

**United Parcel
Services España, LTD
Y Compañía, S.R.C**

Informe de verificación
independiente del Estado
de Información No Financiera
correspondiente al ejercicio
finalizado el 31 de diciembre de
2020

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA COMPLEMENTARIO

A los Socios Colectivos de United Parcel Services España, LTD Y Compañía, S.R.C:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Complementario (en adelante EINFC) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, de United Parcel Services España, LTD Y Compañía, S.R.C (en adelante UPS o la Sociedad).

Tal y como se indica en el informe de gestión, UPS se ha acogido a la dispensa recogida en el art. 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital por integrar parte de su información no financiera en el “2020 Corporate Sustainability Progress Report” del Grupo UPS, radicado en Estados Unidos, al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, UPS ha formulado el EINFC adjunto, con información parcial, en el que se incluye, de acuerdo con los análisis realizados por la Sociedad descrito en el apartado “Visión General”, la información complementaria exigida por el artículo 46.9 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis 1 de la Directiva 2014/95/EU. Nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación, a partir del citado análisis de los contenidos, del EINFC, sin que hayamos realizado procedimiento de verificación alguno sobre la información integrada en el “2020 Corporate Sustainability Progress Report” del Grupo UPS.

Responsabilidad del Administrador Único

La formulación del EINFC incluido en el Informe de Gestión de UPS, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Administrador Único de UPS. El EINFC se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Contenido del citado Estado de Información No Financiera Complementario”.

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

El Administrador Único de UPS es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINFC.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2020.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada)) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal de UPS para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINFC del ejercicio 2020 en función del análisis de materialidad realizado por Grupo UPS, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor que no están incluidos en el EINF del Grupo.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINFC del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINFC del ejercicio 2020.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINFC del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de UPS.
- Obtención de una carta de manifestaciones del Administrador Único y de la dirección de la Sociedad.

Fundamento de la conclusión con salvedades

Como resultado de los procedimientos realizados y las evidencias obtenidas, se ha puesto de manifiesto que los siguientes contenidos requeridos por la normativa mercantil en vigor no han sido presentados en el EINFC adjunto:

- Brecha salarial.
- Remuneraciones medias desglosadas por género, edad y categoría profesional.
- Remuneración media del consejero y directivos desglosadas por género.
- Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la Sociedad.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de UPS correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Contenidos del Estado de Información No Financiera Complementario”. El contenido del citado EINF ha sido determinado por UPS de acuerdo con el análisis realizado por comparación entre la información no financiera exigida en el artículo 49.6 del Código de Comercio y la prevista en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis 1 de la Directiva 2014/95/EU. UPS ha determinado que ésta última será incluida en el EINF del ejercicio 2020 del Grupo UPS al que la misma pertenece, por lo que el EINF adjunto no incluye la totalidad del contenido recogido por la normativa mercantil vigente.

Uso y distribución

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

DELOITTE, S.L.



Victoria López Téllez

30 de junio de 2021

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2021 Núm. 01/21/16784

30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Sello distintivo de otras actuaciones

United Parcel Service España, Ltd. y Compañía, S.R.C.

Estado de Información No Financiera Complementario del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020

El presente Estado de información no Financiera Complementario (en adelante EINFC) se publica en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

United Parcel Service España, Ltd. y Compañía, S.R.C. (en adelante, "UPS España" o "la Sociedad") se integra en el Grupo UPS, cuya sociedad dominante es United Parcel Service, Inc. (en adelante "Grupo UPS").

Como consecuencia de la mayor exigencia en materia de desglose de información no financiera de la normativa española y acogiéndose a la dispensa recogida en el art. 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, UPS España formula el presente EINFC dando respuesta de este modo a los aspectos no cubiertos en el "2020 Consolidated Annual Report", el "2020 Corporate Sustainability Progress Report" y el "2020 GRI Content Index" del Grupo, (que serán publicados en la página web de UPS Global en el segundo semestre de 2021) según el análisis realizado. En las tablas "Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el 2020 Registration Document del Grupo UPS" y "Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el EINFC de UPS España" se identifica la información que está incluida en los informes del Grupo UPS correspondientes al ejercicio 2020 y la información complementaria presentada en este informe.

El EINFC se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en las tablas "Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el 2020 Registration Document del Grupo UPS" y "Contenidos del Estado de Información No Financiera Complementario de UPS España".

El presente EINFC correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020 forma parte del Informe de Gestión de United Parcel Service España, Ltd. y Compañía, S.R.C.

Visión general

United Parcel Service, Inc. (en adelante "Grupo UPS") fue fundada en 1907 como un servicio privado de mensajería y paquetería en Seattle, Washington. Hoy en día, es la empresa de entrega de paquetes más grande del mundo, con una extensa presencia en Norte América, Europa, el subcontinente Indio, Oriente Medio y África ("ISMEA"); Asia Pacífico y Latinoamérica, líder en la industria de carga y descarga de camiones de los EE. UU., y un proveedor líder de soluciones de gestión de la cadena de suministro global.

El Grupo UPS cuenta con una red global que conecta negocios, en más de 220 países y territorios, entregando paquetes cada día laborable a aproximadamente 1.7 millones de clientes y 11.8 millones de clientes de entrega, en todo el mundo todos los días. Y sigue invirtiendo en esta poderosa red para ayudar a los clientes a tener éxito a nivel local y en todo el mundo a la vez que el negocio crece para tener unos ingresos de mayor calidad.



1

En 2020, se entregaron un promedio de 24,7 billones de piezas por día frente a 5.5 billones en el 2019 y 5.2 Billones en el 2018, siendo los ingresos totales de 84.6 miles de millones de dólares, 74 miles de millones en 2019 y 72 miles de millones en 2018

Nuestro negocio se encuentra en la intersección de las principales tendencias económicas y sociales, como la rápida urbanización y el crecimiento del comercio electrónico. Al mirar hacia adelante, reconocemos que nuestros clientes y competidores están cambiando, y la tasa de cambio se está acelerando. Nos guiamos por nuestra estrategia, "El cliente es lo primero, liderado por las personas, impulsado por la innovación", ("Customer First, People Guide, Innovation Driven"), ya que transformamos casi todos los aspectos de nuestro negocio.

El Grupo UPS tiene una orgullosa historia de 113 años. Los más de 543.000 empleados (495.000 empleados en el 2019) tienen conocimientos, experiencias y perspectivas diversas y la empresa está comprometida a entregar el mejor servicio a cada uno de los clientes.

2020 ha seguido siendo un año de impulso para UPS. Hemos llegado a varios puntos importantes de inflexión en nuestra transformación para convertirnos en la empresa más rápida y con mayor tecnología de nuestra industria. Nuestra red integrada global ha proporcionado a UPS y a nuestros clientes de una gran flexibilidad para responder a los ritmos de cambio del mercado. Nuestros servicios y soluciones innovadoras ayudaron a nuestros clientes a competir y crecer, especialmente a pequeñas y medianas empresas (PYMES). Por otra parte, nuestros empleados han contribuido a la prestación de un gran servicio fomentando una cultura de transformación continua.

La tecnología de última generación está impulsando a que nuestra red integrada continúe expandiéndose y fortaleciéndose, ayudando así mismo a la transformación global de toda la empresa. La tecnología está mejorando la eficacia, creando flexibilidad adicional, e incrementando la velocidad y escalabilidad de la red, siendo la columna vertebral de nuestro liderazgo en la industria. Soluciones basadas en datos, como por ejemplo UPS My Choice for Business o nuestro programa de acceso digital ("Digital Access Program"), nos permite satisfacer la creciente demanda del comercio electrónico global B2B y B2C. Y es el tejido conectivo que integra los activos físicos de UPS con nuestro mundo cada vez más digital

Dichas innovaciones hacen que sea más fácil para nuestros clientes conectarse con UPS, acceder a nuestros servicios y disfrutar de mayor control sobre los envíos, tanto de entrada como de salida. Nuestra red es más sensible a las condiciones cambiantes de recogida y entrega gracias al uso generalizado de optimización de las rutas y de software de navegación. Es importante destacar que estas acciones e inversiones nos permiten operar de una manera más sostenible. Cuando se combina con nuestro combustible alternativo y soluciones alternativas de flota, estamos reduciendo nuestro impacto ambiental creando beneficio a largo plazo.

El Grupo UPS atiende a un mercado global con sus servicios de logística, que incluye transporte, distribución, contratos de logística, fletes terrestres, marítimos, y aéreos, corretaje de internacional (Small Package) y Soluciones a la Cadena de Suministro (Supply Chain Solutions).

UPS España está integrada en el Grupo UPS en el segmento de paquetería internacional (Small Package) y la sociedad dominante, United Parcel Service, Inc., es la que formula las cuentas anuales consolidadas en Estados Unidos de América. Las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio 2020 fueron formuladas por los Administradores de United Parcel Service, Inc., en la reunión de su órgano de administración celebrada el 22 de febrero de 2021. En dichas cuentas consolidadas se pueden encontrar la información no financiera consolidada.

En el sitio web www.investors.ups.com se pueden encontrar las cuentas anuales, el Formulario anual 10-K, los informes trimestrales formularios 10-Q y los formularios 8-K conforme la Sección 13 (a) de



Ley del Mercado de Valores (Section 13(a) of the Securities Exchange Act of 1934) de 1934. Los principales riesgos detectados por el Grupo UPS se definen en las páginas 9-16 del *Consolidated Annual Report 2020*.

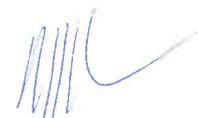
El Informe de Sostenibilidad del Grupo UPS, que describe las actividades que respaldan el compromiso de actuar con responsabilidad y contribuir con la sociedad, está disponible en www.sustainability.ups.com. Dicho informe ha sido elaborado utilizando el estándar de reporting del Global Reporting Initiative (GRI) siendo asimismo auditado por un tercero independiente.

En dicho informe se detallan los principales aspectos materiales para el Grupo UPS, que se respaldan e implementan a nivel local y se distribuyen en cuatro bloques: mejora económica, personas empoderadas, responsabilidad medioambiental y conexión con la comunidad.

Material Issues to Focus Our Efforts



UPS España cuenta con una plantilla a cierre de ejercicio 2020 de 1.200 personas frente a 1.102 en el 2019 y 1.103 en 2018, ofreciendo un servicio de entrega totalmente integrado con la gama más completa de soluciones. UPS España ayuda a los clientes a enviar sus mercancías a destinos nacionales o internacionales mediante tres servicios Express con hora de entrega definida y día definido, para garantizar que sus artículos lleguen en la fecha programada antes de las 9 de la mañana, las 10:30 de la mañana, normalmente antes de las 12 del mediodía o a lo largo del día. Además, UPS España ofrece alternativas económicas para aquellos envíos que no sean tan urgentes. También tiene a su disposición servicios de importación.



I. Información sobre cuestiones medioambientales

Si bien UPS España no considera que su impacto sea relevante en el medio ambiente, en el presente EINFNC se exponen algunas de las medidas que la Sociedad lleva a cabo para contribuir a los objetivos del Grupo de reducción de emisiones.

La responsabilidad del Grupo UPS con el medio ambiente abarca desde las actividades desarrolladas en sus instalaciones hasta el mantenimiento y mejora de la flota corporativa, con iniciativas como la optimización energética y tecnológica de la totalidad de los vehículos para mejorar la eficiencia en el reparto, reduciendo así las emisiones de gases de efecto invernadero. En cuanto al uso de recursos en las instalaciones, se han implementado diferentes medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan al medio ambiente. Estas medidas se han centrado en el reciclaje del material de oficina como los tóneres de las impresoras y el reciclaje de papel, así como en promover un uso adecuado del agua y de la electricidad.

Como parte de nuestro compromiso hacia las empresas y las comunidades locales, UPS ha abierto un nuevo centro en Barcelona que ha sido diseñado según rigurosos estándares de certificación internacional en materia de rendimiento energético, siendo la primera instalación de UPS en Europa certificada para cumplir con los estándares de eficiencia energética LEED emitido por el U.S. Green Building Council. Este centro nos permite acentuar nuestro compromiso de reducir el impacto medioambiental en nuestras operaciones y al mismo tiempo prestar un mejor servicio a nuestros clientes. Con un valor de 35 millones de euros, este nuevo centro de Barcelona es una de las mayores inversiones realizadas por UPS en España y servirá de apoyo a un importante nudo de nuestra red europea transfronteriza. El centro cubre un área de más de 24.000m² y tiene una capacidad de clasificación de hasta 22.000 paquetes por hora, es decir más de 2,5 veces la capacidad de las instalaciones anteriores de l'Hospitalet de Llobregat.

Además, para conseguir una notable reducción de las emisiones GEI se han desarrollado otras iniciativas como la utilización de las ubicaciones UPS Acces Point como puntos alternativos de entrega para evitar los hasta tres intentos de entrega, lo cual reduce las emisiones de los repartidores. Igualmente, el uso de helpers/walkers en los lugares de densidad alta para realizar entregas (plan de 2,7% de las rutas) y los vehículos de reparto alternativo como las dieciséis furgonetas de gas natural comprimido (siete en 2019, cuatro en 2018), las dos furgonetas de GLP (mismo número en 2019 y 2018), las cuatro furgonetas eléctricas (una más que en 2019 y tres en el 2018) o los siete triciclos de carga con asistencia eléctrica al pedaleo (siete en 2019 y cinco en 2018) ayudan a reducir las emisiones de la actividad en el reparto.

El Grupo UPS aplica el pensamiento circular en sus operaciones mediante el uso de gas natural renovable, también conocido como biometano, convirtiéndolo en combustible para su flota de vehículos. El uso de este tipo de combustible ayuda a reducir las emisiones derivadas del combustible convencional y, por otra parte, evita que se libere el metano a la atmósfera, 21 veces más dañino que el dióxido de carbono. Además, el diseño de paquetes inteligentes y rediseño de los procesos de devolución, ayuda al Grupo UPS a establecer sistemas de reutilización y reciclabilidad de una manera rentable para las cifras de negocio.

Además del desarrollo de combustibles alternativos, el Grupo UPS se unió a GreenBiz, compañía de medios y eventos que promueve las oportunidades en la transformación de los negocios mediante el avance en la tecnología y en la sostenibilidad, para mejorar la transición hacia una electrificación de dicha flota comercial. A lo largo de la vida útil de este tipo de vehículos se consigue un ahorro del coste general, tanto en el mantenimiento de los camiones como en el gasto de combustible.



La economía circular está jugando un papel cada vez más importante en la estrategia de los negocios y en su cadena de valor. Desde el Grupo UPS, se están desarrollando varias iniciativas que proporcionan soluciones más eficientes y sostenibles para ayudar a recuperar productos al final de su vida útil y reutilizar los residuos que el Grupo UPS genera en el desarrollo de su actividad.

A través de estas medidas, también implementadas por la Sociedad en España, se respaldan las iniciativas y compromisos que conforman los cuatro pilares que componen la estrategia de sostenibilidad: voluntariado corporativo, sostenibilidad medioambiental, seguridad de la comunidad y diversidad e inclusión.

UPS España ha certificado a través de las Garantías de Origen (GdOs) de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), que la energía eléctrica consumida por la Sociedad se ha obtenido a partir de fuentes renovables y cogeneración de alta eficiencia. Además, a pesar de que el consumo de materias primas en las oficinas no es significativo, existe un programa informático a través del cual los empleados pueden realizar pequeñas compras de materiales de oficina que permiten controlar y monitorizar los consumos de la plantilla. En 2020, el consumo de papel por parte de los empleados se ha reducido en un 65% principalmente por la digitalización llevada a cabo en servicios centrales como consecuencia del teletrabajo debido a la pandemia del COVID -19. Para más información sobre los consumos de la Sociedad ver "2019 Corporate Sustainability Progress Report" y el "2019 GRI Content Index" del Grupo.

Por otra parte, el 21 de noviembre de 2011 SGS certificó al Grupo UPS por su Eco Responsible Packaging Program, este certificado señala el cumplimiento de los criterios y resultados en la reducción de emisiones de GEI. Igualmente, este programa ha sido certificado en otras dos ocasiones en 2010 por otras entidades, tales como BSR o SPC, reconociendo el impacto positivo generado en el medio ambiente y en los consumidores a través de las medidas implementadas en toda la cadena de valor. Se destaca el impacto a los clientes por ofrecer este tipo de servicios logísticos ayudándoles a gestionar, reducir y mitigar su impacto ambiental.

II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

La Estrategia de Capital Humano del Grupo UPS está basada en tres iniciativas que se centran en las prioridades empresariales de alto valor: Plan global de Liderazgo y talento (Global Leadership & Talent), Plan global de compensación y beneficios (Global Total Rewards) y compromiso con los empleados (Employees Engagement). Para ello el Grupo UPS cuenta con una plataforma tecnología corporativa "My talent Center" con el objetivo de identificar el talento y las prioridades individuales de cada trabajador. Además de las políticas de retribución justa, el Grupo UPS cuenta con un Plan de igualdad y un Protocolo de acoso para fomentar la no discriminación en su plantilla, reforzados con formación específica al respecto y campañas de concienciación.

a) Empleo

La plantilla de UPS España a 31 de diciembre de 2020 es de 1.200 empleados frente 1.102 en 2019 y 1.103 en el 2018 y siendo el 68% de la plantilla hombres y 32% mujeres. A continuación, se muestran los principales datos cuantitativos sobre los empleados de la Sociedad en 2020 versus 2019 y 2018:



	2020					2019					2018				
	M	H	Total general	F	H	M	H	Total general	F	H	M	H	Total general	F	H
Número de personas en plantilla	378	822	1200	32%	68%	359	743	1102	33%	67%	364	739	1103	33%	67%

M= Mujeres, H= Hombres

Grupo edad	2020					2019					2018				
	M	H	Total general	F	H	M	H	Total general	F	H	M	H	Total general	F	H
>50	164	218	382	43%	56%	142	207	349	41%	59%	99	172	271	37%	63%
de 30 a 50	191	442	633	30%	70%	203	411	614	33%	67%	253	449	702	36%	64%
<30	23	162	185	12%	88%	14	125	139	10%	90%	12	118	130	9%	91%
	378	822	1200	32%	68%	359	743	1102	33%	67%	364	739	1103	33%	67%

Grupo Horas semanales	2020					2019					2018				
	M	H	Total general	F	H	M	H	Total general	F	H	M	H	Total general	F	H
De 35 a 40 horas	202	313	515	39%	60%	184	297	481	38%	62%	185	295	480	39%	61%
De 20 a 35 horas	169	484	653	26%	74%	166	423	589	28%	72%	172	433	605	28%	72%
Menos de 20 horas	7	25	32	22%	78%	9	23	32	28%	72%	7	11	18	39%	61%

Tipo de contrato		2020					2019					2018				
		M	H	Total general	F	H	M	H	Total general	F	H	M	H	Total general	F	H
Permanente	Completa	183	284	467	39%	61%	182	284	466	39%	61%	185	288	473	39%	61%
	Jornada Reducida	38	5	43	88%	12%	42	5	47	89%	11%	43	4	47	91%	9%
	Tiempo Parcial	129	403	532	24%	76%	122	340	462	26%	74%	130	331	461	28%	72%
	Jubilación Parcial Anticipada	2	4	6	33%	67%	3	7	10	30%	70%	2	7	9	22%	78%
Temporal	Completa	6	3	9	67%	33%	2	6	8	25%	75%	-	2	2	-	100%
	Tiempo Parcial	20	123	143	14%	86%	8	101	109	7%	93%	4	107	111	4%	96%
		378	822	1200	31%	69%	359	743	1102	33%	67%	364	739	1103	33%	67%

Grupo profesional	Puesto de Trabajo	2020					2019					2018				
		M	H	Total general	F	H	M	H	Total general	F	H	M	H	Total general	F	H
Grupo de Mandos	Director	4	5	9	44%	56%	4	4	8	50%	50%	1	2	3	33%	67%
	Managers	9	22	31	29%	71%	9	21	30	30%	70%	10	27	37	27%	73%
	Supervisor	15	38	53	28%	72%	15	35	50	30%	70%	17	37	54	31%	69%
Total Grupo de Mandos		28	65	93	30%	70%	28	60	88	32%	68%	28	66	94	36%	64%
Grupo de Business Development	Comercial	8	22	30	27%	73%	10	27	37	27%	73%	10	31	41	24%	76%
Total Grupo de Business Development		8	22	30	27%	73%	10	27	37	27%	73%	10	31	41	24%	76%
Grupo de Administrativos	Clerk	176	118	294	60%	40%	177	124	301	59%	41%	179	126	305	59%	41%
	CSC Agent	83	8	91	91%	9%	81	10	91	89%	11%	82	10	92	89%	11%
	Specialist/Team Leaders	58	109	167	35%	65%	55	92	147	37%	63%	59	91	150	39%	61%
Total Grupo de Administrativos		317	235	552	57%	43%	313	226	539	58%	42%	320	227	547	66%	34%
Grupo de Operaciones	Driver	-	1	1	-	100%	-	1	1	-	100%	-	1	1	-	100%
	Loader	25	497	522	5%	95%	8	427	435	2%	98%	6	412	418	1%	99%
	Mecánico	-	2	2	-	100%	-	2	2	-	100%	-	2	2	-	100%
Total Grupo de Operaciones		25	500	525	5%	95%	8	430	438	2%	98%	6	415	421	1%	99%
		378	822	1200	31%	69%	359	743	1102	33%	67%	364	739	1103	33%	67%

Durante 2020 se han producido 27 bajas definitivas por motivos de despido (26 en 2019 y 11 en el 2018), quedando representadas de la siguiente manera:

	2020		2019		2018	
	H	M	H	M	H	M
Grupo Administrativos	2	1	4	7	2	1
Clerk						
De 30 a 50	1	1	4	4	1	1
Mas de 50	1	-	-	3	1	-
Grupo de Business Development	4	2	2	-	-	-
Comercial						
De 30 a 50	1	2	2	-	-	-
Mas de 50	3	-	-	-	-	-
Grupo Mandos	1	-	4	-	-	-
Especialistas Team Leader						
Mas de 50	-	-	1	-	-	-
Menor de 30	-	-	1	-	-	-
Manager						
Mas de 50	-	-	1	-	-	-
Supervisor						
Mas de 50	1	-	1	-	-	-
Grupo Operaciones	17	-	9	-	8	-
Loader						
De 30 a 50	4	-	5	-	4	-
Mas de 50	1	-	2	-	1	-
Menor de 30	12	-	2	-	2	-
Total general	24	3	19	7	10	1

Por otro lado, UPS España ha contado con seis personas con discapacidad en su plantilla hasta septiembre de 2020 y cinco personas hasta final del año (seis personas en el 2019 y cinco en el 2018). Además, ha participado en diversas medidas alternativas en favor de la integración de las personas con discapacidad a través la contratación de determinados servicios con centros especiales de empleo como en el caso de la limpieza.

Si bien UPS España no dispone de una política específica de desconexión laboral, existe un compromiso por parte de la Sociedad de respetar el tiempo de descanso de los empleados, así como sus permisos y vacaciones, y favorecer la conciliación con medidas que, en algunos casos, mejoran lo establecido por convenio. Por ejemplo, en el centro de Coslada los empleados pueden disfrutar de cinco días al año de permisos no retribuidos, y solicitar la suspensión de su contrato de trabajo para dedicarse durante una temporada a sus estudios conservando su puesto y condiciones, o hasta 30 días de suspensión para examinarse. Existen también permisos retribuidos que mejoran el estatuto de los trabajadores, como por ejemplo el permiso retribuido para acudir al médico o para acompañamiento a médico y especialistas de hijos, mayores o discapacitados para que los empleados puedan mejorar su asistencia y cuidado familiar.

Durante 2020, 23 empleados se han acogido a permisos parentales (6 mujeres y 17 hombres) frente a los 35 empleados del 2019 (5 mujeres y 30 hombres) y 29 en el 2018 (7 mujeres y 22 hombres).



A continuación se muestra el desglose:

Permisos parentales	2020			2019			2018		
	M / empleados con derecho	H / empleados con derecho	Total	M / empleados con derecho	H / empleados con derecho	Total	M / empleados con derecho	H / empleados con derecho	Total
Maternidad	6	-	6	5	-	5	7	-	7
Paternidad	0	17	17	0	30	30	0	22	22
Total	6	17	23	5	30	35	7	22	29

El Grupo UPS establece políticas de igualdad de remuneración para mujeres y hombres y cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables. En la actualidad, el Grupo UPS no informa sobre remuneraciones medias y evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional, ni sobre brecha salarial. El Departamento de Relaciones Laborales del grupo en los EE. UU. está en el proceso de establecer las reglas para reportar este tipo de información. Por otra parte, consideramos confidencial todos los temas relacionados con las retribuciones de nuestros trabajadores.

b) Igualdad de oportunidades

El Grupo UPS cuenta con herramientas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y en definitiva entre todos los empleados, implementadas con el objetivo de luchar por la inclusión de las personas y evitar cualquier tipo de discriminación.

En septiembre de 2011 la dirección de la empresa y los Representantes sindicales firmaron un "Plan de Igualdad" cuyo objetivo ha sido promover la igualdad de oportunidades de todos los trabajadores y prevenir cualquier tipo de acoso laboral y en especial por razón de sexo. Actualmente este Plan se encuentra en fase de actualización con el objetivo de recoger las nuevas demandas de la sociedad.

Durante el 2020 se ha venido negociando con los representantes legales de los trabajadores un nuevo plan de igualdad que introduce nuevas medidas y cuyo objetivo es reforzar la cultura de igualdad ya existente en UPS, recogiendo las opiniones de los empleados en materia de igualdad de oportunidad, así como reforzando el compromiso que tiene UPS en los diferentes canales de comunicación, tanto internos como externos. También se introducen avance en cuanto a la igualdad en lo referente a las áreas de selección, promoción y formación. Adicionalmente, se da una mayor protección frente a las víctimas de violencia de género, así como la introducción de la "dimensión de género" en la política de salud laboral.

Además, el libro de Libro de Normas, en el apartado "Nuestros empleados" hace referencia a las políticas del Grupo UPS sobre Conducta Profesional y contra el Acoso, más concretamente en los puntos en los que se explica que fomentamos un ambiente sin discriminación y acoso sexual y prestamos la debida atención a las reclamaciones de cada empleado. Como en los dos últimos años, en 2020 UPS España no ha tenido casos de denuncias por discriminación en su plantilla.

Por otro lado, el Código de Conducta Empresarial del Grupo UPS, en su apartado "Nuestros empleados", también se hace referencia a la discriminación, al acoso, a la intimidación y a las



amenazas y agresiones. En el Código se tratan los temas de "Igualdad de Oportunidades y Trato Justo" y el "Manejo de Crisis y Prevención de la violencia en el Lugar de Trabajo".

Principalmente la no discriminación se garantiza con las políticas de remuneración del Grupo UPS, que establece las bandas salariales por cada grupo profesional evitando de esta forma cualquier discriminación.

Por último, el Grupo UPS cuenta con el programa "Professional Conduct and Anti-Harassment Policy. Global Program". El programa promueve el compromiso de mantener un ambiente de trabajo que respete los derechos de todos los empleados y libre de acoso, hostilidad y comportamiento ofensivo. En 2020, 44 profesionales realizaron este curso frente a 105 en el año pasado y 26 en el 2018. Además, se realizan campañas de concienciación y se promueve el uso de la Línea 900 para solucionar cualquier problema relacionado con la discriminación.

c) Relaciones Sociales

UPS España posee 20 centros de trabajo en diferentes localidades del territorio nacional, dos más que en años anteriores. A pesar de que la Sociedad carece de un comité intercentros, la representación de los trabajadores se organiza por centro de trabajo. En los centros de Alvento, Barcelona y Coslada y Valencia existen comités de empresa con un total de 40 miembros en 2020 frente a 35 miembros en el 2019 básicamente por la incorporación del centro de Valencia. Por otra parte, existen delegados de personal en los centros de trabajo de Alicante, Bailén, Benavente, Bilbao, Málaga, Sevilla, Sevilla Aeropuerto y Vitoria con un total de 11 delegados.

También existen Delegados Sindicales de CC.OO. y UGT en los centros de trabajo de Madrid-Alvento y Barcelona.

Los trabajadores regulados por convenio colectivo alcanzan el 100% de la plantilla. A continuación se puede encontrar la plantilla sujeta a cada convenio colectivo, pudiendo un solo convenio cubrir uno o más centros de trabajo.

Convenios	2020			2019			2018		
	M	H	Total general	M	H	Total general	M	H	Total general
1 Convenio Alicante	5	19	24	4	17	21	5	17	22
2 Convenio Alvento	202	84	286	205	86	291	209	89	294
3 Convenio Bailén	4	17	21	4	15	19	4	16	20
4 Convenio Baleares (sin prorrateo)	0	10	10	-	8	8	-	8	8
5 Convenio Baleares con prorrateo de pagas	2	0	2	2	-	2	2	-	2
6 Convenio Barcelona	81	294	375	72	280	352	70	281	351
7 Convenio Bilbao	7	27	34	7	22	29	8	21	29
8 Convenio Benavente con prorrateo de pagas	4	56	60	3	52	55	2	41	43
9 Convenio Gijón	2	5	7	2	5	7	1	5	6
10 Convenio La Coruña	2	6	8	2	6	8	2	5	7
11 Convenio Málaga	6	7	13	6	6	12	7	6	13
12 Convenio Mérida	3	1	4	2	-	2	2	-	2
13 Convenio Sevilla	10	15	25	8	16	24	8	15	23
14 Convenio Valencia	8	70	78	8	49	57	9	48	57
15 Convenio Valladolid	4	7	11	1	6	7	2	5	7
16 Convenio Vigo	-	5	5	-	4	4	-	4	4
17 Convenio Vitoria	7	7	14	7	6	13	5	7	12
18 Convenio Zaragoza	5	26	31	4	25	29	3	24	27
19 Convenio Madrid Coslada	26	166	192	22	140	162	25	147	172
Total	378	822	1200	359	743	1102	364	739	1103

En cuanto a normativa laboral colectiva, UPS España posee la siguiente estructura:

- Convenio Colectivo propio en el centro de trabajo de Alvento.
- Convenio Colectivo Provincial del sector (Normalmente el convenio colectivo de cada provincia del transporte de mercancías por carretera y actividades anexas y auxiliares).
- En la provincia de Madrid se aplica el convenio colectivo de operadores Logísticos, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de la Comunidad de Madrid.

Así mismo la Sociedad dispone de Pactos de Empresa de Centro de Trabajo en Barcelona y Coslada (que vienen a regular aspectos y circunstancias específicas de estos centros). Como norma subsidiaria se aplica con carácter general el Acuerdo General del Transporte.

En cuanto a la negociación y diálogo colectivo, éste es fluido y permanente, con reuniones y encuentros frecuentes, regulares y programados con los Comités de Empresa, Delegados de Personal y sindicatos mayoritarios en la empresa (UGT y CCOO), con especial observancia a lo establecido en el art 64 ET.

Asimismo, UPS España está presente en las mesas de negociación colectiva sectorial, a través de su pertenencia a la organización empresarial de logística y transporte UNO, de la que es miembro desde el año 2011.

d) Formación y enseñanza

Nuestro libro de Normas en su página 27 establece que “Una de las responsabilidades más importantes de nuestro equipo de mandos es el desarrollo de los empleados. Formamos a nuestros empleados en sus propias responsabilidades mediante la formación y coaching. Esperamos que nuestros empleados aprovechen los programas, cursos y recursos de formación internos y externos que la empresa pone a su disposición. También proporcionamos a nuestros empleados diferentes asignaciones y proyectos que asignamos a nuestros empleados ciertas tareas que les permiten mejorar sus oportunidades laborales y ampliar su experiencia. Estas asignaciones pueden incluir promociones, asignaciones laterales, etc. según las necesidades de los empleados y de la empresa”.

Con la formación se lleva a cabo un plan de desarrollo continuo. La Evaluación del Desempeño y el Plan de Carrera permiten desarrollar las competencias de los empleados y ampliar sus conocimientos de cada área del negocio. El modelo de desarrollo para el plan de carrera está basado en el modelo 70-20-10 (70% Experiencia, 20% Exposición, 10% Cursos).

Para ello, UPS España pone a disposición de los empleados las siguientes herramientas:

- UPS University: un amplio catálogo de cursos on-line, videos, material y libros de todas las competencias profesionales y transversales.
- Fundación Tripartita: Amplio plan de formación que incluye un gran abanico de cursos presenciales y on-line para que nuestros empleados puedan adquirir las habilidades que necesitan y poder desarrollarse profesionalmente. Este plan incluye los grupos prioritarios que la ley indica (mujeres, personas con discapacidad, personal de baja cualificación y mayores de 45 años).
- Cursos de inglés y/u otros idiomas con clases virtuales.
- Cursos continuos de Cumplimiento, ya que la integridad y la ética son el pilar de nuestra empresa.
- Cursos de Prevención de Riesgos Laborales. Cursos específicos de cada una de las áreas (Aéreo, Comercial, Seguridad, etc.).
- Conference Call, PCM, Presentaciones de las diferentes Funciones. Net meeting.
- Conferencias externas.
- Mentoring Program.
- Píldoras formativas: sesiones cortas de 2 horas.

A continuación se proporciona una visión global de la formación proporcionada por categoría profesional:

2020					
Horas de Formación	Administrativos	Mandos	Operaciones	Business Development	TOTAL
UPS University	2.004	552	6	329	2.891
Reserva (Idiomas on-line)	739	49	15	37	840
Fundación Tripartita	7.271	729	1.212	314	9.526
Total	10.014	1.330	1.233	680	13.257

2019					
Horas de Formación	Administrativos	Mandos	Operaciones	Business Development	TOTAL
UPS University	2.349	673	22	272	3.316
Rosetta (Idiomas on-line)	52	12	-	8	72
Fundación tripartita	10.187	735	838	210	11.970
Total	12.588	1.420	860	490	15.358

2018					
Horas de Formación	Administrativos	Mandos	Operaciones	Business Development	TOTAL
UPS University	2.607	2.638	-	362	5.670
Rosetta (Idiomas on-line)	94	470	-	104	668
Fundación tripartita	5.222	5.348	1.320	80	11.970
Total	7.923	8.456	1.320	546	18.245

e) La evaluación de desempeño / planes de carrera

A través de la plataforma "My talent Center" se evalúa el desempeño de todos los mandos de la Sociedad y de los administrativos. Para ello se establecen entre 4 y 6 objetivos a principios de año, y los resultados se revisan trimestralmente tanto por el empleado como por su superior inmediato, asignando un indicador del desempeño cada trimestre y a final de año. De esta forma se puede evaluar el logro de los resultados e ir marcando un plan de desarrollo. En 2020 se han realizado 552 evaluaciones de desempeño, lo que supone un 46% de la plantilla frente a 549 (50% de la plantilla) en 2019 y 642 (58% de la plantilla en 2018).

Dentro del plan de carreras que tiene establecido el Grupo UPS a nivel mundial, cada año se les pregunta a todos los empleados con categorías profesionales de Team Leaders, Especialistas, Supervisores y Managers acerca de sus intereses profesionales y si quieren avanzar en su carrera profesional. Teniendo en cuentas sus repuestas, su talento será evaluado por una serie de factores para revisar qué grado tiene de potencial y en qué está preparado para subir a un nivel superior. Además se evalúan las competencias actuales y en base a esta evaluación, se crea un plan de desarrollo individual. Todos los perfiles identificados como "talentosos" son revisados dos veces al año en una reunión denominada "Talent Review". Durante el 2020 se han identificado a 38 empleados en UPS España, 9 mujeres y 29 hombres. En 2019 fueron identificados 39 empleados, 12 mujeres y 27 hombres. En 2018 se identificaron 60 empleados en UPS España, 21 mujeres y 39 hombres.

f) Prevención de Riesgos Laborales

El Grupo UPS está comprometido con un entorno de trabajo seguro y libre de amenazas, intimidación y amenazas físicas o daños. Cada uno de los empleados tiene derecho a trabajar en un entorno seguro y todos deben compartir esa responsabilidad para garantizar la seguridad de los demás. Existe tolerancia cero para la violencia en el lugar de trabajo, y para ello se investigan los posibles casos y se toman las medidas adecuadas incluyendo hasta la posibilidad del despido con respecto a cualquiera que amenace contra la seguridad de los centros de trabajo. El 97,71% de los empleados de UPS España está representado en el Comité de Seguridad y Salud (96,55% en 2019 y 50% en 2018).

Diariamente UPS España reporta el "International Incident Report Tool" que monitoriza las lesiones, accidentes automovilísticos y cualquier otra incidencia sufrida por los trabajadores. Esta herramienta proporciona visibilidad diaria de las lesiones y las tendencias de accidentes automovilísticos a nivel mundial, así como la capacidad de realizar análisis de datos para identificar riesgos e implementar medidas de control.

Desde el departamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales se realizan programas globales de Prevención de Riesgos Laborales. En 2020 se llevaron a cabo las evaluaciones de riesgo de los centros de Coslada, Valladolid, Benavente, Alicante, Valencia. Además, en el 2020 se realizaron estudios de ruido, calidad de aire interior, luxometrías, etc. Debido a la pandemia generada por la COVID19 se han realizados evaluaciones de exposición a dicho virus en todos los puestos de trabajo de todos los centros y se establecieron protocolos de prevención en este sentido. También se ha puesto a disposición de los empelados la posibilidad de realizarse el reconocimiento médico anual, en el 2020 el 21,99% de la plantilla lo ha realizado frente al 35% en el 2019 (43% en 2018).

Por otra parte, se incentiva la realización de calentamientos y estiramientos previos al comienzo del trabajo y se fomenta la alimentación saludable con campañas trimestrales. Se incide también en la importancia de la actividad física y llevar una vida sana. En ambos años estas campañas han sido realizadas con la colaboración de Sanitas y Sportnet. También se ha implementado la formación de H&S online con la herramienta H&S Avenue, que permite la formación de todos los empleados en cualquier centro de España.

Diariamente se lleva la contabilización de los accidentes de los empleados.–La herramienta IIRT permite el control de los accidentes con baja (LTI) y sin baja (Injuries), así como el control de los accidentes con coche de empresa. A continuación, se muestran los principales datos de los ejercicios 2020, 2019 y 2018:

2020		
Tipos de accidentes		
	M	H
Con baja	2	8
Sin baja	2	13
Total	4	21
Días perdidos		
	M	H
Días perdidos	54	165
Total	54	165
Índices de accidentabilidad		
	M	H
Índice de frecuencia	3,27	6,85
Índice de gravedad	0,09	0,14

En 2020 no se han producido enfermedades profesionales ni fallecimientos laborales.

2019		
Tipos de accidentes		
	M	H
Con baja	-	13
Sin baja	-	21
Total	-	34
Días perdidos		
	M	H
Días perdidos	-	260
Total	-	260
Índices de accidentabilidad		
	M	H
Índice de frecuencia	-	10,32
Índice de gravedad	-	0,21

En 2019 no se han producido enfermedades profesionales ni fallecimientos laborales.

2018		
Tipos de accidentes		
	M	H
Con baja	1	24
Sin baja	1	28
Total	2	52
Días perdidos		
	M	H
Días perdidos	1	528
Total	1	528
Índices de accidentabilidad		
	M	H
Índice de frecuencia	1,64	21,32
Índice de gravedad	-	0,47

En 2018 no se han producido enfermedades profesionales ni fallecimientos laborales.

Durante 2020, se han producido 115.283 horas de absentismo en UPS España (83.321 horas en 2019 y 92.527 horas en 2018) por motivos de enfermedades comunes y accidentes de trabajo tanto dentro como fuera de la empresa. Parte del incremento viene motivado por el COVID-19

III. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

El Grupo ha adoptado un Código de conducta empresarial ("Code of Business Conduct") por escrito que se aplica a todos los directores, funcionarios y empleados, incluyendo a los principales altos cargos y directores financieros. Dicho Código corporativo es de obligado cumplimiento en España. Este código está disponible en la sección de gobierno de nuestro sitio web de relaciones, ubicado en www.investors.ups.com haciendo especial mención a los principales grupos de interés:

- Nuestra empresa
- Nuestros empleados
- Nuestros clientes / proveedores
- Nuestros accionistas (en el caso de UPS España no aplica)



- Nuestra comunidad

a) Nuestra empresa

El Código proporciona información sobre los estándares de integridad y explica las responsabilidades éticas y legales. Así mismo incluye los procesos y políticas para evitar o gestionar los posibles conflictos de interés. Para más detalle acudir al capítulo de "Cumplimiento contra la corrupción".

Por otra parte, también existe el Código y el Libro de políticas del Grupo UPS ("Libro de políticas") que es complementario al anterior que describe los objetivos del Grupo UPS y explica las responsabilidades de la empresa hacia los empleados, los clientes, los accionistas y la comunidad.

Además, el Grupo UPS a nivel mundial tiene contratado a un proveedor externo una Línea de Asistencia de UPS "help Line" gratuita, disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, a la que se puede acceder desde cualquier punto del mundo para poder comentar de forma confidencial cualquier comportamientos no éticos o ilegales. Los intérpretes están disponibles para la asistencia de idiomas. La información sobre la Línea de ayuda de UPS se encuentra en la intranet de UPS en UPSers.com. En el 2020 ha habido un caso referente a Seguridad & Higiene que ya ha sido cerrado. Tanto en el 2019 como en el 2018 no se han recibido denuncias sustanciales en UPS España relacionadas con los derechos humanos, la discriminación ni la corrupción.

b) Nuestros empleados

El Código de conducta empresarial del Grupo UPS establece el comportamiento que el Grupo UPS espera de los empleados, los procesos disponibles para reportar cualquier preocupación sobre conducta ética y los canales disponibles para responder. El Código está disponible en 22 idiomas (incluido el español) para que los empleados, agentes y representantes de terceros en otros países y territorios puedan comprender plenamente los principios rectores.

La política es cumplir con todas las leyes, normas y regulaciones aplicables en los más de 220 países y territorios donde el Grupo UPS opera. El Código incluye políticas y procedimientos que prohíben a los empleados del Grupo UPS, y otros que actúan sobre su nombre, participar en conductas anticompetitivas o cualquier actividad ilegal, incluidas las violaciones en los EE.UU. de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero, la Ley de Soborno del Reino Unido y otras leyes, normas y regulaciones contra el soborno aplicables.

Además se asegura la comprensión de estas regulaciones con cursos de actualización y cursos específicos de trabajo sobre cumplimiento y ética para los empleados, utilizando un enfoque basado en el riesgo para identificar las audiencias más apropiadas. La capacitación sobre anticorrupción es requerida para la dirección, incluidos los miembros del comité de administración.

Durante el 2020 se han realizado los siguientes cursos:



		2020		
CURSOS DE COMPLIMIENTO (COMPLIANCE)		Total Cursos disponibles	Cursos Realizados	Efectividad
UPS Cumplimiento de seguridad y privacidad de la información Nivel 2		19	19	100%
UPS Conducta profesional y cumplimiento anti-acoso		105	101	96%
UPS UE - Evaluación de conocimientos del "reseller" - Región de Europa		84	80	95%
UPS Cumplimiento de la debida diligencia de terceros (3PDD)		51	51	100%
UPS Cumplimiento anticorrupción		288	115	40%
UPS Cumplimiento con la ley antimonopolio y de competencia		274	240	88%
UPS Conflicto de Intereses		105	105	100%
UPS Reglamento general sobre la protección de datos en la UE		762	737	97%
UPS Prevencion del Fraude		105	105	100%
UPS Cumplimiento de seguridad y privacidad de la información		747	705	94%
UPS Gestión de información		766	751	98%
		3.306	3.009	91%

c) **Nuestros clientes / proveedores**

a. Nuestros clientes

Un área muy importante para el Grupo UPS es la responsabilidad del contenido del paquete que se transporta, o las políticas y protocolos relacionados con los remitentes de dichos paquetes que pueden introducir en la red mercancía sujeta algún tipo de regulación especial. El Grupo UPS requiere que los remitentes solo ofrezcan paquetes que cumplan con los requisitos de envío, con todas las leyes y regulaciones aplicables, y prohíbe los envíos que son ilegales bajo las leyes federales, estatales, o la ley local. El Grupo UPS también puede, a su discreción, determinar que el transporte de un producto en particular no es factible.

En la página web www.ups.com están disponibles los "Términos y Condiciones de Transporte de UPS" en el cual quedan reflejados los puntos más importantes del contrato de transporte, incluidos los anteriores.

Así mismo, en el punto "12. Procedimiento de reclamación" se detalla el procedimiento a seguir por parte de nuestros clientes para solicitar una reclamación por daño o pérdida, las cuales pueden ser tramitadas on-line en a través de la siguiente dirección <https://www.ups.com/es/es/help-center/claims-support.page?>

El sistema de reclamaciones de UPS España centraliza todas las consultas que los clientes pueden realizar a través de la página web mediante un formulario web, o aquellas que llegan por teléfono. Además, existe un procedimiento especial para aquellas quejas que se detectan en las redes sociales o las que se realizan desde Corporate. Adicionalmente, existen hojas de reclamaciones formales en todos los centros. Cualquier consulta se registra a través de un programa interno y se redirige al departamento o centro que corresponda si la duda no se puede solventar con un primer filtro. Dependiendo de la urgencia del cliente, el tiempo de respuesta varía entre los 60 minutos y las 24 horas y por política siempre se da una respuesta al cliente para cerrar todos los casos. La principal tipología de reclamaciones de clientes suelen ser los problemas de entrega. Durante el 2020 se han

recibido un total de 3.237 reclamaciones (1.786 en 2019 y 1.517 en 2018) en España relacionadas con paquetes perdidos, dañados o mal entregados.

b. Nuestros proveedores

UPS España cuenta entre su cadena de suministro con gran variedad de proveedores. Entre ellos, los más significativos son los proveedores de transporte y de alquileres de edificios. En un segundo plano destacan los proveedores de suministros, así como los de materiales para las operaciones de la Sociedad.

Durante nuestra evaluación de proveedores potenciales, examinamos el mercado y analizamos los riesgos de los proveedores, incluidos aquellas relacionadas con cuestiones económicas, ambientales y sociales, si se considera necesario. Para aquellos proveedores que puedan tener acceso a datos confidenciales del Grupo UPS se les requiere la firma de un contrato de confidencialidad para garantizar el cumplimiento de las normas de privacidad y seguridad del Grupo UPS. Los profesionales de adquisiciones están ubicados en nuestras oficinas corporativas, regionales y locales para ayudar a los proveedores a comprender y cumplir con nuestros requisitos.

Para garantizar que los requisitos del Código de conducta empresarial del Grupo UPS sean claros, producimos un Manual de Cumplimiento Anticorrupción para Representantes de Terceros. Este manual, disponible en 20 idiomas, explica nuestras expectativas y requisitos, incluida la necesidad de informar de violaciones de cumplimiento reales o presuntas.

El Grupo UPS utiliza un proceso de diligencia debida basado en el riesgo para evaluar la propiedad de los proveedores potenciales, la transparencia financiera, cumplimiento de las posibles licencias locales, registro de cumplimiento, prácticas laborales, prácticas ambientales y más. Esta información se registra en una base de datos global patentada para permitir su monitorización y continua auditoría para que la relación con terceros sea más efectiva.

IV. Información sobre el respeto de los derechos humanos

El Grupo UPS, como empresa global con presencia en más de 220 países y territorios, tiene muy arraigados los valores de diversidad e inclusión tanto dentro como fuera de nuestras paredes. Al aprovechar diversas perspectivas y creando ambientes inclusivos, tenemos la oportunidad de mejorar la organización, cultivar, innovar e impulsar el crecimiento.

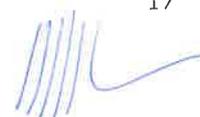
Durante el 2017, diversidad e inclusión fue uno de los cinco pilares de la organización en la Reunión Anual de Directores (anual Management Conference).

En el Código de conducta empresarial ("Code of Business Conduct") del que ya hemos hablado anteriormente se encuentra un apartado específico "Nuestros empleados" en el cual se establecen las políticas relativas al respeto de los derechos humanos.

Durante 2020 2019 y 2018, no han existido denuncias en UPS España relacionadas con las vulneraciones de los derechos humanos.

V. Información sobre la sociedad

Como ya hemos comentado anteriormente, el Grupo UPS tiene presencia en más de 220 países y territorios a nivel mundial y a través de la Fundación UPS, creada en 1951 en Estados Unidos por Jim



Casey, está comprometida con el desarrollo de ideas innovadoras que son llevadas a cabo a través del Grupo UPS y de los empleados promoviendo programas que mejoren la educación y la inclusión, realizando aportaciones entre colectivos que podrían estar desatendidos o sub-representados en la comunidad. Esta filosofía se transmite en los valores de la Compañía y se implementa a través de diferentes actividades de Responsabilidad Social Corporativa. Para ello, colaboramos con diferentes organizaciones sin ánimo de lucro con la que realizamos actividades de voluntariado corporativo familiar durante los fines de semana. Los ámbitos de acción son diversos: atención a la infancia, mujeres vulnerables, personas con discapacidad física y/o intelectual, medio ambiente, etc.

Asimismo, más allá del negocio, uno de los valores más importantes de UPS es el servicio a la comunidad. En los últimos años hemos incrementado nuestras cifras de voluntariado. El año 2020 ha supuesto un desafío para el voluntariado corporativo y ha habido que reinventar la metodología, pasando con éxito del voluntariado presencial al virtual. El tiempo total dedicado por los empleados en 2020 a ayudar a su comunidad ha sido de 4.838 horas. Por otra parte, la Fundación UPS ha donado \$75,000 a proyectos solidarios de España, destinando una parte de este presupuesto a proyectos relacionados con COVID-19. Además, UPS España ha realizado donaciones directas por importe de 5.050 euros.

Durante el año el 2019 los empleados de UPS España cumplieron 6.366 horas de voluntariado (6.157 euros en el 2018) UPS España realizó donaciones de forma directa a nivel local por importe de 9.185 euros. Por otra parte, la Fundación UPS donó 62.200 US\$ en 2019 (66.300US\$ en 2018) a diferentes proyectos solidarios en España.

Durante 2020 hemos continuado el programa que llevamos a cabo junto a Federación Pinaridi, "Primera Experiencia Profesional". Este programa está dirigido a jóvenes vulnerables y su misión es la inclusión laboral. En esta ocasión, lo transformamos a formato virtual para continuar nuestro compromiso y garantizar la seguridad y salud de los alumnos.

Otras iniciativas llevadas a cabo han sido: jornadas virtuales de sensibilización medioambiental, sesión virtual de sensibilización contra la violencia de género, taller de cocina y taller lúdico con mujeres vulnerables, campaña de acompañamiento a personas mayores aisladas en residencias de ancianos, apoyo a madres solteras vulnerables, patrocinio de la I Carrera Solidaria virtual de la organización "Niños con Cáncer", además de transporte solidario de mascarillas para diversos colectivos.

Un año más, hemos renovado nuestra alianza con la Fundación Real Madrid apoyando las escuelas sociodeportivas de baloncesto en silla de ruedas.

Desde el 2011 la Sociedad pertenece a la organización empresarial de logística y transporte UNO.

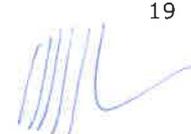
La colaboración de UPS España, líder global en logística, asegura la sostenibilidad de las escuelas sociodeportivas de baloncesto en silla de ruedas en Madrid, San Sebastián de los Reyes y Getafe. Son proyectos que atienden a menores y jóvenes con diversidad funcional física para que puedan practicar su deporte favorito de manera regular. Los alumnos son dirigidos por profesionales, mientras adquieren valores positivos que fomentan su autoestima, su motivación y autonomía.

El apoyo de UPS España incluye los servicios logísticos que requiere la Fundación Real Madrid, no sólo en el transporte de sillas de ruedas para las escuelas y torneos, sino para el desarrollo de los 162 proyectos y escuelas sociodeportivas que desarrolla la Fundación en España.

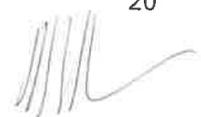


VI. Contenidos del Estado de Información No Financiera Complementario de UPS España

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Página del EINF
Modelo de Negocio			
Descripción del modelo de negocio del Grupo	Descripción del modelo de negocio	GRI 102-2, GRI 102-4, GRI 102-7, GRI 102-15	Páginas 1-3
	Presencia geográfica		
	Objetivos y estrategias		
	Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura		
Información sobre cuestiones medioambientales			
Políticas	Enfoque de gestión	GRI 103-2	Páginas 4 y 5
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del Grupo, así como la gestión de los mismos	GRI 102-11, GRI 102-15	Página 2 y 3
General	Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad	GRI 102-25, GRI 102-29, GRI 102-31	Páginas 4 y 5
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 102-29	Nota 4.12 de Cuentas Anuales
	Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11	Páginas 4 y 5
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 107-1	Nota 4.12 de Cuentas Anuales
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Políticas	Enfoque de gestión	GRI 103-2, GRI 103-3	Página 5
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del Grupo, así como la gestión de los mismos	GRI 102-19, GRI 102-30	Páginas 2 y 3
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		Páginas 5-7 y 9
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 401-1, GRI 405-1	Páginas 6 y 7
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		Página 6
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		Página 7
	Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		
	Brecha salarial	GRI 102-35, GRI 201-3, GRI 405-2	No reportado
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		
	Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo		
	Medidas de desconexión laboral	GRI 103-2	Página 7
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	Página 7
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 102-8, GRI 105-2	Página 6
	Número de horas de absentismo	GRI 403-9	Páginas 13 y 14
	Medidas para facilitar la conciliación	GRI 103-2, GRI 401-3	Páginas 7 y 8
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-3	Página 12
	Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo	GRI 403-9	Páginas 13 y 14
	Enfermedades profesionales	GRI 403-9	Páginas 13 y 14
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social	GRI 102-43, GRI 403-1	Páginas 9 y 10
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	GRI 102-41	Página 9



	Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-1	Páginas 9 y 10
Formación	Políticas de formación	GRI 404-2, GRI 404-3	Páginas 10 y 11
	Horas totales de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	Página 11
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		
Igualdad	Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.		
	Planes de igualdad		
	Medidas para promover el empleo		
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 103-2, GRI 406-1	Páginas 7, 8 y 9
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
	Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.		
Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 103-2, GRI 103-3	Página 17
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del Grupo, así como la gestión de los mismos	GRI 102-15, GRI 102-30	Páginas 2 y 3
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia		
	Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos	GRI 102-17, 103-2, GRI 419-1	Página 17
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos		
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.		
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 205-2	Página 14
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del Grupo, así como la gestión de los mismos.	GRI 102-15, GRI 102-30,	Páginas 2, 3 y 14
Corrupción y soborno	Medidas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 103-2	Páginas 14 y 15
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2	Páginas 14 y 15
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 103-2	Página 17
Información sobre la sociedad			
Políticas	Enfoque de gestión	GRI 103-2, GRI 103-3	Página 17
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del Grupo, así como la gestión de los mismos.	GRI 102-15, GRI 102-30	Páginas 2 y 3
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 203-1, GRI 103-2, GRI 413-1	Páginas 17 y 18
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.		
	Relaciones con las comunidades locales	GRI 102-43, GRI 413-1	Páginas 17 y 18
	Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 102-13, GRI 203-1	Página 18
Subcontratación y proveedores	Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras.		
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 102-9, GRI 103-3	Página 16
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		



Consumidores

Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.

Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.

Beneficios obtenidos por país

Información fiscal

Impuestos sobre beneficios pagados.

Subvenciones públicas recibidas.

No material para la Sociedad

GRI 102-37, GRI 103-2

GRI 207-4

GRI 201-4

No aplica

Página 16

Nota 12 de Cuentas Anuales

Nota 12 de Cuentas Anuales

No han habido subvenciones en 2020

VI. Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en los informes "2020 Corporate Sustainability Progress Report" y "2020 GRI Content Index" del Grupo UPS

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado
Información sobre cuestiones medioambientales		
Contaminación	Medidas para prevenir la contaminación	GRI 303-2, GRI 303-4, GRI 303-5, GRI 306-5
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención y gestión de residuos	GRI 303-2, GRI 306-1, GRI 306-3
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua	GRI 303-5
	Consumo de materias primas	GRI 303-2
Cambio Climático	Energía Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 103-2, GRI 302-1, GRI 302-4, GRI 302-5
	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3
	Medidas para adaptarse al Cambio Climático	GRI 302-15, GRI 303-2, GRI 305-5
Protección de la biodiversidad	Metas de reducción de emisiones GEI	GRI 103-2
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por la actividad	GRI 304-3 GRI 304-1, GRI 304-2, GRI 304-4



Diligencia de formulación del Estado de Información no Financiera Complementario

El presente Estado de Información no Financiera Complementario extendido a 22 páginas del ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020 ha sido formulado y visado por el Administrador Único, y en prueba de su conformidad lo firma a continuación con fecha ^{14 de junio} 14 de junio de 2021:



UPS Europe, SPRL/BVBA
Representada por:
Peter Raoul Stewardson

United Parcel Service España, Ltd. y Compañía, S.R.C.

Estado de Información No Financiera Complementario del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020

El presente Estado de información no Financiera Complementario (en adelante EINFC) se publica en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

United Parcel Service España, Ltd. y Compañía, S.R.C. (en adelante, "UPS España" o "la Sociedad") se integra en el Grupo UPS, cuya sociedad dominante es United Parcel Service, Inc. (en adelante "Grupo UPS").

Como consecuencia de la mayor exigencia en materia de desglose de información no financiera de la normativa española y acogiéndose a la dispensa recogida en el art. 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, UPS España formula el presente EINFC dando respuesta de este modo a los aspectos no cubiertos en el "2020 Consolidated Annual Report", el "2020 Corporate Sustainability Progress Report" y el "2020 GRI Content Index" del Grupo, (que serán publicados en la página web de UPS Global en el segundo semestre de 2021) según el análisis realizado. En las tablas "Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el 2020 Registration Document del Grupo UPS" y "Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el EINFC de UPS España" se identifica la información que está incluida en los informes del Grupo UPS correspondientes al ejercicio 2020 y la información complementaria presentada en este informe.

El EINFC se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en las tablas "Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el 2020 Registration Document del Grupo UPS" y "Contenidos del Estado de Información No Financiera Complementario de UPS España".

El presente EINFC correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020 forma parte del Informe de Gestión de United Parcel Service España, Ltd. y Compañía, S.R.C.

Visión general

United Parcel Service, Inc. (en adelante "Grupo UPS") fue fundada en 1907 como un servicio privado de mensajería y paquetería en Seattle, Washington. Hoy en día, es la empresa de entrega de paquetes más grande del mundo, con una extensa presencia en Norte América, Europa, el subcontinente Indio, Oriente Medio y África ("ISMEA"); Asia Pacífico y Latinoamérica, líder en la industria de carga y descarga de camiones de los EE. UU., y un proveedor líder de soluciones de gestión de la cadena de suministro global.

El Grupo UPS cuenta con una red global que conecta negocios, en más de 220 países y territorios, entregando paquetes cada día laborable a aproximadamente 1.7 millones de clientes y 11.8 millones de clientes de entrega, en todo el mundo todos los días. Y sigue invirtiendo en esta poderosa red para ayudar a los clientes a tener éxito a nivel local y en todo el mundo a la vez que el negocio crece para tener unos ingresos de mayor calidad.



1

En 2020, se entregaron un promedio de 24,7 billones de piezas por día frente a 5.5 billones en el 2019 y 5.2 Billones en el 2018, siendo los ingresos totales de 84.6 miles de millones de dólares, 74 miles de millones en 2019 y 72 miles de millones en 2018

Nuestro negocio se encuentra en la intersección de las principales tendencias económicas y sociales, como la rápida urbanización y el crecimiento del comercio electrónico. Al mirar hacia adelante, reconocemos que nuestros clientes y competidores están cambiando, y la tasa de cambio se está acelerando. Nos guiamos por nuestra estrategia, "El cliente es lo primero, liderado por las personas, impulsado por la innovación", ("Customer First, People Guide, Innovation Driven"), ya que transformamos casi todos los aspectos de nuestro negocio.

El Grupo UPS tiene una orgullosa historia de 113 años. Los más de 543.000 empleados (495.000 empleados en el 2019) tienen conocimientos, experiencias y perspectivas diversas y la empresa está comprometida a entregar el mejor servicio a cada uno de los clientes.

2020 ha seguido siendo un año de impulso para UPS. Hemos llegado a varios puntos importantes de inflexión en nuestra transformación para convertirnos en la empresa más rápida y con mayor tecnología de nuestra industria. Nuestra red integrada global ha proporcionado a UPS y a nuestros clientes de una gran flexibilidad para responder a los ritmos de cambio del mercado. Nuestros servicios y soluciones innovadoras ayudaron a nuestros clientes a competir y crecer, especialmente a pequeñas y medianas empresas (PYMES). Por otra parte, nuestros empleados han contribuido a la prestación de un gran servicio fomentando una cultura de transformación continua.

La tecnología de última generación está impulsando a que nuestra red integrada continúe expandiéndose y fortaleciéndose, ayudando así mismo a la transformación global de toda la empresa. La tecnología está mejorando la eficacia, creando flexibilidad adicional, e incrementando la velocidad y escalabilidad de la red, siendo la columna vertebral de nuestro liderazgo en la industria. Soluciones basadas en datos, como por ejemplo UPS My Choice for Business o nuestro programa de acceso digital ("Digital Access Program"), nos permite satisfacer la creciente demanda del comercio electrónico global B2B y B2C. Y es el tejido conectivo que integra los activos físicos de UPS con nuestro mundo cada vez más digital

Dichas innovaciones hacen que sea más fácil para nuestros clientes conectarse con UPS, acceder a nuestros servicios y disfrutar de mayor control sobre los envíos, tanto de entrada como de salida. Nuestra red es más sensible a las condiciones cambiantes de recogida y entrega gracias al uso generalizado de optimización de las rutas y de software de navegación. Es importante destacar que estas acciones e inversiones nos permiten operar de una manera más sostenible. Cuando se combina con nuestro combustible alternativo y soluciones alternativas de flota, estamos reduciendo nuestro impacto ambiental creando beneficio a largo plazo.

El Grupo UPS atiende a un mercado global con sus servicios de logística, que incluye transporte, distribución, contratos de logística, fletes terrestres, marítimos, y aéreos, corretaje de internacional (Small Package) y Soluciones a la Cadena de Suministro (Supply Chain Solutions).

UPS España está integrada en el Grupo UPS en el segmento de paquetería internacional (Small Package) y la sociedad dominante, United Parcel Service, Inc., es la que formula las cuentas anuales consolidadas en Estados Unidos de América. Las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio 2020 fueron formuladas por los Administradores de United Parcel Service, Inc., en la reunión de su órgano de administración celebrada el 22 de febrero de 2021. En dichas cuentas consolidadas se pueden encontrar la información no financiera consolidada.

En el sitio web www.investors.ups.com se pueden encontrar las cuentas anuales, el Formulario anual 10-K, los informes trimestrales formularios 10-Q y los formularios 8-K conforme la Sección 13 (a) de



Ley del Mercado de Valores (Section 13(a) of the Securities Exchange Act of 1934) de 1934. Los principales riesgos detectados por el Grupo UPS se definen en las páginas 9-16 del *Consolidated Annual Report 2020*.

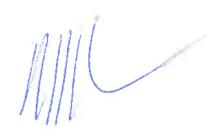
El Informe de Sostenibilidad del Grupo UPS, que describe las actividades que respaldan el compromiso de actuar con responsabilidad y contribuir con la sociedad, está disponible en www.sustainability.ups.com. Dicho informe ha sido elaborado utilizando el estándar de reporting del Global Reporting Initiative (GRI) siendo asimismo auditado por un tercero independiente.

En dicho informe se detallan los principales aspectos materiales para el Grupo UPS, que se respaldan e implementan a nivel local y se distribuyen en cuatro bloques: mejora económica, personas empoderadas, responsabilidad medioambiental y conexión con la comunidad.

Material Issues to Focus Our Efforts

 <p>ECONOMIC ENHANCEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> Global Trade Data Privacy Transparency & Reporting Management of Third-Party Representatives Digital & Physical Asset Security Package Contents Responsibility Emerging Markets 	 <p>EMPOWERED PEOPLE</p> <ul style="list-style-type: none"> Recruitment & Development Ethical Conduct Workforce Diversity Labor Relations Employee Health, Safety & Wellness 	 <p>ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY</p> <ul style="list-style-type: none"> Emissions & Fuel Supply Congestion Greenhouse Gas Policy 	 <p>CONNECTED COMMUNITY</p> <ul style="list-style-type: none"> Safe Driving Humanitarian Relief & Resilience
--	---	---	--

UPS España cuenta con una plantilla a cierre de ejercicio 2020 de 1.200 personas frente a 1.102 en el 2019 y 1.103 en 2018, ofreciendo un servicio de entrega totalmente integrado con la gama más completa de soluciones. UPS España ayuda a los clientes a enviar sus mercancías a destinos nacionales o internacionales mediante tres servicios Express con hora de entrega definida y día definido, para garantizar que sus artículos lleguen en la fecha programada antes de las 9 de la mañana, las 10:30 de la mañana, normalmente antes de las 12 del mediodía o a lo largo del día. Además, UPS España ofrece alternativas económicas para aquellos envíos que no sean tan urgentes. También tiene a su disposición servicios de importación.



I. Información sobre cuestiones medioambientales

Si bien UPS España no considera que su impacto sea relevante en el medio ambiente, en el presente EINFNC se exponen algunas de las medidas que la Sociedad lleva a cabo para contribuir a los objetivos del Grupo de reducción de emisiones.

La responsabilidad del Grupo UPS con el medio ambiente abarca desde las actividades desarrolladas en sus instalaciones hasta el mantenimiento y mejora de la flota corporativa, con iniciativas como la optimización energética y tecnológica de la totalidad de los vehículos para mejorar la eficiencia en el reparto, reduciendo así las emisiones de gases de efecto invernadero. En cuanto al uso de recursos en las instalaciones, se han implementado diferentes medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan al medio ambiente. Estas medidas se han centrado en el reciclaje del material de oficina como los tóneres de las impresoras y el reciclaje de papel, así como en promover un uso adecuado del agua y de la electricidad.

Como parte de nuestro compromiso hacia las empresas y las comunidades locales, UPS ha abierto un nuevo centro en Barcelona que ha sido diseñado según rigurosos estándares de certificación internacional en materia de rendimiento energético, siendo la primera instalación de UPS en Europa certificada para cumplir con los estándares de eficiencia energética LEED emitido por el U.S. Green Building Council. Este centro nos permite acentuar nuestro compromiso de reducir el impacto medioambiental en nuestras operaciones y al mismo tiempo prestar un mejor servicio a nuestros clientes. Con un valor de 35 millones de euros, este nuevo centro de Barcelona es una de las mayores inversiones realizadas por UPS en España y servirá de apoyo a un importante nudo de nuestra red europea transfronteriza. El centro cubre un área de más de 24.000m² y tiene una capacidad de clasificación de hasta 22.000 paquetes por hora, es decir más de 2,5 veces la capacidad de las instalaciones anteriores de l'Hospitalet de Llobregat.

Además, para conseguir una notable reducción de las emisiones GEI se han desarrollado otras iniciativas como la utilización de las ubicaciones UPS Acces Point como puntos alternativos de entrega para evitar los hasta tres intentos de entrega, lo cual reduce las emisiones de los repartidores. Igualmente, el uso de helpers/walkers en los lugares de densidad alta para realizar entregas (plan de 2,7% de las rutas) y los vehículos de reparto alternativo como las dieciséis furgonetas de gas natural comprimido (siete en 2019, cuatro en 2018), las dos furgonetas de GLP (mismo número en 2019 y 2018), las cuatro furgonetas eléctricas (una más que en 2019 y tres en el 2018) o los siete triciclos de carga con asistencia eléctrica al pedaleo (siete en 2019 y cinco en 2018) ayudan a reducir las emisiones de la actividad en el reparto.

El Grupo UPS aplica el pensamiento circular en sus operaciones mediante el uso de gas natural renovable, también conocido como biometano, convirtiéndolo en combustible para su flota de vehículos. El uso de este tipo de combustible ayuda a reducir las emisiones derivadas del combustible convencional y, por otra parte, evita que se libere el metano a la atmósfera, 21 veces más dañino que el dióxido de carbono. Además, el diseño de paquetes inteligentes y rediseño de los procesos de devolución, ayuda al Grupo UPS a establecer sistemas de reutilización y reciclabilidad de una manera rentable para las cifras de negocio.

Además del desarrollo de combustibles alternativos, el Grupo UPS se unió a GreenBiz, compañía de medios y eventos que promueve las oportunidades en la transformación de los negocios mediante el avance en la tecnología y en la sostenibilidad, para mejorar la transición hacia una electrificación de dicha flota comercial. A lo largo de la vida útil de este tipo de vehículos se consigue un ahorro del coste general, tanto en el mantenimiento de los camiones como en el gasto de combustible.



La economía circular está jugando un papel cada vez más importante en la estrategia de los negocios y en su cadena de valor. Desde el Grupo UPS, se están desarrollando varias iniciativas que proporcionan soluciones más eficientes y sostenibles para ayudar a recuperar productos al final de su vida útil y reutilizar los residuos que el Grupo UPS genera en el desarrollo de su actividad.

A través de estas medidas, también implementadas por la Sociedad en España, se respaldan las iniciativas y compromisos que conforman los cuatro pilares que componen la estrategia de sostenibilidad: voluntariado corporativo, sostenibilidad medioambiental, seguridad de la comunidad y diversidad e inclusión.

UPS España ha certificado a través de las Garantías de Origen (GdOs) de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), que la energía eléctrica consumida por la Sociedad se ha obtenido a partir de fuentes renovables y cogeneración de alta eficiencia. Además, a pesar de que el consumo de materias primas en las oficinas no es significativo, existe un programa informático a través del cual los empleados pueden realizar pequeñas compras de materiales de oficina que permiten controlar y monitorizar los consumos de la plantilla. En 2020, el consumo de papel por parte de los empleados se ha reducido en un 65% principalmente por la digitalización llevada a cabo en servicios centrales como consecuencia del teletrabajo debido a la pandemia del COVID -19. Para más información sobre los consumos de la Sociedad ver "2019 Corporate Sustainability Progress Report" y el "2019 GRI Content Index" del Grupo.

Por otra parte, el 21 de noviembre de 2011 SGS certificó al Grupo UPS por su Eco Responsible Packaging Program, este certificado señala el cumplimiento de los criterios y resultados en la reducción de emisiones de GEI. Igualmente, este programa ha sido certificado en otras dos ocasiones en 2010 por otras entidades, tales como BSR o SPC, reconociendo el impacto positivo generado en el medio ambiente y en los consumidores a través de las medidas implementadas en toda la cadena de valor. Se destaca el impacto a los clientes por ofrecer este tipo de servicios logísticos ayudándoles a gestionar, reducir y mitigar su impacto ambiental.

II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

La Estrategia de Capital Humano del Grupo UPS está basada en tres iniciativas que se centran en las prioridades empresariales de alto valor: Plan global de Liderazgo y talento (Global Leadership & Talent), Plan global de compensación y beneficios (Global Total Rewards) y compromiso con los empleados (Employees Engagement). Para ello el Grupo UPS cuenta con una plataforma tecnología corporativa "My talent Center" con el objetivo de identificar el talento y las prioridades individuales de cada trabajador. Además de las políticas de retribución justa, el Grupo UPS cuenta con un Plan de igualdad y un Protocolo de acoso para fomentar la no discriminación en su plantilla, reforzados con formación específica al respecto y campañas de concienciación.

a) Empleo

La plantilla de UPS España a 31 de diciembre de 2020 es de 1.200 empleados frente 1.102 en 2019 y 1.103 en el 2018 y siendo el 68% de la plantilla hombres y 32% mujeres. A continuación, se muestran los principales datos cuantitativos sobre los empleados de la Sociedad en 2020 versus 2019 y 2018:



	2020					2019					2018				
	M	H	Total general	F	H	M	H	Total general	F	H	M	H	Total general	F	H
Número de personas en plantilla	378	822	1200	32%	68%	359	743	1102	33%	67%	364	739	1103	33%	67%

M= Mujeres, H= Hombres

Grupo edad	2020					2019					2018				
	M	H	Total general	F	H	M	H	Total general	F	H	M	H	Total general	F	H
>50	164	218	382	43%	56%	142	207	349	41%	59%	99	172	271	37%	63%
de 30 a 50	191	442	633	30%	70%	203	411	614	33%	67%	253	449	702	36%	64%
<30	23	162	185	12%	88%	14	125	139	10%	90%	12	118	130	9%	91%
	378	822	1200	32%	68%	359	743	1102	33%	67%	364	739	1103	33%	67%

Grupo Horas semanales	2020					2019					2018				
	M	H	Total general	F	H	M	H	Total general	F	H	M	H	Total general	F	H
De 35 a 40 horas	202	313	515	39%	60%	184	297	481	38%	62%	185	295	480	39%	61%
De 20 a 35 horas	169	484	653	26%	74%	166	423	589	28%	72%	172	433	605	28%	72%
Menos de 20 horas	7	25	32	22%	78%	9	23	32	28%	72%	7	11	18	39%	61%

Tipo de contrato		2020					2019					2018				
		M	H	Total general	F	H	M	H	Total general	F	H	M	H	Total general	F	H
Permanente	Completa	183	284	467	39%	61%	182	284	466	39%	61%	185	288	473	39%	61%
	Jornada Reducida	38	5	43	88%	12%	42	5	47	89%	11%	43	4	47	91%	9%
	Tiempo Parcial	129	403	532	24%	76%	122	340	462	26%	74%	130	331	461	28%	72%
Temporal	Jubilación Parcial Anticipada	2	4	6	33%	67%	3	7	10	30%	70%	2	7	9	22%	78%
	Completa	6	3	9	67%	33%	2	6	8	25%	75%	-	2	2	-	100%
	Tiempo Parcial	20	123	143	14%	86%	8	101	109	7%	93%	4	107	111	4%	96%
		378	822	1200	31%	69%	359	743	1102	33%	67%	364	739	1103	33%	67%

Grupo profesional	Puesto de Trabajo	2020					2019					2018				
		M	H	Total general	F	H	M	H	Total general	F	H	M	H	Total general	F	H
Grupo de Mandos	Director	4	5	9	44%	56%	4	4	8	50%	50%	1	2	3	33%	67%
	Managers	9	22	31	29%	71%	9	21	30	30%	70%	10	27	37	27%	73%
	Supervisor	15	38	53	28%	72%	15	35	50	30%	70%	17	37	54	31%	69%
Total Grupo de Mandos		28	65	93	30%	70%	28	60	88	32%	68%	28	66	94	36%	64%
Grupo de Business Development	Comercial	8	22	30	27%	73%	10	27	37	27%	73%	10	31	41	24%	76%
Total Grupo de Business Development		8	22	30	27%	73%	10	27	37	27%	73%	10	31	41	24%	76%
Grupo de Administrativos	Clerk	176	118	294	60%	40%	177	124	301	59%	41%	179	126	305	59%	41%
	CSC Agent	83	8	91	91%	9%	81	10	91	89%	11%	82	10	92	89%	11%
	Specialist/Team Leaders	58	109	167	35%	65%	55	92	147	37%	63%	59	91	150	39%	61%
Total Grupo de Administrativos		317	235	552	57%	43%	313	226	539	58%	42%	320	227	547	66%	34%
Grupo de Operaciones	Driver	-	1	1	-	100%	-	1	1	-	100%	-	1	1	-	100%
	Loader	25	497	522	5%	95%	8	427	435	2%	98%	6	412	418	1%	99%
	Mecánico	-	2	2	-	100%	-	2	2	-	100%	-	2	2	-	100%
Total Grupo de Operaciones		25	500	525	5%	95%	8	430	438	2%	98%	6	415	421	1%	99%
		378	822	1200	31%	69%	359	743	1102	33%	67%	364	739	1103	33%	67%

 6

Durante 2020 se han producido 27 bajas definitivas por motivos de despido (26 en 2019 y 11 en el 2018), quedando representadas de la siguiente manera:

	2020		2019		2018	
	H	M	H	M	H	M
Grupo Administrativos	2	1	4	7	2	1
Clerk						
De 30 a 50	1	1	4	4	1	1
Mas de 50	1	-	-	3	1	-
Grupo de Business Development	4	2	2	-	-	-
Comercial						
De 30 a 50	1	2	2	-	-	-
Mas de 50	3	-	-	-	-	-
Grupo Mandos	1	-	4	-	-	-
Especialistas Team Leader						
Mas de 50	-	-	1	-	-	-
Menor de 30	-	-	1	-	-	-
Manager						
Mas de 50	-	-	1	-	-	-
Supervisor						
Mas de 50	1	-	1	-	-	-
Grupo Operaciones	17	-	9	-	8	-
Loader						
De 30 a 50	4	-	5	-	4	-
Mas de 50	1	-	2	-	1	-
Menor de 30	12	-	2	-	2	-
Total general	24	3	19	7	10	1

Por otro lado, UPS España ha contado con seis personas con discapacidad en su plantilla hasta septiembre de 2020 y cinco personas hasta final del año (seis personas en el 2019 y cinco en el 2018). Además, ha participado en diversas medidas alternativas en favor de la integración de las personas con discapacidad a través la contratación de determinados servicios con centros especiales de empleo como en el caso de la limpieza.

Si bien UPS España no dispone de una política específica de desconexión laboral, existe un compromiso por parte de la Sociedad de respetar el tiempo de descanso de los empleados, así como sus permisos y vacaciones, y favorecer la conciliación con medidas que, en algunos casos, mejoran lo establecido por convenio. Por ejemplo, en el centro de Coslada los empleados pueden disfrutar de cinco días al año de permisos no retribuidos, y solicitar la suspensión de su contrato de trabajo para dedicarse durante una temporada a sus estudios conservando su puesto y condiciones, o hasta 30 días de suspensión para examinarse. Existen también permisos retribuidos que mejoran el estatuto de los trabajadores, como por ejemplo el permiso retribuido para acudir al médico o para acompañamiento a médico y especialistas de hijos, mayores o discapacitados para que los empleados puedan mejorar su asistencia y cuidado familiar.

Durante 2020, 23 empleados se han acogido a permisos parentales (6 mujeres y 17 hombres) frente a los 35 empleados del 2019 (5 mujeres y 30 hombres) y 29 en el 2018 (7 mujeres y 22 hombres).



A continuación se muestra el desglose:

Permisos parentales	2020			2019			2018		
	M / empleados con derecho	H / empleados con derecho	Total	M / empleados con derecho	H / empleados con derecho	Total	M / empleados con derecho	H / empleados con derecho	Total
Maternidad	6	-	6	5	-	5	7	-	7
Paternidad	0	17	17	0	30	30	0	22	22
Total	6	17	23	5	30	35	7	22	29

El Grupo UPS establece políticas de igualdad de remuneración para mujeres y hombres y cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables. En la actualidad, el Grupo UPS no informa sobre remuneraciones medias y evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional, ni sobre brecha salarial. El Departamento de Relaciones Laborales del grupo en los EE. UU. está en el proceso de establecer las reglas para reportar este tipo de información. Por otra parte, consideramos confidencial todos los temas relacionados con las retribuciones de nuestros trabajadores.

b) Igualdad de oportunidades

El Grupo UPS cuenta con herramientas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y en definitiva entre todos los empleados, implementadas con el objetivo de luchar por la inclusión de las personas y evitar cualquier tipo de discriminación.

En septiembre de 2011 la dirección de la empresa y los Representantes sindicales firmaron un "Plan de Igualdad" cuyo objetivo ha sido promover la igualdad de oportunidades de todos los trabajadores y prevenir cualquier tipo de acoso laboral y en especial por razón de sexo. Actualmente este Plan se encuentra en fase de actualización con el objetivo de recoger las nuevas demandas de la sociedad.

Durante el 2020 se ha venido negociando con los representantes legales de los trabajadores un nuevo plan de igualdad que introduce nuevas medidas y cuyo objetivo es reforzar la cultura de igualdad ya existente en UPS, recogiendo las opiniones de los empleados en materia de igualdad de oportunidad, así como reforzando el compromiso que tiene UPS en los diferentes canales de comunicación, tanto internos como externos. También se introducen avance en cuanto a la igualdad en lo referente a las áreas de selección, promoción y formación. Adicionalmente, se da una mayor protección frente a las víctimas de violencia de género, así como la introducción de la "dimensión de género" en la política de salud laboral.

Además, el libro de Libro de Normas, en el apartado "Nuestros empleados" hace referencia a las políticas del Grupo UPS sobre Conducta Profesional y contra el Acoso, más concretamente en los puntos en los que se explica que fomentamos un ambiente sin discriminación y acoso sexual y prestamos la debida atención a las reclamaciones de cada empleado. Como en los dos últimos años, en 2020 UPS España no ha tenido casos de denuncias por discriminación en su plantilla.

Por otro lado, el Código de Conducta Empresarial del Grupo UPS, en su apartado "Nuestros empleados", también se hace referencia a la discriminación, al acoso, a la intimidación y a las

amenazas y agresiones. En el Código se tratan los temas de "Igualdad de Oportunidades y Trato Justo" y el "Manejo de Crisis y Prevención de la violencia en el Lugar de Trabajo".

Principalmente la no discriminación se garantiza con las políticas de remuneración del Grupo UPS, que establece las bandas salariales por cada grupo profesional evitando de esta forma cualquier discriminación.

Por último, el Grupo UPS cuenta con el programa "Professional Conduct and Anti-Harassment Policy. Global Program". El programa promueve el compromiso de mantener un ambiente de trabajo que respete los derechos de todos los empleados y libre de acoso, hostilidad y comportamiento ofensivo. En 2020, 44 profesionales realizaron este curso frente a 105 en el año pasado y 26 en el 2018. Además, se realizan campañas de concienciación y se promueve el uso de la Línea 900 para solucionar cualquier problema relacionado con la discriminación.

c) Relaciones Sociales

UPS España posee 20 centros de trabajo en diferentes localidades del territorio nacional, dos más que en años anteriores. A pesar de que la Sociedad carece de un comité intercentros, la representación de los trabajadores se organiza por centro de trabajo. En los centros de Alvento, Barcelona y Coslada y Valencia existen comités de empresa con un total de 40 miembros en 2020 frente a 35 miembros en el 2019 básicamente por la incorporación del centro de Valencia. Por otra parte, existen delegados de personal en los centros de trabajo de Alicante, Bailén, Benavente, Bilbao, Málaga, Sevilla, Sevilla Aeropuerto y Vitoria con un total de 11 delegados.

También existen Delegados Sindicales de CC.OO. y UGT en los centros de trabajo de Madrid-Alvento y Barcelona.

Los trabajadores regulados por convenio colectivo alcanzan el 100% de la plantilla. A continuación se puede encontrar la plantilla sujeta a cada convenio colectivo, pudiendo un solo convenio cubrir uno o más centros de trabajo.

Convenios	2020			2019			2018		
	M	H	Total general	M	H	Total general	M	H	Total general
1 Convenio Alicante	5	19	24	4	17	21	5	17	22
2 Convenio Alvento	202	84	286	205	86	291	209	89	294
3 Convenio Bailén	4	17	21	4	15	19	4	16	20
4 Convenio Baleares (sin prorrateo)	0	10	10	-	8	8	-	8	8
5 Convenio Baleares con prorrateo de pagas	2	0	2	2	-	2	2	-	2
6 Convenio Barcelona	81	294	375	72	280	352	70	281	351
7 Convenio Bilbao	7	27	34	7	22	29	8	21	29
8 Convenio Benavente con prorrateo de pagas	4	56	60	3	52	55	2	41	43
9 Convenio Gijón	2	5	7	2	5	7	1	5	6
10 Convenio La Coruña	2	6	8	2	6	8	2	5	7
11 Convenio Málaga	6	7	13	6	6	12	7	6	13
12 Convenio Mérida	3	1	4	2	-	2	2	-	2
13 Convenio Sevilla	10	15	25	8	16	24	8	15	23
14 Convenio Valencia	8	70	78	8	49	57	9	48	57
15 Convenio Valladolid	4	7	11	1	6	7	2	5	7
16 Convenio Vigo	-	5	5	-	4	4	-	4	4
17 Convenio Vitoria	7	7	14	7	6	13	5	7	12
18 Convenio Zaragoza	5	26	31	4	25	29	3	24	27
19 Convenio Madrid Coslada	26	166	192	22	140	162	25	147	172
Total	378	822	1200	359	743	1102	364	739	1103

En cuanto a normativa laboral colectiva, UPS España posee la siguiente estructura:

- Convenio Colectivo propio en el centro de trabajo de Alvento.
- Convenio Colectivo Provincial del sector (Normalmente el convenio colectivo de cada provincia del transporte de mercancías por carretera y actividades anexas y auxiliares).
- En la provincia de Madrid se aplica el convenio colectivo de operadores Logísticos, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de la Comunidad de Madrid.

Así mismo la Sociedad dispone de Pactos de Empresa de Centro de Trabajo en Barcelona y Coslada (que vienen a regular aspectos y circunstancias específicas de estos centros). Como norma subsidiaria se aplica con carácter general el Acuerdo General del Transporte.

En cuanto a la negociación y diálogo colectivo, éste es fluido y permanente, con reuniones y encuentros frecuentes, regulares y programados con los Comités de Empresa, Delegados de Personal y sindicatos mayoritarios en la empresa (UGT y CCOO), con especial observancia a lo establecido en el art 64 ET.

Asimismo, UPS España está presente en las mesas de negociación colectiva sectorial, a través de su pertenencia a la organización empresarial de logística y transporte UNO, de la que es miembro desde el año 2011.

d) Formación y enseñanza

Nuestro libro de Normas en su página 27 establece que “Una de las responsabilidades más importantes de nuestro equipo de mandos es el desarrollo de los empleados. Formamos a nuestros empleados en sus propias responsabilidades mediante la formación y coaching. Esperamos que nuestros empleados aprovechen los programas, cursos y recursos de formación internos y externos que la empresa pone a su disposición. También proporcionamos a nuestros empleados diferentes asignaciones y proyectos que asignamos a nuestros empleados ciertas tareas que les permiten mejorar sus oportunidades laborales y ampliar su experiencia. Estas asignaciones pueden incluir promociones, asignaciones laterales, etc. según las necesidades de los empleados y de la empresa”.

Con la formación se lleva a cabo un plan de desarrollo continuo. La Evaluación del Desempeño y el Plan de Carrera permiten desarrollar las competencias de los empleados y ampliar sus conocimientos de cada área del negocio. El modelo de desarrollo para el plan de carrera está basado en el modelo 70-20-10 (70% Experiencia, 20% Exposición, 10% Cursos).

Para ello, UPS España pone a disposición de los empleados las siguientes herramientas:

- UPS University: un amplio catálogo de cursos on-line, videos, material y libros de todas las competencias profesionales y transversales.
- Fundación Tripartita: Amplio plan de formación que incluye un gran abanico de cursos presenciales y on-line para que nuestros empleados puedan adquirir las habilidades que necesitan y poder desarrollarse profesionalmente. Este plan incluye los grupos prioritarios que la ley indica (mujeres, personas con discapacidad, personal de baja cualificación y mayores de 45 años).
- Cursos de inglés y/u otros idiomas con clases virtuales.
- Cursos continuos de Cumplimiento, ya que la integridad y la ética son el pilar de nuestra empresa.
- Cursos de Prevención de Riesgos Laborales. Cursos específicos de cada una de las áreas (Aéreo, Comercial, Seguridad, etc.).
- Conference Call, PCM, Presentaciones de las diferentes Funciones. Net meeting.
- Conferencias externas.
- Mentoring Program.
- Píldoras formativas: sesiones cortas de 2 horas.

A continuación se proporciona una visión global de la formación proporcionada por categoría profesional:

2020					
Horas de Formación	Administrativos	Mandos	Operaciones	Business Development	TOTAL
UPS University	2.004	552	6	329	2.891
Reserva (Idiomas on-line)	739	49	15	37	840
Fundación Tripartita	7.271	729	1.212	314	9.526
Total	10.014	1.330	1.233	680	13.257

2019					
Horas de Formación	Administrativos	Mandos	Operaciones	Business Development	TOTAL
UPS University	2.349	673	22	272	3.316
Rosetta (Idiomas on-line)	52	12	-	8	72
Fundación tripartita	10.187	735	838	210	11.970
Total	12.588	1.420	860	490	15.358

2018					
Horas de Formación	Administrativos	Mandos	Operaciones	Business Development	TOTAL
UPS University	2.607	2.638	-	362	5.670
Rosetta (Idiomas on-line)	94	470	-	104	668
Fundación tripartita	5.222	5.348	1.320	80	11.970
Total	7.923	8.456	1.320	546	18.245

e) La evaluación de desempeño / planes de carrera

A través de la plataforma "My talent Center" se evalúa el desempeño de todos los mandos de la Sociedad y de los administrativos. Para ello se establecen entre 4 y 6 objetivos a principios de año, y los resultados se revisan trimestralmente tanto por el empleado como por su superior inmediato, asignando un indicador del desempeño cada trimestre y a final de año. De esta forma se puede evaluar el logro de los resultados e ir marcando un plan de desarrollo. En 2020 se han realizado 552 evaluaciones de desempeño, lo que supone un 46% de la plantilla frente a 549 (50% de la plantilla) en 2019 y 642 (58% de la plantilla en 2018).

Dentro del plan de carreras que tiene establecido el Grupo UPS a nivel mundial, cada año se les pregunta a todos los empleados con categorías profesionales de Team Leaders, Especialistas, Supervisores y Managers acerca de sus intereses profesionales y si quieren avanzar en su carrera profesional. Teniendo en cuentas sus repuestas, su talento será evaluado por una serie de factores para revisar qué grado tiene de potencial y en qué está preparado para subir a un nivel superior. Además se evalúan las competencias actuales y en base a esta evaluación, se crea un plan de desarrollo individual. Todos los perfiles identificados como "talentosos" son revisados dos veces al año en una reunión denominada "Talent Review". Durante el 2020 se han identificado a 38 empleados en UPS España, 9 mujeres y 29 hombres. En 2019 fueron identificados 39 empleados, 12 mujeres y 27 hombres. En 2018 se identificaron 60 empleados en UPS España, 21 mujeres y 39 hombres.

f) Prevención de Riesgos Laborales

El Grupo UPS está comprometido con un entorno de trabajo seguro y libre de amenazas, intimidación y amenazas físicas o daños. Cada uno de los empleados tiene derecho a trabajar en un entorno seguro y todos deben compartir esa responsabilidad para garantizar la seguridad de los demás. Existe tolerancia cero para la violencia en el lugar de trabajo, y para ello se investigan los posibles casos y se toman las medidas adecuadas incluyendo hasta la posibilidad del despido con respecto a cualquiera que amenace contra la seguridad de los centros de trabajo. El 97,71% de los empleados de UPS España está representado en el Comité de Seguridad y Salud (96,55% en 2019 y 50% en 2018).

Diariamente UPS España reporta el "International Incident Report Tool" que monitoriza las lesiones, accidentes automovilísticos y cualquier otra incidencia sufrida por los trabajadores. Esta herramienta proporciona visibilidad diaria de las lesiones y las tendencias de accidentes automovilísticos a nivel mundial, así como la capacidad de realizar análisis de datos para identificar riesgos e implementar medidas de control.

Desde el departamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales se realizan programas globales de Prevención de Riesgos Laborales. En 2020 se llevaron a cabo las evaluaciones de riesgo de los centros de Coslada, Valladolid, Benavente, Alicante, Valencia. Además, en el 2020 se realizaron estudios de ruido, calidad de aire interior, luxometrías, etc. Debido a la pandemia generada por la COVID19 se han realizados evaluaciones de exposición a dicho virus en todos los puestos de trabajo de todos los centros y se establecieron protocolos de prevención en este sentido. También se ha puesto a disposición de los empelados la posibilidad de realizarse el reconocimiento médico anual, en el 2020 el 21,99% de la plantilla lo ha realizado frente al 35% en el 2019 (43% en 2018).

Por otra parte, se incentiva la realización de calentamientos y estiramientos previos al comienzo del trabajo y se fomenta la alimentación saludable con campañas trimestrales. Se incide también en la importancia de la actividad física y llevar una vida sana. En ambos años estas campañas han sido realizadas con la colaboración de Sanitas y Sportnet. También se ha implementado la formación de H&S online con la herramienta H&S Avenue, que permite la formación de todos los empleados en cualquier centro de España.

Diariamente se lleva la contabilización de los accidentes de los empleados.–La herramienta IIRT permite el control de los accidentes con baja (LTI) y sin baja (Injuries), así como el control de los accidentes con coche de empresa. A continuación, se muestran los principales datos de los ejercicios 2020, 2019 y 2018:

2020		
Tipos de accidentes		
	M	H
Con baja	2	8
Sin baja	2	13
Total	4	21
Días perdidos		
	M	H
Días perdidos	54	165
Total	54	165
Índices de accidentabilidad		
	M	H
Índice de frecuencia	3,27	6,85
Índice de gravedad	0,09	0,14

En 2020 no se han producido enfermedades profesionales ni fallecimientos laborales.

2019		
Tipos de accidentes		
	M	H
Con baja	-	13
Sin baja	-	21
Total	-	34
Días perdidos		
	M	H
Días perdidos	-	260
Total	-	260
Índices de accidentabilidad		
	M	H
Índice de frecuencia	-	10,32
Índice de gravedad	-	0,21

En 2019 no se han producido enfermedades profesionales ni fallecimientos laborales.

2018		
Tipos de accidentes		
	M	H
Con baja	1	24
Sin baja	1	28
Total	2	52
Días perdidos		
	M	H
Días perdidos	1	528
Total	1	528
Índices de accidentabilidad		
	M	H
Índice de frecuencia	1,64	21,32
Índice de gravedad	-	0,47

En 2018 no se han producido enfermedades profesionales ni fallecimientos laborales.

Durante 2020, se han producido 115.283 horas de absentismo en UPS España (83.321 horas en 2019 y 92.527 horas en 2018) por motivos de enfermedades comunes y accidentes de trabajo tanto dentro como fuera de la empresa. Parte del incremento viene motivado por el COVID-19

III. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

El Grupo ha adoptado un Código de conducta empresarial ("Code of Business Conduct") por escrito que se aplica a todos los directores, funcionarios y empleados, incluyendo a los principales altos cargos y directores financieros. Dicho Código corporativo es de obligado cumplimiento en España. Este código está disponible en la sección de gobierno de nuestro sitio web de relaciones, ubicado en www.investors.ups.com haciendo especial mención a los principales grupos de interés:

- Nuestra empresa
- Nuestros empleados
- Nuestros clientes / proveedores
- Nuestros accionistas (en el caso de UPS España no aplica)



- Nuestra comunidad

a) Nuestra empresa

El Código proporciona información sobre los estándares de integridad y explica las responsabilidades éticas y legales. Así mismo incluye los procesos y políticas para evitar o gestionar los posibles conflictos de interés. Para más detalle acudir al capítulo de "Cumplimiento contra la corrupción".

Por otra parte, también existe el Código y el Libro de políticas del Grupo UPS ("Libro de políticas") que es complementario al anterior que describe los objetivos del Grupo UPS y explica las responsabilidades de la empresa hacia los empleados, los clientes, los accionistas y la comunidad.

Además, el Grupo UPS a nivel mundial tiene contratado a un proveedor externo una Línea de Asistencia de UPS "help Line" gratuita, disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, a la que se puede acceder desde cualquier punto del mundo para poder comentar de forma confidencial cualquier comportamientos no éticos o ilegales. Los intérpretes están disponibles para la asistencia de idiomas. La información sobre la Línea de ayuda de UPS se encuentra en la intranet de UPS en UPSers.com. En el 2020 ha habido un caso referente a Seguridad & Higiene que ya ha sido cerrado. Tanto en el 2019 como en el 2018 no se han recibido denuncias sustanciales en UPS España relacionadas con los derechos humanos, la discriminación ni la corrupción.

b) Nuestros empleados

El Código de conducta empresarial del Grupo UPS establece el comportamiento que el Grupo UPS espera de los empleados, los procesos disponibles para reportar cualquier preocupación sobre conducta ética y los canales disponibles para responder. El Código está disponible en 22 idiomas (incluido el español) para que los empleados, agentes y representantes de terceros en otros países y territorios puedan comprender plenamente los principios rectores.

La política es cumplir con todas las leyes, normas y regulaciones aplicables en los más de 220 países y territorios donde el Grupo UPS opera. El Código incluye políticas y procedimientos que prohíben a los empleados del Grupo UPS, y otros que actúan sobre su nombre, participar en conductas anticompetitivas o cualquier actividad ilegal, incluidas las violaciones en los EE.UU. de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero, la Ley de Soborno del Reino Unido y otras leyes, normas y regulaciones contra el soborno aplicables.

Además se asegura la comprensión de estas regulaciones con cursos de actualización y cursos específicos de trabajo sobre cumplimiento y ética para los empleados, utilizando un enfoque basado en el riesgo para identificar las audiencias más apropiadas. La capacitación sobre anticorrupción es requerida para la dirección, incluidos los miembros del comité de administración.

Durante el 2020 se han realizado los siguientes cursos:



		2020		
CURSOS DE COMPLIMIENTO (COMPLIANCE)		Total Cursos disponibles	Cursos Realizados	Efectividad
UPS Cumplimiento de seguridad y privacidad de la información Nivel 2		19	19	100%
UPS Conducta profesional y cumplimiento anti-acoso		105	101	96%
UPS UE - Evaluación de conocimientos del "reseller" - Región de Europa		84	80	95%
UPS Cumplimiento de la debida diligencia de terceros (3PDD)		51	51	100%
UPS Cumplimiento anticorrupción		288	115	40%
UPS Cumplimiento con la ley antimonopolio y de competencia		274	240	88%
UPS Conflicto de Intereses		105	105	100%
UPS Reglamento general sobre la protección de datos en la UE		762	737	97%
UPS Prevencion del Fraude		105	105	100%
UPS Cumplimiento de seguridad y privacidad de la información		747	705	94%
UPS Gestión de información		766	751	98%
		3.306	3.009	91%

c) **Nuestros clientes / proveedores**

a. Nuestros clientes

Un área muy importante para el Grupo UPS es la responsabilidad del contenido del paquete que se transporta, o las políticas y protocolos relacionados con los remitentes de dichos paquetes que pueden introducir en la red mercancía sujeta algún tipo de regulación especial. El Grupo UPS requiere que los remitentes solo ofrezcan paquetes que cumplan con los requisitos de envío, con todas las leyes y regulaciones aplicables, y prohíbe los envíos que son ilegales bajo las leyes federales, estatales, o la ley local. El Grupo UPS también puede, a su discreción, determinar que el transporte de un producto en particular no es factible.

En la página web www.ups.com están disponibles los "Términos y Condiciones de Transporte de UPS" en el cual quedan reflejados los puntos más importantes del contrato de transporte, incluidos los anteriores.

Así mismo, en el punto "12. Procedimiento de reclamación" se detalla el procedimiento a seguir por parte de nuestros clientes para solicitar una reclamación por daño o pérdida, las cuales pueden ser tramitadas on-line en a través de la siguiente dirección <https://www.ups.com/es/es/help-center/claims-support.page?>

El sistema de reclamaciones de UPS España centraliza todas las consultas que los clientes pueden realizar a través de la página web mediante un formulario web, o aquellas que llegan por teléfono. Además, existe un procedimiento especial para aquellas quejas que se detectan en las redes sociales o las que se realizan desde Corporate. Adicionalmente, existen hojas de reclamaciones formales en todos los centros. Cualquier consulta se registra a través de un programa interno y se redirige al departamento o centro que corresponda si la duda no se puede solventar con un primer filtro. Dependiendo de la urgencia del cliente, el tiempo de respuesta varía entre los 60 minutos y las 24 horas y por política siempre se da una respuesta al cliente para cerrar todos los casos. La principal tipología de reclamaciones de clientes suelen ser los problemas de entrega. Durante el 2020 se han

recibido un total de 3.237 reclamaciones (1.786 en 2019 y 1.517 en 2018) en España relacionadas con paquetes perdidos, dañados o mal entregados.

b. Nuestros proveedores

UPS España cuenta entre su cadena de suministro con gran variedad de proveedores. Entre ellos, los más significativos son los proveedores de transporte y de alquileres de edificios. En un segundo plano destacan los proveedores de suministros, así como los de materiales para las operaciones de la Sociedad.

Durante nuestra evaluación de proveedores potenciales, examinamos el mercado y analizamos los riesgos de los proveedores, incluidos aquellas relacionadas con cuestiones económicas, ambientales y sociales, si se considera necesario. Para aquellos proveedores que puedan tener acceso a datos confidenciales del Grupo UPS se les requiere la firma de un contrato de confidencialidad para garantizar el cumplimiento de las normas de privacidad y seguridad del Grupo UPS. Los profesionales de adquisiciones están ubicados en nuestras oficinas corporativas, regionales y locales para ayudar a los proveedores a comprender y cumplir con nuestros requisitos.

Para garantizar que los requisitos del Código de conducta empresarial del Grupo UPS sean claros, producimos un Manual de Cumplimiento Anticorrupción para Representantes de Terceros. Este manual, disponible en 20 idiomas, explica nuestras expectativas y requisitos, incluida la necesidad de informar de violaciones de cumplimiento reales o presuntas.

El Grupo UPS utiliza un proceso de diligencia debida basado en el riesgo para evaluar la propiedad de los proveedores potenciales, la transparencia financiera, cumplimiento de las posibles licencias locales, registro de cumplimiento, prácticas laborales, prácticas ambientales y más. Esta información se registra en una base de datos global patentada para permitir su monitorización y continua auditoría para que la relación con terceros sea más efectiva.

IV. Información sobre el respeto de los derechos humanos

El Grupo UPS, como empresa global con presencia en más de 220 países y territorios, tiene muy arraigados los valores de diversidad e inclusión tanto dentro como fuera de nuestras paredes. Al aprovechar diversas perspectivas y creando ambientes inclusivos, tenemos la oportunidad de mejorar la organización, cultivar, innovar e impulsar el crecimiento.

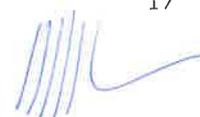
Durante el 2017, diversidad e inclusión fue uno de los cinco pilares de la organización en la Reunión Anual de Directores (anual Management Conference).

En el Código de conducta empresarial ("Code of Business Conduct") del que ya hemos hablado anteriormente se encuentra un apartado específico "Nuestros empleados" en el cual se establecen las políticas relativas al respeto de los derechos humanos.

Durante 2020 2019 y 2018, no han existido denuncias en UPS España relacionadas con las vulneraciones de los derechos humanos.

V. Información sobre la sociedad

Como ya hemos comentado anteriormente, el Grupo UPS tiene presencia en más de 220 países y territorios a nivel mundial y a través de la Fundación UPS, creada en 1951 en Estados Unidos por Jim



Casey, está comprometida con el desarrollo de ideas innovadoras que son llevadas a cabo a través del Grupo UPS y de los empleados promoviendo programas que mejoren la educación y la inclusión, realizando aportaciones entre colectivos que podrían estar desatendidos o sub-representados en la comunidad. Esta filosofía se transmite en los valores de la Compañía y se implementa a través de diferentes actividades de Responsabilidad Social Corporativa. Para ello, colaboramos con diferentes organizaciones sin ánimo de lucro con la que realizamos actividades de voluntariado corporativo familiar durante los fines de semana. Los ámbitos de acción son diversos: atención a la infancia, mujeres vulnerables, personas con discapacidad física y/o intelectual, medio ambiente, etc.

Asimismo, más allá del negocio, uno de los valores más importantes de UPS es el servicio a la comunidad. En los últimos años hemos incrementado nuestras cifras de voluntariado. El año 2020 ha supuesto un desafío para el voluntariado corporativo y ha habido que reinventar la metodología, pasando con éxito del voluntariado presencial al virtual. El tiempo total dedicado por los empleados en 2020 a ayudar a su comunidad ha sido de 4.838 horas. Por otra parte, la Fundación UPS ha donado \$75,000 a proyectos solidarios de España, destinando una parte de este presupuesto a proyectos relacionados con COVID-19. Además, UPS España ha realizado donaciones directas por importe de 5.050 euros.

Durante el año el 2019 los empleados de UPS España cumplieron 6.366 horas de voluntariado (6.157 euros en el 2018) UPS España realizó donaciones de forma directa a nivel local por importe de 9.185 euros. Por otra parte, la Fundación UPS donó 62.200 US\$ en 2019 (66.300US\$ en 2018) a diferentes proyectos solidarios en España.

Durante 2020 hemos continuado el programa que llevamos a cabo junto a Federación Pinaridi, "Primera Experiencia Profesional". Este programa está dirigido a jóvenes vulnerables y su misión es la inclusión laboral. En esta ocasión, lo transformamos a formato virtual para continuar nuestro compromiso y garantizar la seguridad y salud de los alumnos.

Otras iniciativas llevadas a cabo han sido: jornadas virtuales de sensibilización medioambiental, sesión virtual de sensibilización contra la violencia de género, taller de cocina y taller lúdico con mujeres vulnerables, campaña de acompañamiento a personas mayores aisladas en residencias de ancianos, apoyo a madres solteras vulnerables, patrocinio de la I Carrera Solidaria virtual de la organización "Niños con Cáncer", además de transporte solidario de mascarillas para diversos colectivos.

Un año más, hemos renovado nuestra alianza con la Fundación Real Madrid apoyando las escuelas sociodeportivas de baloncesto en silla de ruedas.

Desde el 2011 la Sociedad pertenece a la organización empresarial de logística y transporte UNO.

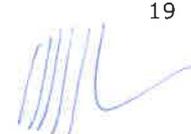
La colaboración de UPS España, líder global en logística, asegura la sostenibilidad de las escuelas sociodeportivas de baloncesto en silla de ruedas en Madrid, San Sebastián de los Reyes y Getafe. Son proyectos que atienden a menores y jóvenes con diversidad funcional física para que puedan practicar su deporte favorito de manera regular. Los alumnos son dirigidos por profesionales, mientras adquieren valores positivos que fomentan su autoestima, su motivación y autonomía.

El apoyo de UPS España incluye los servicios logísticos que requiere la Fundación Real Madrid, no sólo en el transporte de sillas de ruedas para las escuelas y torneos, sino para el desarrollo de los 162 proyectos y escuelas sociodeportivas que desarrolla la Fundación en España.

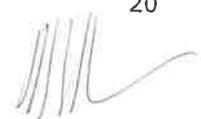


VI. Contenidos del Estado de Información No Financiera Complementario de UPS España

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Página del EINF
Modelo de Negocio			
Descripción del modelo de negocio del Grupo	Descripción del modelo de negocio	GRI 102-2, GRI 102-4, GRI 102-7, GRI 102-15	Páginas 1-3
	Presencia geográfica		
	Objetivos y estrategias		
	Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura		
Información sobre cuestiones medioambientales			
Políticas	Enfoque de gestión	GRI 103-2	Páginas 4 y 5
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del Grupo, así como la gestión de los mismos	GRI 102-11, GRI 102-15	Página 2 y 3
General	Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad	GRI 102-25, GRI 102-29, GRI 102-31	Páginas 4 y 5
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 102-29	Nota 4.12 de Cuentas Anuales
	Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11	Páginas 4 y 5
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 107-1	Nota 4.12 de Cuentas Anuales
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Políticas	Enfoque de gestión	GRI 103-2, GRI 103-3	Página 5
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del Grupo, así como la gestión de los mismos	GRI 102-19, GRI 102-30	Páginas 2 y 3
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		Páginas 5 - 7 y 9
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 401-1, GRI 405-1	Páginas 6 y 7
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		Página 6
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		Página 7
	Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		
	Brecha salarial	GRI 102-35, GRI 201-3, GRI 405-2	No reportado
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		
	Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo		
	Medidas de desconexión laboral	GRI 103-2	Página 7
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	Página 7
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 102-8, GRI 105-2	Página 6
	Número de horas de absentismo	GRI 403-9	Páginas 13 y 14
	Medidas para facilitar la conciliación	GRI 103-2, GRI 401-3	Páginas 7 y 8
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-3	Página 12
	Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo	GRI 403-9	Páginas 13 y 14
	Enfermedades profesionales	GRI 403-9	Páginas 13 y 14
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social	GRI 102-43, GRI 403-1	Páginas 9 y 10
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	GRI 102-41	Página 9



	Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-1	Páginas 9 y 10
Formación	Políticas de formación	GRI 103-2, GRI 404-2	Páginas 10 y 11
	Horas totales de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	Página 11
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		
Igualdad	Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.		
	Planes de igualdad		
	Medidas para promover el empleo		
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 103-2, GRI 406-1	Páginas 7, 8 y 9
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
	Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.		
Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 103-2, GRI 103-3	Página 17
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del Grupo, así como la gestión de los mismos	GRI 102-15, GRI 102-30	Páginas 2 y 3
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia		
	Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos	GRI 102-17, 103-2, GRI 419-1	Página 17
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos		
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.		
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 205-2	Página 14
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del Grupo, así como la gestión de los mismos.	GRI 102-15, GRI 102-30,	Páginas 2, 3 y 14
Corrupción y soborno	Medidas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 103-2	Páginas 14 y 15
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2	Páginas 14 y 15
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 103-2	Página 17
Información sobre la sociedad			
Políticas	Enfoque de gestión	GRI 103-2, GRI 103-3	Página 17
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del Grupo, así como la gestión de los mismos.	GRI 102-15, GRI 102-30	Páginas 2 y 3
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 203-1, GRI 103-2, GRI 413-1	Páginas 17 y 18
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.		
	Relaciones con las comunidades locales	GRI 102-43, GRI 413-1	Páginas 17 y 18
	Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 102-13, GRI 203-1	Página 18
Subcontratación y proveedores	Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras.		
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 102-9, GRI 103-3	Página 16
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		



Consumidores

Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.
Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.

Información fiscal

Beneficios obtenidos por país.
Impuestos sobre beneficios pagados.
Subvenciones públicas recibidas.

No material para la Sociedad

GRI 102-17, GRI 103-2

GRI 207-4

GRI 201-4

No aplica

Página 16

Nota 12 de Cuentas Anuales

Nota 12 de Cuentas Anuales

No han habido subvenciones en 2020

VI. Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en los informes "2020 Corporate Sustainability Progress Report" y "2020 GRI Content Index" del Grupo UPS

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado
Información sobre cuestiones medioambientales		
Contaminación	Medidas para prevenir la contaminación	GRI 303-2, GRI 303-4, GRI 303-5, GRI 306-5
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención y gestión de residuos	GRI 303-2, GRI 306-1, GRI 306-3
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua	GRI 303-5
	Consumo de materias primas	GRI 303-2
Cambio Climático	Energía Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 103-2, GRI 302-1, GRI 302-4, GRI 302-5
	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3
	Medidas para adaptarse al Cambio Climático	GRI 302-15, GRI 303-2, GRI 305-5
Protección de la biodiversidad	Metas de reducción de emisiones GEI	GRI 103-2
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por la actividad	GRI 304-3 GRI 304-1, GRI 304-2, GRI 304-4



Diligencia de formulación del Estado de Información no Financiera Complementario

El presente Estado de Información no Financiera Complementario extendido a 22 páginas del ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020 ha sido formulado y visado por el Administrador Único, y en prueba de su conformidad lo firma a continuación con fecha ^{14 de junio} de 2021:



UPS Europe, SPRL/BVBA
Representada por:
Peter Raoul Stewardson