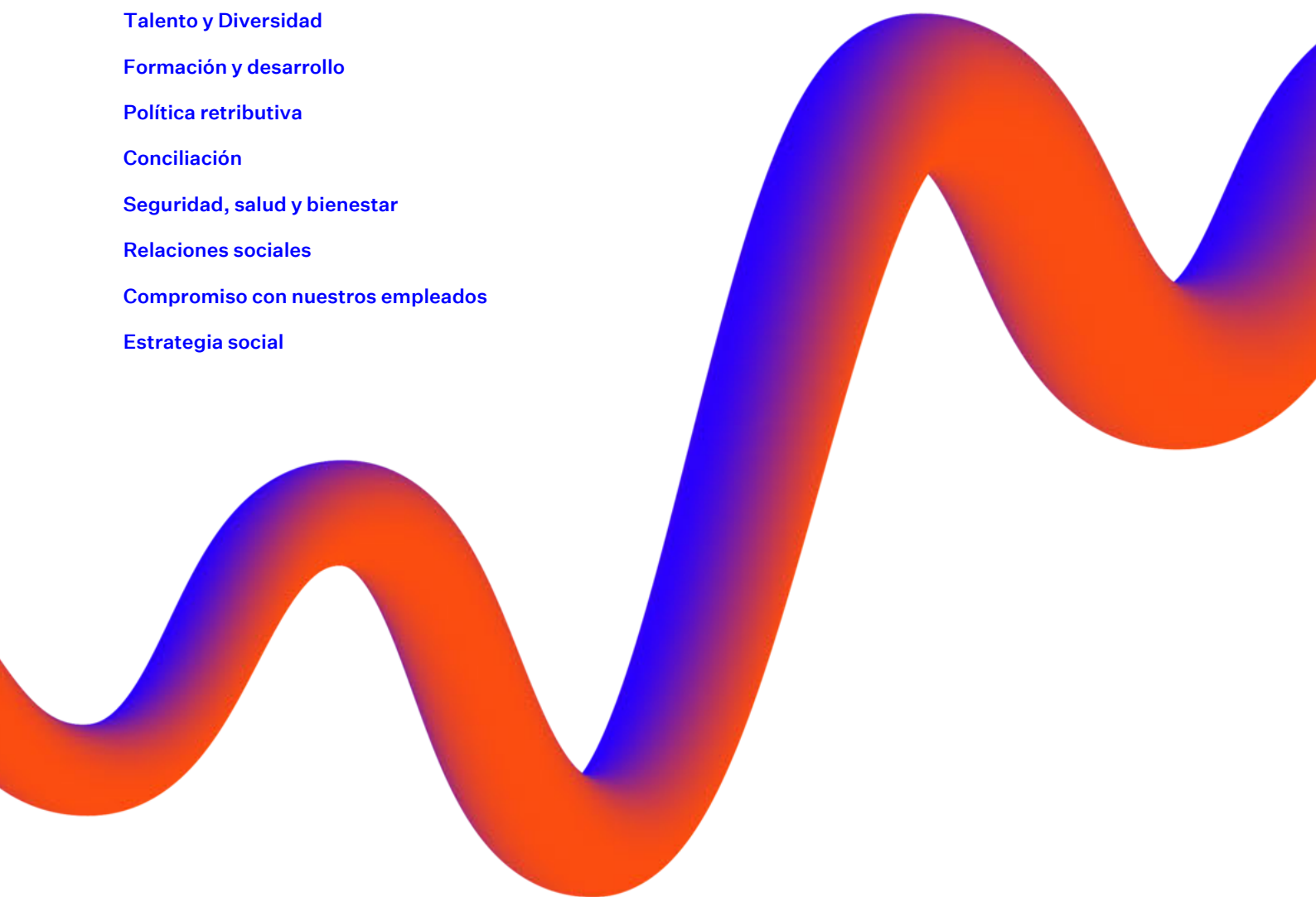
Conciliación

Seguridad, salud y bienestar

Relaciones sociales

Compromiso con nuestros empleados

Estrategia social



HR Roadmap

Nuestro modelo se estructura en un **plan de recursos humanos** (HR roadmap) basado en **4 ejes** fundamentales:

- máxima **alineación con negocio**
- **pragmatismo**
- **necesidades inminentes y a medio / largo plazo**
- enfoque **claro, simple y heredable**

Cualquier persona que se incorpora a la Dirección de recursos humanos tiene acceso directo al **roadmap** y por tanto da continuidad inmediata a la ejecución del plan en función del estatus de cada proyecto, asegurando así una eficiencia máxima.

Trabajamos con las direcciones generales y corporativas para conjuntamente definir nuestra **estrategia** y hoja de ruta en el **plan HR**, con un seguimiento periódico a través de indicadores (KPIs) establecidos en nuestro **cuadro de mando**, lo que nos permite sin duda anticipar y tomar decisiones clave para la consecución del éxito de nuestra estrategia.

La consecución del plan reside en la óptima **alineación y coordinación de los negocios con los centros de excelencia/recursos humanos**.

Estructuramos y definimos nuestras **políticas en base al ciclo de vida de un empleado**. Buscamos la excelencia en la etapa inicial de **atracción** del candidato e incorporación a nuestra compañía así como posteriormente con **formaciones** competitivas, planes de **desarrollo** individualizados y políticas de **diferenciación**, reforzando así su **compromiso con Logista**.

Tenemos en cuenta además las diferentes **etapas** en las que un empleado puede encontrarse en su **vida personal**, **flexibilizando nuestras políticas a sus necesidades** dependiendo del momento en el que se encuentre.

La adaptación de nuestras políticas a esta **diversidad** que abarca no solo el **género** sino también la diversidad **generacional**, **capacidades diferentes** así como diversidad **situacional en función de la etapa personal** de cada colectivo, es lo que sin duda nos enriquece como compañía y genera valor añadido.

La **seguridad, salud y bienestar** de nuestros empleados, la excelencia en la **gestión del talento** (atracción, desarrollo, diferenciación y compromiso), ser una **empresa diversa**, todo ello poniendo un foco especial en la **integración de las compañías adquiridas**, unido a una contribución activa a la sociedad promoviendo una estrategia social enfocada a la **inclusión socio laboral de colectivos vulnerables**, conforman los ejes prioritarios de nuestra estrategia de recursos humanos.

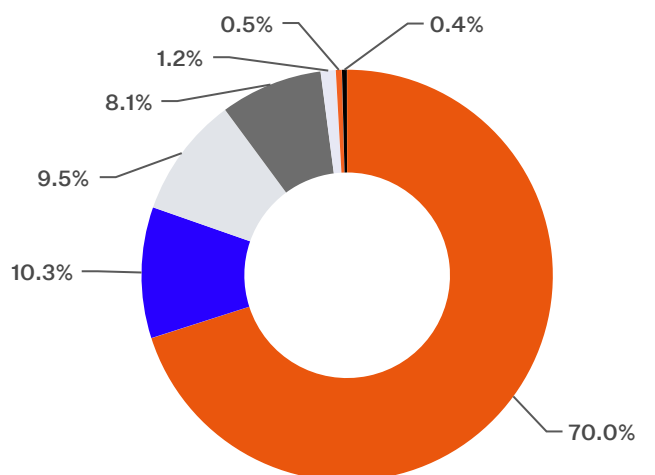
En Logista, las **personas** y su **diversidad** están en el **centro de nuestra estrategia**.



Logista cuenta con una plantilla total de **7.601 empleados⁹**, con más de **70 nacionalidades** diferentes. En 2023, contaba con una plantilla de 7.445 empleados, con más de 50 nacionalidades.

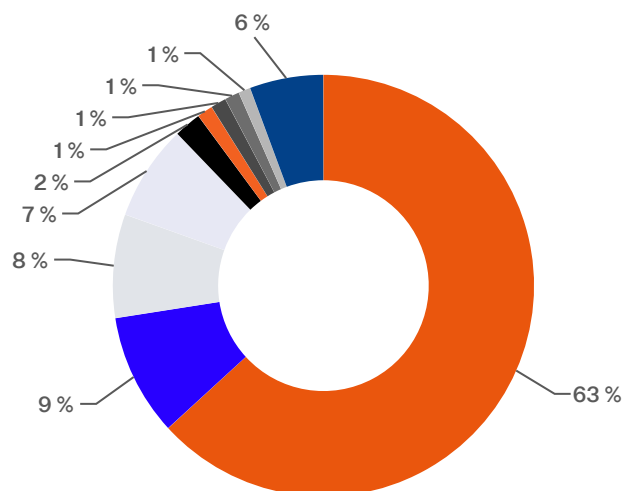
Una plantilla **centrada en la excelencia** que trabaja diariamente **para dar servicio a sus clientes** del modo más eficiente. Siempre pensando en sus necesidades y en la evolución constante de las **personas y de la sociedad**.

Empleados por país



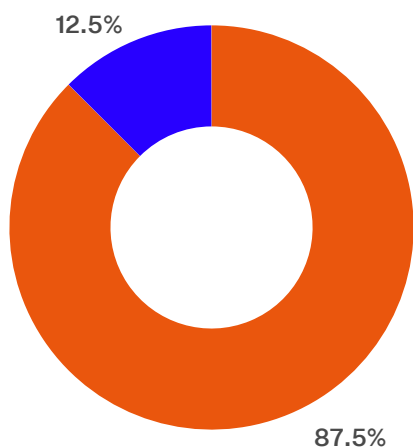
■ España ■ Francia ■ Portugal
■ Italia ■ Polonia ■ Países Bajos
■ Bélgica

Nacionalidades de empleados



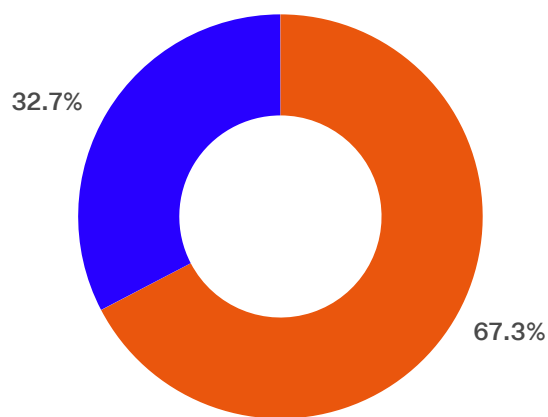
■ España ■ Francia ■ Portugal
■ Italia ■ Rumania ■ Colombia
■ Marruecos ■ Polonia ■ Venezuela
■ Otros

Empleados fijos y temporales



■ Fijos ■ Temporales

Empleados por género



■ Hombres ■ Mujeres

⁹ Excluyendo 4 empleados en China

Talento y diversidad

En Logista la excelencia en la gestión del **talento** es un pilar fundamental para el éxito de nuestro negocio actual y futuro.

Estamos acometiendo una **estrategia de fuerte expansión**, a través de un crecimiento tanto orgánico como inorgánico, mediante la **adquisición e integración de compañías** que impulsan nuestra **diversificación geográfica y de negocio**. La integración de las nuevas compañías y su Talento es sin duda una prioridad para Logista.

La gestión del talento es crucial, con la finalidad de garantizar **nuestra máxima competitividad actual y futura**

Identificamos las **posiciones críticas** de todos nuestros negocios (**131 posiciones**) y medimos el talento (**talent density**) de los empleados que ocupan dichas posiciones, poniendo en marcha todos los planes necesarios para asegurar el **talent density** que a cierre de este ejercicio **supone un 93 %**.

Asimismo, en cada una de las posiciones críticas, identificamos los **sucesores a corto y medio plazo**, asegurando una óptima gestión de los **planes de sucesión**, poniendo en marcha las acciones necesarias a tal efecto.

Con este objetivo, periódicamente revisamos las posiciones críticas, así como los planes de acción en marcha, para asegurar nuestro objetivo de talento.

En 2024, identificamos **189 posibles sucesores en posiciones críticas** de la compañía.

Diversidad

La diversidad, en todas sus variantes, nos enriquece como empresa, aportando no solo valor social, sino también una visión mucho más amplia que revierte sin duda en la evolución de la propia compañía.

Las sociedades de Logista en España con obligación legal de contar con un plan de igualdad disponen de uno en vigor, registrado ante las autoridades laborales competentes para cada caso (Carbó Collbatallé se encuentra en proceso de actualización del plan de igualdad), a excepción de la sociedad Logista Retail, S.A.U. en la que está solicitado el registro del plan de igualdad acordado

con la representación legal de las personas trabajadoras, pendiente de inscripción por la autoridad laboral competente, y las sociedades Logista Strator, S.A.U. y Transportes El Mosca en las que se encuentran abiertas las negociaciones de sus respectivos planes de igualdad.

Asimismo se están desarrollando medidas, tendentes a alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el trabajo, en los procesos de selección y contratación, formación, promoción profesional y en las condiciones de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Logista forma parte del **Índice de Igualdad de Género de Bloomberg** con una puntuación por encima de la media alcanzada por las compañías de nuestro sector.

Hemos sido reconocidos por cuarto año consecutivo como una de las compañías europeas líder en diversidad al ser incluida dentro del **Diversity Leaders 2024**, índice de referencia internacional elaborado por el prestigioso medio de comunicación internacional **Financial Times** y **Statista**.



En España, hemos sido reconocidos como empresa líder en diversidad por **segundo año consecutivo** por nuestros programas de inclusión con el sello **Diversity Leading Company** que nos otorga el medio de comunicación especializado en RRHH "Equipos y Talento".



Formamos parte del **IBEX Gender Equality Index**, índice compuesto por las compañías cotizadas que cuentan en su consejo de administración con una presencia femenina de entre el 25% y el 75% y entre un 15% y un 85% de mujeres en puestos de dirección.

En Logista contamos con un **50 % de presencia de mujeres** en el actual **consejo de administración** y de un **33 % en el comité de dirección**. En 2023, contábamos con una presencia del 42 % de mujeres en el consejo y un 33 % en el comité de dirección.

Las líneas de actuación que Logista tiene actualmente implantadas para garantizar la igualdad y diversidad se concretan en las siguientes actuaciones:

- Asegurar que el **50% de los candidatos finalistas de cada proceso de selección** sean mujeres.
- Hemos incluido en nuestros objetivos troncales que el **50% de las nuevas incorporaciones en posiciones de dirección** de nivel alto y medio, sean **mujeres**.
- Creación de planes específicos que garanticen oportunidades de desarrollo para el **talento femenino** dentro del plan de sucesión diseñado por la compañía.

Somos **miembro por segundo año consecutivo del programa Empowering Women Talent**, en colaboración con la empresa Equipo y Talento, programa dedicado a fortalecer y desarrollar competencias para las mujeres que quieran la oportunidad de crecer profesionalmente y optar a las posiciones de alta dirección de la compañía a través de sesiones de **mentoring**.



- **Formación** a nuestros managers y directores para liderar personas en un **entorno inclusivo**.
- Análisis de la compensación desde una perspectiva de género, con el objetivo de evitar que se produzca una brecha de género.

La **diversidad generacional** es otro pilar fundamental de nuestra estrategia.

Potenciar el **talento junior**, a partir de la incorporación y desarrollo de **jóvenes con talento** es la base de nuestro éxito futuro.

En nuestra gestión del capital humano, tiene gran relevancia uno de los principales programas de la compañía, el proyecto **“Youners”**. El objetivo de este proyecto es garantizar el **crecimiento de los perfiles más jóvenes hasta posiciones directivas** o de máxima responsabilidad dentro de Logista, reforzando los planes de sucesión y garantizando la continuidad futura del negocio. Hablamos de captación de talento, pero también de fidelización. Algo que es clave en el ADN de la compañía, tanto a nivel interno como en su relación con sus clientes.

Durante este año, 42 personas se han incorporado al proyecto “Youners”, habiendo podido vivir **experiencias reales de primera mano junto a los directivos de los distintos países y negocios**. Se trata de conocer cómo trabaja la dirección de una empresa como Logista, así como su desempeño ante diferentes situaciones reales. En el programa contamos con un **total de 115 personas** incluyendo los Youners del año anterior que siguen su evolución.



+70 % de promociones en el colectivo de Youners que finaliza este año el programa de 24 meses.

Gracias a este proyecto, se han podido llevar a cabo diferentes acciones personalizadas para su desarrollo profesional, así como garantizar su preparación para asumir responsabilidades futuras en posiciones clave de negocio. El objetivo de este programa es **trabajar el futuro de la compañía desde el presente**, contribuyendo a garantizar nuestros planes de sucesión futuros.

Seguir potenciando el **talento senior** de nuestra organización es también fundamental para asegurar el éxito de nuestra estrategia.

Además de acciones individualizadas, Logista ha lanzado un **programa para Directivos** con **Accenture**, que se imparte en centros de innovación de la consultora en España e Italia.

Asimismo, Logista está impartiendo en la Escuela de Negocios **IESE un programa de liderazgo para Directivos** que se desarrolla en diferentes módulos durante el año (con 18 asistentes).



Capacidades diferentes

En relación con nuestro firme compromiso con la igualdad y capacidades diferentes, Logista ha reforzado **acuerdos con diferentes asociaciones para incrementar la contratación de colectivos con capacidades diferentes**.

Durante 2024, 226 personas con discapacidad han trabajado durante el ejercicio, lo que representa un incremento del **16 %** con respecto al ejercicio anterior (195 personas con discapacidad en 2023).

Las instalaciones de Logista y sus centros de trabajo son accesibles con rampas o plazas de aparcamiento específicas, aseos adaptados, entre otros elementos.

Durante 2024

226 personas con discapacidad

195 personas con discapacidad en 2023 (+16 %)



Formación y Desarrollo

Logista apuesta firmemente por la formación y el desarrollo continuo de todos sus empleados. El éxito de nuestra compañía está directamente relacionado con el crecimiento y desarrollo de los equipos.

Nuestro **modelo de formación** se basa en las **3Es**: **Experiencia (70%)**, **Exposición (20%)** y **Educación (10%)**.

La formación se imparte tanto **presencial** como **on-line**. Seguimos optimizando la **plataforma de formación on-line** en la que los empleados pueden acceder a una amplia gama de cursos y acciones formativas en función de sus necesidades y carrera profesional. Esta herramienta proporciona a los empleados **la flexibilidad de aprender a su propio ritmo y en función de sus necesidades en cada etapa**.

La **experiencia y la exposición** son los otros dos pilares clave de nuestro enfoque de desarrollo. De forma continua y como parte de nuestro día a día, Logista proactivamente fomenta la **asignación de nuestros empleados a proyectos relevantes** de los distintos negocios, tanto **nacionales como internacionales**, así como la **movilidad y promoción interna**, generando así una experiencia y competencias de alto valor añadido en nuestros equipos.

Horas de formación por categoría profesional

	2024	2023
Alta dirección	2.189	1.995
Dirección	2.618	2.751
Profesionales	5.681	3.334
Técnicos y administrativos	39.190	37.781
Almacén	12.108	8.101
Conductores	3.230	3.890
Total	65.016	57.852

Horas de formación por género

	2024
Mujeres	20.999
Hombres	44.017
Total	65.016

Logista se asegura de que sus empleados tengan a su disposición todas las herramientas y apoyos necesarios para crecer y alcanzar su máximo potencial profesional.

En el ejercicio 2024, se han realizado **65.016 horas de formación**¹⁰ (57.852 horas en 2023), correspondiente a un **+11%** más vs el ejercicio anterior.

Se han formado en este año a personas de más de 45 nacionalidades diferentes y 4 continentes (Europa, América, África y Asia).

Horas de formación por edad

	2024
Hasta 30 años	7.966
Entre 30-50	44.616
Más de 50 años	12.434
Total	65.016

Horas de formación por nacionalidad

	2024
España	27.597
Italia	25.205
Francia	5.460
Portugal	3.216
Polonia	660
Rumania	634
Ecuador	396
Marruecos	320
Colombia	192
Otras nacionalidades	1.336
TOTAL	65.016

Horas de formación por tipología de formación

	2024
Liderazgo y eficiencia en gestión de equipos	21.728
Formación complementaria	10.160
Requerimientos legales	16.860
Capacidades comerciales	219
Conocimientos tecnológicos y excelencia operativa	12.037
Métodos de trabajo	4.012
Total	65.016

¹⁰ No se incluye el desglose de las horas de formación por género, edad, nacionalidad y tipología para el ejercicio 2023 dado que no se reportó esta información en dicho ejercicio y no se dispone de los datos a fecha de elaboración de este informe.

Política retributiva

En Logista trabajamos en construir un **modelo de compensación total** basado en una remuneración equitativa que tiene como objetivo ofrecer un sistema competitivo y atractivo para nuestros profesionales.

Los elementos principales de este modelo de compensación total son el salario fijo anual, la retribución variable a corto y a largo plazo, retribución en especie, y un conjunto de beneficios (planes de pensiones, seguros médicos privados, seguros de vida y discapacidad, etc.) que se adaptan al contexto local, tanto de cada negocio como de cada país.

En 2024, al igual que en años anteriores trabajamos el compromiso e implicación de los empleados vinculando su **retribución variable a corto y largo plazo con los objetivos anuales y estratégicos de la compañía**, respectivamente, entre los que se encuentran los relacionados con la sostenibilidad.

Objetivos anuales

- 1 **Reducción de accidentes laborales**
- 2 **“Talent density”**
- 3 **Planes de sucesión**
- 4 **Aumento de mujeres en posiciones de dirección y gerencia**
- 5 **Reducción de brecha salarial de genero**
- 6 **Promociones en el colectivo Youners**
- 7 **Objetivo medioambiental de reducción de emisiones en nuestra flota dedicada**

En Logista creemos firmemente en la continua evolución de desempeño de nuestros profesionales, garantizando que nuestros sistemas de remuneración nos permitan alinear de forma directa el mejor desempeño con las mayores remuneraciones variables.

Como parte de nuestra estrategia de atracción y fidelización de nuestros profesionales, la **política retributiva** ocupa un papel predominante, estableciendo remuneraciones adecuadas y competitivas en función de factores objetivos, como la función y puesto de trabajo, el mérito y desempeño. Para ello, el sistema con el que trabajamos desde Logista utiliza una **metodología de evaluación de puestos objetiva y alineada con el mercado**, siempre con el foco puesto en evitar cualquier discriminación por razones de género, edad, origen, orientación sexual, relación o raza.

Dentro del modelo de compensación total merece destacar las diferentes iniciativas de **remuneración flexible**, puestas en marcha en España e Italia, donde los empleados pueden elegir como recibir parte de su remuneración aprovechando así grandes ventajas fiscales. Destaca entre todas nuestro **Plan 12mil** que permite recibir **remuneración en acciones** no sólo optimizando la carga fiscal del empleado sino además participar en el accionariado de la misma y como no, en el cobro de dividendos.

La **plataforma Logista +**, implantada en 2023, se expandirá próximamente a Francia y Portugal, **ofreciendo a nuestros empleados grandes ventajas en compras, viajes, etc.**, así como participar activamente en nuestra comunidad a través de los eventos que en ella se publican.

Por último, destacamos la ampliación de los beneficios a los empleados a través de nuestras iniciativas en **planes de salud y well being**, de las que ofrecemos más en detalle en el apartado de **salud laboral**.

En Logista seguimos trabajando en medir, controlar y analizar la posible brecha salarial de género existente en cada uno de nuestros negocios y países. Asimismo, en este ejercicio hemos conseguido realizar el cálculo de brecha de forma automática a través de un cuadro de mando, lo que nos permite monitorizar de forma más eficiente este indicador.

La posición del CEO es excluida del cálculo de la brecha salarial porque no existe otra posición comparable en la organización y está suficientemente descrita en el informe anual de remuneraciones de consejeros. Al ser un dato de brecha global no ajustada entendemos que la inclusión del CEO desvirtúa el cálculo real de la brecha.

La brecha salarial no ajustada entre hombres y mujeres a nivel global se sitúa en un 6,75% en cálculos de promedio salarial, frente al 6,71% de 2023. Esta desviación se produce al incorporar en el cómputo a las nuevas compañías BPS y Logista Transport Europe. Si comparamos con las mismas compañías del anterior ejercicio, el dato se mantiene en 6,71%.

En cuanto a la **remuneración media de los consejeros**, hemos de indicar que sólo se toman en cuenta la remuneración de los consejeros independientes y ejecutivos, por su labor como consejeros, ya que los dominicales no perciben remuneración por su labor. Podemos afirmar que no existe brecha salarial en el consejo ya que las cantidades percibidas por asistencia a las reuniones, dietas, así como presidencia de las comisiones están establecidas por igual para todos los consejeros con independencia de su género. La diferencia en la media se debe a la remuneración establecida para el presidente del consejo, puesto actualmente ocupado por un hombre.

Remuneración media por género (€)

	2024	2023
Hombres	36.810,90	35.305,64
Mujeres	34.327,20	32.936,34

Remuneración media por categoría profesional (€)

	2024	2023
Alta dirección	299.250,09	291.714,47
Dirección	110.483,84	105.219,09
Profesionales	64.960,47	61.367,38
Técnicos y administrativos	35.003,26	33.797,47
Almacén	28.536,26	26.583,90
Conductores	21.812,54	22.981,86

Remuneración media por edad (€)

	2024	2023
Hasta 30 años	24.902,35	23.558,29
Entre 30-50	35.014,61	33.157,62
Más de 50 años	43.005,51	41.770,20

Remuneración media de consejeros por género (€)

	2024	2023
Hombres	173.871,75	193.478,50
Mujeres	97.992,25	90.168,00

Remuneración media del equipo directivo por género (€)

	2024	2023
Hombres	292.747,95	287.953,47
Mujeres	326.884,18	308.168,86

Conciliación

La **motivación y el compromiso de nuestros empleados son un factor clave para Logista**. Por este motivo las **políticas de conciliación** son un elemento fundamental en nuestras políticas. Implantamos medidas de organización del tiempo con el objetivo de equilibrar mejor la vida personal y profesional de nuestros empleados, siempre **dependiendo de la particularidad de cada negocio y cada puesto**. Son varios los ejemplos: **flexibilidad horaria, jornada intensiva durante los meses de verano, periodo de navidad y semana santa, puentes**, así como la **adaptación de la jornada laboral** y la concesión de **permisos** de excedencia en el caso de necesidades familiares, así como políticas de teletrabajo.

Con la finalidad de asegurar que el empleado dispone de un adecuado y efectivo descanso, Logista aprobó en 2021 la **política de desconexión digital**.

Una apuesta que va **de la mano del acompañamiento digital**, lo cual permite que estas medidas sean una realidad al mismo tiempo que garantizan tanto la conciliación como la desconexión laboral y digital real de nuestro equipo humano.



GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-5, 403-6

Seguridad, salud y bienestar

La seguridad, salud y bienestar de nuestra plantilla es un compromiso global para Logista. El objetivo es generar las mejores condiciones de trabajo en un **entorno laboral seguro y saludable**. Un compromiso en el que nos involucramos cada uno de los profesionales que formamos parte de la compañía.

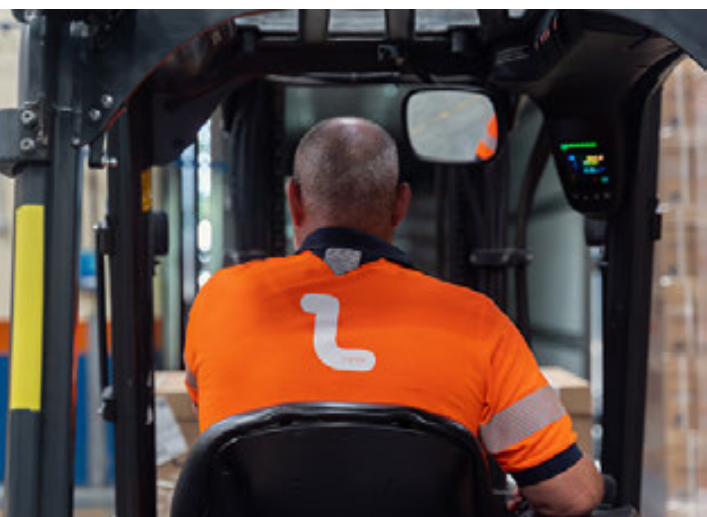
Las prioridades del centro de excelencia del departamento de recursos humanos en esta materia durante 2024 han sido:

Reducción de la accidentabilidad

Trabajamos con el **horizonte “cero accidentes”**. Por este motivo, nuestra política de seguridad, salud y bienestar busca reducir de forma constante los posibles factores de accidentabilidad fijando objetivos para todos los negocios.

El ratio de accidentabilidad del ejercicio se ha situado en un **2,20**. Si comparamos estos resultados con los del año anterior (2,49), se ha conseguido reducir la accidentabilidad en un **(12) %**.

Logista está trabajando de la mano de las nuevas compañías adquiridas con la finalidad de seguir reduciendo las ratios de accidentabilidad en los próximos años, estableciendo ambiciosos planes de acción que se irán monitorizando regularmente.



Certificación ISO 45001

Durante el ejercicio 2024, Logista ha seguido extendiendo su sistema de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma Internacional de referencia ISO 45001.

Actualmente, disponemos de esta certificación en muchos de nuestros negocios y emplazamientos.

En España están certificadas las actividades de distribución de tabaco (Logista, S.A.U.), Logista Parcel, Logista Pharma, Nacex y Logista Freight, mientras que a nivel internacional cuentan con esta certificación Logista Italia, Logista Francia, Logista Retail Francia, Logista Portugal, Logista Parcel, Logista Pharma, Nacex, Midsid (Portugal) y Logista Polska (Polonia). Lo que representa que el **65 % de los trabajadores** del grupo trabajan en emplazamientos con dicha certificación. Además, cabe también destacar la certificación de nuestra filial Logista Libros a pesar de no entrar en nuestro ámbito de consolidación, Logista traslada su excelencia hacia dicha filial.

En cumplimiento con lo establecido en nuestros sistemas de gestión, durante este ejercicio, hemos llevado a cabo 4 evaluaciones de riesgos iniciales de nuevas instalaciones y 11 evaluaciones periódicas de las existentes. También se han realizado 49 estudios específicos en materia de iluminación, temperatura, humedad y CO2, manipulación, manual de cargas, equipos de trabajo, pantallas de visualización de datos, vibraciones, ruido y atmósferas explosivas. Asimismo, se han realizado 308 inspecciones de seguridad y 21 auditorías internas. En 2023, se realizaron 4 evaluaciones de riesgos iniciales en nuevas instalaciones y 17 evaluaciones periódicas en las ya existentes, 38 estudios específicos, 350 inspecciones de seguridad y 18 auditorías internas.

Respecto a la gestión, análisis e investigación de accidentes de trabajo, se ha llevado a cabo el análisis de un total de 146 accidentes con baja médica, 191 accidentes sin baja médica, 36 incidentes y 59 accidentes de contratistas en 2024. En el ejercicio anterior, se analizaron 161 accidentes con baja médica, 193 accidentes sin baja médica, 13 incidentes y 55 accidentes de contratistas.

Además, hemos seguido apostando de manera decidida por la **formación en materia de seguridad y salud laboral**. Durante el ejercicio 2024, se han realizado un total de 8.273 acciones de formación que han alcanzado a un total de 4.528 empleados, representando un total de 29.044 horas de formación. En 2023, se realizaron 5.966 acciones de formación, que alcanzaron a un total de 6.578 empleados, representando un total de 25.333 horas de formación.

Accidentabilidad	2024			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo	117	29	146	137	24	161
Índice frecuencia	13,08	6,67	10,98	15,55	5,86	12,47
Índice gravedad	0,38	0,18	0,31	0,47	0,20	0,38
Enfermedades profesionales confirmadas	0	0	0	0	0	0
"Lost time accident rate"	2,79	1,18	2,20	3,11	1,17	2,49
Accidentes de trabajo mortales	0	0	0	1	0	1

El detalle de la fórmula de cálculo de estos indicadores se encuentra en el anexo V - Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 e indicadores GRI y por el Reglamento UE (2020/852) – Taxonomía

Bienestar en el trabajo

Logista ha puesto en marcha un **plan de bienestar** en el trabajo basado en **6 pilares** de actuación: **físico, emocional, nutricional, social, medioambiental y financiero**. Los trabajadores tienen a su disposición una **plataforma integral** de hábitos saludables con infinidad de recursos como clases, en directo o grabadas, de gimnasia, píldoras motivacionales, retos para el fomento de la actividad física, guías para conseguir una alimentación saludable, masterclass de psicología, programas de mindfulness, clases de meditación, recursos para una buena gestión financiera en el ámbito personal, etc.

Integración de nuevos negocios en el sistema de gestión

La estrategia de diversificación de Logista nos obliga a trabajar para que la integración en nuestro sistema de gestión de seguridad y salud laboral de las nuevas empresas se realice lo más rápidamente posible de acuerdo con la consecución de nuestros objetivos en materia de seguridad y salud.

GRI 3-3

Relaciones sociales

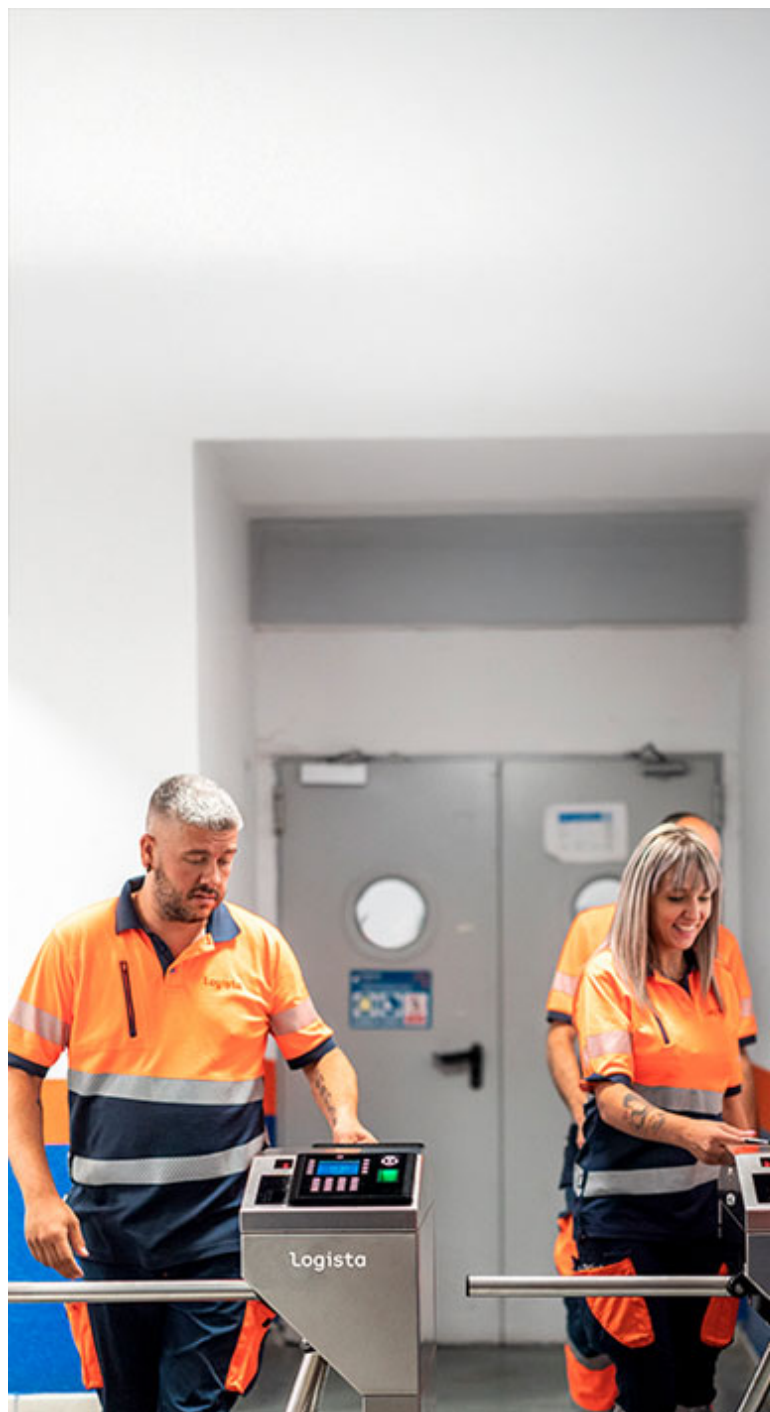
Para que cada negocio pueda desarrollarse estratégica y operativamente conforme a sus objetivos y estándares internos y corporativos, Logista tiene por misión la gestión preventiva de los riesgos y conflictos sociales, tanto legales como reputacionales. Con ello, ofrecemos un **entorno seguro y estimulante** para nuestros inversores y accionistas, pero, sin ninguna duda, para nuestros profesionales.

Se fomentan las **mejores prácticas en el ámbito de las relaciones sociales, laborales y sindicales** bajo los principios de cumplimiento normativo, responsabilidad, transparencia y diligencia debida. Para ello, se actúa de manera transversal para conseguir anticiparnos ante la posibilidad de cualquier riesgo. Gestionamos nuestras **relaciones laborales bajo el marco regulatorio actual a nivel internacional**, comunitario y local, pero, además, mejoramos las condiciones laborales de nuestro equipo profesional mediante el fomento de políticas internas y el diálogo a través de **acuerdos colectivos** que favorecen un entorno laboral seguro y respetuoso. Siempre desde la responsabilidad y la transparencia, la cooperación y el compromiso.

Esta gestión está en línea con los valores que representa el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, las resoluciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Carta Social Europea.

El 99 % de los empleados de Logista se encuentran cubiertos por convenios y acuerdos colectivos (99 % en 2023).

Mantenemos 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 2024, se han producido 727.000 horas de absentismo vs. 575.025 horas en el ejercicio anterior, dicho incremento se debe a la incorporación de las adquisiciones del ejercicio precedente. A perímetro constante, durante el ejercicio 2024, se han producido 610.000 horas de absentismo, lo que supone un 6% de incremento de las horas de absentismo.



Compromiso con nuestros empleados

Durante este año se han realizado **encuestas psicosociales** y se ha diseñado la **encuesta de clima para todos los empleados** que se lanzará próximamente. En base a estos inputs Logista seguirá implementando acciones para reforzar la motivación y compromiso de nuestro talento interno y atractividad en el mercado.

Se ha aprobado el proyecto de digitalización de recursos humanos, una inversión en un **nuevo sistema de gestión de capital humano** que unirá aun más, a través de procesos comunes, a todos los negocios, fortaleciendo la cultura de empresa a lo largo de toda la geografía donde el grupo está presente. Una nueva forma de gestionar que nos permitirá aprovechar las fortalezas de cada uno integrados en un mismo ecosistema digital.

Con estas **nuevas herramientas tecnológicas** Logista aprovechará toda la información disponible de nuestros equipos para obtener cuadros de mando, midiendo en tiempo real nuestros principales indicadores y ayudándonos en una **toma de decisiones más ágil y predictiva con la finalidad de poder optimizar nuestra competitividad actual y futura.**



Estrategia social



Logista está firmemente comprometida con seguir impulsando de forma significativa su contribución activa en la **integración social y laboral de los colectivos más vulnerables**, impulsando iniciativas alineadas con los ODS del 2030.

Con este objetivo, **Logista ha renovado y promovido la firma de nuevos acuerdos y colaboraciones con asociaciones y fundaciones** de gran relevancia.

- **Fundación Integra**, enfocada en la **integración laboral de colectivos de vulnerabilidad extrema y discapacidad en España**. Nuestra colaboración se centra en dos pilares:
 - Desarrollo del talento a través del **programa de voluntariado interno corporativo** en su Escuela de Fortalecimiento y en el **programa Integra Tech**. En el ejercicio 2024 **se han formado a 253 personas**, en **100 horas de formación**, con la colaboración de **30 voluntarios**. Durante los talleres impartidos se ayuda a los participantes a aprender técnicas formativas de carácter pre laboral como preparación entrevistas, técnicas de comunicación, fortalecimiento personal, búsqueda de empleo, lo que les permite potenciar sus capacidades y canalizarlas hacia el empleo.
 - **Contratación** de colectivos en situación de vulnerabilidad y discapacidad.

Hemos sido reconocidos por la **Fundación Integra con el Premio al Voluntariado 2024** por nuestra colaboración.



- **Fundación Real Madrid**, convenio de colaboración con el objetivo de fomentar la **mejora de calidad de vida e integración social mediante el deporte de personas con discapacidad** en el centro de acogida APANID, en la localidad de Getafe, Madrid.



- **Fundación La Caixa**, convenio de colaboración en Programa Incorpora, orientado a la incorporación laboral de perfiles en situaciones de vulnerabilidad y discapacidad en España.



- Acuerdo de colaboración con la **Fundación Banco de Alimentos de Madrid (FBAM)**, a partir del cual se han donado más de **770 kilos** de productos de primera necesidad recopilados por la compañía. Esta acción forma parte de la promoción de la solidaridad de los **empleados de Logista**, cuyo fin es concienciar a la sociedad de la falta de recursos en aquellas personas que se encuentran en situación de exclusión social.
- Coordinación con la **Fundación Save the Children** para **transportar juguetes (160 juguetes)** durante la **navidad y reyes** en España.

- **Cruz Roja. Entrega de mantas elaboradas a partir de material reciclado (uniformes de Logista)** a personas en situación de vulnerabilidad. Mediante esta acción, la compañía continúa su compromiso con la economía circular y las iniciativas sociales tras confeccionar estas mantas a partir de sus viejos uniformes, evitando así la generación de residuos textiles. Logista colaboró previamente con talleres de inclusión social a través de la startup Circoolar para elaborar las mantas a partir de material reciclado, iniciativa por la que obtuvo un Premio Scaleups B2B 2023, de Fundación Empresa y Sociedad.



- Se ha realizado un **mercadillo solidario** en nuestras instalaciones en colaboración con las **Fundaciones Avante3, CEAR y Fundación Prodis**, entidades que colaboran con personas con capacidades diferentes y con inmigrantes en España. El mercadillo potencia la visibilidad a este tipo de colectivos y les facilita la venta de productos elaborados en sus propios talleres.
- **Fundación Cares**: limpieza y desinfección de los acumuladores de frío que recogemos en los hospitales para posterior utilización en nuevas entregas que requieren frío.
- **Integra CEE**: su personal está ubicado en nuestras instalaciones de Fuenlabrada y Piera y llevan a cabo manipulados, servicio que ofrecemos a los laboratorios (se trata de packs, confección de expositores y llenado de expositores, etc...)
- Con motivo del **Día Mundial de las Enfermedades Raras** Nacex colabora con el envío de 84 lotes solidarios para la campaña organizada por la Federación Española de Enfermedades Raras (FEDER).
- Colaboración con **Cocina Social Vistalegre** para la distribución de menús elaborados por voluntarios al comedor social de Torrejón de Ardoz.

- Acuerdo de colaboración con la **Fundación Atlético de Madrid** del Proyecto Escuelas Fútbol Adaptado, cuyo objetivo es contribuir a la integración social de los niños con necesidades especiales a través del deporte, utilizando el balón como herramienta terapéutica.



- NACEX es Miembro Colaborador de la **Fundación Esclerosis Múltiple**. Colabora en su campaña solidaria «Una Manzana por la vida» y en el evento «Mójate», cuya recaudación se destina a la investigación de la enfermedad. Nacex regala una manzana solidaria a los empleados de Madrid y Barcelona. La campaña «Mójate» es una iniciativa de concienciación social a la que se apuntan cada año más de 1.500 voluntarios dando simbólicamente un salto de solidaridad en la lucha contra la esclerosis múltiple.
- **82 voluntarios de Logista**, en colaboración con la **Fundación Reforest Project**, han reforestado una hectárea de un bosque situado en la zona norte de Madrid con 300 árboles.



- Entrega de productos a instituciones sociales a través de la **Fundación Alcochete Town Hall** en Portugal.

- Logista ha colaborado en la gala anual de la **Fundación Dacer** enfocada hacia la tecnología y la innovación en el ámbito de la neurorrehabilitación así como en el diseño de su plataforma a través de voluntariado interno.

- **Compra de Cestas Solidarias** de Navidad a **Fundação do Gil**. La Fundação do Gil dedica sus acciones, actividades y proyectos al bienestar de los niños en todo el mundo, con una actitud pionera en el desarrollo de la salud pediátrica y la reinserción social.

- Colaboración con **Banco farmacéutico Portugal** de medicamentos con recogida de medicamentos en farmacias que son entregados en los destinos indicados por el **Banco de Medicamentos (IPSS)**.

- Colaboración con la **Fundación Gamino** en Francia durante la semana de la discapacidad, sensibilizando a los empleados sobre la discapacidad a través de juegos cotidianos.

- Con el fin de promover su autonomía e inclusión en la sociedad, Logista France colabora con diversas fundaciones y asociaciones para apoyar a grupos vulnerables: **ESAT Moulins à vent, ESAT Myriade, ELISA y ESAT Vivonne, La Grange aux Bois, IME Docteur Louis Le Gaillant y Apajh**. Asimismo con la finalidad de fomentar el interés y la vocación de los jóvenes por la ciencia y la tecnología, se ha colaborado con la asociación **Savoir Apprendre**. Destacar igualmente la cooperación con asociación **Le Reseau** para mejorar la empleabilidad de los jóvenes y luchar contra el abandono escolar.

- Colaboración con la organización sin ánimo de lucro **Sparta Calcio en Italia**, asociación de fútbol aficionado para los amantes del fútbol de todas las edades que viven en una zona suburbana de Roma y que se solidarizan y se reúnen a través de su amor por el deporte, participando así en una actividad comunitaria.

- A través de **Raggio di Luce** fomentamos la **contratación de personas con discapacidad** en Italia, reiterando su compromiso de inclusión.

- Colaboración con la **Asociación AIPD** en Nettuno, la cual se centra mejorar las condiciones de vida de las personas afectadas por el **síndrome de down** en la zona de Nettuno-Anzio, cerca de Roma. Los miembros de la comunidad participan en actividades llevadas a cabo por voluntarios que fomentan la socialización tanto con los mismos miembros como con los de fuera de la comunidad.

- Logista y **Fundación Once** se han unido para fomentar el empleo de las personas con discapacidad mediante la firma del **convenio Inserta**.



Fruto de estos acuerdos, Logista ha sido **reconocida por su Acción social:**

- Galardonada con el premio a las **100 Mejores Ideas de Actualidad Económica**, por su iniciativa de reciclaje de material textil (uniformes) en **Mantas Solidarias**, el cual han sido destinado a personas en situación de vulnerabilidad.



- En línea con la nueva identidad corporativa de Logista, lanzamos nuestros nuevos uniformes corporativos. Un lanzamiento con el que, además, se buscaba mejorar el bienestar de nuestros profesionales con la utilización de materiales de máxima calidad que ofreciesen prendas más seguras y duraderas. **Re-Fashion “uniformes de impacto”**, un proyecto que no terminaba aquí, ya que ha contado con una derivada solidaria, al dar una **segunda vida a los antiguos uniformes pasando a ser prendas de abrigo para personas en situación de vulnerabilidad en coordinación con la Cruz Roja**.
- Logista ha sido premiada por la **Fundación Integra** por su implicación de **voluntariado interno** en la formación de personas en riesgo de exclusión social y con discapacidad.

- A través de la **Fundación Khanimambo**, contribuimos con el objetivo de recaudar fondos para el programa de Becas de Formación Superior, Becas Xipfundo, para financiar estudios universitarios o de **formación profesional de jóvenes en Mozambique**.



- Logista ha sido galardonada en la tercera edición de los **premios Reforest Project con la “pala de oro”** en reconocimiento por su implicación en el cuidado del planeta tras reforestar una hectárea en la zona norte de Madrid con 300 árboles.



Logista seguirá impulsando estrategias, políticas y acciones de valor añadido para contribuir activamente a una mayor sostenibilidad social.

GRI 2-28

Impacto en la comunidad

En Logista, estamos firmemente comprometidos con la creación valor a largo plazo, a través del crecimiento económico de Logista de una forma sostenible. Contribuimos a través del pago de más de 123 millones de euros en **impuestos** en los distintos países en los que operamos y desarrollamos buenas prácticas medioambientales con el fin de **minimizar el impacto medioambiental** derivado de nuestra actividad.

También promovemos la **creación de empleo a largo plazo y la diversidad e inclusión**, como hemos explicado con anterioridad en este capítulo.

Además de con nuestros empleados, contamos con un gran número de colaboradores indirectos que trabajan en nuestras diferentes actividades y países, como franquiciados de Nacex, delegados de Logista Parcel, conductores, etc., fomentando el empleo local.

Colaboramos con diversas fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro. En el ejercicio 2024, hemos aportado a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro 442.567 €, principalmente para apoyar acciones humanitarias, asistenciales y de integración destinadas a mejorar la calidad de vida de los colectivos más vulnerables.

Asimismo, impulsamos acciones de voluntariado interno en acciones sociales para que nuestros empleados tengan la oportunidad de contribuir activamente en fomentar la sostenibilidad. En 2023, aportamos 230.374 € a fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro.

También participamos en distintas acciones de asociación y patrocinio:

- Somos miembro fundador del **Grupo Español para el Crecimiento Verde**, organización que trabaja para trasladar a la sociedad y a la administración pública su visión sobre el modelo de crecimiento económico sostenible y compatible con el uso eficiente de los recursos naturales.
- Somos promotor de la asociación sin ánimo de lucro **Madrid Futuro**, que nació de la mano de empresas y entidades públicas con el objetivo de impulsar la recuperación de Madrid, tras el impacto a nivel sanitario, social y económico producido por la pandemia.
- Participamos anualmente en **iniciativas** de CDP, y con otras **agencias de rating**, como Sustainalytics y S&P,
- A nivel sectorial, también participamos en distintas asociaciones, como es el caso, de la Mesa del Tabaco, ICIL, AESEG, AEFI, AECOC, FANDE en España, y como Confindustria y Confindustria Emilia Romagna e Assoram en

Italia, y MEDEF de l'Est Parisien, Centre National de Formation des Buralistes, OPCO AKTO (organisme paritaire de branche du commerce de gros) y Association française des trésoriers de France, en Francia.



GRI 2-7

Empleados por género

	2024	% 2024	2023	% 2023
Hombres	5.119	67,3 %	5.083	68,3 %
Mujeres	2.482	32,7 %	2.362	31,7 %
Total	7.601	100 %	7.445	100 %

Empleados por edad

	2024	% 2024	2023	% 2023
Hasta 30 años	892	11,7 %	855	11,5 %
entre 30-50	4.643	61,1 %	4.430	59,5 %
Más de 50 años	2.066	27,2 %	2.160	29,0 %
Total	7.601	100 %	7.445	100 %

Empleados por país

	2024	% 2024	2023	% 2023
España	5.325	70,1 %	5.219	70,1 %
Francia	784	10,3 %	803	10,8 %
Portugal	723	9,5 %	731	9,8 %
Italia	613	8,1 %	562	7,5 %
Polonia	89	1,2 %	86	1,2 %
Países Bajos	36	0,5 %	44	0,6 %
Bélgica	31	0,4 %	N/A	N/A
Total	7.601	100 %	7.445	100 %

La adquisición de BPS en 2024 aporta empleados en Bélgica. Previa la adquisición no había empleados en dicho país. En China, hay 4 empleados que no se incluyen en el desglose por países al no ser una cifra material.

Empleados por categoría profesional

	2024	% 2024	2023	% 2023
Alta dirección	42	0,6 %	43	0,6 %
Dirección	196	2,6 %	199	2,7 %
Profesionales	372	4,9 %	351	4,7 %
Técnicos y administrativos	3.264	42,9 %	3.171	42,6 %
Almacén	2.930	38,5 %	2.905	39,0 %
Conductores	797	10,5 %	776	10,4 %
Total	7.601	100 %	7.445	100 %

Distribución de modalidades de contrato de trabajo

	2024	% 2024	2023	% 2023
Fijos	6.651	87,5 %	6.416	86,2 %
Temporales	950	12,5 %	1.029	13,8 %
Total	7.601	100 %	7.445	100 %
A tiempo completo	7.222	95,0 %	7.059	94,8 %
A tiempo parcial	379	5,0 %	386	5,2 %
Total	7.601	100 %	7.445	100 %

Promedio de empleados por género y modalidad de contrato de trabajo

	2024		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Fijos	4.452	2.073	4.385	1.994
Temporales	645	357	672	351
Total	5.097	2.430	5.057	2.345
A tiempo completo	4.972	2.170	4.937	2.065
A tiempo parcial	125	260	120	280
Total	5.097	2.430	5.057	2.345

Promedio de empleados por edad y modalidad de contrato de trabajo

	2024			2023		
	<30	>=30-<50	>=50	<30	>=30-<50	>=50
Fijos	587	4.124	1.813	479	3.856	2.044
Temporales	307	544	151	323	547	153
Total	894	4.668	1.964	802	4.403	2.197
A tiempo completo	861	4.393	1.888	769	4.123	2.111
A tiempo parcial	33	275	76	33	280	86
Total	894	4.668	1.964	802	4.403	2.197

Promedio de empleados por categoría profesional y modalidad de contrato de trabajo

	2024					
	Alta dirección	Dirección	Profesionales	Técnicos y administrativos	Almacén	Conductores
Fijos	43	192	372	2.885	2.442	590
Temporales	0	1	7	308	496	190
Total	43	193	379	3.193	2.938	780
A tiempo completo	43	192	366	2.998	2.763	780
A tiempo parcial	0	1	13	195	175	0
Total	43	193	379	3.193	2.938	780

	2023					
	Alta dirección	Dirección	Profesionales	Técnicos y administrativos	Almacén	Conductores
Fijos	43	201	350	2.839	2.350	596
Temporales	0	1	4	299	570	149
Total	43	202	354	3.138	2.920	745
A tiempo completo	43	200	339	2.938	2.738	745
A tiempo parcial	0	2	15	200	182	0
Total	43	202	354	3.138	2.920	745

Despidos por género

	2024	2023
Hombres	57	40
Mujeres	183	148
Total	240	188

El incremento anual es debido a reorganizaciones internas.

Despidos por edad

	2024	2023
Hasta 30 años	29	27
Entre 30-50	134	89
Más de 50 años	77	72
Total	240	188

Despidos por clasificación profesional

	2024	2023
Alta dirección	5	7
Dirección	6	3
Profesionales	7	5
Técnicos y administrativos	67	51
Almacén	106	98
Conductores	49	24
Total	240	188

Rotación por género

	2024	2023
Hombres	13,4 %	13,7 %
Mujeres	18,1 %	19,6 %
Total	16,6 %	17,6 %

Rotación por género incluye tanto rotación voluntaria como despidos

Rotación voluntaria

	2024
Hombres	8,3 %
Mujeres	10,9 %
Total	10,1 %

Logista