

MEMORIA DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA 2019



ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA ORIENTADA
A STANDARD GRI

2019



CALSINA CARRÉ

The logical way

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN-ESTRATEGIA	5
2. GRUPO CALSINA CARRÉ. MODELO DE NEGOCIO	6
2.1 Presentación de la organización	6
2.2 Historia y Recorrido de la Compañía	6
2.3 Visión, Misión y Valores	7
2.4 Servicios Grupo Calsina Carré	9
2.5 Territorio Calsina Carré. Nuestra Red Internacional.	14
2.6 Organigrama	17
3. ESTRATEGIA Y POLÍTICA EMPRESARIAL	19
3.1 Ética e Integridad	25
3.2 Gestión De Riesgos	29
3.3 Gobernanza	30
3.4 Indicadores	31
4. EL MEDIOAMBIENTE	32
5. GRUPOS DE INTERÉS Y MATERIALIDAD	41
5.1 Grupos de interés	41
5.2 Materialidad	41
5.3 Matriz de Materialidad	43
6. ENFOQUE SOCIAL-GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	46
6.1 Empleo	46
6.2 Nuevas contrataciones y rotación de personal	54
6.3 Selección, promoción y fidelización	55
6.4 Condiciones laborales	57
6.5 Relaciones Sociales: Diálogo Social y Organización del Trabajo	62
6.6 Formación	66
6.7 Igualdad de Oportunidades	69
7. GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD Y EL CUMPLIMIENTO	72
7.1 Prevención de la corrupción y el soborno	72
7.2 Lucha contra el blanqueo de capitales	73
7.3 Control de las aportaciones a Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	74
7.4 Grupos de interés	75
7.4.1 Clientes y proveedores	75
7.4.2 Profesionales- Plantilla	77
7.4.3 Competidores	77
7.4.4 Accionistas	77
7.4.5 Entidades del sector, sociales y educativas	78
7.5 Política de donaciones	80
7.6 Información Fiscal	81
8. ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN Y EL REPORTE DE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA	82
9. METODOLOGÍA Y TABLA DE EQUIVALENCIAS	84
9.1 Apartados EINF, requerimientos Ley 11/2018 y GRIs estándar aplicados	84

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN-ESTRATEGIA

Como sociedad, somos cada vez más conscientes que nos enfrentamos a grandes retos que no podemos obviar. Son muchas las iniciativas que desde diferentes enfoques se están dando para respetar y proteger el entorno que nos rodea y que cada vez hace más evidente el daño que la humanidad le está causando.

Por ello, el Grupo **Calsina Carré** formado por una gran familia de empresas dinámicas, de marcada vocación internacional, con el objetivo principal de conseguir la satisfacción de sus clientes.

Después de casi 5 décadas de historia, nos hemos situado como referencia europea del transporte terrestre, la logística, y el software especializado mediante un modelo de movilidad de bajas emisiones y mayor eficiencia, que preserve los recursos naturales, impulse un desarrollo económico socialmente comprometido, que apueste por la integridad y la ética en el gobierno de las empresas, que mejore la seguridad y la salud de la ciudadanía, que disponga de modelos financieros solventes son, todos ellos, retos que todos los agentes sociales, y como no puede ser de otra manera, las empresas, debemos hacer frente tanto a escala local como global.

Por ello esta memoria de RSC que vamos a elaborar, toma como marco de referencia los standards de Global Reporting Initiative (GRI Standards), cumpliendo con lo establecido en la ley 11/2018 sobre información no financiera.

En esta línea la Agenda 2030, ha aportado mayor luz a la consecución de los diferentes objetivos de desarrollo sostenible que todos los agentes deben conseguir, por ello, asumimos también como marco común de trabajo en favor de la sostenibilidad los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que comparten organismos públicos, empresas y entidades no lucrativas de todo el mundo, y que iremos también integrando en nuestra política en 2020 en adelante.

Contamos con la colaboración de todos los grupos de interés que nos rodean, y a los que nos debemos, para llevar a cabo este proyecto.

ALBA CARRE COLLS

DIRECTORA GENERAL DEL GRUPO CALSINA Y CARRE

FECHA: 19/06/2020

2. GRUPO CALSINA CARRÉ. MODELO DE NEGOCIO

2.1 PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

El Grupo **Calsina Carré** lo forma una gran familia de empresas dinámicas, de marcada vocación internacional, el objetivo principal de las cuales es conseguir la satisfacción de sus clientes. Después de casi 5 décadas de historia, se ha situado como referencia europea del transporte terrestre, la logística, y el software especializado, lo que se conoce como la cadena logística integral. Un alto conocimiento del mercado le permite abordar con éxito todo tipo de proyectos logísticos. Como único interlocutor de sus clientes, la compañía desarrolla un tipo de negocio en el que abarca todos los espectros de la cadena logística integral. Las divisiones que constituyen el grupo, fomentan su visión empresarial en un equipo humano altamente cualificado, con un know-how contrastado. En **Calsina Carré** converge un grupo de profesionales que conoce el negocio y el territorio en el que se mueven, y ponen este conocimiento al servicio de la mejor calidad.

El GRUPO se ha dotado de tecnologías punteras, creando su propio software de gestión para adaptarlo a cualquier actividad logística. Con todo esto, se ha preparado para aportar a su clientela una gama de servicios basados en la calidad, la confianza y la sostenibilidad.

2.2 HISTORIA Y RECORRIDO DE LA COMPAÑÍA

En el año 1971, Jaume Carré Vicens y Cristina Calsina Suñer, fundaron Transportes Calsina y Carré SL, una compañía dedicada en sus inicios a la Carga Completa terrestre. No fue hasta el año 92, cuando la segunda generación de la familia; Ramon, Maria Cristina y Josep Maria, iniciaron la diversificación de la oferta (LTL y SERVICIOS LOGÍSTICOS). Después de 49 años después, el **GRUPO CALSINA CARRÉ** se ha convertido en un Operador Logístico Integral, con una fuerte presencia en Europa y el Norte de África. En este proceso de expansión, ha forjado un equipo humano con una fuerte vocación internacional y que permanece cerca de los pensamientos y necesidades de su clientela. El GRUPO se ha dotado de una flota moderna y sostenible que supera ya las 600 unidades, así como con una capacidad logística por encima de los 55.000 m2. Se ha estructurado, mediante el Consejo de Administración, Dirección General, Dirección Corporativa, Dirección de Transporte, Dirección de Gestión y Mantenimiento de Flota, Dirección Financiera, Dirección Comercial, Dirección Customer Service y Dirección de IT.

Y la historia no acaba aquí, se seguirá una orientación firme hacia la excelencia en el servicio. En **Calsina Carré** se trabaja desde los inicios y se seguirá trabajando para hacer realidad el concepto "The Logical Way"



2.3 VISIÓN, MISIÓN Y VALORES

VISIÓN

- Se quiere garantizar eficiencia, calidad, confianza y rapidez en los movimientos y gestión de las mercancías.
- Se quiere formar un colectivo de personas responsables con ideas (imaginar, pensar, crear), sentido de equipo y valores familiares.
- Se quiere seguir invirtiendo utilizando recursos eficientes y respetuosos con la naturaleza.

Todo ello con el objetivo de satisfacer aquellas personas y organizaciones, para que se conviertan nuestros clientes.

- Se quiere garantizar eficiencia, calidad, confianza y rapidez en los movimientos y gestión de las mercancías.
- Se quiere formar un colectivo de personas responsables con ideas (imaginar, pensar, crear), sentido de equipo y valores familiares.
- Se quiere seguir invirtiendo utilizando recursos eficientes y respetuosos con la naturaleza.

Todo ello con el objetivo de satisfacer aquellas personas y organizaciones, para que se conviertan nuestros clientes.

MISIÓN

Ofrecer y asesorar de manera lógica, sencilla y directa todos aquellos servicios de Movimiento de mercancías (Transporte), Gestión (Logística) y Trazabilidad (Software).

Haciéndolo cerca de un equipo de personas implicadas en este proyecto. Se quiere ofrecer un servicio estrella (oferta especializada- 3P) que diferencie claramente a la compañía.

Se quiere consolidar una fuerte red en Europa y Norte de África invirtiendo en recursos propios y externos. Todo ello con el objetivo claro de obtener la máxima satisfacción de la clientela, de profesionales que trabajan en el GRUPO y de todos los/las colaboradores. En definitiva, la misión es SER LA VÍA LÓGICA. "The Logical Way"

VALORES

Estos son los valores que harán crecer al GRUPO, junto al resto de grupos de interés:

- Pertenencia al GRUPO
- Respeto a las personas, culturas y medioambiente
- Honestidad, curiosidad y responsabilidad
- Los valores hacen las personas. Las personas hacen las empresas.



2.4 SERVICIOS GRUPO CALSINA CARRÉ

Actualmente el GRUPO lleva a cabo tres actividades principales: transporte terrestre, servicio de logística y software especializado.

TRANSPORTE TERRESTRE

La clientela elige a **Calsina Carré** como partner logístico por sus flujos de transporte terrestre internacional porque les ofrece:

- Flujos regulares a toda Europa y el Magreb
- Una flota equipada con ordenador de a bordo, permitiendo una comunicación bidireccional con el departamento de tráfico vía GPS, y asegurando así, la información telemática del estado de cada expedición
- Un compromiso explícito a reducir las emisiones de CO2 y mejorar la seguridad en carretera
- Una experiencia contrastada en diversos sectores e industrias
 - Automoción
 - Químicos
 - Farmacia
 - Textil
 - Alimentación
 - Papel y artes gráficas
 - Electrónica ...
- Flota equipada para el transporte ADR, así como conductores/as formados en la manipulación de mercancías peligrosas
- La oportunidad de trabajar con un equipo humano multidisciplinar, formado en garantizar un transporte seguro y fiable, y optimizar la cadena de suministro. En definitiva, sea cual sea el sector de actividad y la tipología de los productos, **Calsina Carré** será la elección más segura
- El know-how de un equipo, que gestiona una cartera de subcontratados con una garantía total de calidad de servicio, garantizando los parámetros de calidad de nuestra compañía
 - Comunicación fiable y fluida
 - Plazos de entrega
 - Calidad del material utilizado
 - Desarrollo sostenible

La clientela se beneficia de:

- Capacidad de reacción y rapidez de respuesta
- Optimización de plazos y cumplimiento de las fechas acordadas en las recogidas y las entregas
- Una cualidad contrastada y servicio constante
- Se ocupan de la imagen de la marca que transportamos
- Adaptamos la oferta a las necesidades específicas del transporte

GRUPAJE – LTL

La fortaleza de **Calsina Carré**:

- Un Moderno Centro de Operaciones, situado a pocos kilómetros de la frontera con Francia (17706 Pont de Molins – 7.000 m2)
- Un equipo multidisciplinar de más de 40 expertos/as en Tráfico Terrestre Internacional
- Más de 30 plataformas y colaboradores repartidos por toda Europa y el Norte de África
- Un software avanzado, que garantiza y agiliza las comunicaciones con la clientela y proveedores, obteniendo una eficacia contrastada en:
 - Control de Flota
 - Trazabilidad de expediciones
 - Gestión de pedidos - EDI
 - Gestión de KPI

EL SERVICIO LTL 3P – LA RAZÓN DE SER

- El servicio de Grupaje 3P, es el producto estrella de la compañía, con el cual se ha crecido en las últimas décadas junto con la clientela.
- Servicio de GRUPAJE DIARIO PUERTA-PUERTA A TODA EUROPA Y EL NORTE DE ÁFRICA
- El/la cliente se beneficia de:
 - Reducciones en el tiempo de tránsito
 - Reducción de la manipulación de las mercancías
 - Reducción de las averías de la mercancía

EL SERVICIO LTL 4P – LA RED DE PLATAFORMAS

- Gestión de líneas regulares y plataformas de transporte, repartidas por el conjunto de Europa
- Un servicio de recogida y consolidación en el país de origen, transporte en líneas regulares, desconsolidación y entrega final en país de destino
- El/la cliente se beneficia de:
 - Reducción de costes de transporte en los pequeños grupajes

EL SERVICIO PLUS

- Para cualquier modalidad de transporte, **Calsina Carré** dispone de un equipo PLUS, dedicado a dar respuesta a las urgencias
 - Furgonetas

- Mini-TIR
- Doble conductor en stand by
- Taxis
- Hand carrier
- El/la cliente se beneficia de:
 - Atención las 24h los 365 días del año
 - Soluciones Taylor - Made
 - Optimización de costes

EL SERVICIO INTERMODAL



- En Calsina y Carré, se mantiene el compromiso con las exigencias del mercado, la seguridad vial y el medioambiente. Por esta razón, es fundamental ofrecer una solución Intermodal adaptada a las necesidades de la clientela
- El conocimiento y las experiencias acumuladas permiten combinar diferentes medios: ferrocarril, marítimo y carretera, en las ofertas de transporte. Y en todo momento, Calsina y Carré, opera como su único interlocutor
- En todo momento, se garantiza la trazabilidad completa del servicio, comprometiéndose en la reducción del consumo y de las emisiones de CO2
- Se elaboran, bajo petición del cliente, informes personalizados de las emisiones de CO2 y consumos producidos durante la prestación de los servicios

Para seguir prestando todos los servicios con las máximas garantías, y debido a la continua expansión este año 2019 la compañía ha realizado una inversión en la compra de: 15 tractores y 20 furgones para la filial del Norte de África.

LOGÍSTICA

Se planifica y controla el flujo, el almacenamiento y toda la distribución de sus materiales de manera eficiente y efectiva, desde su origen hasta su consumo.

Este es el Know- How de la compañía:

LOGÍSTICA DE DISTRIBUCIÓN

- Recogida en proveedores
- Almacenamiento de las materias primas o productos de compra venta
- Preparación de pedidos (picking-list, kitting, Kanban...)
- Entrega a las plantas de producción
- Recogida del producto acabado
- Almacenamiento del producto
- Preparación de los pedidos
- Entrega a clientes finales o distribuidores

LOGÍSTICA DE COMPRA

- Recepción de las necesidades de la clientela
- Planificación de las compras a proveedores
- Recogida en proveedor
- Almacenamiento
- Entrega a cliente

LOGÍSTICA INVERSA

- Retirada de material en cliente final para su devolución a origen o su destrucción (certificada)
- Retirada del embalaje retornable en cliente final y/o plantas de producción, almacenamiento y reincorporación al circuito

Gracias a esto, se gestiona y planifica una amplia oferta de Servicios Logísticos:

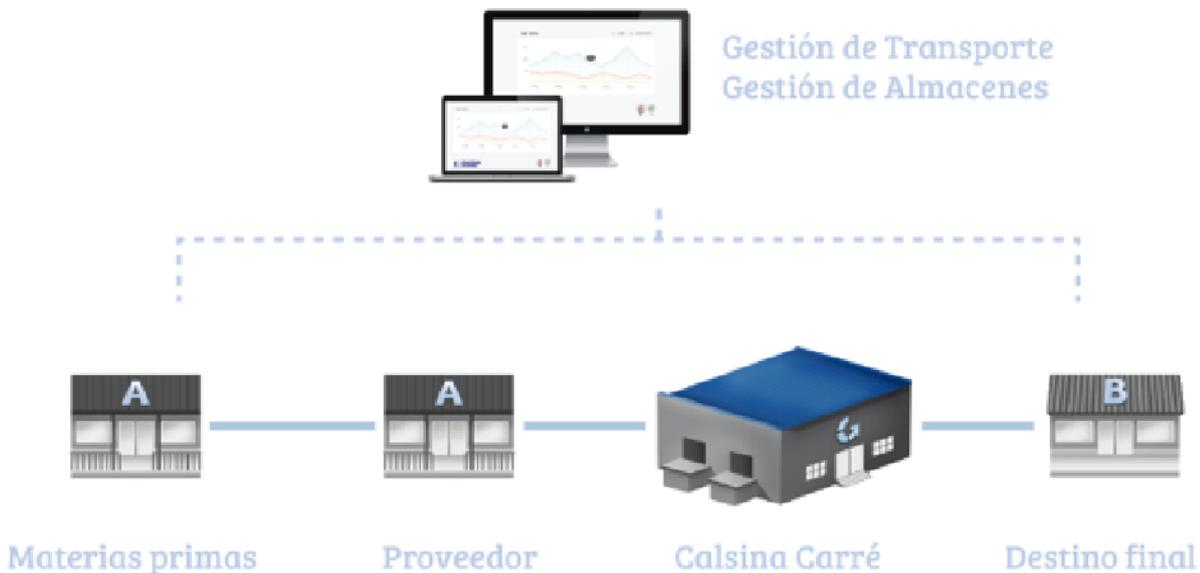
- Almacenes dedicados
- Gestión de embalajes
- Almacenes de aduana
- Almacenes multiclente
- Joker: Gestión/externalización parcial de compras

SOFTWARE

En el GRUPO **Calsina Carré** se desarrollan soluciones de software mediante la división Tècniques Informàtiques Europees (EUTI Software). Sus aplicaciones recogen la experiencia y fiabilidad que el grupo ha ido acumulando en los últimos 40 años de historia, y los clientes y partners disponen de una gama de productos basados en la lógica y la funcionalidad. Se desarrollan tanto Soluciones de gestión de flotas de transporte terrestre como Soluciones de gestión de almacenes, y para ambos casos el equipo TIC se responsabiliza de implementar y supervisar la puesta en marcha de cada proyecto.

3PL

La amplia gama y tipología de servicios que se ofrecen, se ve finalmente reflejada en un servicio de ventanilla única el resultado del cual ofrece una solución logística integral: el 3PL. La clientela busca soluciones en las que un solo interlocutor les garantice todo el proceso. Con el 3PL se proporcionan múltiples soluciones de transporte, almacenaje, cross-docking, gestión de inventarios, embalaje y expedición de mercancías.



2.5 TERRITORIO CALSINA CARRÉ. NUESTRA RED INTERNACIONAL.

Desde el año 1998, **Calsina Carré** inició una carrera para dotarse de una amplia red de servicios, a Europa y al Norte de África. Como operador logístico integral se tiene la necesidad de acercarse cada vez más a los clientes, mediante una red internacional de plataformas multiservicio. A lo largo de toda la red, se puede ofrecer a la clientela todo tipo de servicios de transporte y logística.

- Transporte de grupaje y carga completa
- Servicios de distribución
- Cross-Docking
- Flujo Tenso
- Servicios de logística integral (de compra, distribución, inversa)
- Depósito aduanero



LAS SEDES DE CALSINA CARRÉ Y SUS CARACTERÍSTICAS SON LAS SIGUIENTES:

PONT DE MOLINS



7.000 m²

Sede Social del Grupo, plataforma situada a pocos kilómetros de la frontera francesa (PUERTA A EUROPA) es el buque insignia de Calsina. Desde aquí se opera como:

- Centro de operaciones para las actividades de Transporte a Europa y el Norte de África
- Centro de comunicaciones y software
- Centro Administrativo y Financiero

STA PERPETUA DE MOGODA



700 m²

Desde esta plataforma abierta en noviembre del 2012 en un centro neurálgico del CIM del Vallés, se gestionan los flujos de distribución en la provincia de Barcelona. Se realiza actividad de cross-docking para las plataformas de Valls y Pont de Molins.

VALLS



13.000 m²

Es la primera gran plataforma logística del grupo. Situada en la población de Valls, está especializada en la gestión integral de la cadena logística. 3PL para todo tipo de sectores Industriales: automoción, química, farmacéutica, alimentación, ...

VALLS



5.000 m²

En esta plataforma se realizan actividades de distribución para toda la provincia de Tarragona y Lleida, y se consolida la salida de líneas de transporte a Europa.

PITESTI



6.000 m²

Sede Social y Centro de operaciones para European Logistics (Empresa del Grupo Calsina), y Routing center para una flota que supera las 200 unidades. Desde esta localización se gestionan las actividades de transporte generadas para la filial EUROPEAN LOGISTICS.

TÚNEZ



6.000 m²

La primera plataforma del Norte de África, especializada en servicios 3PL. Su capacidad, funcionalidad (depósito aduanero) y su localización estratégica permite desarrollar todo tipo de actividades de transporte, distribución, cross-docking y prestación logística.

TÁNGER



4.000 m²

Situada en Tanger Med, permite agilizar todo tipo de operaciones con los clientes y plataformas europeas. Puerta de entrada y centro de consolidación de todos los flujos provenientes de las plataformas europeas.

VENLO - BENELUX



3.400 m²

Situado en la población holandesa de Venlo, **Calsina Carré Benelux** es la última incorporación al Grupo (NOV 2014). Con una superficie de 3.400 m² se ha dotado de un almacén moderno y estratégicamente ubicado. Se desarrollan actividades de Cross-Docking y distribución para todo Benelux y cuenca del Rhur, así como la consolidación de carga marítima y ferroviaria con la Europa Central y del Este.

2.6 ORGANIGRAMA

El organigrama del GRUPO, por direcciones, está estructurado de la siguiente manera:

- Consejo de Administración
- Dirección General
 - Dirección Administración y Finanzas
 - Dirección Corporativa
 - Dirección Comercial
 - Dirección Customer Service
 - Dirección Transporte (mercancía)
 - Dirección Gestión de Flota/ Mantenimiento Flota y Almacenes internos
 - Dirección de IT
 - Responsable Almacén Valls



- Dirección de filiales y otros centros:
 - Dirección CC ELO Rumanía
 - Dirección CC Magreb
 - Dirección CC Túnez
 - Responsable desarrollo de negocio en CC Benelux



Su distribución de personal, organización y la responsabilidad y acciones respecto a los recursos humanos de la empresa se detallan y analizan en el capítulo 6 destinado al “Enfoque Social-Gestión de los Recursos Humanos” de esta memoria.

Es especialmente importante para la consecución efectiva de nuestra estrategia empresarial que todas las direcciones y responsables de área la empresa, conozcan de primera mano cada año cual es el enfoque y estrategia empresarial.

3. ESTRATEGIA Y POLÍTICA EMPRESARIAL

La política definida por el GRUPO **Calsina Carré** está basada en un Sistema de Gestión Integrado, certificado en las directrices de los estándares de las normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, que se ocupan del Sistema de Gestión de la Calidad y del Sistema de Gestión ambiental, respectivamente. También dispone de la certificación de calidad SQAS Transport Service Assessment, desde 2016, como empresa que gestiona y presta servicios a industrias químicas.

Se dispone de los siguientes certificaciones y acreditaciones.



También se dispone de los permisos necesarios para realizar todo tipo de transportes y almacenamiento:

- ADR
- SANDACH
- REG. SANITARIO
- TRANSPORTE DE RESIDUOS
- CALCULO DE EMISIONES POR TRANSPORTE.
- CAE

Cada uno de estos referentes cuenta con sus requisitos específicos, que se integran de forma coordinada en el sistema de gestión del GRUPO y se traducen entre otros en unos procedimientos, una formación del personal, un control operacional, unos objetivos de mejora y auditorías periódicas para garantizar su correcta aplicación y la mejora continua del sistema.

Con el cumplimiento de los requisitos establecidos en estas normas **Calsina Carré** asegura que los servicios que lleva a cabo cumplan los requisitos legales y del cliente y se lleven a cabo respetando el medioambiente y la salud y seguridad de todas las personas trabajadoras.

La aportación de los recursos necesarios desde Dirección, así como la implicación del equipo humano de **Calsina Carré** garantizan el buen funcionamiento del sistema gestión integrado a lo largo del tiempo.

En el GRUPO **Calsina Carré** se enfoca la calidad como un valor fundamental para una mejora continua en todos los procesos y una mayor fidelización del cliente.

Calsina Carré dispone de un sistema de gestión integrado de acuerdo con las normas de calidad UNE-EN-ISO 9001, de medio ambiente UNE-EN-ISO 14001.



Calsina Carré dispone de la Acreditación SQAS (Safety and Quality Assessment Systems) desde el año 2013 para la actividad de transporte de mercancías por carretera, esta acreditación está basada en la comprobación del cumplimiento de requisitos de calidad, seguridad y medio ambiente, definidos por la industria química para sus proveedores. El esquema SQAS es propiedad del CEFIC (Federación Europea de Industria Químicas).



A continuación, se presenta la política aprobada por parte de la dirección como compromiso y muestra de liderazgo hacia la tendencia de la empresa ante la calidad, el medioambiente, la seguridad y salud y la responsabilidad social corporativa:

POLÍTICA DE CALIDAD, SEGURIDAD, SALUD, MEDIO AMBIENTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La Dirección del **GRUPO CALSINA CARRÉ** se siente comprometida con el Desarrollo Sostenible de la sociedad en la que realiza su actividad y es por ello que su principal objetivo es ofrecer un servicio que dé satisfacción a los requisitos de los clientes, con un precio competitivo y con el mayor nivel de Calidad, Seguridad, Salud, respeto al Medioambiente y derechos laborales y humanos, así como la con la integridad profesional de todos sus colaboradores.

Para dar respuesta eficaz al reto que ello supone, esta política de Calidad, Seguridad, Salud y Medioambiente está presente e integrada en todas las actuaciones y decisiones de todos los niveles de la Empresa, así como en las de todos sus colaboradores.

GRUPO CALSINA CARRÉ para el desarrollo de su política trabaja bajo un Sistema Integrado de Gestión (SIG) documentado y verificado regularmente para su adecuación y eficacia, basados en las Normas ISO 9001 e ISO 14001 y en los criterios de evaluación de CEFIC-SQAS.

La Dirección del **GRUPO CALSINA CARRÉ**, pone los medios técnicos, humanos y de organización, necesarios y apropiados a la naturaleza, magnitud e impactos ambientales para desarrollar la actividad que realiza como Operador Logístico de Servicios de Transporte por Carretera y Almacenamiento, tanto en sus establecimientos como fuera de sus instalaciones.

Para alcanzar el objetivo de esta política, **GRUPO CALSINA CARRÉ** somete su actividad a las siguientes directrices y compromisos:

- Cumplir con la legislación y reglamentación aplicable y otros requisitos que la organización suscriba relacionados con sus aspectos ambientales.
- Mejorar de forma continua la Calidad, Seguridad y respeto al Medioambiente en todas las operativas.
- Se establece un enfoque a procesos para desarrollar, implementar y mejorar la eficacia del sistema de gestión; así como para la evaluación de riesgos y aumento de la satisfacción del cliente mediante el cumplimiento de sus requisitos y con el fin de alcanzar los resultados previstos.
- La prevención y minimización de los impactos medioambientales de nuestra actividad, así como los de nuestros colaboradores.
- Realizar inversiones destinadas entre otros conceptos a la formación de su personal, a la renovación de vehículos, a la mejora técnica de las instalaciones y a la dotación de medios complementarios, con el objeto de ser cada vez más eficaces, seguros, ecológicos y competitivos.
- Potenciar la imagen de la empresa y disponer de la estructura organizativa adecuada.
- Incrementar la productividad derivada de la mejora de los servicios.
- Reducir los costes de no calidad, mediante la detección y corrección de las no conformidades.
- Mejorar la integración de las relaciones cliente/proveedor.
- Potenciar la Seguridad y Salud de los trabajadores y colaboradores.
- Velar por la protección de las propiedades y las operaciones contra eventuales pérdidas por destrucción intencionada o robo.
- Promover un sistema de gestión de la prevención.
- Prohibir el consumo de alcohol, drogas, estupefacientes o fármacos que afecten a la seguridad de los trabajadores durante la jornada laboral.
- Promover actuaciones para una conducción segura de vehículos por carretera basados en las directrices de "Conducta Sobre Seguridad" (CSS) de CEFIC-ECTA.
- Crear un entorno laboral donde se respete la dignidad, la libertad de orientación sexual y la igualdad de trato y de oportunidades de todos los trabajadores y trabajadoras.
- Todos los empleados han de tener las mismas oportunidades. La discriminación o acoso de cualquier tipo por razón de raza o sexo, creencia religiosa, estado civil

u orientación sexual no se tolerarán bajo ninguna circunstancia. No se tolerarán ni aceptarán los trabajos forzados ni la presencia de niños trabajando.

- Se deberá respetar el derecho de los trabajadores de asociarse libremente, pertenecer a sindicatos o comités de empresa, y participar en negociaciones colectivas. Deberán respetarse los requisitos legales sobre el entorno de trabajo, las horas de trabajo y el salario mínimo de los empleados.
- Se considerará soborno si ofreces o acepta algún regalo, préstamo, aportación, remuneración o cualquier cosa de valor a/o de otras persona o entidad, privada o pública, como incentivo que puede favorecer o influir en una acción que no hubiera tenido lugar sin el citado soborno. Ofrecer o aceptar un soborno de cualquier tipo no se consentirá bajo ninguna circunstancia.
- Una gratificación hace referencia a la práctica de pagar una pequeña cantidad de dinero a un cargo público para acelerar el proceso de una acción gubernamental rutinaria, como la emisión de una licencia o visado. Resta totalmente prohibido ofrecer, entregar o aceptar cualquier forma de gratificación o regalo o beneficio cuya intención sea influir en una decisión comercial.
- Formar, entrenar y sensibilizar al personal de la empresa en todos los ámbitos y asegurar la difusión de esta política para que todos colaboren de forma eficaz en el cumplimiento de los objetivos.

La Dirección del **GRUPO CALSINA CARRÉ**, tiene como base del SIG esta Política, implantada y comunicada a todo el personal de la empresa, así como a todas las personas que trabajan en nombre de la organización y a disposición del público en general.

La Dirección del **GRUPO CALSINA CARRÉ**, proporciona el marco para establecer y revisar los objetivos y metas a través de la búsqueda y adopción de las mejores tecnologías disponibles (B.A.T) y promueve la cooperación de todos para el cumplimiento de los objetivos. Las relaciones humanas tanto en el interior de la empresa como hacia los proveedores y clientes deben ser transparentes y honestas.

Cualquier incumplimiento grave o reincidente, de lo que se indica en esta política puede dar motivo a la finalización de las relaciones comerciales o contractuales establecidas.

Esta política es revisada periódicamente por la Dirección.

16 de Abril del 2018.

LA DIRECCIÓN GENERAL

CALSINA DAYS

Por segundo año consecutivo la empresa organiza los "Calsina Days", un encuentro formativo y lúdico donde participa la dirección de todos los procesos de la empresa y responsables de cada área. Todo ello alejado de las oficinas.

CALSINA CARRE DAYS

En estas jornadas se comparten experiencias y resultados, y la Dirección General comunica la estrategia definiendo los objetivos para ese año.



En especial, en estas jornadas se realiza una formación enfocada al liderazgo, impartida por la propia Directora General.

CALSINA CARRE DAYS

EL LIDERAZGO

Sesión con caps y responsables
(06.03.19)

ACTITUDES Y HABILIDADES DEL LIDER

TENER Competencia Emocional		
Comunicación Auténtica	Negociación Constructiva	Coordinación Impecable
Responsabilidad Incondicional	Integridad Esencial	Humildad Ontológica

HABILIDADES

ACTITUDES

Captura programa formativo impartido

3.1 ÉTICA E INTEGRIDAD

La definición como organización de **Calsina Carré** parte de la necesidad de una ética empresarial, como expresan sus valores de Respeto a las personas, culturas y medioambiente, así como de Honestidad y responsabilidad.

En la política de calidad, seguridad, salud, medio ambiente y responsabilidad social empresarial se expresan los compromisos con el desarrollo sostenible, los derechos humanos y laborales, y la integridad profesional de todos sus grupos de interés.

Además, se especifica el compromiso de no ofrecimiento ni aceptación de ningún tipo de regalo, préstamo, gratificación o aportación a personas o entidades para influir en decisiones públicas, comerciales o empresariales de la compañía o de terceros.

Las pautas de conducta ética de la organización se transmiten en las distintas formaciones a todo el personal. En el caso específico del personal de conducción, se fomenta una conducta de respeto a clientes y resto de compañeros/as, especialmente en situaciones de tensión.

En la última actualización realizada de la Política de calidad en 16 de abril del 2018, y refiriéndose a las personas, **Calsina Carré** la compañía se compromete a:

- Crear un entorno laboral donde se respete la dignidad, la libertad de orientación sexual y la igualdad de trato y de oportunidades de todos los trabajadores y trabajadoras.
- Todas las personas han de tener las mismas oportunidades. La discriminación o acoso de cualquier tipo por razón de raza o sexo, creencia religiosa, estado civil u orientación sexual no se tolerarán bajo ninguna circunstancia. No se tolerarán ni aceptarán los trabajos forzados ni el trabajo infantil.
- Se deberá respetar el derecho de los trabajadores/as de asociarse libremente, pertenecer a sindicatos o comités de empresa, y participar en negociaciones colectivas. Deberán respetarse los requisitos legales sobre el entorno de trabajo, las horas de trabajo y el salario mínimo de las personas trabajadoras.

A nivel de integridad, se recoge este principio en varios preceptos de la Política Integrada del Grupo. **Calsina Carré** dispone también de la acreditación OEA (AEO) en seguridad y simplificaciones aduaneras.



El Código Aduanero de la Unión define al operador económico como persona que, en el marco de sus actividades profesionales, efectúa actividades reguladas por la legislación aduanera.

Un Operador Económico Autorizado puede ser definido como un operador económico de confianza, cumplidor, fiable para las operaciones aduaneras y que, según el tipo de autorización OEA que ostente, obtendrá ventajas en toda la Unión Europea en materia de simplificaciones aduaneras y facilidades de seguridad y protección.

A estos operadores económicos se les concede una autorización OEA como prueba de que ostentan el estatus de confianza de la Aduana, como es el caso de **Calsina Carré**. Los riesgos de diferente índole a los que se enfrentan los países de la Unión Europea han obligado a que, además de efectuar los controles aduaneros tradicionales, se incremente el papel de las aduanas en materia de seguridad de la cadena logística internacional.

El objetivo de garantizar la seguridad y protección de las fronteras exteriores de la Unión no sólo consiste en luchar contra la amenaza terrorista, sino también colaborar en la lucha contra el crimen organizado y defender a los ciudadanos frente a otros peligros, como, por ejemplo, en el ámbito de la protección a los consumidores o el medio ambiente, sin que este incremento de controles aduaneros perjudique al comercio legítimo.

La figura del operador económico autorizado es uno de los mecanismos, seguramente el más importante, a través del cual las aduanas desarrollan este nuevo papel en beneficio del comercio legítimo.

Otro apartado a tener en cuenta, vinculada con la ética e integridad, es el que hace referencia a la igualdad de oportunidades. **Calsina Carré** cuenta con un Plan de Igualdad (2019-2023) y dos protocolos: protocolo ante el acoso en el contexto laboral y uso de lenguaje no sexista en la empresa.



En este punto se habla de la tolerancia cero ante situaciones de discriminación y con especial protección de todas las personas que trabajan o se relacionan con **Calsina Carré**, ante situación de acoso sexual, por razón de sexo o moral.

Vinculado con esta protección la compañía ha elaborado un Protocolo de prevención e intervención frente al acoso que define los canales establecidos para dar cauce, a posibles denuncias o quejas presentadas por parte de la plantilla:

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN:

1. Asesoramiento y asistencia a las personas afectadas: La persona de referencia
2. Procedimiento para presentar una queja y pedir la asistencia de la persona de referencia para resolver la situación.
3. Vía de resolución y respuesta en el interior de la empresa: Denuncia interna e investigación.
4. Garantías del proceso y plazos.

Con el protocolo se pretende regular la problemática del acoso sexual en el entorno laboral estableciendo un procedimiento. Con este procedimiento se intentarán prevenir, mediante la formación, la responsabilidad y la información, estas situaciones y, en el caso que se produzca la situación, dar una rápida respuesta a las reclamaciones de este ámbito, siempre con las debidas garantías, dentro del marco de las normas constitucionales, laborales y de los derechos fundamentales del trabajo.

SOSTENIBILIDAD

Nuestra empresa ha sido reconocida con el Certificado Plata de Responsabilidad Social Corporativa por ECOVADIS, situándose por encima de la mayoría de las empresas de nuestro sector.

EcoVadis es una agencia de calificación independiente especializada en el desarrollo sostenible y control del rendimiento. Su metodología se basa en las normas de Responsabilidad Social Corporativa que incluyen la Global Reporting Initiative, la Global Compact de Naciones Unidas y la ISO 26000, cubriendo 150 categorías y 140 países. EcoVadis evalúa a 20.000 proveedores de 99 países y a lo largo de 150 sectores empresariales distintos.

EcoVadis permite a las compañías evaluar el desempeño ambiental y social en un entorno global-



○ Puntuación de CALSINA CARRE SL (GROUP)

● Todas las empresas calificadas por EcoVadis en este sector

3.2 GESTIÓN DE RIESGOS

Conforme ha ido creciendo las empresas del GRUPO, ha aumentado la necesidad de dotarse de herramientas adecuadas al volumen y complejidad de la organización. Ello implica la adopción de sistemas de gestión para asegurar que se cumplen las expectativas de la clientela y también una gestión del riesgo inherente a la actividad.

Calsina Carré gestiona estos riesgos para minimizar su afectación a la empresa o a su entorno. Por ello se identifican y se evalúan los riesgos derivados de la actividad de la empresa y su contexto, tanto a nivel interno como externo. La compañía actúa sobre aquellos riesgos que obtienen una valoración más alta, mediante acciones para eliminar, reducir el riesgo o hacer frente a él. Estos riesgos están relacionados mayoritariamente con cuestiones de estructura, flota, tráfico, recursos humanos, finanzas, comercial, mercado y el medioambiente.

En relación a los aspectos tratadas en la Ley 11/2018, como son los medioambientales y sociales, el respeto a los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno y las relativas al personal, **Calsina Carré** establece en su Política de calidad, seguridad, salud, medioambiente y responsabilidad social empresarial, su compromiso con el desarrollo sostenible. Ésta especifica como principal objetivo “ofrecer un servicio que dé satisfacción a los requisitos de los clientes, con un precio competitivo y con el mayor nivel de Calidad, Seguridad, Salud, respeto al Medioambiente y derechos laborales y humanos, así como la integridad profesional de todos sus colaboradores”.

A partir de la Política se desarrolla el sistema de gestión, formado por procedimientos, registros y otras herramientas, que deben asegurar una correcta gestión de las cuestiones ambientales, de seguridad y salud, de seguridad vial y de derechos humanos y laborales para justamente reducir los riesgos.

De manera más específica, algunos de los riesgos más significativos serían:

- Accidentabilidad viaria
- Siniestralidad laboral
- Elevado consumo de combustible
- Elevadas emisiones atmosféricas
- Vertido accidental al medioambiente
- Incendio en áreas naturales
- Condiciones de trabajo del personal de **Calsina Carré**
- Condiciones de trabajo en las empresas subcontratadas

- Riesgos relacionados con la inmigración irregular
- Afectación al vecindario

Además, se trabaja para conseguir unos objetivos (que se planifican de forma anual) a los que se les asignan acciones, recursos, planificación, temporalización y responsables, con el fin de poder tener un buen control sobre ellos y realizar un correcto seguimiento.

La gestión de estos riesgos, objetivos, oportunidades, y otras herramientas para la buena gestión, se llevan a cabo dentro del sistema integrado de gestión, basado en las certificaciones ISO.

3.3 GOBERNANZA

PRINCIPIOS Y DERECHOS GENERALES

El GRUPO CALSINA CARRE está comprometido con aquellos derechos que toda la plantilla debe tener siempre reconocidos en relación con el trabajo efectivo y también con el descanso de éste.

Todos estos derechos son reconocidos por Declaración Universal de los Derechos Humanos y son el fundamento de los derechos de todas las personas que trabajan en el GRUPO:

- Derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- Derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses
- Derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

En relación con los centros que están ubicados en España y que están regidos por el Estatuto de los Trabajadores (ET) el GRUPO CALSINA CARRE reconoce a su plantilla los siguientes derechos:

- Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- Libre sindicación.
- Negociación colectiva.

- Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- Huelga.
- Reunión.
- Información, consulta y participación en la empresa.

En este sentido será el derecho de la persona trabajadora la que prevalezca a la hora de adoptar las medidas en caso de un conflicto colectivo.

De acuerdo con lo establecido en el estándar 102-25 GRI, la compañía informa de conflictos internos que puedan generar una incidencia, tanto a la plantilla como a sus responsables, o jefes/as de equipo, o dirección.

3.4 INDICADORES

Este Informe se ha elaborado por la compañía siguiendo los criterios establecidos por 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, así como haciendo un uso discrecional de los estándares GRI (Global Reporting Initiative) publicados por el GSSB (Global Sustainability Standards Board), según las necesidades concretas de los temas abordados en cada caso en particular.

4. EL MEDIOAMBIENTE

La sostenibilidad y el cuidado del medioambiente se encuentran entre las prioridades de la compañía y el **GRUPO CALSINA CARRÉ** entiende su importancia, con la voluntad de mantenerse y perdurar como compañía.

El compromiso del GRUPO incluye al medioambiente y su entorno, la reducción del impacto ambiental durante la prestación del servicio, la colaboración con las comunidades y países en los que opera y, por supuesto, a sus empleados/as y grupos de interés.

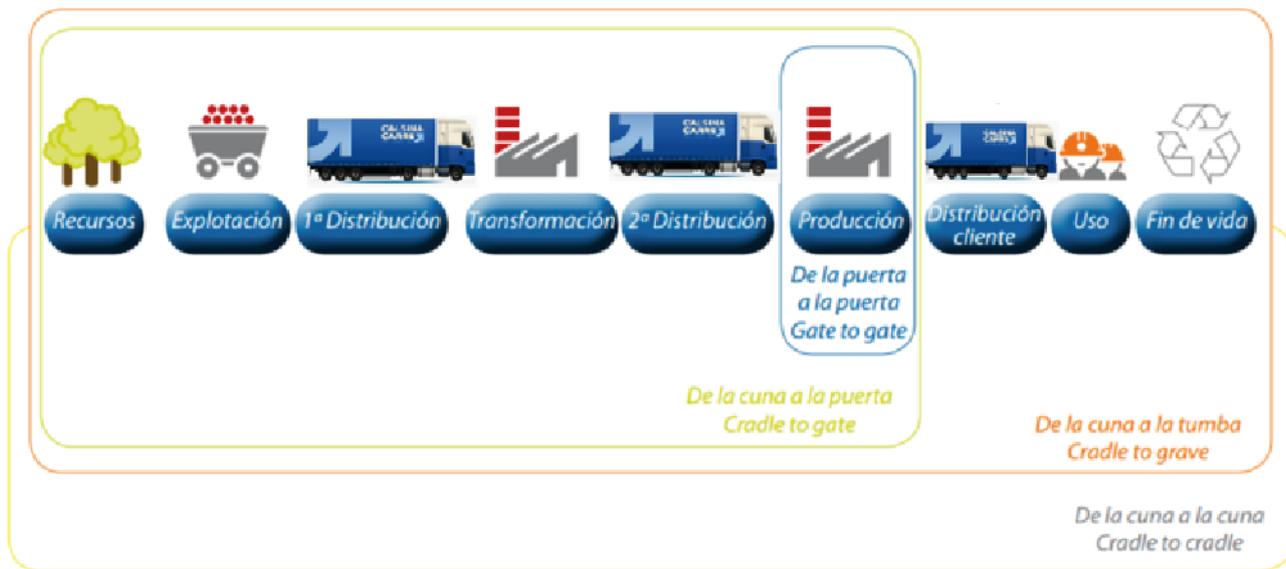
Este esfuerzo ha sido reconocido por múltiples organizaciones que incluyen al grupo en su índice mundial de valoración de compañías responsables que demuestran aplicar sólidas medidas medioambientales y de responsabilidad social corporativa y que reconoce a aquellas empresas que trabajan por la sostenibilidad medioambiental.

LA GESTIÓN AMBIENTAL

Durante la prestación del servicio se aplica un sistema gestión y tratamiento de riesgos medioambientales y se aplican las medidas para evitar y, en su caso, reaccionar rápidamente ante un posible peligro para la salud o el medio ambiente.

Los compromisos adquiridos en las políticas se materializan en el Sistema de Gestión Ambiental del GRUPO basado en la ISO 14001:2015. Este sistema permite alinear la dimensión ambiental dentro de su modelo de sostenibilidad, integrando los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y articulando los mecanismos para medir y evaluar el desempeño ambiental desde la perspectiva del ciclo de vida.

CICLO DE VIDA:



El sistema de Gestión Ambiental establece un marco común, homogéneo, integrado y de referencia en materia ambiental. Este sistema facilita el desarrollo de un diagnóstico permanente, global y homogéneo sobre el comportamiento medioambiental de la compañía en cada uno de sus niveles de gestión.

LA GESTIÓN DEL COMBUSTIBLE:

Para llevar a cabo una gestión eficiente del combustible, la compañía ha tomado distintas medidas;

- Establecer un sistema de control de combustible
- Gestión de tanques de combustibles (niveles)
- Medición del consumo de combustible
- Informes de consumo de carburante
- Medidas para el ahorro de combustible
- Mantenimiento y renovación de vehículos
- Conducción eficiente

La política de renovación de vehículos de propiedad cada 3 años con la finalidad de optimizar el consumo de combustible. (uso de vehículos tipo Euro VI). Hay que mencionar que este año 2019 se han adquirido nuevas tractoras con una alta eficiencia energética, así como nuevos furgones para la línea de marruecos, mejorando así la flota de vehículos.

Todos los vehículos adquiridos en los últimos meses son tipología DAF XF480 y representan aproximadamente el 80% de la flota. Esta tipología de vehículo tiene nuevos trenes de potencia, transmisiones y ejes traseros de alta eficiencia. Los nuevos sistemas

de postratamiento compactos, el software y sus optimizaciones aerodinámicas, reducen las emisiones de CO2 y el consumo de combustible hasta el 7%.

Cabe destacar que el uso de neumáticos MICHELIN X LINE ENERGY, es la más eficiente en cuanto a reducción del consumo de carburante. Un conjunto camión semirremolque equipado con las medidas 318/80 R 22.5 y 385/65 R 22.5 puede alcanzar una reducción media del consumo de 1l/100 km lo que equivale a una reducción de 3.600 kg de emisión de CO2 por año y camión.

NEUMÁTICOS MICHELIN X[®] MULTI[™]ENERGY[™]
EFICIENCIA EN CONSUMO, DURACIÓN Y SEGURIDAD EN UTILIZACIÓN POLIVALENTE

AHORRO DE CARBURANTE
MANTENIENDO UN ALTO RENDIMIENTO KILOMÉTRICO

MICHELIN X[®] MULTI[™] ENERGY[™] Z
315/70 R 22.5

- M+S
- 3PMSF
- RFID

MICHELIN X[®] MULTI[™] ENERGY[™] D
315/70 R 22.5

- M+S
- 3PMSF
- RFID

AHORRO DE CARBURANTE
Hasta 1,2l / 100 km*

RENDIMIENTO KILOMÉTRICO
Similar a la gama MICHELIN X MULTIRWAY 3D

POLIVALENCIA
Alto nivel de tracción del primer al último mm de goma

SAFETYSEGURIDAD
Alto nivel de adherencia del primer al último mm de goma

En el marco de la Estrategia Europa 2020, a través de la cual la UE pretende reducir los gases de efecto invernadero (GEI) un 20% y aumentar la eficiencia energética en la misma proporción. El avance del sector de la automoción hacia combustibles y soluciones más respetuosas con el medioambiente se convierte en una realidad necesaria.

Grupo **Calsina Carré** apuesta por la potenciar el transporte intermodal, combinando rutas con camión por carretera, ferrocarril y marítimo que permite una gran reducción de la huella de carbono.



EL CONSUMO DE ENERGÍA

El GRUPO **Calsina Carré** vela por la optimización en el uso de la energía en todas las fases de la prestación del servicio de transporte, contemplando la eficiencia energética desde varias perspectivas;

- Buscar la mejora de la eficiencia a través de la introducción de las más avanzadas tecnologías, equipamiento y digitalización.
- Impulsar la mejora continua de la eficiencia energética en todas sus actuaciones (oficinas, vehículos, movilidad, sensibilización de la plantilla, etc).
- Contribuir a un uso más eficiente de la energía por parte de nuestra clientela, mediante la información de soluciones que ayuden a mejorar la eficiencia energética y a reducir el impacto ambiental.

En **Calsina Carré** se promueve la eficiencia reduciendo progresivamente los impactos medioambientales de sus servicios.

CONSUMO DE GASOIL DE LA FLOTA DEL GRUPO CALSINA CARRÉ:

Consumo Flota Propia **Calsina Carré** España:

2019	Total km 2019	Consumo medio	l/km	Consumo l/año
Tractores Calsina Carré	4.263.371	29,48	0,29	1.338.794

*l/100

Consumo Subcontratados **Calsina Carré** España:

2019	Total km 2019	Consumo medio	l/km	Consumo l/año
Traccionistas / Arrastres	8252748	32	0,32	2.640892
Alquiler Calsina Carré	14.317323	31,2	0,31	4.438370

*l/100

Consumo Flota Propia Europea Logistics:

2019	Total km 2019	Consumo medio	l/km	Consumo l/año
Tractoras Elo	11961911	29,5	0,29	3588573

*l/100

Consumo Subcontratados Calsina European Logistics:

2019	Total km 2019	Consumo medio	l/km	Consumo l/año
Calsina Maghreb	4.762357	30,82	0,31	1.433063

*l/100

CONSUMO ELÉCTRICO DE LA FLOTA DL GRUPO CALSINA CARRÉ:

Consumo Valls P9:

Total kWh 2018	Total kWh 2019	Diferencia	%
429.017	358.577	-70.440	19.64

Consumo Vall P7:

Total kWh 2018	Total kWh 2019	Diferencia	%
40.748	38.472	-2.276	5.92

Consumo CIM Vallés:

Total kWh 2018	Total kWh 2019	Diferencia	%
33.259,87	36.796	+3.536	9.61

Consumo PM:

Total kWh 2018	Total kWh 2019	Diferencia	%
655.955	638.716	-17.239	2.70

Consumo Rumanía:

Total kWh 2018	Total kWh 2019	Diferencia	%
7.619	7.435	-184	2.47

Consumo Túnez:

Total kWh 2018	Total kWh 2019	Diferencia	%
220.820	160.490	-60.330	37.59

EL CONSUMO DE AGUA

El agua es un recurso natural básico e insustituible en las actividades que desarrolla el GRUPO. Consciente de esta dependencia y de los riesgos derivados de la escasez de agua, el **Calsina Carré** se plantea un uso cada vez más racional y sostenible de este recurso.

Las principales acciones llevadas a cabo por la compañía para un uso más sostenible del agua son; limitar el volumen de captación y consumo de aguas, mejorar continuamente los procesos de las instalaciones para un mejor consumo e impacto, reutilizar y reciclar agua en las instalaciones, realizar campañas de concienciación para conseguir un uso más eficiente y responsable del agua sanitaria en las oficinas por parte de los empleados.

Consumo Agua En Las Correspondientes Sedes 2019:

Valls P7	Norte de África	Valls	PM	Rumanía	Túnez
191	170	398,45	8043	25,70	2

*m3

EMISIONES ATMOSFÉRICAS Y CAMBIO CLIMÁTICO

La actividad del GRUPO **Calsina Carré** requiere grandes consumos de energía y las emisiones se encuentran ligadas a la capacidad de la prestación del servicio. Los esfuerzos de la compañía se encuentran orientados a reducir la emisión de gases y establecer los más convenientes filtros antes de ser liberados. La reducción de emisiones

de CO2 supone un constante compromiso, por parte del **Calsina Carré**, por una actividad sostenible y comprometida con la lucha contra el cambio climático.



Calsina Carré se encuentra concienciada con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la Unión Europea y, entre ellos, con la lucha contra el cambio climático y con especial enfoque a lo establecido en la Agenda 2030.

La compañía se compromete a mantener un escrupuloso cuidado del entorno que rodea a nuestros centros y oficinas, a seguir invirtiendo en investigación y tecnología para reducir cuanto sea posible los consumos energéticos y las emisiones derivadas de su actividad y los residuos, a defender y promocionar el respeto por la biodiversidad en todos sus ámbitos y a reforzar el papel de la Responsabilidad Social Corporativa dentro del GRUPO, así como de todas las empresas que lo conforman.

Durante el 2019 se han emitido un total de 380,45 toneladas de CO2.

LA GENERACIÓN DE RESIDUOS

El objetivo del grupo es reducir la generación de residuos para cualquier proceso o actividad y priorizar el reciclaje y reutilización de estos.

La gestión de residuos se realiza conforme a lo siguiente:

- Minimizar la generación de residuos en origen.
- Maximizar la reutilización, reciclado y valorización de los residuos.
- Promover campañas de sensibilización sobre la minimización de residuos.
- Tratamiento y gestión específica de los residuos peligrosos.

Los residuos peligrosos generados, son entregados periódicamente a gestores autorizados para su correcto tratamiento. El GRUPO **Calsina Carré** mantiene planes de minimización, reutilización y reciclaje y campañas de sensibilización para promover buenas prácticas ambientales por parte de la plantilla.

Con el fin de promover la reutilización de los residuos, **Calsina Carré** lleva varios años trabajando en la optimización de la gestión y revalorización de estos, poniéndolos a disposición para su transformación.

En resumen, los residuos contabilizados durante el 2019 en todas las sedes de la compañía;

NO PELIGROSOS (tn)	PELIGROSOS (tn)
282,30	1,11

LA PROTECCIÓN DEL ENTORNO

El desarrollo de la actividad de la compañía produce a lo largo de su ciclo de vida, interacciones con diversos ecosistemas, paisajes y especies, por ello los ecosistemas ocupan un lugar protagonista dentro de la estrategia empresarial.

Para trabajar en la protección del entorno, el GRUPO **Calsina Carré**, se centra en las siguientes líneas de actuación:

- El fomento de la protección, conservación y el uso sostenible del capital natural.
- La prevención del impacto.
- La involucración con las partes interesadas, considerando sus necesidades y expectativas en materia de biodiversidad.
- El compromiso para formar, sensibilizar y comunicar interna y externamente sobre la relevancia de la biodiversidad.

Para el desarrollo de esta línea, el GRUPO **Calsina Carré** cuenta con la certificación ISO14001:2015 que marca unas directrices muy claras para el compromiso y planes de acción y de seguimiento y control.

También se dispone para la protección a la biodiversidad de una póliza de Responsabilidad medioambiental contratada desde el año 2012, actualmente con AIG, y que cubriría los gastos necesarios de reparación del medioambiente dañado en sus tres grados de reparación conforme a la Ley 26/2007 con un límite de cobertura de 2.000.000€.



La compañía está localizada en una zona urbana, y se encuentra totalmente integrada dentro del término municipal, alejada de los espacios naturales con una sensibilidad ambiental elevada incluida en el Plan de Espacios de Interés natural (PEIN), espacios naturales de protección especial, zonas húmedas o en otros espacios protegidos.

CALIDAD DEL AIRE:

En cuanto a la calidad del aire, la zona donde se ubica la actividad dispone de una alta capacidad de absorción de las posibles emisiones de la industria y una vulnerabilidad moderada.

CALIDAD DEL AGUA:

En relación con la calidad del agua potencialmente afectada, la actividad en nuestro centro de Pont de Molins, se ubica dentro de la zona afectada por la cuenca hidrográfica de la Muga, no se encuentra dentro de la zona de afectación de acuíferos destacables. Se dispone de una EDAR propia para el tratamiento de las aguas sanitarias, así como decantadores/ separadores de hidrocarburos y grasas, tanto en el lavadero como en la estación de combustible.

Con este sistema se consigue una separación de los hidrocarburos de manera que los parámetros determinantes de la calidad del agua resultante permiten su vertido en cualquier red de cloaca, o como en el caso que ocupa, un cauce público.

Los otros centros del Grupo **Calsina Carré** están ubicados en polígonos industriales y las aguas residuales son tratadas por las EDAR municipales, no se dispone de estaciones de servicio ni estaciones de lavado de vehículos.

CONTAMINACIÓN ACÚSTICA:

Los focos de emisiones son los vehículos y en menor medida los sistemas de climatización que son prácticamente imperceptibles ya que la mayoría de las máquinas de climatización son de tipo "invertir", por lo tanto, no funcionan siempre a máxima capacidad.

Todos los centros del Grupo **Calsina Carré** se encuentran ubicados en zonas de baja sensibilidad acústica, ya que se encuentran alejados de las zonas con alta densidad poblacional (en polígonos industriales).

5. GRUPOS DE INTERÉS Y MATERIALIDAD

5.1 GRUPOS DE INTERÉS

El GRUPO **Calsina Carré** establece sus objetivos de sostenibilidad considerando todos los requisitos y expectativas de sus grupos de interés. Su compromiso con los grupos de interés se traduce en unos requisitos de trabajo, así como objetivos y acciones concretas en los distintos ámbitos. La identificación de los grupos de interés se ha realizado en el marco del sistema de gestión de la compañía, teniendo en cuenta la relevancia de cada éstos.

El resultado de este proceso ha sido la definición de los grupos de interés de **Calsina Carré**, sus necesidades y expectativas, que se revisan y analizan anualmente dentro del sistema de gestión de la compañía.

Los grupos de interés identificados son los siguientes:

- Accionistas
- Profesionales (plantilla propia)
- Clientes
- Proveedores (incluyendo empresas de transporte y autónomos)
- Competencia
- Administraciones públicas
- Entidades del sector
- Entidades sociales y educativas

Se analizan en mayor profundidad los grupos de interés en el apartado 5 Enfoque social.

5.2 MATERIALIDAD

La presente Memoria cubre las actividades de operador logístico de servicios de transporte por carretera y almacenamiento realizadas por el **GRUPO CALSINA CARRÉ** en 2019 en sus diferentes sedes, tanto a nivel nacional como internacional, identificadas en esta memoria.

Los puntos tratados responden a los contenidos requeridos por 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, así como otras informaciones consideradas relevantes para los grupos de interés de la organización a nivel social, ambiental y económico.

En este sentido, en el marco de la Memoria de sostenibilidad, se ha llevado a cabo un proceso de consulta del equipo directivo con el objeto de identificar y priorizar las cuestiones más relevantes, tanto para los grupos de interés como para la empresa. Los temas tratados se han agrupado en las categorías Fundamentos de la empresa, Estrategia y gestión, Aspectos ambientales y Aspectos sociales, y se han orientado a los GRI (Global Reporting Initiative, publicados por GSSB).

Una definición del concepto Materialidad orientada a la Responsabilidad Social Corporativa, se basaría en señalar aquellos asuntos especialmente relevantes para la sostenibilidad de una organización, según se refleje en sus efectos económicos, ambientales y sociales más significativos y/o que influyen de forma sustancial en las evaluaciones, decisiones y percepciones de sus grupos de interés. Por tanto, a través de la materialidad se trata de alinear los aspectos de mayor impacto con aquellos a los que se les otorga mayor importancia, a la vez que se combina esa importancia entre la que le otorgan los grupos de interés y la propia compañía.

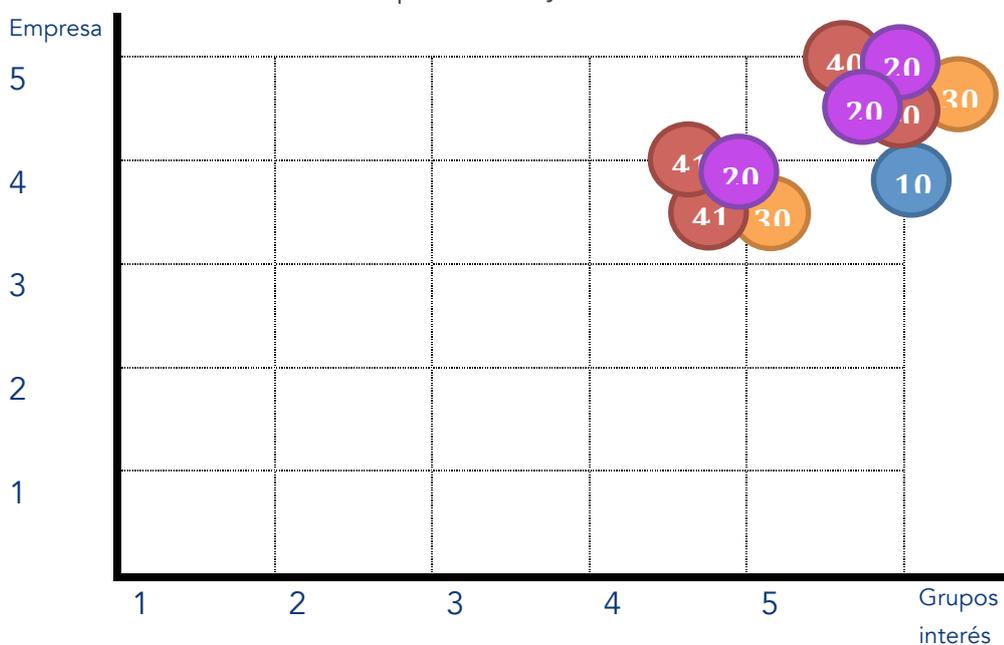
Para trabajar y estudiar la materialidad de la empresa, se han seguido los siguientes pasos:

- 1.** Identificar los aspectos materiales más relevantes, basándolos en los estándares GRI. Para ello se ha elaborado una tabla con todos los aspectos (que se encuentra más abajo, y se han diferenciado por categorías, separándolas por colores. Para esta identificación se han tenido en cuenta las aportaciones recibidas por parte de diferentes agentes, la evaluación de impactos positivos y de riesgo por parte de la compañía, y se han tenido en cuenta las tendencias y buenas prácticas en cada cuestión.
- 2.** Priorizar los aspectos materiales más significativos. Aunque se han valorado la totalidad de los aspectos (basados en GRI), se han priorizado aquellos que se consideran de mayor importancia para la compañía y sus grupos de interés y que representan retos de algún modo, sea para la propia entidad o para la opinión de los agentes externos, o que se considera que pueden aportar un mayor valor añadido. Algunos de ellos corresponden, además, a acciones relacionadas con la sostenibilidad marcadas en la Agenda 2030.
- 3.** Validar, revisar y valorar los aspectos materiales por parte de la compañía y de los grupos de interés. A través de esta valoración se ha situado cada aspecto en la

matriz de materialidad, teniendo una definición gráfica de donde se sitúan los principales aspectos, y más valorados, y por tanto los que serán prioritarios para su trabajo y evolución.

5.3 MATRIZ DE MATERIALIDAD

La Matriz de Materialidad queda reflejada de esta manera:



	Importancia para los grupos de interés	Importancia para la empresa
GRI 103: Enfoque de Gestión	5	4
GRI 202: Presencia en el mercado	5	5
GRI 205: Anticorrupción	5	5
GRI 206: Competencia Desleal	4	4
GRI 302: Energía	5	5
GRI 305: Emisiones	5	5
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	4	4
GRI 401: Empleo	5	5
GRI 403: Salud y Seguridad en el trabajo	5	5
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades	5	5
GRI 414: Evaluación social de los proveedores	4	4
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes	4	4

Grupos de Interés : Accionistas, Trabajadores, Clientes, Proveedores (incluyendo empresas de transporte y autónomos), Competencia, Administraciones públicas, Entidades del sector, Entidades sociales y educativas

Por tanto, según se puede ver en la matriz de materialidad del GRUPO **Calsina Carré**, los aspectos con mayor relevancia en cuanto a la materialidad aplicada son: presencia en el mercado, anticorrupción, energía, emisiones, empleo, salud y seguridad en el trabajo, diversidad e igualdad de oportunidades.

Se detalla a continuación todo el listado de requerimientos GRI valorados para la elaboración de esta matriz de materialidad:

 GRI	Importancia para los grupos de interés	Importancia para la empresa
GRI 101: Fundamentos	4	3
GRI 102: Contenidos Generales	4	3
GRI 103: Enfoque de Gestión	5	4
GRI 201: Desempeño económico	5	5
GRI 202: Presencia en el mercado	5	5
GRI 203: Impactos económicos indirectos	4	4
GRI 204: Prácticas de Adquisición	3	3
GRI 205: Anticorrupción	5	5
GRI 206: Competencia Desleal	4	4
GRI 207: Fiscalidad	5	5
GRI 301: Materiales	4	4
GRI 302: Energía	5	5
GRI 303: Agua y afluentes	4	4
GRI 304: Biodiversidad	4	4
GRI 305: Emisiones	5	5
GRI 306: Afluentes y Residuos	5	5
GRI 307: Cumplimiento ambiental	5	5
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	4	4

GRI 401: Empleo	5	5
GRI 402: Relaciones trabajador- empresa	5	5
GRI 403: Salud y Seguridad en el trabajo	5	5
GRI 404: Formación y Enseñanza	5	5
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades	5	5
GRI 406: No discriminación	5	5
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva	4	4
GRI 408: Trabajo infantil	5	5
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	4	4
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad	5	5
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas	3	3
GRI 412: Evaluación de los derechos humanos	3	3
GRI 413: Comunidades locales	3	3
GRI 414: Evaluación social de los proveedores	4	4
GRI 415: Política pública	3	3
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes	4	4
GRI 417: Marketing y etiquetado	3	3
GRI 418: Privacidad del cliente	4	4
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico	4	4

Grupos de interés: *Accionistas, Trabajadores, Clientes, Proveedores (incluyendo empresas de transporte y autónomos), Competencia, Administraciones públicas, Entidades del sector, Entidades sociales y educativas*

6. ENFOQUE SOCIAL-GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

6.1 EMPLEO

El total de plantilla gestionado por Grupo Calsina i Carré ha sido de 673 personas¹. A la hora de analizar la gestión de los recursos humanos, hay que hacer una clara división basada en la actividad de las diferentes sociedades, ya que ello supone diferentes políticas de gestión de los recursos humanos:

- Transporte Terrestre
- Servicios de Logística
- Software especializado

Esta plantilla está distribuida en las diferentes filiales ubicadas en España, Benelux, Rumania, Túnez y el Norte de África.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR FILIALES

Si se hace el análisis de la plantilla por filial se observa como:

ESPAÑA

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

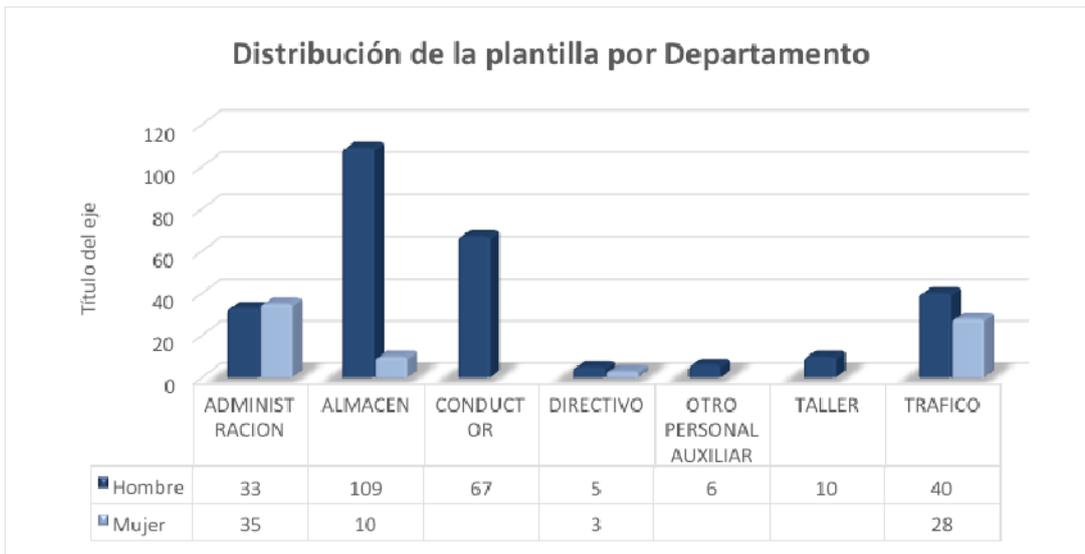
Calsina Carré ocupa actualmente en sus filiales de España a un total de 346 personas. De éstas, 270 son hombres (el 78%) y 76 mujeres (el 22%). En esta filial es donde mayor presencia femenina se encuentra.



¹ Datos extraídos a fecha diciembre 2019.

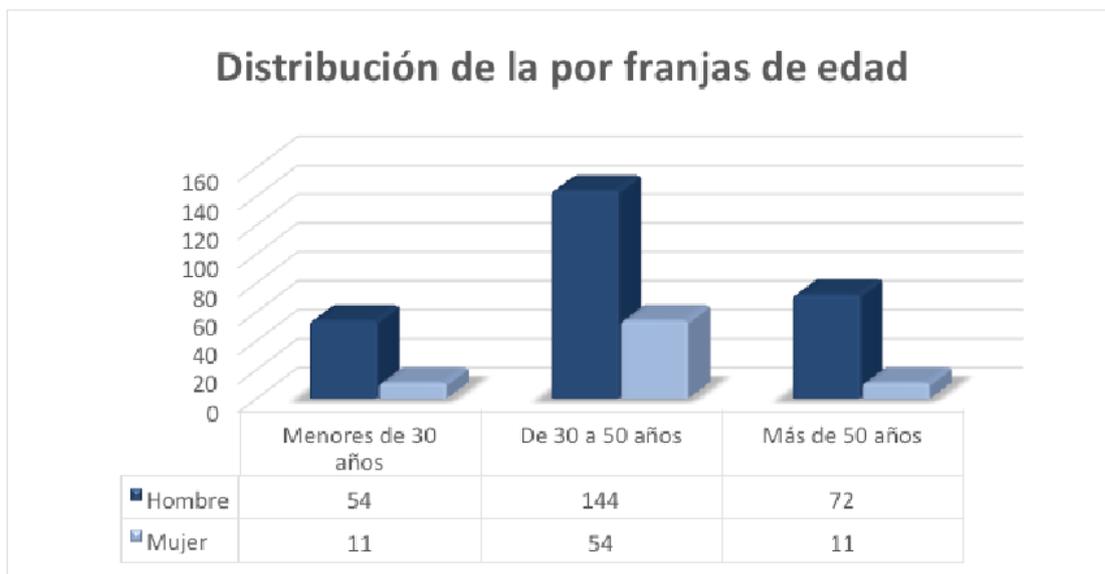
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO POR SEXO

En cuanto a la distribución por Departamento, se observa como en “Almacén” es donde ubica el grueso de la plantilla, un total de 119 personas que suponen el 34% del total.



Si separamos por franjas de edad encontramos que el mayor número de personas se encuentran en la franja entre 30 y 50 años:

NÚMERO TOTAL PLANTILLA POR TRAMO DE EDAD POR SEXO



Un total de 198 personas se encuentran en la franja de 30 a 50 años,

Franjas	Hombre	Mujer	Total general
Menores de 30 años	54	11	65
De 30 a 50 años*	144	54	198
Más de 50 años	72	11	83
Total general	270	76	346

* Ambos incluidos

NÚMERO TOTAL PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO

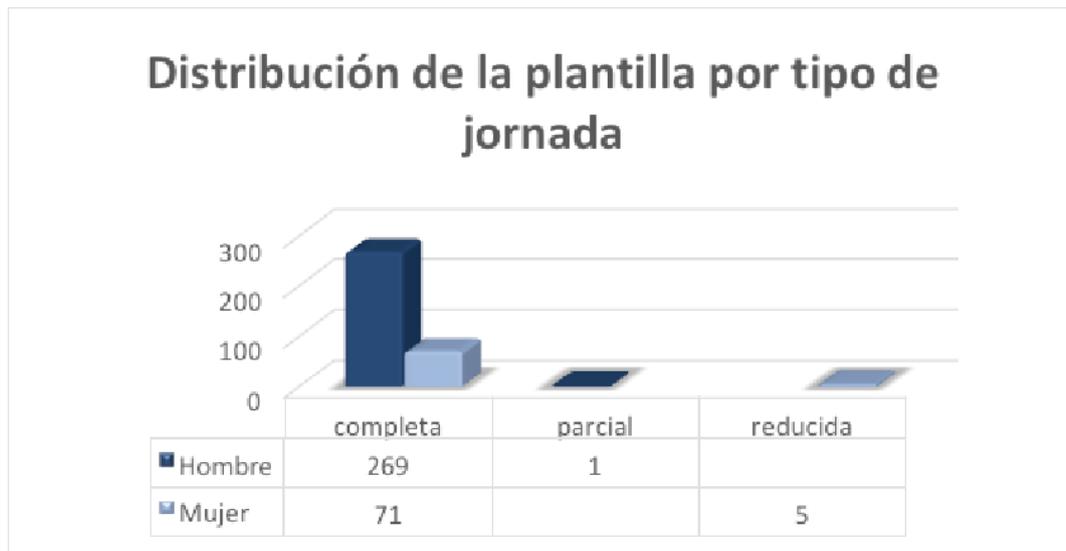
Por último, otro criterio a tener en consideración dentro de esta Memoria es la tipología contractual que ofrece la empresa a su equipo. Con ello se puede evidenciar si la tendencia es la de crear equipo consolidados en el tiempo y con poca rotación, que incrementen su profesionalidad y eficacia, o bien equipos donde haya un alto nivel de rotación que tengan un alto coste de reposición y por tanto menos eficientes y que ofrezcan pocas posibilidades de estabilidad laboral a la plantilla.

De acuerdo con lo que se observa en la siguiente gráfica en la filial de España, el grueso de la plantilla se encuadra bajo una relación laboral indefinida:

	INDEFINIDO	TEMPORAL
■ Hombre	237	33
■ Mujer	70	6

Ello quiere decir que el 88,73% del equipo mantiene una relación laboral indefinida. En el caso de los contratos temporales hay que referenciar que todos son de personas que se han incorporado en 2019, por lo que pasado un período podrían convertirse en contratos Indefinidos.

NÚMERO TOTAL PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA Y SEXO



Como en el caso anterior que se observaba que el grueso de la plantilla en España está con un contrato Indefinido, esta grafica muestra como el 98,27% de la plantilla desarrolla una jornada completa, mientras que el 0,29% tiene una jornada parcial (todo hombres) y el 1,45% reducida (todo mujeres).

BENELUX:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

En el caso de Benelux en 2019 la plantilla estaba formada por dos hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO POR SEXO

Como se observa el 100% de la plantilla ubicada en Benelux son hombres (2). Están ubicados entre departamento Almacen y Tráfico.

NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS/AS POR TRAMO DE EDAD POR SEXO

El promedio de edad se sitúa cercano a los 45 años.

NÚMERO TOTAL PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO, JORNADA Y SEXO

En este caso, las dos personas que trabajan en la filial de Benelux lo hacen bajo un contrato Indefinido y bajo una jornada completa.

NORTE DE ÁFRICA:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

En el Norte de África, la empresa dispone de dos filiales, situadas en Marruecos y Túnez. En estas filiales se encuentran 110 personas, 103 hombres y 7 mujeres. Como en los casos anteriores se observa como la presencia de mujeres es muy baja, hecho que se podría correlacionar con la realidad del sector transporte que históricamente ha sido muy masculinizada.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO POR SEXO

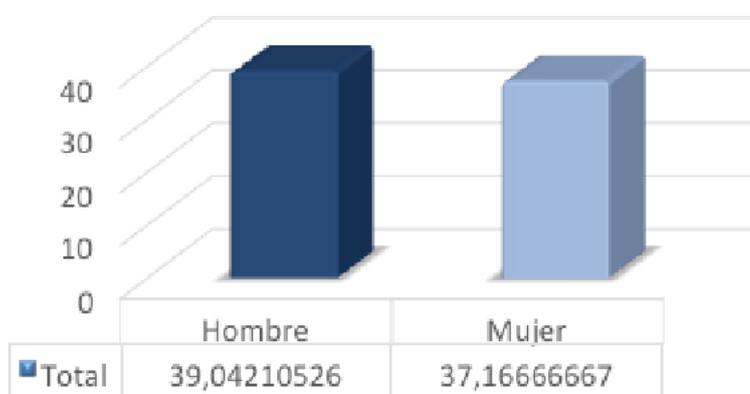
En este caso, se observa como en las filiales de Marruecos y Túnez la mayoría del equipo se encuadra dentro del Departamento de "Conductor" representando el 65,45% del total de la plantilla. Este Departamento son todo hombres.

El siguiente departamento más ocupado es el de "Administración", con un 20% de la plantilla, que representa el 15,45% de los hombres y el 4,55% de las mujeres.

	ADMINISTRACION	ALMACEN	CONDUCTOR	DIRECTIVO	TALLER	TRAFICO
Hombre	17	9	72	2	1	2
Mujer	5					2

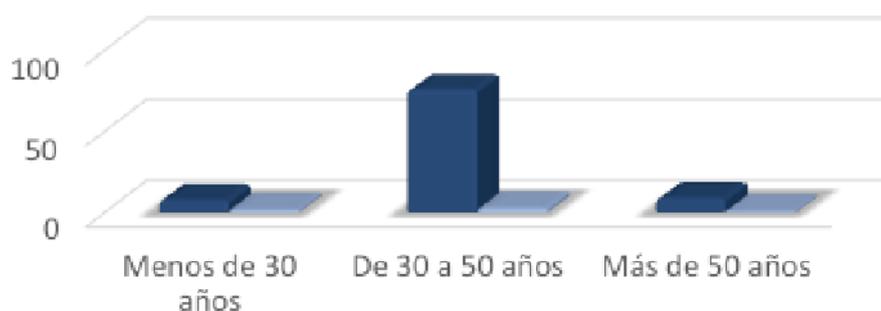
El promedio de edad de la plantilla ubicada en la zona del Marruecos se sitúa alrededor de los 40 años, siendo los hombres algo más mayores que sus compañeras.

Promedio de edad por sexo



NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TRAMO DE EDAD POR SEXO

Distribución de la plantilla por franjas de edad



En este caso se observa que el grueso de la plantilla ubicada en las filiales del Norte de África se encuentra en la franja de 30 a 50 años, seguido de la franja de más de 50 años que tiene 11 personas y por último la de menos de 30 años, ocupada por 10 personas.

NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO

El personal de estas dos filiales, tiene una relación contractual Indefinida mayoritariamente: hay 99 hombres con contrato indefinido frente a cuatro personas con contrato temporal. Las 7 mujeres que hay en la filial tienen contrato indefinido.

En este caso el 96,36% de la plantilla tiene un contrato Indefinido. Como en el caso de España, las 4 personas con contrato temporal se han incorporado a finales del 2018 y durante el 2019, hecho que puede generar que en un corto plazo de tiempo se conviertan en contratos Indefinidos.

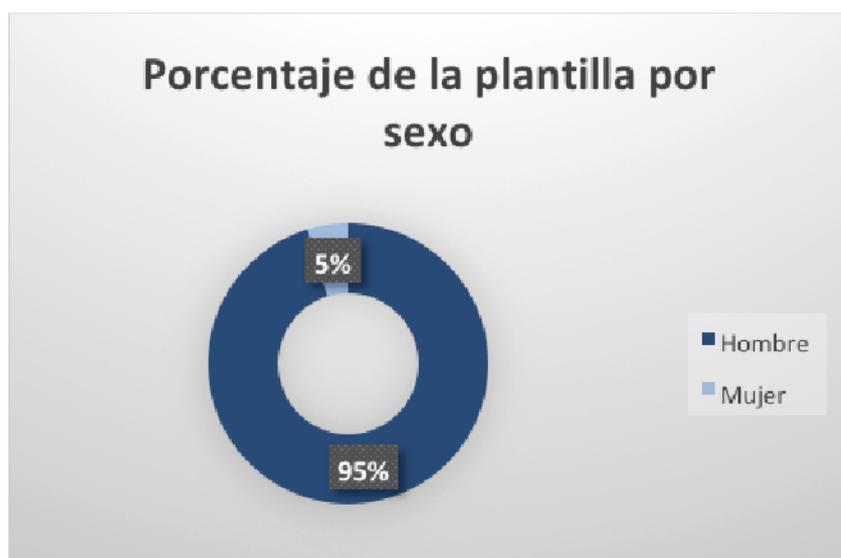
NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA Y SEXO

El 100% de las personas que trabajan en la filial de Marruecos y Túnez lo hacen también con una jornada completa.

RUMANIA:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

En Rumania, la empresa tiene contratada a un total de 215 personas. Que suponen un porcentaje del 5% de mujeres frente al 95% de hombres. Valores muy parecidos a los que existentes en otras filiales.

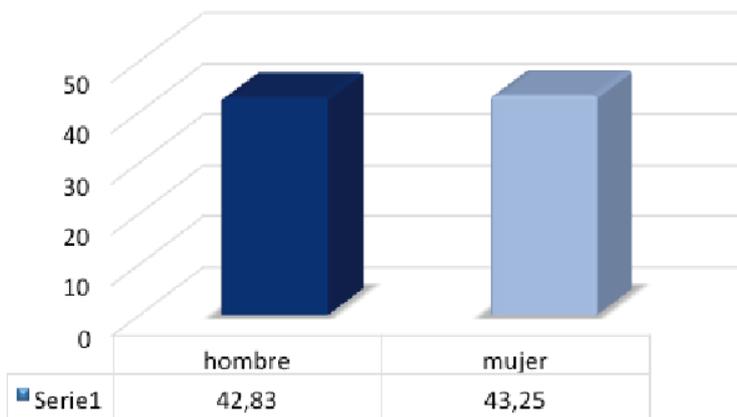


	ADMINISTRACION	CONDUCTOR	DIRECTIVO	OTRO PERSONAL AUXILIAR	TRAFICO
■ Hombre	1	198	1	1	4
■ Mujer	2	0	0	0	8

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO POR SEXO

El 92,09% del total de la plantilla se encuentra dentro del departamento de Conductor, seguido del de tráfico con un 5,58% del total de la plantilla.

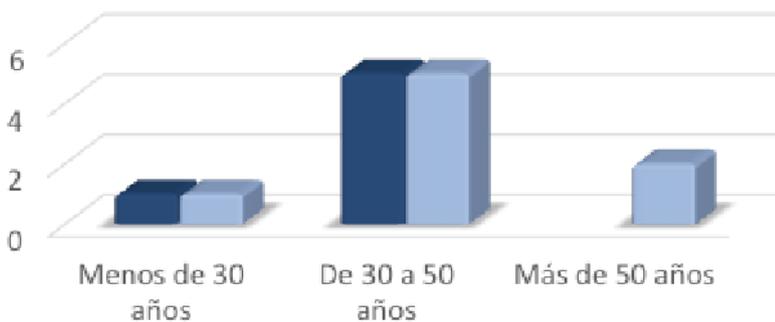
Promedio de edad de la plantilla



En este caso se observa como el promedio de edad de las mujeres es algo más elevado que el de los hombres, no siendo esta diferencia significativa.

NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TRAMO DE EDAD POR SEXO

Distribución de la plantilla por franja de edad



En este caso se observa que el grueso de la plantilla ubicada en Rumania se sitúa en la franja de 30 a 50 años, hecho que correlaciona con el promedio total de edad.

NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TIPO DE TIPO DE CONTRATO Y SEXO

En Rumania el 100% de la plantilla trabaja con un contrato Indefinido. Contando 205 hombres y 10 mujeres.

NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TIPO DE TIPO DE CONTRATO Y SEXO

En Rumania, el 99,53% de la plantilla hace una jornada completa, frente a un 0,47% (hombres) que la hacen parcial. Esta diferente distribución viene motivada por la posición y trabajos que se realizan que requieren de menos horas.

6.2 NUEVAS CONTRATACIONES Y ROTACIÓN DE PERSONAL

a. El número total y la tasa de nuevas contrataciones de empleados/as durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región.

En el periodo de análisis objeto de esta Memoria, se han contratado en la filial de España a 38 hombres y a 13 mujeres. Esto supone un 75% de hombres y un 25% de mujeres. Si ponemos en contexto el total de la plantilla en España, se observa que el porcentaje de mujeres es algo más elevado del que se encuentra actualmente (78% Hombres- 22% mujeres) con lo que estas últimas contrataciones han ayudado a mejorar el porcentaje de presencia de mujeres dentro de **Calsina Carré**.

b. El número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región.

El número de bajas que se han producido un total de 92 desvinculaciones de la compañía, un 67% de hombres (62) y un 33% de mujeres (30). En este caso se observa como el número y porcentaje de mujeres es más elevado que en el resto de graficas.

Hay que decir que esta información corresponde a los últimos 3 años, si hacemos el análisis por franjas de desvinculación se observa como en España, se han dado:

	2017	2018	2019
Hombre	9 -56,25%	30- 75%	23- 63,88%
Mujer	7- 43,75%	10- 25%	13- 36,11%

En el año 2017 es donde se dio mayor paridad en cuanto a sexos a nivel de desvinculación, y, a su vez, cuando menos rotación sufrió la compañía.

La compañía cuenta puntualmente con personal subcontratado para prestar servicios concretos principalmente en la sede de Valls, pero es algo muy puntual por lo que no se considera significativo para el análisis de este ámbito. En cuanto a los beneficios a los que se puede acoger el personal de ETT nos ceñimos a todo lo relativo a la normativa, así como a la jurisprudencia que ha salido recientemente del Tribunal Supremo donde se establece que todo el personal de ETT tendrá derecho al Plan de Igualdad de la empresa usuaria donde preste el servicio.

6.3 SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y FIDELIZACIÓN

Una gestión responsable contribuye a atraer a los/las mejores profesionales, fidelizarlos y favorecer su desarrollo laboral y humano en el marco de un buen ambiente de trabajo. Para conseguirlo se aplican políticas de comunicación, flexibilidad, desarrollo, integración e igualdad.

Las empresas del Grupo **Calsina Carré** que operan principalmente en Oficinas ofrecen la oportunidad de trabajar en una compañía en la que el aprendizaje y el desarrollo profesional son aspectos motivacionales de gran relevancia porque dan la oportunidad de desarrollar su carrera en diferentes puestos de trabajo en relación a sus intereses y motivación.

Estos perfiles suelen tener un alto nivel de formación, y tienen la oportunidad de adquirir en el GRUPO las habilidades y competencias clave en el entorno laboral como es el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo en un marco de confianza y transparencia que les permita desarrollarse y crecer profesional y personalmente.

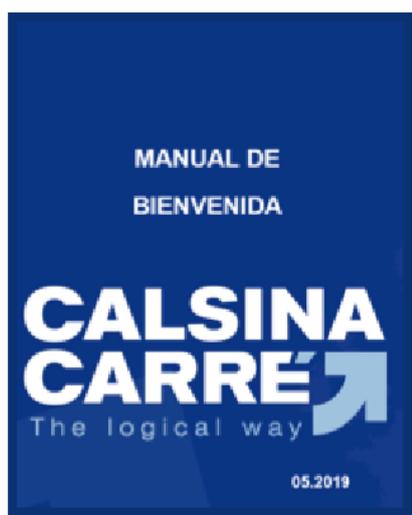
Estos perfiles son capaces de gestionar y desarrollar técnicamente proyectos complejos y diversos puesto que trabajan en diferentes territorios y con diferentes líneas de trabajo, utilizando las herramientas más avanzadas para controlar y asegurar los objetivos de seguridad, calidad, plazo y presupuesto.

Las personas que integran **Calsina Carré** han sido seleccionadas con un alto nivel profesional, basado en la descripción de los puestos de trabajo. Dentro del sistema SIG

de calidad se establece que, para cada puesto de trabajo relacionado, se emite una especificación con la educación, la formación, la experiencia y habilidades que una persona debe poseer para cumplir con esas funciones. Los criterios de selección son principalmente:

- La experiencia
- La actitud y aptitud
- El desempeño

Cuando se incorporan, se les facilita un manual de bienvenida que recoge toda la información que necesitará para facilitar tanto su conocimiento de las empresas como su rápida integración en el equipo y son evaluados anualmente. Una vez evaluado, se adapta cada perfil dentro del plan formativo y de Carrera profesional o promoción interna.



Captura Manual de Bienvenida

La parte de **promoción** se trabaja a través de un procedimiento que regula los mecanismos de promoción interna de sus trabajadores y trabajadoras. El procedimiento de promoción interno es el siguiente:

La compañía a través de los canales habituales comunica al personal la existencia de vacantes, siempre que la vacante es para cubrir una plaza fija o una sustitución de larga duración si no es el caso no se comunica. También existe movilidad dentro de los puestos de trabajo.

Los **criterios** seguidos para promocionar tienen como principales fuentes de información:

- Experiencia.
- Formación.
- Capacidad y cualidades de la persona.
- Motivación y actitud
- La valoración realizada por los/as responsables directos/as de la persona a promocionar, por el Departamento de RRHH de **Calsina Carré** y por la Dirección General.

Las personas que **intervienen en la decisión final** son los/las responsables de departamento de la vacante a cubrir, junto con la Dirección General.

6.4 CONDICIONES LABORALES

Un aspecto importante a tener en consideración dentro de este apartado, es como se configura la **política retributiva** del GRUPO **Calsina Carré**.

Ésta se basa en la equidad interna y está relacionada con el puesto de trabajo, la formación y experiencia aportada por cada persona.

En el análisis retributivo destacar que la compañía paga en concepto de compensación por los gastos, las dietas del puesto de trabajo de "Conductor". Esta cantidad es mejorada respecto a la que indica el convenio colectivo adscrito. Se considera que el pago por este concepto es una mejora laboral y en especial de mejora en la retribución del colectivo de personas que se dedican a la conducción.

También existen otros beneficios más allá del salario como son un convenio de colaboración con un gimnasio de Figueres que ofrece descuento a toda la plantilla y una colaboración con la gasolinera PETREM que ofrece descuento en gasolina y gasoil para todo el personal de Pont de Molins en cada repostaje.



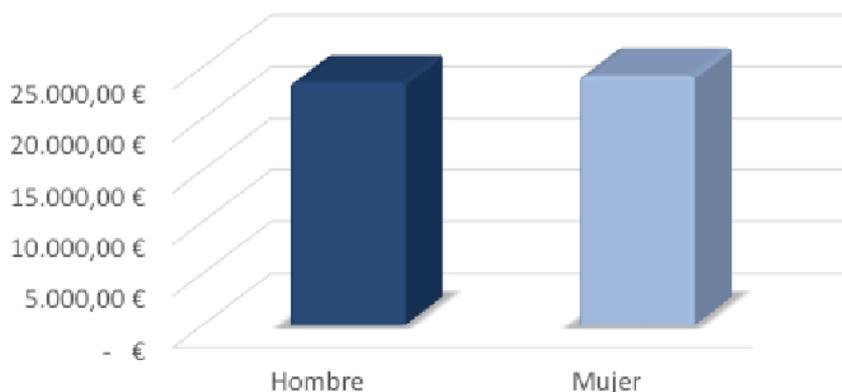
PETREM

A continuación, se presenta una comparativa de los valores medios retributivo por filiales y sexo:

ESPAÑA:

En España actualmente se percibe de en promedios 24.162, 29 € en el caso de las mujeres y 23.505,23 € en el caso de los hombres. Esto supone una **diferencia retributiva del 2,79%** a favor de las mujeres. Esta diferencia puede venir motivada por el hecho de que las mujeres realizan funciones más técnicas o especializadas en oficina, con lo que perciben mayor retribución, y los hombres en cambio, tengan más presencia tareas de conducción, que pueden tener una menor retribución.

Retribución promedio Salario Base por sexo



BENELUX:

Actualmente los hombres que trabajan en la filial de Benelux están percibiendo una retribución promedio de 33.818,22 €.

NORTE DE ÁFRICA:

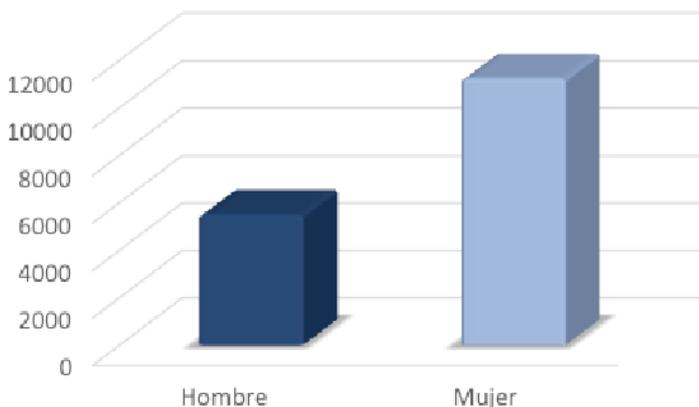
En estas filiales la plantilla se sitúa en un promedio de salario base de 7.620,66 €. Si se separa por sexos, en el caso de los hombres existe de promedio 7.755,84€ y en el caso de las mujeres 5.631,71 €. Dando como resultado una brecha salarial del 27,38%.

RUMANIA:

De promedio los hombres perciben 5.504,65 € y en el caso de las mujeres 11.235,46 €. Esto significa una diferencia retributiva a favor de las mujeres del 104,1%.

En este caso también se ha tenido en cuenta, exclusivamente a las personas que realizan jornada completa. Esta elevada diferencia viene motivada por el hecho de que el grueso de los hombres realiza funciones de conducción, mientras que las mujeres realizan otras funciones más técnico-administrativas que están mejor retribuidas.

Retribución promedio Salario Base por sexo



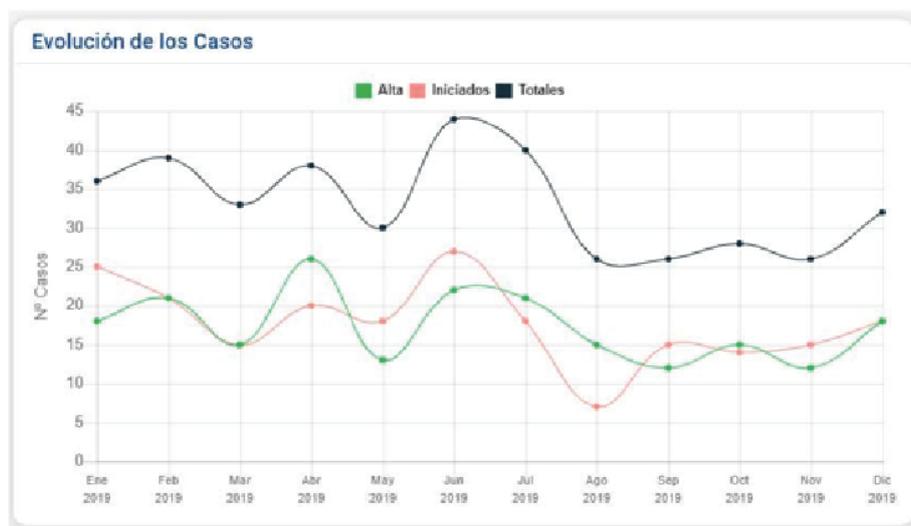
DIRECCION:

Si se analiza la retribución promedio Salario Base personal de Dirección y sexo encontramos un salario promedio en la Dirección Nacional de 58.124 € en el caso de hombres frente a un promedio de 67.969,33 € en mujeres. En la Dirección Internacional de la empresa se encuentra un promedio de 48.296,31 €, en este caso un grupo solo formado por hombres. Como en los casos anteriores, la retribución base de las mujeres a nivel promedio, es superior a los hombres, en un 24% más. Esta diferencia también

puede venir motivada por el tipo de funciones que realizan mujeres y hombres en la dirección y por la ocupación de la dirección en las diferentes filiales.

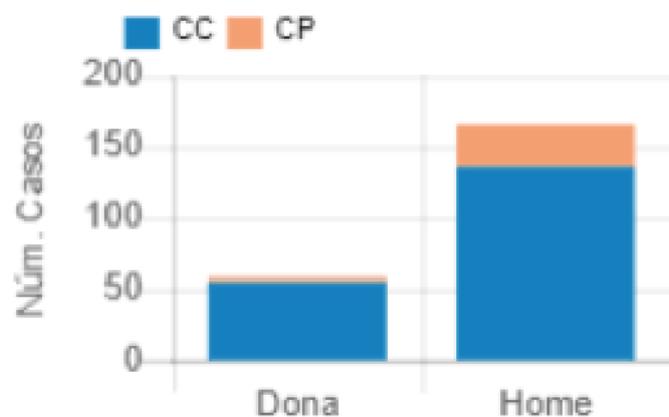
PORCENTAJE Y VALORES DE BAJA Y ABSENTISMO

En el 2019 hubo 224 casos de absentismo entre Contingencias Comunes y Profesionales. A continuación, hay una gráfica donde se puede hacer seguimiento de la evolución de casos a lo largo de los 12 meses del año donde se refleja un descenso de casos en el periodo de verano, acompañado del descenso de actividad general de la empresa.



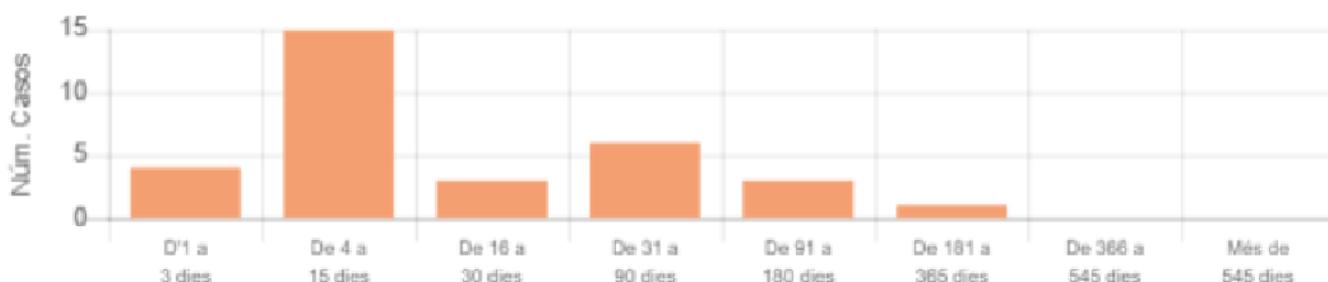
Del total de 224 casos 33 correspondían a casos de Contingencia Profesional y 191 se trataban de Contingencias Comunes. Si los separamos por sexos encontramos como en el sexo femenino existieron 3 casos de Contingencia Profesional y 55 casos de Contingencia Común. En el caso masculino existieron 30 casos de Contingencia Profesional y 136 casos de Contingencia Común.

Casos Totals per Contingències i Sexe



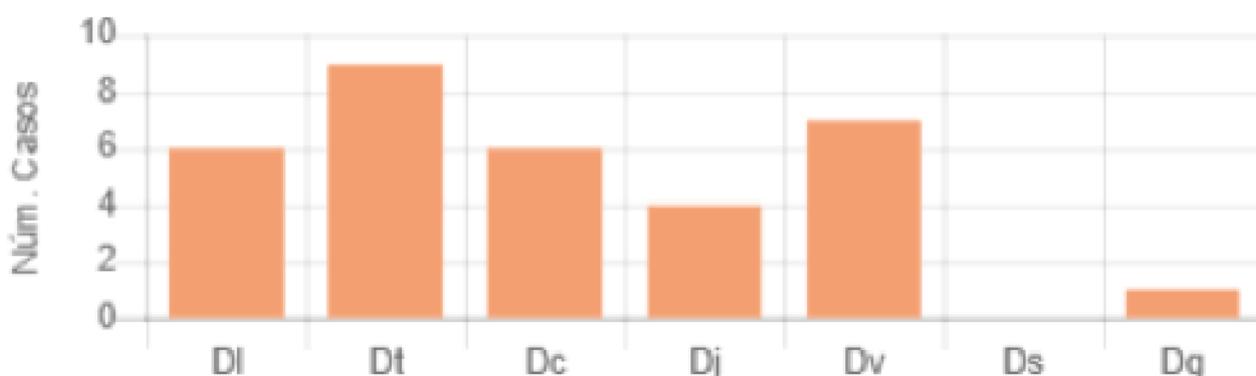
Por lo que refiere a Accidentes de Trabajo existieron casos de diferentes duraciones reflejados en el siguiente gráfico.

Casos d'Alta per Contingències i Tram de Durada



En referencia a la frecuencia de Accidentes según el día de semana se observa como la mayoría de casos corresponden a días laborables.

Casos Totals per Contingències i Dia de la setmana

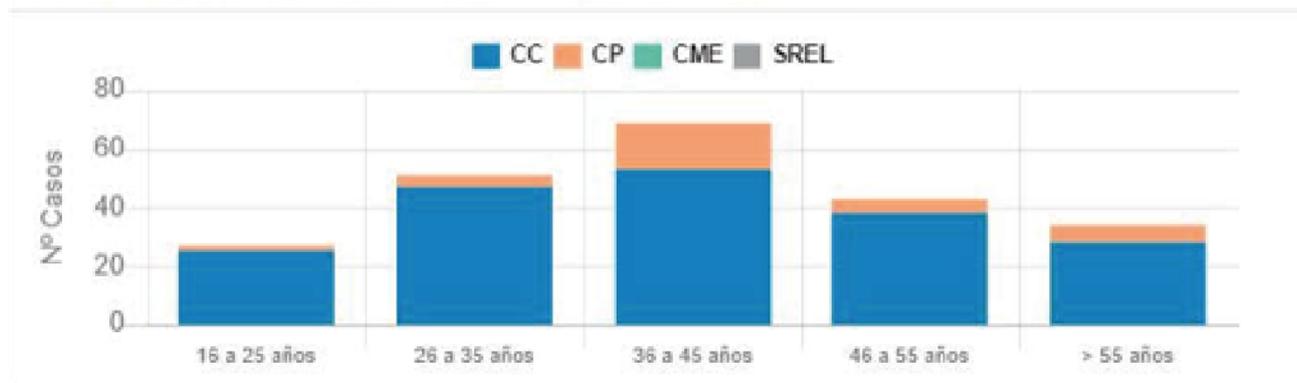


Si se separan los casos por diferentes regiones en España se observa como predominan los casos en Girona. También es donde hay el mayor volumen de plantilla:

PROVÍNCIA	CASOS
BARCELONA	8
GIRONA	156
TARRAGONA	60
Total general	224

En la siguiente gráfica se observa el total de casos según diferentes tramos de edad. Se observa como la mayoría de casos se concentran en el tramo de 36 a 45 años:

Casos Totales por Contingencias y Tramo de Edad



Añadir en este apartado que **Calsina Carré** en su filial de España cuenta con **dos comités de Seguridad y Salud en la empresa**. Estos comités se reúnen de forma trimestral a fin de valorar los posibles riesgos que se dan en la compañía y las medidas preventivas definidas.

Estos comités se configuran por 6 personas en Ponts de Molins y un delegado de Prevención en Valls:

COMITE DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA EN PONT DE MOLINS: REUNION TRIMESTRAL - DE 6 MIEMBROS (1 MUJER Y 5 HOMBRES)

6.5 RELACIONES SOCIALES: DIÁLOGO SOCIAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Las empresas de Grupo Calsina i Carré están bajo la aplicación de diferentes normativas tanto locales, autonómicas o locales. En esta table se refleja los principales preceptos que le son de aplicación en todas las filiales:

CONVENIOS APLICABLES	
ESPAÑA	Estatuto de los trabajadores II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera.
PONT DE MOLINS	Convenio colectivo de trabajo del sector de Transporte de Mercancías y logística de la provincia de Girona.
VALLS	Convenio LEAR CORPORATION Planta de Valls: este convenio afecta a una veintena de trabajadores de Calsina Carré que se encuentran específicamente trabajando en las instalaciones de un cliente de forma externalizada. Convenio colectivo de trabajo del sector del transporte de mercancías por carretera y la logística de la provincia de Tarragona.
CIM VALLES	Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona.
EUTI (TÈCNIQUES INFORMÀTIQUES EUROPEES)	Convenio específico: convenio colectivo de oficinas y despachos de Cataluña.
PAÍSES BAJOS	Normativa empresas transporte: CAO Transporte profesional de mercancías por carretera y alquiler de grúas móviles.
MARRUECOS	Ley general: Code du Travail (Código de trabajo). No existe ningún Convenio para el sector de transporte.
RUMANIA	Ley general: Codul Muncii (Código de trabajo) No existe ningún Convenio para el sector de transporte.
TÚNEZ	Ley General: El Código de Trabajo.

El convenio de transporte de mercancías y logística de la provincia de Girona establece un total de 1766 horas en su artículo 13, que podrán distribuirse de la siguiente manera:

Artículo 13 Jornada laboral

La jornada laboral para toda la duración de este Convenio es de 1.766 horas, todas ellas con una proyección semanal de 40 horas de trabajo efectivo; para bien que, de acuerdo con las disposiciones vigentes de condiciones de trabajo y con el fin de atender casos de necesidad evidente, se puede prolongar la jornada de trabajo hasta el límite fijado por las disposiciones mencionadas.

Esta jornada corresponde a 6 días de trabajo efectivo, a pesar de que las empresas, de acuerdo con los trabajadores/ras que estén interesados, bien en conjunto, por secciones o particularmente con cada trabajador/ra, pueden distribuir la jornada semanal de 40 horas en 5 días a la semana.

Todos los trabajadores/ras disfrutan de 20 minutos diarios como mínimo para el tiempo del bocadillo. Dicho tiempo tiene la consideración a todos los efectos de trabajo efectivo. Los contratos a tiempo parcial tienen que disfrutar del descanso del bocadillo, proporcional a su jornada; pueden ampliar dicho tiempo hasta un mínimo de 20 minutos y esta diferencia no tendría la consideración de trabajo efectivo.

Toda persona que se rija por ese convenio tiene derecho a un periodo anual de vacaciones de 23 días laborables, retribuidos en función del salario real sobre 40 horas semanales. El periodo de vacaciones puede ser partido o fraccionado, siempre que haya mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a. Asimismo, las vacaciones se tienen que repartir en forma rotativa entre los trabajadores/ras de un año para el otro. Nunca se puede empezar las vacaciones en día festivo. A los exclusivos efectos del cómputo de las vacaciones, los sábados tienen la consideración de no laborables; para el resto de conceptos de este Convenio los sábados se consideran como laborables.

En cambio, el Convenio aplicable en CIM VALLÉS de la provincia de Barcelona establece en cuanto a jornada laboral que ésta será de:

La jornada laboral será de 39 horas y 30 minutos semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes, regulándose de conformidad con el RD 2001/1983, y estableciéndose un calendario, de común acuerdo entre cada empresa y los representantes de las personas trabajadoras. En aquellos casos en que la empresa y trabajadores establezcan, de común acuerdo, una jornada semanal de 40 horas efectivas, acordarán tres días de descanso retribuidos que podrán disfrutarse en la forma que libremente pacten.

En el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, podrá establecerse un calendario de distribución distinta de la jornada que implique la posibilidad de superar los tope máximos, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de octubre, Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados por la Ley.

Art 16. Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2011 -2023

Y las vacaciones: Todo el personal regidas por el presente Convenio, tendrá derecho al disfrute de un período de treinta días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario real. Preferentemente se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre, salvo en aquellas empresas que por, su tipo de trabajo, durante este período vean incrementada su actividad productiva.

El convenio de aplicación en EUTI, que es el de oficinas y despachos ha sido modificado a finales del 2019 y se han incorporado dos modificaciones importantes relativas a esta materia:

Jornada de trabajo:

- Reducción del tiempo de trabajo: 4 horas en 2020 (total 1.768) y 4 en 2021 (total 1.764).
- Regulación del derecho a la desconexión digital.

Con lo que se tendrán que tener en consideración para su aplicación al personal de esta empresa.

Hay que mencionar que **Calsina Carré**, hace años que implantan medidas que ayudan al personal a la conciliación de su vida personal, familiar y laboral (flexibilidad de horarios, teletrabajo en algunos casos y jornada intensiva tanto para hombres como mujeres). Propiciar una buena gestión del tiempo dedicado a la vida personal, familiar y laboral, buscando un equilibrio saludable para todo el personal favorecerá también a una mayor implicación, retención del talento y mejora del clima laboral, entre otras cuestiones.

A continuación, se mencionan algunas de las medidas ya implantadas por **Calsina Carré** dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de personal:

- Jornada flexible para aquel personal que tiene horario partido (Flexibilidad entradas-salidas).
- Opción de “teletrabajo” en aquellas ocupaciones que, por su naturaleza, no requieren presencialidad.
- En caso de maternidad/paternidad se facilita al máximo su disfrute y la reincorporación se produce con total normalidad
- Período de lactancia compactada.
- Permisos de excedencia.
- Dispone de un departamento de Recursos Humanos que vela por el desarrollo y bienestar del personal de la empresa.

El trabajador/a dispone de un buzón de sugerencias que es totalmente anónimo. Además, en 2016 se realizó una encuesta de clima y periódicamente la empresa hace encuestas para analizar el clima o satisfacción general, así como aspectos relativos al espacio físico, material de trabajo, relaciones interpersonales con responsables y compañeros/as, canales de información y comunicación.

Cada centro dispone de los calendarios laborales según la zona geográfica y los cuadrantes se presentan antes de iniciar el año.

Calsina Carré dispone de diferentes canales de comunicación interna, unos de carácter más informal (interlocución directa del personal con la persona responsable directa y con el departamento de RRHH) u otros de carácter más formal, que buscan lograr una comunicación interna fluida y ágil en sus diferentes modalidades (horizontal ascendente y descendente) y que ayudará a la concienciación y participación de la plantilla en las políticas de igualdad que se irán desarrollando. El correo electrónico es el canal de comunicación más utilizado, sirve de canal de información en especial, en relación con todos los temas relacionados con RRHH.

Dentro de las empresas del GRUPO se cumple con lo establecido en la LISMI a través de la contratación de personal con diversidad funcional, así como la ampliación de medidas alternativas.

6.6 FORMACIÓN

Además de las oportunidades de aprendizaje y promoción interna, la formación también es una palanca de desarrollo del talento. Por este motivo, durante 2019, en las empresas del GRUPO, se ha puesto el foco en formación de idiomas, ofimática, habilidades y especificaciones técnicas propias del puesto de trabajo.

Calsina Carré dispone de un Plan de formación, caracterizado por formación técnica. Se tiene en cuenta las necesidades de cada puesto de trabajo llevando la gestión y responsabilidad la dirección y el departamento de RRHH.

En cuanto a la modalidad de la formación, en su mayoría se realiza bajo el formato presencial y dentro del horario laboral.

Se ha realizado formación voluntaria pero también obligatoria para seguir normativas del sector y puestos de trabajo.

Las necesidades formativas más atendidas en **Calsina Carré** están relacionadas, principalmente, con el desarrollo del puesto de trabajo, la conducción y el tráfico. También formación sobre renovación de carnets i permisos, ámbito de prevención de riesgos laborales, medioambiente, formación de acogida y formación inicial en el puesto.

Las formaciones que se han realizado durante 2019, han sido:

PERSONAL FORMADO	FORMACION
PRL, Calidad	Nueva norma ISO 45001:2018 + Migración de OHSAS 18001:2007 MU Prevenció de Riscos Laborals Conseller de Seguretat
Todo el personal interesado	Inglés, francés y Excel
Personal de oficina	Atención excepcional al cliente
Conductors	Obtención y Renovación Carnet ADR
Directora general + Consell Administració	Finanzas para directivos no financieros
Nuevas incorporaciones	Plan de acogida
Prevención Riesgos Laborales	Riesgo Psicosocial
Dept Facturación	Formación medidas almacén
Personal oficina – Tràfic /Nacional/Corresponsals/ Customer Service/Entrada Serveis/ELO/Propis/ Arrastres	Atención al cliente y Gestión correo electrónico
Directora general + Controller	Claves de transformación
Personal Trafic/RHH/Qualitat/flota/administració	ROTT (NOU REGLAMENT TRANSPORT)
Personal de oficina – Flota (Nacional, ELO, Montse Viñas)	Disco conductor (tacógrafo)

Comité de Igualdad	Formación sensibilización igualdad Formació Comitè d'igualtat Formación sensibilización igualdad
Conroller + Comercial	Curso Microsoft POWER BI Nivel 1 y Nivel 2
Personal Tràfic /Nacional/Corresponsals/ Customer Service/Entrada Serveis/ELO/Propis/ Arrastres	G-sin Flot y TDI
Almacén	ADR + manipulacio aliments +sensibiltizacio mediambiental
Todo el personal	Sensibilización medioambiental
Conductores Propios flota España, Marruecos y ELO	Manual del conductor, / PRL/Medi ambient/ROTT / TDI, tacógrafo y tiempos de conducción
Operarios de Valls P9	Formació introducció empresa -PRL Formació reciclatge ADR

	Grupo	PM.051 – Manual del Conductor	Id: PM.MC-0001
	Título	Manual del Conductor	
	Fecha aprob.	31/07/2019	

MANUAL DEL CONDUCTOR



La formación de conductores/as se recoge en gran medida en el contenido del Manual del Conductor. Una formación transversal donde se tratan aspectos de PRL, calidad, tráfico, RRHH.

El resto de la plantilla también recibe una importante formación en prevención de riesgos laborales, con exigibilidad de las nuevas normativas, y la formación que da la empresa es de carácter obligatorio para el personal indicado.

A parte se ha realizado formación en igualdad de oportunidades a 30 personas y una formación específica de Agente de igualdad a una técnica de RRHH.

Otras son formaciones transversales, ofimática, idiomas, que son de carácter voluntario y abiertas a todo el personal de estructura.

6.7 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Los principios de igualdad y no discriminación son pilares fundamentales de los Derechos Humanos, por lo que se deben tener en cuenta las desigualdades de género en todas las actuaciones de nuestro día a día, tanto a nivel personal como laboral. De acuerdo con la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), los aspectos que promueven la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres son el cambio de estereotipo hombre-mujer / corresponsabilidad familiar (art.5), la eliminación del comercio de mujeres y explotación sexual (art. 6), la participación política y social (art.7), la igualdad en la educación (art.8), la igualdad en el Trabajo (art.11) y las garantizar la salud de las mujeres (art. 12).

La naturalización de las desigualdades hace necesario que se explicita la perspectiva de género, para que no se evada sobre principios más genéricos, tal como ha sucedido históricamente. A su vez debemos poner énfasis en las interseccionalidades que muestran como las desigualdades de género que viven las mujeres se entrecruzan con otras formas de discriminación que empeoran el pleno ejercicio de sus derechos (raza, edad, nacionalidad, etnia, clase social, discapacidad y orientación sexual, entre otras).

La falta de discriminación dentro de la organización no es condición suficiente ni garantía que exista una igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres. Los obstáculos que históricamente han impedido a las mujeres disfrutar las mismas oportunidades que los hombres, las sitúa en un punto de partida más desfavorable. La diferencia de roles que impone la sociedad a cada uno de los sexos, el peso más elevado en las responsabilidades familiares y domésticas y la interrupción de la vida laboral por razones reproductivas en determinadas etapas de la vida de las mujeres, constituyen factores clave a la hora de escoger y desarrollar la carrera profesional de las mujeres; en definitiva, son obstáculos a la igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

Para el correcto cumplimiento de la aplicación de las políticas de igualdad dentro de **Calsina Carré**, la compañía cuenta con un Plan de igualdad de oportunidades



desarrollado durante el año 2019, y con una vigencia de 4 años. Este Plan fue negociado por el Comité e Igualdad formado por 3 hombres y 3 mujeres de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente. Este Comité procura el cumplimiento del Plan y hace seguimiento de las acciones propuestas por la empresa.

El Plan de igualdad de **Calsina Carré**, trabaja de forma clara su compromiso con el respeto a la igualdad y vela por la erradicación de cualquier conducta discriminatoria que pudiera darse dentro de la compañía por razón de sexo.

Como **aspecto a poner en valor** está el hecho de que **escala la igualdad de oportunidades como una estrategia dentro de la compañía**, poniendo al mismo nivel la igualdad, con cuestiones como pueden ser la viabilidad económica o la protección de riesgos laborales.

NºAcción	Descripción de la Acción
1	Formación y sensibilización en materia de Igualdad de oportunidades de género para las personas que forman la Comisión de igualdad de género.
2	Cerrar propuestas de formación y sensibilización en materia de Igualdad de oportunidades de género para todas las personas que trabajan en la empresa.
3	Previsión de recursos necesarios para la implementación del Plan. Asignar presupuesto a la Igualdad.
4	Incorporar al Manual de bienvenida/acogida la información de la existencia del Plan de Igualdad.
5	Participar en campañas o proyectos para promover la igualdad de oportunidades (territoriales, sector actividad, Organizaciones públicas).
6	Hacer difusión de los datos de la plantilla desglosados por sexo (Intranet, web, eventos) como medida de sensibilización a la igualdad de género.
7	Enfatizar el papel de la mujer en el sector del transporte y logística en las actividades de difusión que se lleven a cabo (presentaciones, participación a eventos, formación).
8	Mejorar el lenguaje y utilizar un lenguaje neutro y libre de sexismos en la página web.
9	Elaboración de una guía de lenguaje neutro.
10	Formación para toda la plantilla en la utilización de un lenguaje no sexista.
11	Plan de Comunicación interno para informar de la implantación del Plan de igualdad a la totalidad de la plantilla. Difusión del Plan (se ha observado la falta de comunicación en la empresa en diferentes ámbitos)
12	Incrementar la representación femenina. Incorporar medidas

Captura de las acciones programadas en el Plan de Igualdad **Calsina Carré**

Vinculada con la igualdad de oportunidades y la erradicación de cualquier tipo de discriminación, también hay que referenciar, como se comentaba en apartados anteriores, que la compañía dispone de un Protocolo de Prevención y actuación en el caso de acoso sexual, por razón de género y psicológico. Este protocolo adquiere, entre otros compromisos:

- Proporcionar oportunidades de información y formación para todas las personas vinculadas a la empresa y, en especial, para el equipo directivo y las personas con cargos de responsabilidad, a fin de contribuir a crear una mayor conciencia sobre este tema y que todos conozcan los correspondientes derechos, obligaciones y responsabilidades de cada uno.
- Dar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan estar sufriendo situaciones de acoso.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías internas de resolución de las situaciones de acoso dentro de la empresa.
- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Garantizar que no se admitirán represalias hacia la persona acosada que presente queja o denuncia interna o hacia las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

7. GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD Y EL CUMPLIMIENTO

El Grupo **Calsina Carré** manifiesta su firme compromiso con los principios recogidos por los estándares GRI así como referentes a la normativa estatal 11/2018 sobre Estados de información no financiera, haciendo visible su lucha contra la corrupción y el fraude y para la prevención de delitos y, en particular, con la no realización de prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de sus relaciones con clientes, proveedores, competidores, autoridades, etc., incluyendo las relativas al blanqueo de capitales.

7.1 PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Las compra-ventas de la Compañía se realizan a través de contratos marco con igualdad de condiciones de contratación para todos los actores del mercado. Los flujos de tesorería están justificados en origen y destino, con trazabilidad a partir de cuentas bancarias.

Otros flujos de tesorería deben estar autorizados por el departamento de administración y Gerencia, evitándose de esta forma cualquier eventual contingencia de pagos fuera del circuito habitual de contratación.

El mapa de riesgos que la compañía sigue para implantación y mejora de su marco de cumplimiento de integridad, señala este riesgo como remoto.

Específicamente se forma a los conductores en materia de:

- Inmigración para evitar la entrada o salida ilegal de personas en los países que transcurren.
- También existe un protocolo totalmente transparente con la empresa y los clientes afectados en caso de hurto de mercancía.
- Se forma a los conductores sobre la prohibición de manipulación de tacógrafo para evitar un uso fraudulento.

7.2 LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALS

El GRUPO **Calsina Carré** no dispone de contratos cuyo cobro pueda proceder de un paraíso fiscal o del que pueda sospecharse su procedencia ilícita.

En el caso de que se diera una de estas circunstancias, se pediría al cliente que acreditase su titularidad real.

Las empresas que forman parte del GRUPO no reciben cobros procedentes de cuentas de terceros diferentes de la persona jurídica o institución a nombre de quien se ha emitido la factura.

Asimismo, no realizan pagos a proveedores ni recibe cobros de clientes en efectivo, por lo tanto, todas las transacciones se realizan a través de entidades bancarias, con lo cual el riesgo de blanqueo de capitales a través de este canal es prácticamente inexistente.

A pesar de no ser una mención específica de la prevención del blanqueo de capitales, en el ROTT de la compañía se recogen prohibiciones específicas acerca de la manipulación de tacógrafos así como del uso de tarjetas falsas o sospechosas de ser falsas.

- No se permite hacer cualquier tipo de manipulación del tacógrafo o cualquier acción que modifique su normal funcionamiento.
- No se permite utilizar tarjetas falsas o sospechosa de ser falsas; de autopistas, gasoil... el uso de estas tarjetas puede acarrear consecuencias gravosas, las cuales pueden acarrear prejuicios de naturaleza penal, civil y administrativa.

Así como la correspondiente sanción:

A. La comisión de una cualquiera de las siguientes infracciones por el conductor será considerado como FALTA MUY GRAVE

1. El falseamiento de cualesquiera documentos contables, estadísticos o de control que la empresa se encuentre obligada a llevar o de los datos obrantes en los mismos, incluida la falsificación, disimulación, eliminación o destrucción de los datos contenidos en las hojas de registro o almacenados en la memoria del tacógrafo o de la tarjeta de conductor, tipificada en los artículos 140.9 de la LOTT y 197.10 del ROTT y en el apartado 10 del grupo 2 del anexo I del Reglamento (UE) 2016/403.

7.3 CONTROL DE LAS APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO.

Las Sociedades que forman parte del GRUPO realizan periódicamente aportaciones a Fundaciones y a entidades sin ánimo de lucro. En concreto en 2019 se patrocinó una Gala Benéfica en la comarca del Alt Empordà en beneficio del Hospital Sant Joan de Déu para la investigación del Sarcoma d'Ewing.



7.4 GRUPOS DE INTERÉS

7.4.1 CLIENTES Y PROVEEDORES

Todas las empresas del GRUPO **Calsina Carré**, aplicando en todo caso normas de transparencia, información y protección, se compromete a ofrecer una calidad de servicios igual o superior a los requisitos y los estándares de calidad establecidos legalmente, compitiendo en el mercado y realizando las actividades de marketing y ventas basándose en los méritos de sus servicios.

Todas las personas que colaboran con las empresas del grupo tienen el deber de guardar la confidencialidad de los datos de sus clientes, comprometiéndose a no revelarlos a terceros, salvo consentimiento del cliente o por obligación legal o en cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

La captación, utilización y tratamiento de los datos de carácter personal de los clientes deberán realizarse de forma que se garantice el derecho a su intimidad y el cumplimiento de la legislación sobre protección de datos de carácter personal, así como los derechos

reconocidos a los clientes por la legislación sobre servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico y demás disposiciones que resulten aplicables.

Los contratos con los clientes del GRUPO **Calsina Carré** serán redactados de forma sencilla y clara. En las relaciones precontractuales o contractuales con los clientes se propiciará la transparencia y se informará de las distintas alternativas existentes, en especial, en lo referido a servicios y tarifas.

Calsina Carré adecuará los procesos de selección de proveedores a criterios de objetividad e imparcialidad y evitará cualquier conflicto de interés o favoritismo en su selección. De la misma manera las personas que trabajen en la compañía se comprometen al cumplimiento de los procedimientos internos establecidos para los procesos de adjudicación, incluidos, especialmente, los referidos a la homologación de proveedores.

Los precios y las informaciones presentadas por las entidades proveedoras en un proceso de selección serán tratados confidencialmente y no se revelarán a terceros salvo consentimiento de la interesada o por obligación legal, o en cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

Las personas trabajadoras de la compañía que accedan a datos de carácter personal de proveedores o clientes, deberán mantener la confidencialidad de tales datos y dar cumplimiento a lo establecido en la legislación sobre protección de datos de carácter personal, en la medida en que resulte aplicable.

Para ello se ha desarrollado un documento de protección de datos que deben firmar todas las personas que prestan sus servicios en el **GRUPO CALSINA CARRÉ**

	Grupo	PM.070-Manul LOPD	Id: PM.MB-0007
	Título	Datos Personales y Confidenciales (LOPD)	
	Fecha aprob.	04/02/2019	

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y RECOGIDA DE DATOS PERSONALES

Los datos personales que nos facilita como empleado o subcontratado (nombre, dirección, número seguridad social, número de cuenta bancaria, currículum y datos relacionados) pasaran a formar parte de la empresa TRANSPORTES CALSINA y CARRE S.L. dirección Camí del Bore Nº 5, 17706 PONT DE MOLINS para su tratamiento, con la finalidad de poder ejercer el contrato suscrito con usted: retribución salarial, cotizaciones a la seguridad social, plan de riesgos laborales y cualquier gestión derivada de la relación empresa-trabajador.

Captura de documento "Datos personales y confidenciales"

La información facilitada por las personas trabajadoras a entidades proveedoras será veraz y no proyectada con intención de inducir a engaño.

7.4.2 PROFESIONALES- PLANTILLA

Toda la plantilla que presta su servicio en el GRUPO **Calsina Carré** se encuentra sometida a los principios de dignidad, respeto y justicia a los/las profesionales, teniendo en consideración sus diferencias. No se discriminará a ninguna persona por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo, orientación sexual o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad.

Se vinculará la retribución y promoción de cada persona a sus condiciones de mérito y capacidad.

Se rechaza cualquier tipo de acoso, físico, psicológico o moral, así como cualquier conducta que pueda generar un entorno hostil. No se considera ético el consumo de alcohol, tabaco, o sustancias ilegales en cualquier centro de trabajo del GRUPO de acuerdo con lo establecido en la normativa actual y la documentación interna de la compañía

Se procurará la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías, eliminando todo tipo de barreras en el ámbito de la compañía para su inserción.

7.4.3 COMPETIDORES

Todas las personas que trabajan en el GRUPO **Calsina Carré** se comprometen a competir en los mercados de forma leal y no realizarán publicidad engañosa o denigratoria de su competencia o de terceras empresas. También se comprometen a impulsar la libre competencia en beneficio de los/las consumidores y usuarios, cumpliendo la normativa de defensa de la competencia, evitando cualquier conducta que constituya o pueda constituir una colusión, abuso o restricción de la competencia.

La obtención de información de terceras entidades, incluyendo información de la competencia, se realizará inexcusablemente de forma legal.

7.4.4 ACCIONISTAS

La Dirección facilita toda la información necesaria para la toma de decisiones por parte de los accionistas, que son los responsables de tomar las decisiones estratégicas que se comunican a través de Dirección General a todos los niveles de la organización.

7.4.5 ENTIDADES DEL SECTOR, SOCIALES Y EDUCATIVAS

Dentro de estos grupos de interés la compañía mantiene una relación con las principales asociaciones de transporte y logística del sector para dar apoyo a cuestiones relacionadas con el servicio que presta. Entre ellas:

ASETRANS	ASSOCIACIÓ TRANSPORTS DE GIRONA
ASTIC	ASOCIACIÓN DE TRANSPORTE INTERNACIONAL POR CARRETERA
ASATRA	ASESORAMIENTO EN SANCIONES DE TRANSPORTE
APD	ASESORAMIENTO EQUIPOS DIRECTIVOS
FORUM CARLEMANY	ASESORAMIENTO EMPRESARIAL



A parte, participa en charlas informativas sobre el sector en institutos de la provincia también es importante para la compañía para poner en valor la experiencia de tantos años en el sector de la logística. Cada año se realizan des de la Dirección Corporativa conferencias en distintos centros de enseñanza como el Institut Cendrassos.



Conferencia en 2019 de Instituto Cendrassos

También a través de proyectos como Okup'alt, con el que se ayuda a jóvenes a que puedan tener una primera experiencia en el contexto de búsqueda de trabajo. También se mantiene una estrecha colaboración de su técnica de Joventut. Todo ello para mejorar la inserción laboral de los jóvenes de la zona.



Dentro de este grupo de interés, se encuentra el compromiso con la sociedad. En este punto **Calsina Carré** dará cumplimiento a la legalidad vigente en cada momento en materia económica, ambiental y social; hará prevención en la contaminación medioambiental; gestionará adecuadamente los residuos; efectuará un uso sostenible de los recursos (agua y energía); realizará acciones que fomenten la lucha contra el cambio

climático; promoverá y generará empleo estable y de calidad, contribuyendo en la medida de lo posible a la inclusión laboral.

Todos estos compromisos los asumirá y llevará a cabo individualmente o bien a través de las asociaciones con las que colabora.

Atenderá y colaborará con la Administración local, autonómica y estatal de cada país en el que opera y declarará y pagará sus impuestos correspondientes.

7.5 POLÍTICA DE DONACIONES

Todas las personas que prestan sus servicios dentro del GRUPO **Calsina Carré** podrán colaborar con las Administraciones Públicas y con las entidades y organizaciones no gubernamentales dedicadas a mejorar los niveles de atención social de las personas más desfavorecidas.

Calsina Carré, por sí o a través de personas interpuestas, se abstendrá de realizar aportaciones cuyo objeto no responda a la estrategia de responsabilidad social en este sentido.

Todas las aportaciones de contenido social que se efectúen, con independencia de la forma jurídica que revistan, ya sea a través de un convenio de colaboración, de una donación o de cualquier otra figura o negocio jurídico, y del área de responsabilidad social a la que vayan dirigidas (fomento de la educación, la cultura, el deporte, la protección de colectivos vulnerables, etc.), deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener una finalidad legítima,
- No ser anónimas,
- Formalizarse por escrito,
- Cuando sean dinerarias, realizarse por cualquier medio de pago que permita identificar al receptor de los fondos.

Quedan prohibidas las aportaciones en efectivo.

En Navidad se realizó una donación de juguetes hacia la Creu Roja. Unos juguetes que donaron de forma desinteresada todo el personal de Pont de Molins. A lo largo del 2019 también se donaron a la entidad Cáritas varios productos y se realizaron transportes gratuitos.



7.6 INFORMACIÓN FISCAL

1. BENEFICIOS OBTENIDOS PAÍS POR PAÍS.

EMPRESA / DELEGACIÓN	BENEFICIOS
CALSINA	1.008.584€
TÈCNIQUES INFORMÀTIQUES	-58.435€
CC FRANCE	-111.991€
CC TUNISIE	509.827€
CC BENELUX	-101.755€
CC MAGHREB	425.658€
CCM TRANSLOG	188.680€
EUROPEAN LOGISTIC	454.010€
COMPRUM	25.047€

2. IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS.

Los impuestos pagados por empresa/delegación durante el 2019 son:

EMPRESA / DELEGACIÓN	IS
CALSINA	322.631€
TÈCNIQUES INFORMÀTIQUES	0€

CC FRANCE	0€
CC TUNISIE	3.598€
CC BENELUX	0€
CC MAGHREB	125.429€
CCM TRANSLOG	25.587€
EUROPEAN LOGISTIC	95.859€

3. SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS.

A lo largo del año 2019 no se ha recibido ninguna subvención.

8. ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN Y EL REPORTE DE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA

La gestión de la información no financiera la realizan tres áreas de la empresa: el Sistema de Gestión Integrado (Calidad, Medio Ambiente, Prevención de Riesgos Laborales), Recursos Humanos y Finanzas.

RECURSOS HUMANOS: Es el encargado de la gestión y administración del capital humano de la empresa. Sus principales funciones consisten en captar, seleccionar, capacitar, retener y motivar al personal. A esta área también le corresponde la interpretación e integración general del Manual de Bienvenida, así como de los criterios éticos y de integridad de **Calsina Carré**.

Establece los criterios para orientar la conducta de las personas que trabajan en el GRUPO **Calsina Carré** y, resuelven las dudas que puedan plantearse en el desarrollo de su actividad profesional.

Sus criterios interpretativos son vinculantes para todas las personas de la compañía.

Esta área cuenta con los medios materiales y humanos necesarios para el desempeño de sus funciones. Informa a la Gerencia del GRUPO al menos anualmente y siempre que lo considera necesario o sea requerido para ello.



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN: esta área constituye una plataforma que permite unificar los sistemas de gestión de la empresa (Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud) con el fin de minimizar costos y maximizar resultados.

El Sistema Integrado de gestión se basa en las normas ISO y pretende conseguir la mejora continua y la satisfacción de la clientela mediante la calidad en los servicios. Estos son algunos de sus puntos fundamentales:

- Impulsa y supervisa la implementación simultánea de cada uno de los sistemas con el objetivo de minimizar el periodo de implantación total del SIG en comparación con el tiempo que tomaría implementar y gestionar los sistemas por separado.
- Incorpora los sistemas de gestión completamente a las actividades operativas de la organización, entendiendo los requerimientos de calidad, medioambiente y seguridad como una parte más de la gestión general.
- Gestiona el registro y documentación que se genera a raíz de la implementación de dicho sistema.
- Fija y hace seguimiento de objetivos, metas y políticas coherentes en el tiempo.

FINANZAS: esta área se encarga de la recogida de toda la información financiera necesaria para la elaboración de parte del Estado de Información no financiera recogido en la normativa 11/2018.

9. METODOLOGÍA Y TABLA DE EQUIVALENCIAS:

Este Informe se ha elaborado por la compañía siguiendo los criterios establecidos por 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, así como haciendo un uso discrecional de los estándares GRI (Global Reporting Initiative) publicados por el GSSB (Global Sustainability Standards Board), según las necesidades concretas de los temas abordados en cada caso en particular.

9.1 APARTADOS EINF, REQUERIMIENTOS LEY 11/2018 Y GRIS ESTÁNDAR APLICADOS

EQUIVALENCIA	LEY 11/2018 REQUERIMIENTOS	GRI ESTÁNDAR APLICABLES	PÁGINA EINF
	Objetivos y estrategias	GRI 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones.	4
GENERAL			
	Modelo de negocio.		5
	Entorno empresarial. Presentación de la organización	GRI 102-01 Nombre de la organización. GRI 102-02 Actividades, marcas, productos y servicios. GRI 102-03 Ubicación de la sede. GRI 102-05 Propiedad y forma jurídica.	5

	<p>Organización y estructura.</p>	<p>GRI 102-07 Tamaño de la organización. GRI 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro. GRI 102-18 Estructura de gobernanza. GRI 102-19 Delegación de autoridad. GRI 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.</p>	<p>14 a 25</p>
	<p>Sedes</p>	<p>GRI 102-04 Ubicación de las operaciones. GRI 102-06 Mercados servidos.</p>	<p>12-13</p>
	<p>Políticas. Grupos de interés y Materialidad 1. Políticas y procedimientos de diligencia. Aplicados: identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos. 2. Verificación, control y medidas</p>	<p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN</p>	<p>34</p>
	<p>Resultados de las políticas. Indicadores clave de resultados no financieros que permitan el seguimiento y la evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores (marcos nacionales,</p>	<p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN</p>	<p>41</p>

	<p>europesos o internacionales de referencia).</p>		
	<p>Riesgos.</p> <p>1. Principales riesgos. Relaciones comerciales. Productos o servicios que puedan tener efectos negativos. Información sobre los impactos detectados, desglosados a corto, medio y largo plazo.</p> <p>2. Gestión de los riesgos. Procedimientos utilizados para detectar y evaluar los riesgos según marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia.</p>	<p>GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades. GRI 102-47 Lista de temas materiales</p>	35
	<p>Indicadores. Que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.</p>	<p>GRI 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares.</p>	26
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
 	<p>General.</p> <p>1. Efectos en el medioambiente. Previsibles de las actividades en el medioambiente y en la salud y seguridad.</p> <p>2. Evaluación y certificación. Procedimientos.</p> <p>3. Recursos dedicados.</p>	<p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución. GRI 307-01 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.</p>	27

	<p>Prevención de riesgos ambientales.</p> <p>4. Principio de precaución. Aplicación.</p> <p>5. Provisiones y garantías. Cantidades aplicadas.</p>		
	<p>Contaminación.</p> <p>Medidas para prevenir, reducir o reparar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Emisiones de carbono que afectan grave-mente al medioambiente. 2. Cualquier forma de contaminación atmosférica específica, incluidos el ruido y la contaminación lumínica. 3. Conjunto de medidas adoptadas en el marco de la transición justa hacia una economía descarbonizada (empresas que empleen trabajadores que se hayan acogido a la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo). 	<p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN</p>	<p>28</p>
 	<p>Economía circular y prevención y gestión de residuos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Medidas de prevención, reciclaje y reutilización. 2. Otras formas de recuperación y eliminación de desechos. 	<p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN</p> <p>GRI 306-02 Residuos por tipo y método de eliminación.</p>	<p>32</p>

	<p>Uso sostenible de los recursos.</p> <p>1. Agua. Consumo y suministro de acuerdo con las limitaciones locales.</p> <p>2. Materias primas. Consumo.</p> <p>3. Energía. Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia y el consumo (directo e indirecto) de energía.</p>	<p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN</p>	<p>29 a 31</p>
	<p>Protección de la biodiversidad.</p>	<p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN</p>	<p>33</p>
<p>CUESTIONES SOCIALES Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS</p>			
	<p>Empleo.</p>	<p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN</p>	<p>39</p>
 	<p>Número total de empleados. Distribución por género, edad, país y clasificación profesional.</p>	<p>GRI 102-08 Información sobre empleados y otros trabajadores. GRI 405-01 Diversidad en órganos de gobierno y empleados</p>	<p>39</p>
	<p>Número total de contratos. Distribución en indefinidos, temporales y a tiempo parcial.</p>	<p>GRI 102-08 Información sobre empleados y otros trabajadores.</p>	<p>41 a 46</p>
	<p>Promedio anual de contratos. Distribución por género, edad y clasificación profesional, según tipología contractual (indefinida,</p>	<p>GRI 102-08 Información sobre empleados y otros trabajadores.</p>	<p>41 a 46</p>

	temporal y a tiempo parcial).		
	Número total de despidos. Distribución por género, edad y clasificación profesional.	GRI 401-01 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	46
 	Remuneraciones medias de los empleados y su evolución. Distribución por género, edad y clasificación profesional.	GRI 102-38 Ratio de compensación total anual. (aplicación parcial) GRI 102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual. (aplicación parcial) GRI 405-02 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	49
	Brecha salarial. Remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 405-02 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	49 a 51
	Remuneraciones medias de los consejeros y Directivos. Por género, con detalle de las fijas, variables, dietas, indemnizaciones, aportaciones a sistemas de previsión social y cualquier otra.	GRI 102-35 Políticas de remuneración.	51
	Desconexión laboral. Implantación.	NO APLICA	
	Discapacidad.	GRI 405-01 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	57
	Organización del trabajo.		

	Tiempo de trabajo.	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN	56
	Absentismo. Número de horas.	GRI 403-02 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	51
	Conciliación. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar su ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores.	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN	56
 	Salud y seguridad. Condiciones de salud y seguridad. Accidentes de trabajo. Frecuencia y gravedad. Enfermedades profesionales. Distribución por género	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN GRI 403-01 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. GRI 403-04 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo. GRI 403-02 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes. GRI 403-03 Servicios de salud en el trabajo.	17 24 56 54 54
	Relaciones sociales		
	Dialogo social. Organización, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN	56

	<p>Alcance de los Convenios Colectivos. Porcentaje de empleados cubiertos por país.</p>	<p>GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva.</p>	<p>54</p>
	<p>Balace de los Convenios Colectivos General y particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.</p>	<p>GRI 403-04 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.</p>	<p>54 a 57</p>
	<p>Formación</p>		
	<p>Políticas de formación. Implementadas.</p>	<p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN GRI 404-02 Programa para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.</p>	<p>57</p>
	<p>Formación por categorías profesionales. Cantidad de horas.</p>	<p>GRI 404-01 Media de horas de formación al año por empleado. (aplicación parcial)</p>	<p>58-59</p>
	<p>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.</p>		
 	<p>Igualdad. 1. Igualdad entre mujeres y hombres. Medidas adoptadas. 2. Planes de igualdad. Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007. 3. Promoción del empleo. Medidas adoptadas. 4. Protocolos contra el acoso, la integración y la accesibilidad universal. Alcance: acoso general y</p>	<p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN GRI 406-01 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.</p>	<p>59</p>

	<p>sexual e integración y la accesibilidad universal de personas discapacitadas.</p> <p>5. Discriminación y diversidad.</p> <p>Políticas.</p>		
DERECHOS HUMANOS			
 	<p>1. Procedimientos de diligencia debida y prevención de riesgos.</p> <p>a) Procedimientos en materia de derechos humanos.</p> <p>b) Prevención de la vulneración de derechos humanos.</p> <p>2. Medidas.</p> <p>Para mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos cometidos en materia de recursos humanos.</p> <p>3. Denuncias.</p> <p>4. Promoción Convenios internacionales.</p> <p>Cumplimiento de las disposiciones de la OIT relativas a:</p> <p>a) El respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.</p> <p>b) La eliminación de la discriminación en el empleo</p>	<p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN</p> <p>GRI 406-01 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas</p> <p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN</p> <p>GRI 406-01 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.</p>	

	<p>y la ocupación.</p> <p>c) La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.</p> <p>d) La abolición efectiva del trabajo infantil.</p> <p>Por casos de vulneración de los derechos humanos.</p>		
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
 	<p>Corrupción y soborno</p> <p>Medidas adoptadas de prevención.</p>	<p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN</p> <p>GRI 205-03 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas</p>	63
 	<p>Blanqueo de capitales.</p> <p>Medidas de lucha.</p>	<p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN</p> <p>GRI 205-03 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas</p>	63
	<p>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.</p>	<p>GRI 201-01 Valor económico directo generado y distribuido.</p>	64
SOCIEDAD			
	<p>Grupos de interés</p>		
 	<p>Compromisos.</p> <p>1. Impactos de la actividad en el empleo y el desarrollo local.</p>	<p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN</p> <p>GRI 413-01 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.</p>	67
	<p>2. Impactos de la actividad en las poblaciones locales y en el territorio.</p>	<p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN</p> <p>GRI 413-01 Operaciones con participación de la comunidad</p>	67

		<p>local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.</p>	
 	<p>3. Relaciones mantenidas con las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.</p>	<p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN GRI 413-01 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.</p>	<p>67</p>
	<p>Acciones de asociación o patrocinio.</p>	<p>GRI 102-12 Iniciativas externas GRI 102-13 Afiliación a asociaciones</p>	<p>67</p>
   	<p>Subcontratación y proveedores. 1. Política de compras. Cuestiones sociales, igualdad de género y ambientales. 2. Responsabilidad social y ambiental. Aplicación a las relaciones con proveedores y subcontratistas. 3. Sistemas de supervisión y auditorías. Resultados de las mismas.</p>	<p>GRI 102-09 Cadena de suministro. GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN. GRI 308 Evaluación ambiental de los proveedores GRI 414 Evaluación social de los proveedores.</p>	<p>17 65</p>
	<p>Consumidores. Clientes 1. Seguridad y salud consumidores. Medidas. 2. Sistemas de reclamación y quejas. Recibidas y resolución de las mismas.</p>	<p>GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN.</p>	<p>17 65</p>



	<p>Información fiscal.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Beneficios obtenidos país por país.2. Impuestos sobre beneficios pagados.3. Subvenciones públicas recibidas.	<p>GRI 201-01 Valor económico directo generado y distribuido. GRI 201-04 Asistencia financiera recibida del gobierno.</p>	<p>70</p>
---	--	---	-----------

**INFORMACIÓN
NO
FINANCIERA**

CERTIFICADO VERIFICACIÓN EINF

GRUPO CALSINA CARRÉ

MOLINS DE Q, S.L. ha verificado que la Memoria de sostenibilidad 2019 del Grupo Calsina Carré es conforme a 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.

FECHA CERTIFICADO: 30 de junio de 2020



MOLINS DE Q, S.L.
C/ Pintor Carbonell, 9
08750 Molins de Rei
(Barcelona)
B-65109324



Carles Bover
Director