CALSINA CARRÉ
The logical way

MEMORIA DE **RESPONSABILIDAD CORPORATIVA**

2020

GRUPO CALSINA CARRÉ S.L.

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN-ESTRATEGIA 3
2. GRUPO CALSINA CARRÉ. MODELO DE NEGOCIO 4
2.1. **Presentación de la Organización** **4**
2.2. **Historia y Recorrido de la Compañía** **4**
2.3. **Visión, Misión y Valores** **5**
2.4.1. Transporte Terrestre 6
2.4.2. Servicio intermodal 9
2.4.4. Software 11
2.4.5. 3PL 11
2.5. **Territorio Calsina Carré. Nuestra Red Internacional** **12**
2.6. **Sedes de Calsina Carré** **13**
2.7. **Organigrama** **16**
3. ESTRATEGIA Y POLÍTICA EMPRESARIAL 17
3.1. **Ética e integridad** **22**
3.2. **Gestión de Riesgos** **26**
3.3. **Gobernanza** **27**
3.4. **Indicadores** **28**
3.5. **Objetivos de desarrollo sostenible (ODS)** **28**
4. EL MEDIOAMBIENTE 30
4.1. **La gestión Ambiental** **30**
4.2. **La Gestión del Combustible** **31**
4.3. **El Consumo de Energía** **32**
4.4. **El Consumo del agua** **34**
4.6. **Generación de Residuos** **38**
4.7. **Protección del entorno** **39**
5. GRUPOS DE INTERÉS Y MATERIALIDAD 41
5.1. **Grupos de Interés** **41**
5.2. **Materialidad** **41**
5.3. **Matriz de Materialidad** **42**
6. ENFOQUE SOCIAL. GESTIÓN DE RRHH 47
6.1. **Empleo** **47**
6.1.1. Distribución de la plantilla de todo el grupo 47
6.1.2. Distribución de la plantilla filial ESPAÑA 48
6.1.3. Distribución de la plantilla filial BENELUX 51

6.1.4. Distribución de la plantilla filial NORTE DE ÁFRICA 52
6.2.1. El número y la tasa de nuevas contrataciones por edad, sexo y región 56
6.2.1. El número y la tasa de rotación de personal por edad, sexo y región 57
6.3. Selección, promoción y fidelización 58
6.4. Condiciones laborales 60
6.5. Relaciones Sociales: Diálogo Social y Organización del Trabajo 67
6.6. Formación 71
6.7. Igualdad de Oportunidades 76
6.6.1. Protocolo de Prevención 78
7. GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD Y EL CUMPLIMIENTO 79
7.1. Prevención de la corrupción y el soborno 79
7.2. Lucha contra el blanqueo de capitales 79
7.3. Control de las aportaciones a Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro 80
7.4. Grupos de interés 81
7.4.1. Clientes y proveedores 81
7.4.2. Profesionales - Plantilla 82
7.4.3. Competidores 82
7.4.4. Accionistas 83
7.4.4. Entidades del sector, sociales y educativas 83
7.5. Política de Donaciones 85
7.6. Información Fiscal 86
8. ORGANIZACIÓN GESTIÓN Y REPORTE DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 87
9. METODOLOGIA Y TABLA DE EQUIVALENCIAS 89
9.1. Apartados EINF, requerimientos Ley 11/2018 y GRIs estándar aplicados 89

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.

El Grupo Calsina Carré formado por una gran familia de empresas dinámicas y de marcada vocación internacional, tiene el objetivo principal de conseguir la satisfacción de sus clientes. Y, 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 2021 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 Carré Colls

Directora General del Grupo Calsina Carré

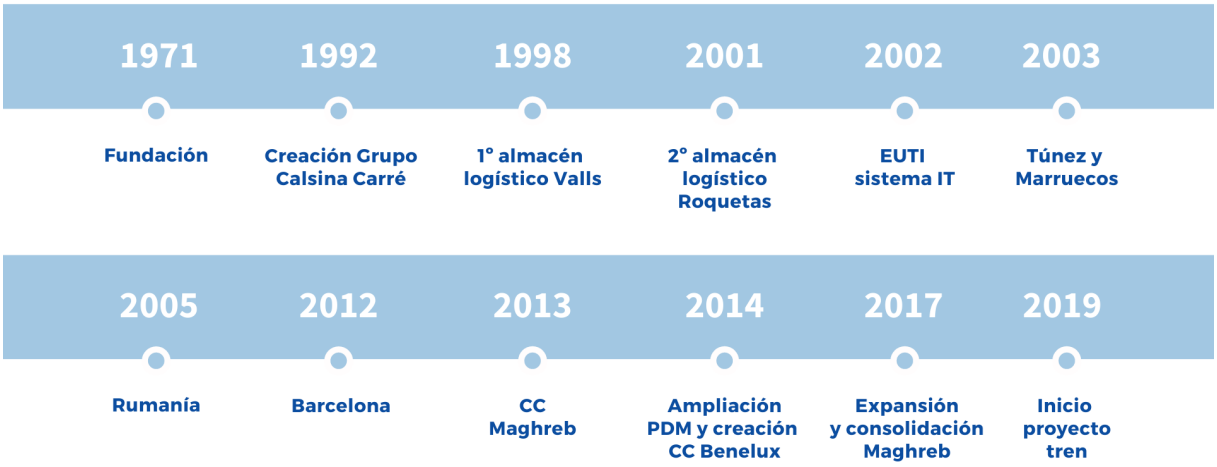
23/06/2020

2. GRUPO CALSINA CARRÉ. MODELO DE NEGOCIO

2.1. Presentación de la Organización

El Grupo Calsina Carré, 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). 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 800 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 Costumer Service y Dirección de IT. 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

Garantizar eficiencia, calidad, confianza y rapidez en el transporte y gestión de mercancías.

Formar un equipo de persones responsables con sentido de responsabilidad y valores familiares.

Invertir en recursos eficientes y sostenibles.

El objetivo es satisfacer las persones y organizaciones para que se conviertan en nuestros clientes.

MISIÓN

Nuestra misión es asesorar de manera eficiente y directa los servicios de transporte, logística y software, con el objetivo de ofrecer un servicio que diferencie claramente a la organización.

Con la consolidación de la presencia en Europa y el Norte de África invirtiendo en recursos propios y externos, tenemos la misión de ser la vía lógica "The Logical Way".

VALORES

Pasión.
por lo que hacemos y el grupo en el que pertenecemos.

Innovación.
como respuesta al cambio y como vía continua de mejora.

Transparencia.
y honestedad entre nosotros y con clientes y colaboradores.

Respeto.
por el entorno, por las personas, y por las organizaciones.

Servicio.
Personas al servicio de personas.

2.4. Servicio Grupo Calsina Carré

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

2.4.1. 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 CO_2 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 subministro. 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

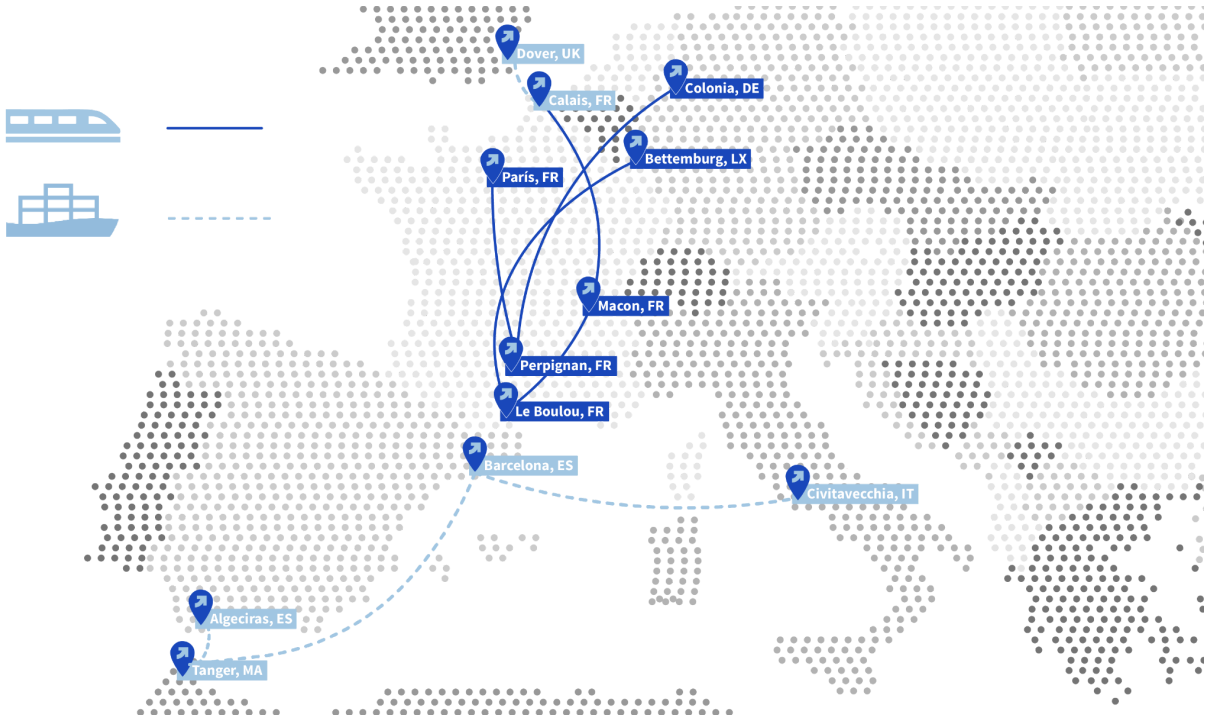
- Gestión de líneas regulares y plataformas de transporte, repartidas por el conjunto de Europa
- Un servicio de recogida y consolidación en el país de origen, transporte en líneas regulares, desconsolidación y entrega final en país de destino
- El/la cliente se beneficia de:
  - Reducción de costes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

- Optimización de costes

2.4.2. Servicio intermodal



- En Calsina Carré 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 Carré, opera como su único interlocutor.
- Se garantiza la trazabilidad completa del servicio, comprometiéndose en la reducción del consumo y de las emisiones de CO2.
- Calsina Carré apuesta por el transporte sostenible con un dúo tráiler propulsado por una tractora Scania con motor V8.
- El transporte intermodal cuenta desde el 2020 con el modelo de *semiremolques P400*, que permite gestionar mas de 500 viajes al mes a través de esta modalidad.
- Se elaboran, bajo petición del cliente, informes personalizados de las emisiones de CO2 producidas durante la prestación de los servicios.

Para seguir prestando todos los servicios con las máximas garantías, la compañía va a focalizar muchos esfuerzos en el transporte intermodal, expandiendo este servicio significativamente durante el 2021-2022.

2.4.3. 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:

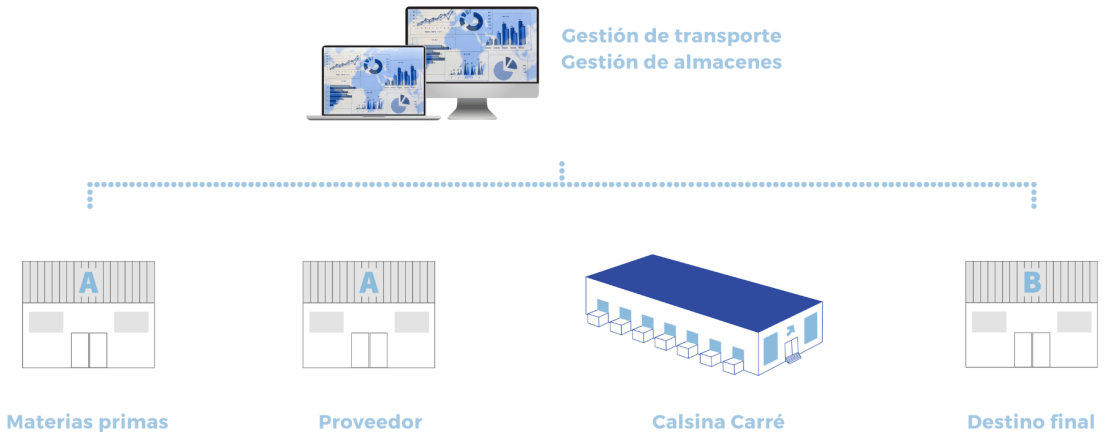
- Almacenes dedicados
- Gestión de embalajes
- Almacenes aduaneros
- Almacenes multicliente
- Joker: Gestión/externalización parcial de compras

2.4.4. 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.

2.4.5. 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 acercar 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

2.6. Sedes de Calsina Carré

Pont de Molins
SPAIN

95.000 m² de instalaciones, con 8.400 m² de almacén.

Sede Social del Grupo, plataforma situada a 6 Kms de la frontera francesa (puerta a Europa) és el buque insignia de Calsina. Desde aquí operamos 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

CIM Vallés (Barcelona)
SPAIN

2.000 m²

Desde esta plataforma abierta en noviembre del 2012 en un centro neurálgico del CIM del Vallés, gestionamos los flujos de distribución en la provincia de Barcelona.

Realizamos actividad de cross-docking para nuestras plataformas de Valls y Pont de Molins.

Valls (Tarragona)
SPAIN

23.000 m²

18.00 m² en almacenes logística:
Es la primera gran plataforma logística del grupo. Situada en la población de Valls, esta especializada en la gestión integral de la cadena logística con diversidad de sectores industriales, pero con un claro enfoque en la automoción.

5.000 m² en almacenes de cross-docking:
En esta plataforma realizamos actividades de distribucion. Para toda la provincia de Tarragona y Lleida, y consolidamos todas las salidas de líneas de transporte a Europa.

Pitesti
RUMANÍA

27.000 m² de instalaciones, con 5.500 m² de almacén

Sede Social y Centro de operaciones para European Logistics y Routing center para una flota que supera las 170 unidades. Desde esta localización gestionamos las actividades de transporte generadas para la filial European Logistics, y operamos como plataforma logística.

Túnez
TÚNEZ

15.000 m² de instalaciones, con 7.700 m² de almacén

Nuestra primera plataforma del Norte de África, especializada en servicios de logística.

Sus servicios de depósito aduanero, almacén con temperatura controlada y su localización estratégica, nos permite desarrollar todo tipo de actividades de transporte, distribución, cross-docking y prestación logística.

Tánger
MARRUECOS

3.400 m²

La sede de Calsina Carré Magreb cuenta con unas oficinas centrales en Tánger y unas instalaciones de parking y taller al lado de TangerMed. Desde allí un equipo local de más de 100 personas pibotan y coordinan los tráficos con origen y/o destino Marruecos.

Venlo
PAÍSES BAJOS

1.150 m²

Situado en la población Holandesa de Venlo, Calsina Carré Benelux es la última incorporación al Grupo: Noviembre 2014.

Con una superficie de 3.400 m2, desarrollamos actividades de cross-docking y distribución para todo Benelux y cuenca del Rhur, así como la gestión del transporte doméstico como apoyo a la intermodalidad.

2.7. Organigrama

DIRECCIÓN GENERAL

DIRECCIÓN FILIALES Y OTROS CENTROS

3. ESTRATEGIA Y POLÍTICA EMPRESARIAL

La política de Calsina Carré se basa en un sistema de gestión integrado, certificado con las normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015 (y en fase de implementación ISO 45001:2018 e ISO 39001:2013) que se ocupan del Sistema de Gestión de la Calidad, el Sistema de Gestión ambiental y el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo respectivamente.

El grupo también dispone de la certificación de la calidad SQAS Transport Service Assessment desde 2013, como empresa que gestiona y presta servicios a industrias químicas y es avaluada periódicamente en sostenibilidad por ECOVADIS.
Se dispone de las siguientes certificaciones:

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 y medio ambiente UNE-EN-ISO 14001 y tiene planificado la obtención del certificado UNE-EN-ISO 45001 seguridad y salud en el trabajo para el próximo año y de UNE-EN-ISO 39001 sistema de gestión de la seguridad vial.

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, está acreditación está basada en la comprobación del cumplimiento de requisitos de calidad, seguridad y medio ambiente, definidos por la industria química para sus proveedores, así mismo la compañía dispone de personal formado en BBS, formación dirigida a incrementar la seguridad en el transporte en carretera. 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 REPONSABILIDAD 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 subscriba 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 en 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 en 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 benefició 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

Se trata de un encuentro formativo en el que participan los responsables de todos los departamentos y áreas que se suele realizar el primer trimestre de cada año. Son unas jornadas muy interesantes donde se comparten experiencias y se comunica la estrategia del grupo mediante la exposición de los objetivos anuales.

Lamentablemente debido a la crisis sanitaria provocada por la pandemia global del Covid19, no ha sido posible celebrar el encuentro este 2020 como estaba planificado en la sede de Marruecos y se ha realizado de forma telemática. El encuentro presencial se pospone para el 2021.

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 en 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.

Específicamente des de agosto de 2020 también existe el Código Ético aprobado por la Dirección General de la empresa donde se reconocen los principios y valores fundamentales del grupo basados en los siguientes valores:

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

Así mismo también se establecen las normas generales de conducta, normas en relación con los empleados y normas en relación con los clientes y proveedores.

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.

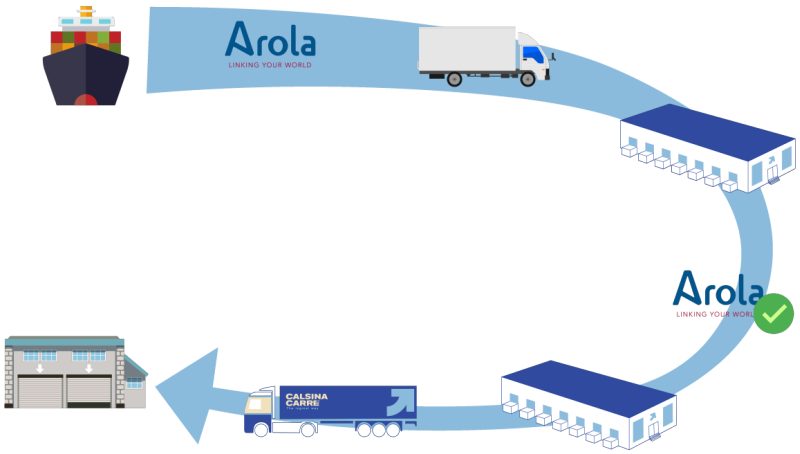
Los riesgos de diferente índole a los que se enfrentan los países de la Unión Europea han obligado a que, además de efectuar los controles aduaneros tradicionales, se incremente el papel de las aduanas en materia de seguridad de la cadena logística internacional.

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.

En Calsina Carré hemos consolidado las mercancías de exportación y las importaciones pendientes de despacho por tiempo indefinido según la necesidad del servicio que se realice.

Contamos con el DAP (Depósito Aduanero), área reconocida por la autoridad aduanera y sometida a su control para poder almacenar indefinidamente mercancías de fuera de al UE sin que haya ningún tipo de impuesto.



Calsina Carré cuenta con un Plan de Igualdad (2019-2023), un protocolo ante el acoso en el contexto laboral y otro protocolo de uso de lenguaje no sexista en la empresa. En definitiva, conforman una estrategia de tolerancia cero ante situaciones de discriminación y 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 es fundamental en el día a día de la compañía.

ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

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.

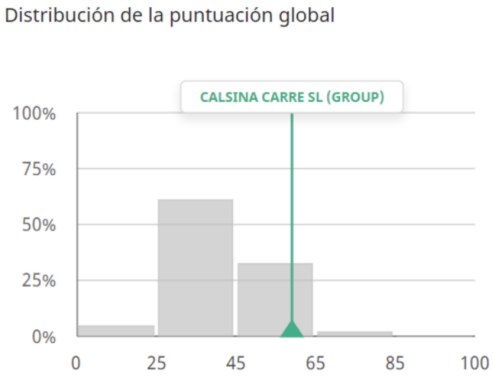
Con el protocolo se pretende regular la problemática del acoso sexual en el entorno laboral estableciendo un procedimiento. Con este procedimiento se intentarán prevenir, mediante la formación, la responsabilidad y la información, estas situaciones y, en el caso que se produzca la situación, dar una 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

El grupo ha sido certificado en Plata de Responsabilidad Social Corporativa por ECOVADIS, siendo un referente dentro 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.



En esta línea, Calsina Carré se ha adherido a Operation Clean Sweep® (OCS), una iniciativa mundial de la industria de los plásticos para reducir posibles escapes de pellets (micro plásticos primarios), en forma de granza, escamas o resina en polvo, al medio ambiente.

El OCS es un programa voluntario para la gestión responsable, con la finalidad de ayudar a que en todas las operaciones en las que se manipule granza de plástico, se apliquen buenas prácticas de limpieza y control de granza y conseguir así, que no haya fugas al medio ambiente.

3.2. Gestión de Riesgos

El Grupo Calsina Carré tiene un sistema de gestión integrado basado en la mejora continua que se articula, entre otros aspectos, en la evaluación y tratamiento de riesgos. Estos riesgos son identificados interna y externamente. Los riesgos identificados con una valoración crítica son tratados mediante acciones para poder eliminarlos o en su defecto minimizarlos.

La mayoría de los riesgos están relacionados con cuestiones relativas a la estructura, flota, trafico, RRHH, finanzas, comercial, mercado, medio ambiente y Seguridad y salud.

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

El sistema de gestión integrado está basado en las certificaciones ISO y todas las cuestiones relacionadas con objetivos y dirección estratégica se diseñan respecto a ellas.

3.3. Gobernanza

PRINCIPIOS Y DERECHOS GENERALES

Como toda empresa comprometida con los derechos y deberes de los trabajadores que la integran, Calsina Carré, vela porque toda la plantilla tanga sus derechos reconocidos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos recoge estos derechos y son comunicados e implantado 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 interese
- Derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Los centros de trabajo localizados en España se rigen por el Estatuto de los Trabajadores (ET) y reconocen a su plantilla los derechos siguientes:

- 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 el supuesto de un conflicto colectivo, es el derecho de la persona trabajadora la que prevalece en el momento de adoptar medidas.

Cumpliendo con el estándar 102-25 GRI, Calsina Carré informa de conflictos internos que pueden generar incidencia, tanto a la plantilla como a sus responsables, persones responsables 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.

3.5. Objetivos de desarrollo sostenible (ODS)

Desde Calsina Carré se apuesta por el trabajo alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), marcados para la Agenda 2030, y que la Organización Mundial de Naciones Unidas define como "Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son el plan maestro para conseguir un futuro sostenible para todos. Se interrelacionan entre sí e incorporan los desafíos globales a los que nos enfrentamos día a día, como la pobreza, la desigualdad, el clima, la degradación ambiental, la prosperidad, la paz y la justicia. Para no dejar a nadie atrás, es importante que logremos cumplir con cada uno de estos objetivos para 2030".

Calsina Carré ha empezado en 2020 trabajando algunos de ellos, que se detallan a continuación:

ODS 3: Salud y Bienestar

ODS 5: Igualdad de Género

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

ODS 10: Reducción de las desigualdades

ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles

ODS 12: Producción y consumo responsables

ODS 13: Acción por el clima

ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos

Aunque todos ellos se trabajan de forma transversal y responsable con la sociedad que nos rodea, en muchos de ellos se realizan acciones concretas, como en el ODS 5 es el Plan de Igualdad, o en el ODS 13 las acciones medioambientales emprendidas.

4. EL MEDIOAMBIENTE

El Grupo Calsina Carré es reconocido por varias organizaciones por aplicar sólidas medidas medioambientales y de responsabilidad social corporativa.

Es una prioridad de la compañía la sostenibilidad y el cuidado del medioambiente.

4.1. La gestión Ambiental

La prestación del servicio aplica un sistema integrado de gestión y tratamiento de riesgos medioambientales para evitar y si es necesario reaccionar ante un posible peligro para la salud y el medioambiente.

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

4.2. La Gestión del Combustible

La gestión eficiente del combustible se basa en las siguientes medidas:

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

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.

La política de renovación de vehículos de propiedad cada 3 años optimiza el consumo de combustible, (uso de vehículos tipo Euro VI). Durante el 2020 se han consolidado las nuevas tractoras con alta eficiencia energética y nuevos furgones.

En esta línea, es también un hecho constatable la tendencia a la voluntad de reducir la huella de carbono utilizando el transporte intermodal, combinando rutas con camión por carretera, ferrocarril y barco.

La Estrategia Europa 2020 promovida por la Unión Europea, es un avance en el sector de la automoción hacia combustibles más respetuosos con el entorno.

LORRY RAIL EUROTUNNEL le shuttle freight

4.3. 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	2020
Calsina Carré	30,46	29,07

l/100km

Consumo de **EUROPEAN LOGISTICS**

	2019	2020
EUROPEAN LOGISTICS **International**	28,06	28,09

EUROPEAN LOGISTICS **Arrastres**	29,90	29,61

l/100km

Consumo de Calsina Carré **MAGHREB**

	2019	2020
CC **MAGHREB**	31,84	32

l/100km

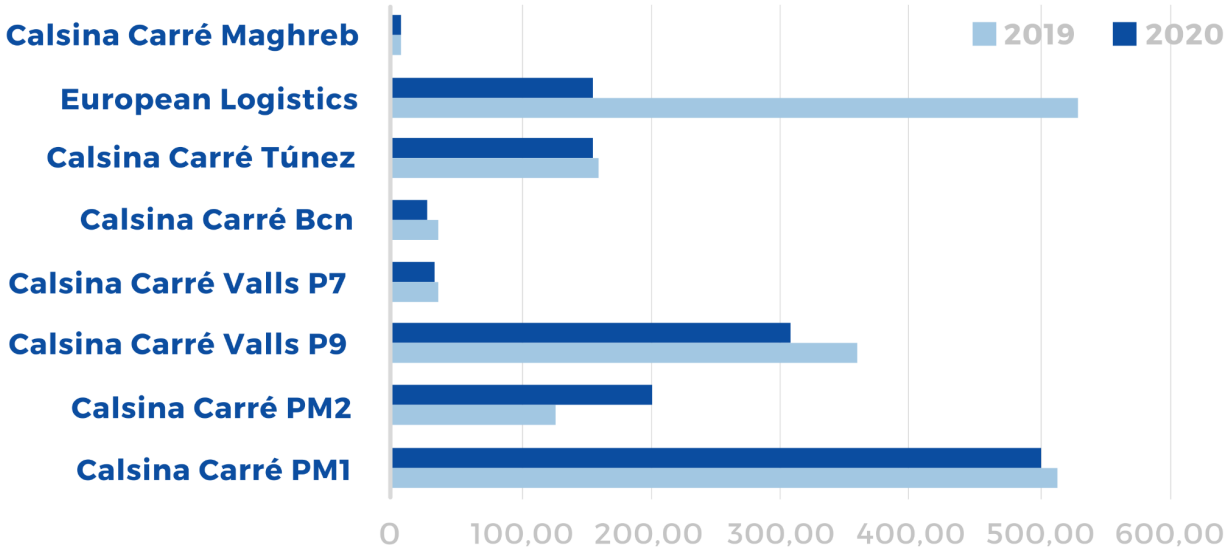
Consumo **por modelo de tractora**

Media anual según modelo	RENAULT	DAF-460	DAF-480
2019	29,4	29,73	29,27
2020	30,52	29,64	28,64

l/100km

Consumo **eléctrico** de la Flota Grupo Calsina Carré

	2019	2020	Dif. (kwh)	%
Calsina Carré PM	638.716	702.494	63.778	10%
Calsina Carré Valls P9	358.577	309.143	-49.434	-14%
Calsina Carré Valls P7	38.472	34.817	-3.655	-10%
Calsina Carré Bcn	26.796	29.206	-7.590	-21%
Calsina Carré Túnez	160.490	154.310	-6.180	-4%
European Logistics	528.942	156.316	-372.626	-70%
Calsina Carré Maghreb	6.245	6.666	421	7%
Total Grupo	1.768.238	1.392.952	-375.286	-21%



Las acciones para reducir el consumo eléctrico se han focalizado básicamente en la sustitución de las lámparas del almacén y la iluminación exterior LED, sensores de presencia, sensibilización medioambiental en las oficinas, temporizadores de clima y selección de proveedores eléctricos con energía verde.

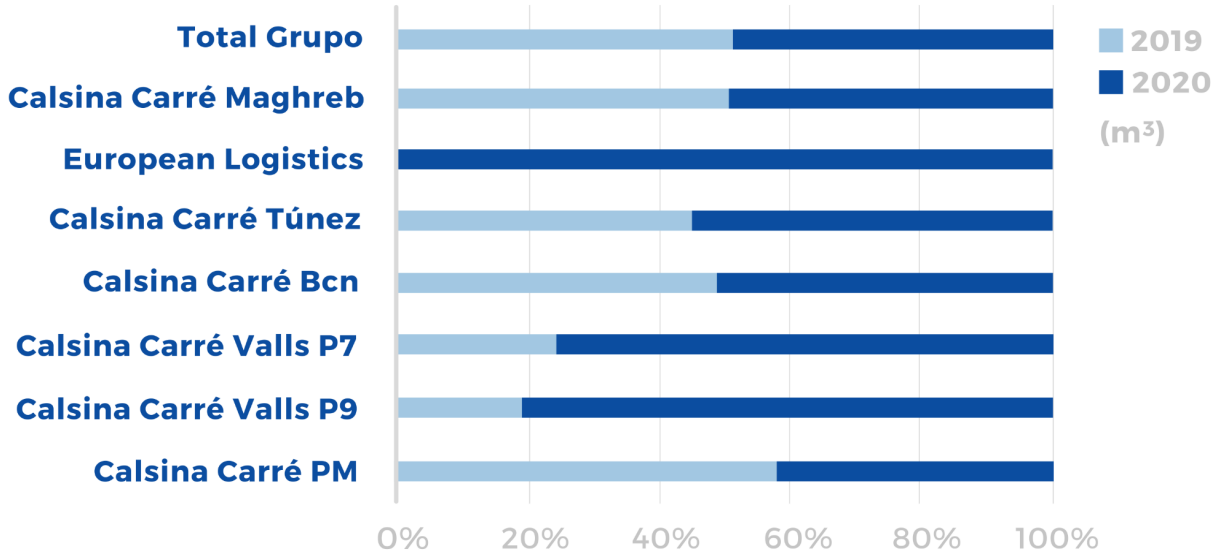
4.4. El Consumo del agua

Las principales acciones que ha determinado la compañía para hacer un uso más sostenible de este recurso tan preciado 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 DE AGUA EN LAS DISTINTAS SEDES

	2019	2020	Dif. (kwh)	%
Calsina Carré PM	8.043	6.035	-2.008	-25%
Calsina Carré Valls P9	263	1.137	874	332%
Calsina Carré Valls P7	199	609	410	206%
Calsina Carré Bcn	46	47	1	2%
Calsina Carré Túnez	175	205	30	17%

European Logistics	0	278	278	-
Calsina Carré Maghreb	33	32	-1	-3%
Total Grupo	8.759	8.343	-416	-5%



Para conseguir una reducción del consumo de agua se ha optado por el control de lavados mediante el programa TRFpro, que funcionará totalmente en 2021 y la colocación de pulsadores en las instalaciones donde se dispone de duchas.

4.5. 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.

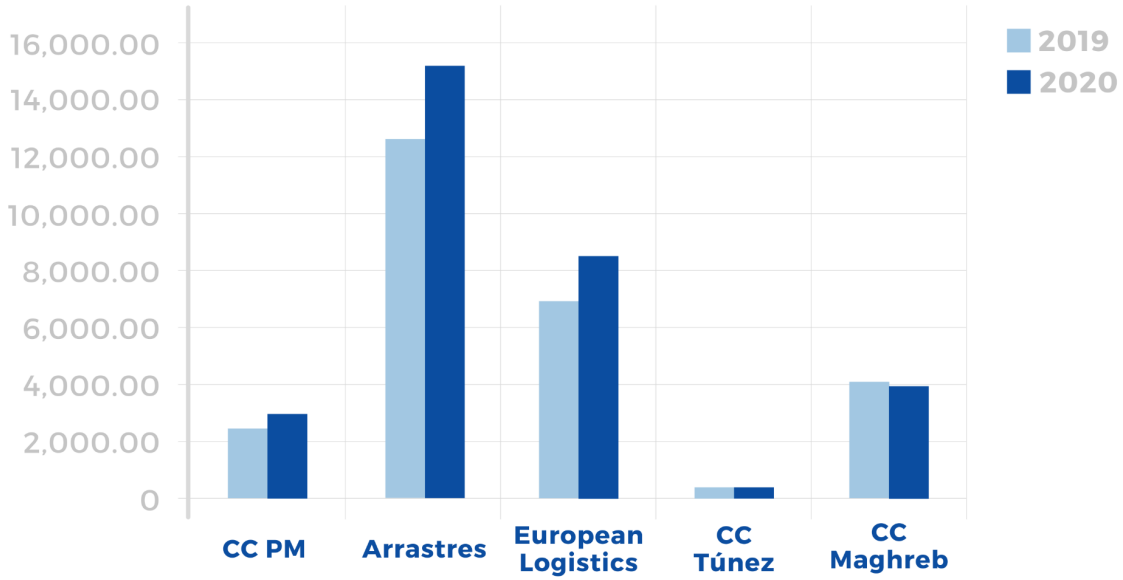
Calsina Carré se encuentra concienciada con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la Unión Europea y, entre ellos, con la lucha contra el cambio climático y con especial enfoque a lo establecido en la Agenda 2030.

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.

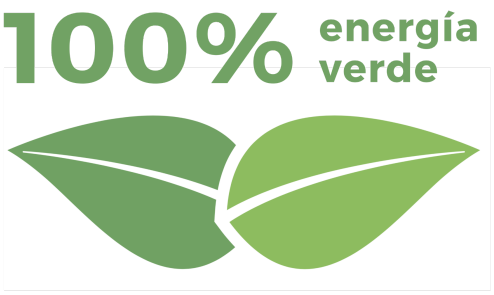
Las instalaciones de Calsina Carré en Cataluña, se abastecen de energías renovables, es una apuesta comprometida con el medio ambiente y que quiere llegar a todas sus sedes, nacionales e internacionales.

LAS EMISIONES DE CO2 (TN) EN LAS INSTALACIONES DEL GRUPO

	2019	2020
Calsina Carré PM	146,90	161,57
Calsina Carré Valls P9	82,47	71,10
Calsina Carré Valls P7	8,85	8,01
Calsina Carré Bcn	8,46	6,72
Calsina Carré Túnez	49,75	47,84
European Logistics	163,97	48,46
Calsina Carré Maghreb	1,94	2,02
Total Grupo	462,35	345,76



En 2020 toda la energía consumida en las instalaciones de Cataluña ha sido procedente de fuentes renovables, echo que supone una reducción de 247,19 Tn de CO2 emitidas a la atmosfera.



REDUCCIÓN DE EMISIONES GRACIAS AL MULTIMODAL

En 2020 se han reducido las emisiones de CO2 en 2.259,44 Tn

Calsina Carré trabaja activamente para reducir la huella de carbono.

4.6. Generación de Residuos

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 especifica 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.

RESIDUOS GENERADOS Y CONTABILIZADOS EN 2020 EN EL GRUPO

NO PELIGROSOS (tn)	PELIGROSOS (tn)
111,29	19,27

4.7. Protección del entorno

Las líneas de actuación en las que se centra la compañía para proteger el entorno son las siguientes:

- 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.

¡Se dispone para la protección a la biodiversidad de una póliza de Responsabilidad medioambiental contratada con AIG desde 2016 y que tiene una cobertura por daños hasta 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 servició 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 2020 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).

5.3. Matriz de Materialidad

La matriz de materialidad se ha trabajado en base a los grupos de interés y a los GRI, detallando todo el listado de requerimientos GRI valorados para la elaboración de esta matriz de materialidad:

Valorar la importancia que se le otorga por parte de la empresa o los grupos de interés (ver identificación de los mismos al final del documento), a cada uno de los puntos GRI que aparecen en el listado. Valorar de 1 a 5 (siendo 1 la menor importancia y 5 la mayor importancia). En caso de no aplicar, indicar "No Aplica".

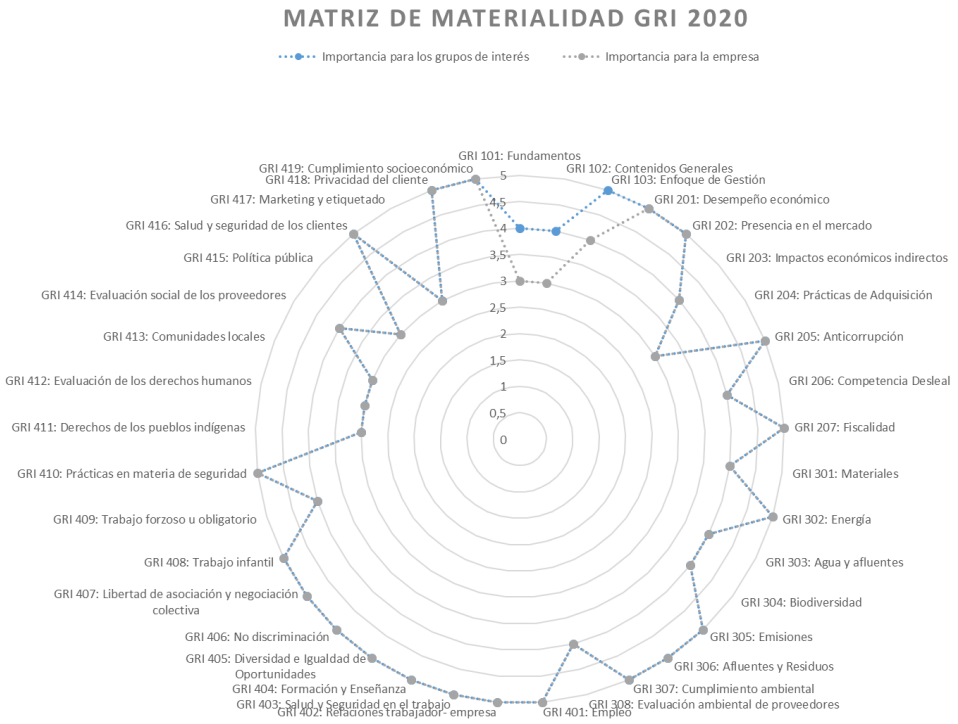
	Importancia para los grupos de interés	Importancia para la empresa
GRI 101: Fundamentos	4	3
GRI 102: Contenidos Generales	4	3
GRI 103: Enfoque de Gestión	5	4
GRI 201: Desempeño económico	5	5
GRI 202: Presencia en el mercado	5	5
GRI 203: Impactos económicos indirectos	4	4
GRI 204: Prácticas de Adquisición	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	5	5
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	5	5
GRI 417: Marketing y etiquetado	3	3
GRI 418: Privacidad del cliente	5	5
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico	5	5

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

Se realiza una interpretación, siendo los aspectos GRI más valorados por parte de los grupos de interés y la empresa, según detalla el gráfico, los más cercanos al borde del círculo. Como podemos ver, en la mayoría de los aspectos coinciden tanto empresa como grupos de interés, lo cual significa una buena alineación en cuanto a aspectos valorados externamente e internamente y trabajados de forma interna.



Una vez analizados todos los GRI, se han priorizado algunos de los más valorados, en los que se han hecho acciones durante este 2020 y se continuará con ellas, para su mejora y su potenciación. Se detallan a continuación estos aspectos GRI considerados como prioritarios y los comentarios de sus acciones puestas en marcha y/o planificadas (en la tabla anterior marcados en color en sus puntuaciones):

	Comentarios a los GRI prioritarios
GRI 103: Enfoque de Gestión	En implementación ISO 45001:2018, Seguridad y Salud en el trabajo. En implementación: ISO 39001:2012, Seguridad Vial
GRI 202: Presencia en el mercado	En implementación código de conducta
GRI 205: Anticorrupción	En implementación código de conducta
GRI 206: Competencia Desleal	En implementación código de conducta
GRI 302: Energía	Energía 100 % verde

GRI 305: Emisiones	Informe de emisiones personalizado por cliente. Cálculo Emisiones instalaciones
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	Comunicación de Buenas prácticas Ambientales proveedores
GRI 401: Empleo	Registro retributivo actualizado, según RD 902/2020
GRI 403: Salud y Seguridad en el trabajo	En implementación ISO 45001:2018, Seguridad y Salud en el trabajo
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades	Plan de igualdad en marcha, Comité de Igualdad paritario
GRI 414: Evaluación social de los proveedores	Cumplimiento de la evaluación y control de los proveedores según ISO 9001+14001+45001. Se pone en valor también su implicación con RSC. En trabajo poder evaluarlos en cuanto a su responsabilidad social.
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes	En implementación ISO 45001:2018, Seguridad y Salud en el trabajo

6. ENFOQUE SOCIAL. GESTIÓN DE RRHH

6.1. Empleo

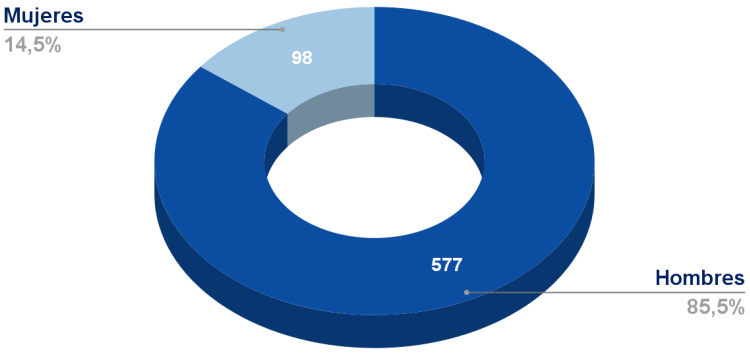
La plantilla en total gestionada por la compañía ha sido de 675 personas en 2020 en todo el Grupo. A nivel de gestión y organización del personal este se divide en distintas sociedades:

- Transporte Terrestre
- Servicios de Logística (externalización)
- Software Especializado

6.1.1. Distribución de la plantilla de todo el grupo

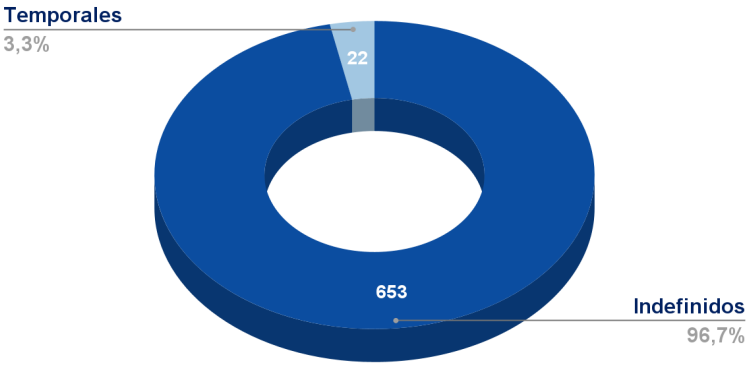
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

A nivel general de todo el grupo en 2020 el personal estuvo formado por la siguiente distribución del sexo con una predominante presencia de hombres:



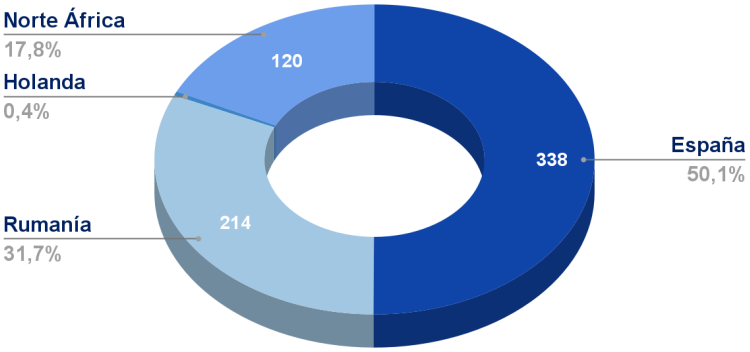
DISTRIBUCIÓN POR TIPOLOGÍA DE CONTRATO

A nivel contractual existe a nivel de Grupo en 2020 un claro dominio de los contratos indefinidos apostando por la estabilidad y planificación de personal a largo plazo:



DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL ENTRE FILIALES

A nivel de jornada de trabajo, existe una mayoría realizando jornada completa: La distribución de personal entre las distintas filiales es el siguiente:

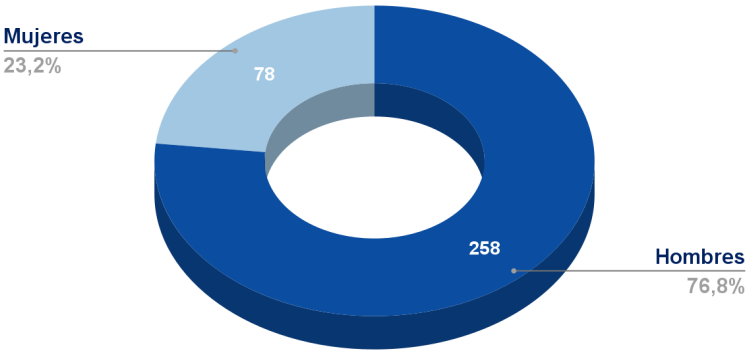


6.1.2. Distribución de la plantilla filial ESPAÑA

A continuación, se procede a analizar con más detalles los datos de todo el personal del grupo en referencia al 2020 agrupados por las distintas filiales localizadas en España, Benelux, Rumania, Túnez y el Norte de África.

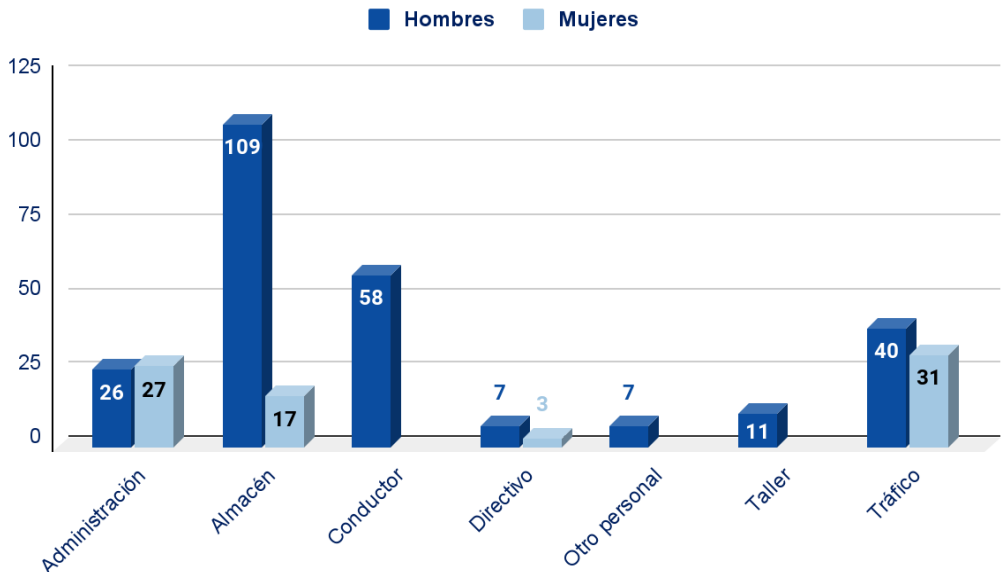
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

La plantilla está formada por 336 personas de las cuales 78 son mujeres (23 %) y 258 son hombres (77 %).



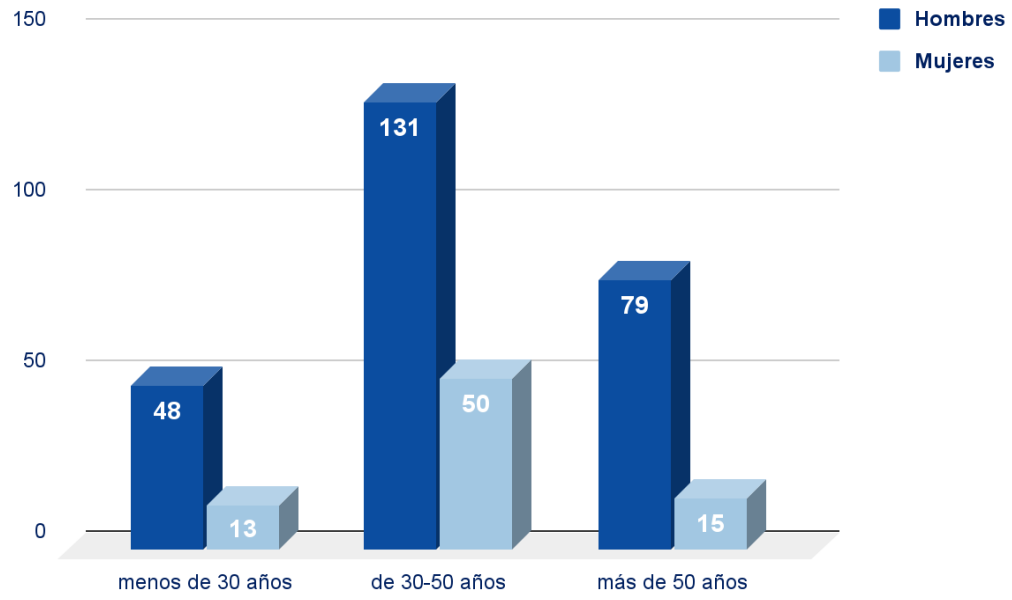
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

Si analizamos esta distribución por departamentos encontramos que en el Departamento de Administración existe equidad en la representación de género. Asimismo, existe el Departamento de Tráfico donde el 44 % son mujeres.



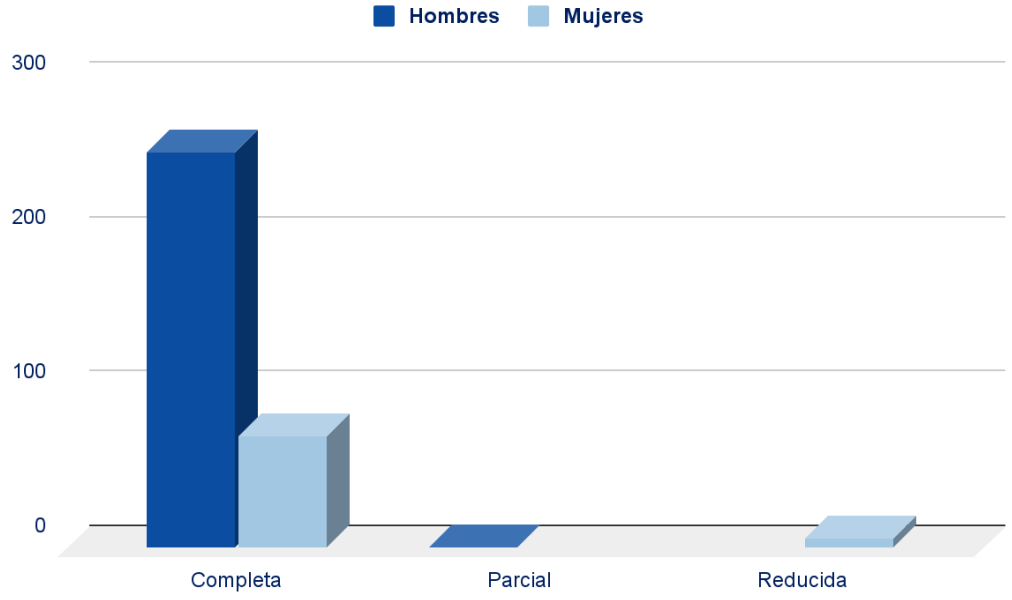
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TRAMO DE EDAD

En relación a los grupos de edad encontramos que existe una mayor presencia de la mujer en la franja de 30 a 50 años (28%). El resto de grupo existe una menor presencia de la mujer: Menores de 30 años (21%) y Mayores de 50 años una representación del 16 %.



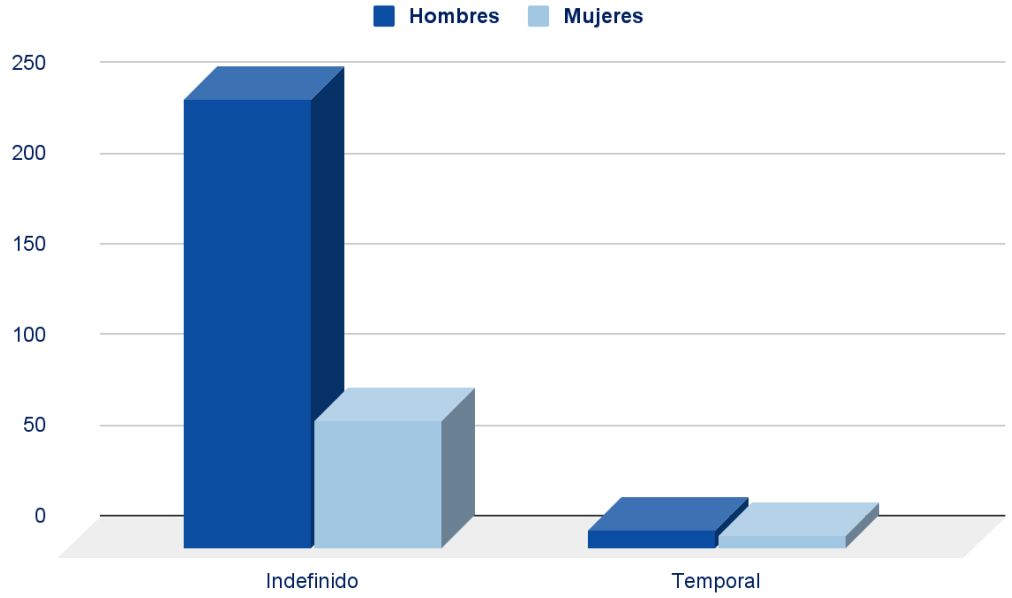
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

En esta filial aparecen 6 contratos de jornada reducida, todos de ellos correspondientes a mujeres. También hay un contrato de jornada parcial, que corresponde a un hombre.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

En España, casi un 95% de los contratos son contratos indefinidos. Entre el 5% de los contratos temporales, un 41% corresponden a contratos a mujeres y un 59% a contratos temporales de hombres.



6.1.3. Distribución de la plantilla filial BENELUX

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

En el caso de Benelux en 2020 la plantilla estaba formada por 3 hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

Como se observa el 100% de la plantilla ubicada en Benelux son hombres (3). Están ubicados entre departamento Almacén (1 hombre) y Tráfico (2 hombres).

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

El promedio de edad de los tres trabajadores se sitúa entre los 30 a 50 años.

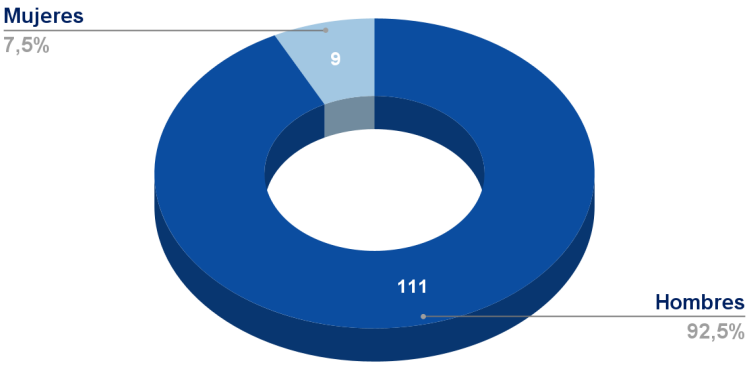
NÚMERO TOTAL PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO, JORNADA Y SEXO

En este caso, las tres personas que trabajan en la filial de Benelux lo hacen en jornada completa, dos de ellos con contrato indefinido y el otro (del departamento tráfico) con contrato temporal.

6.1.4. Distribución de la plantilla filial NORTE DE ÁFRICA

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

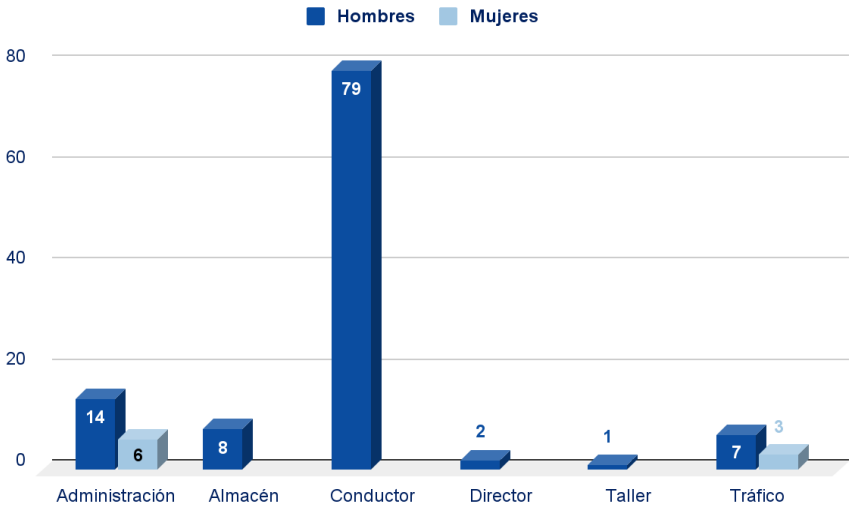
En el Norte de África, la empresa dispone de dos filiales, situadas en Marruecos y Túnez. En estas filiales se encuentran 120 personas, 111 hombres y 9 mujeres. Como en los casos anteriores se observa como la presencia de mujeres es muy baja, hecho que se podría correlacionar con la realidad del sector transporte que históricamente ha sido muy masculinizada.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

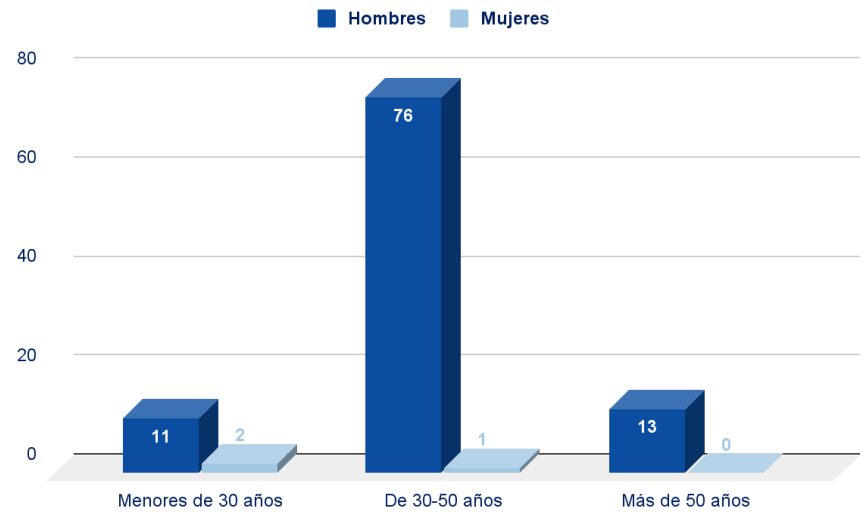
En este caso, se observa como en las filiales de Marruecos y Túnez la mayoría del equipo se encuadra dentro del Departamento de "Conductor" representando el 65,8% del total de la plantilla. Este Departamento está compuesto exclusivamente por hombres.

El siguiente departamento más ocupado es el de "Administración", con un 16,6% de la plantilla, que representa el 11,6% de los hombres y el 5% de las mujeres en cuanto a la totalidad de la plantilla.



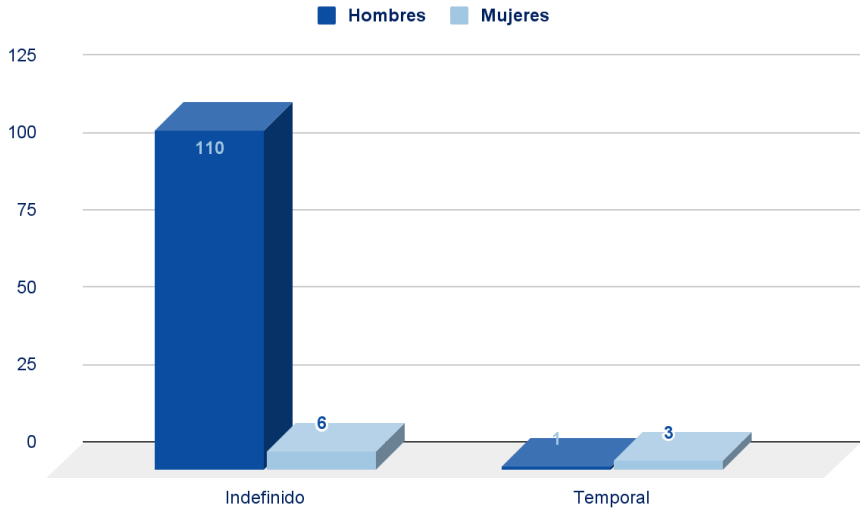
NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TRAMO DE EDAD

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, teniendo las otras dos franjas de edad, de mayores de 50 y menores de 30 un total de 13 personas cada una de ellas (en el caso de los menores de 30 hay 2 mujeres y 11 hombres, en mayores de 50 son todo hombres).



NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

El personal de estas dos filiales. tiene una relación contractual Indefinida mayoritariamente: hay 110 hombres con contrato indefinido frente a 1 hombre con contrato temporal. De las 9 mujeres que hay en estas filiales, 6 tienen contrato indefinido y 3 contrato temporal. En este caso el 93% de la plantilla tiene un contrato Indefinido, y aquéllas con contrato temporal corresponden a las nuevas incorporaciones.



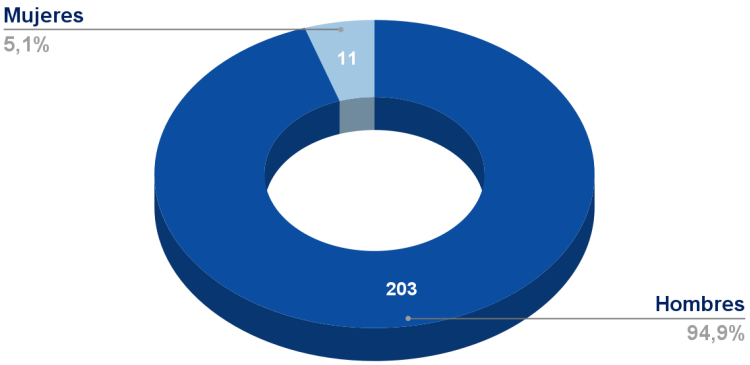
NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

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

6.1.5. Distribución de la plantilla filial RUMANÍA

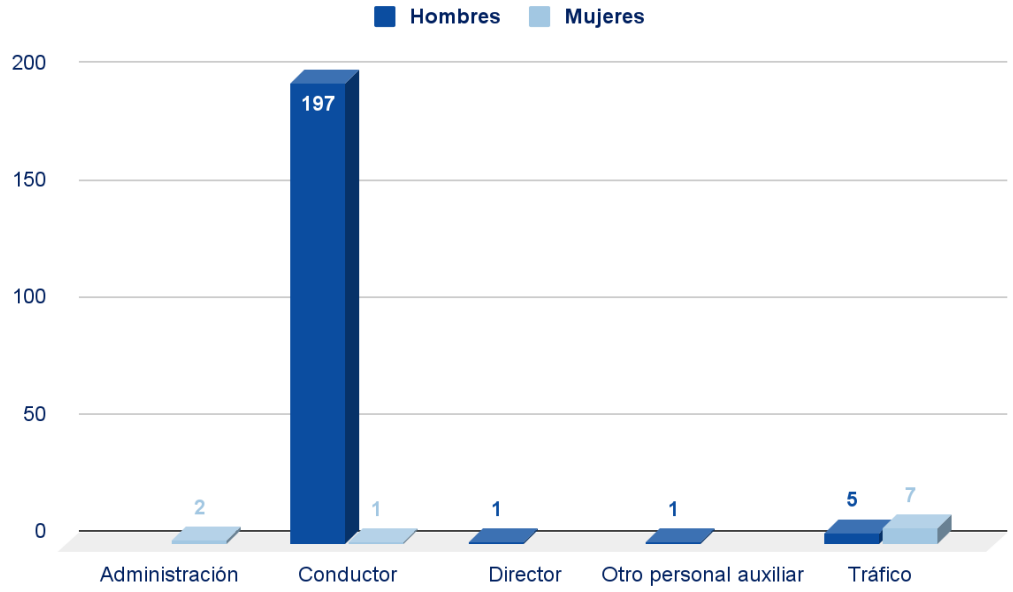
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

En Rumania, la empresa tiene contratada a un total de 214 personas. Que suponen un porcentaje del 5% de mujeres frente al 95% de hombres. Valores muy parecidos a los que existentes en otras filiales.



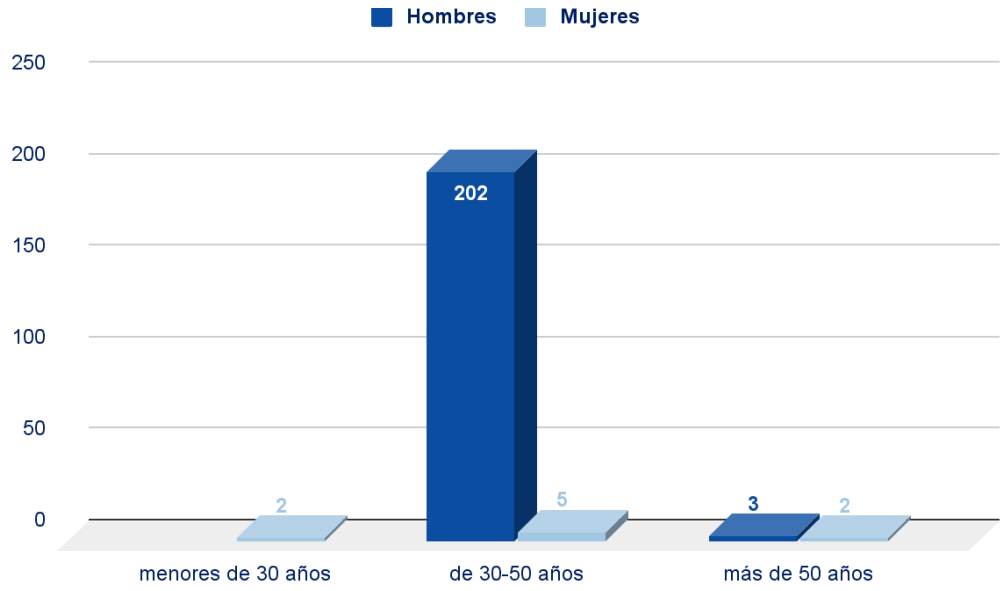
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

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



NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TRAMO DE EDAD

En este caso se observa que el grueso de la plantilla ubicada en Rumanía se sitúa en la franja de 30 a 50 años, habiendo en las otras dos franjas solo 2 mujeres menores de 30 años, y 5 personas mayores de 50 años (3 mujeres y 2 hombres).



NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TIPO DE TIPO DE CONTRATO

El 100% de la plantilla trabbaja con contrato Indefinido, siendo 204 hombres y 10 mujeres.

NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TIPO DE TIPO DE JORNADA

En Rumanía, el 100% de la plantilla hace una jornada completa, situación que ha variado desde el año anterior, donde un porcentaje muy bajo hacía jornada parcial.

6.2. Nuevas Contrataciones y Rotación de personal

6.2.1. 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 todo el Grupo Calsina Carré se procura la máxima equidad de género en la contratación de personal. A pesar de que el sector de Transporte y Logística es considerado un sector masculinizando y que la mano de obra en perfiles de almacén, conductores... puede tener una baja representatividad en el mercado, la empresa siempre tiene en consideración el perfil del/la candidata/o independientemente de si es hombre o mujer. Prueba de ello la encontramos en, por ejemplo, la Filial de Rumania, donde existen varias mujeres conductoras, o la filial de España donde existen varias operarias de almacén.

Específicamente en la filial de España encontramos que en los últimos 3 años ha existido una media del 47 % de mujeres en las incorporaciones producidas. Por lo que respecta a la edad, de media en esta filial existe la edad de 32,61 años en las incorporaciones de los últimos 3 años.

INCORPORACIONES FILIAL ESPAÑA

2018			2019			2020		
Hombres	Mujeres	% mujer	Hombres	Mujeres	% mujer	Hombres	Mujeres	% mujer
40	**20**	**50%**	**38**	**13**	**34%**	**19**	**11**	**58%**

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

Por lo que respecta a la rotación y bajas producidas en esta filial encontramos una media de 37 % de representatividad de la mujer.

BAJAS DE EMPRESA FILIAL ESPAÑA

2018			2019			2020		
Hombres	Mujeres	% mujer	Hombres	Mujeres	% mujer	Hombres	Mujeres	% mujer
45	**15**	**33%**	**34**	**13**	**38%**	**26**	**11**	**42%**

En relación con la edad, de media en los últimos 3 años ha sido de 36,97 años del personal que ha causado baja en la empresa.

Por lo que respecta al personal cedido por Empresas de Trabajo Temporal, este supone una muy baja representatividad, no obstante, la empresa mantiene el mismo compromiso de equidad de género y se rige por la normativa vigente donde el personal cedido también es considerado incluido dentro del personal de referencia del Plan de Igualdad actual en la empresa. Además el personal cedido, además de recibir la formación e información previa a su incorporación, en cumplimiento de la Coordinación de Actividades Empresariales, también en muchas ocasiones forma parte también de los grupos de formación y desarrollo que tiene la empresa. Como resultado, en algunas ocasiones, hay empleados que han estado previamente cedidos, posteriormente se incorporan en el personal de estructura de la empresa.

6.3. Selección, promoción y fidelización

El Grupo Calsina Carré dispone de un Departamento de Recursos Humanos en la Sede Central encargado de la selección del personal de la filial de España y puntualmente ayuda a los equipos de Gestión de Personal de las filiales para conseguir 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 transparencia, plan de carrera, comunicación, flexibilidad, desarrollo, integración e igualdad. En algunas ocasiones, la empresa también cuenta con empresas de Selección de Personal que, puntualmente, pueden dar apoyo en la selección de perfiles de media-alta responsabilidad.

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 con relación a sus intereses y motivación. Además, la empresa ofrece una alta posibilidad formativa (interna y externa)

que permite responder a las necesidades profesionales y al mismo tiempo promover una cultura proactiva en el desarrollo del personal.

En la empresa existen muchos empleados y empleadas con un alto nivel de formación, pero además 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

También existe personal, que, a pesar de no tener un alto nivel formativo, sí que disponen de una alta profesionalidad en el sector. Están especializados/as en oficios muy concretos

como son: conductor profesional y almacén. Estos perfiles forman parte de un engranaje esencial en el Grupo y reciben formación continua (externa y externa) para mejorar sus capacidades y fomentando el desarrollo de todos los empleados del Grupo para que puedan cumplir con su cometido de la mejor forma posible.

En cualquier caso, cuando se incorpora cualquier persona en la empresa, 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.

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 hay que 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.

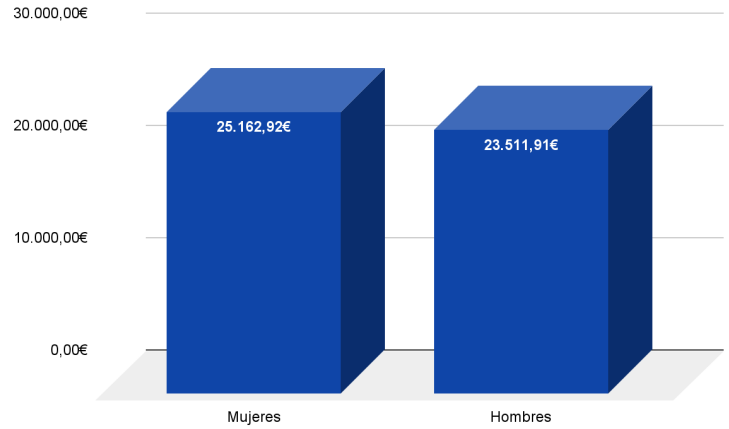
También existen otros beneficios más allá del salario como son un convenio de colaboración con un gimnasio de Figueres que ofrece descuento a toda la plantilla y una colaboración con la gasolinera PETREM que ofrece descuento en gasolina y gasoil para todo el personal de Pont de Molins en cada repostaje.

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

ESPAÑA

En España actualmente se percibe de en promedios 25.162.92 € en el caso de las mujeres y 23.511,91 € en el caso de los hombres. Esto supone una diferencia retributiva del 6,56% 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. La tendencia es similar a la de años anteriores.

Retribución promedio salario base por sexo



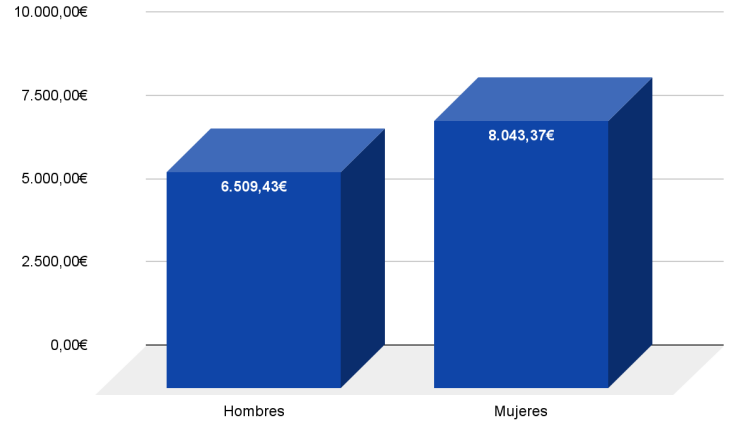
BENELUX

Actualmente los hombres que trabajan en la filial de Benelux están percibiendo una retribución promedio de 32.573,32 €. En la actualidad no hay mujeres trabajando en esta filial.

NORTE DE ÁFRICA

En estas filiales la plantilla se sitúa en un promedio de salario base de 7.276,40 €. Si se separa por sexos, en el caso de los hombres existe de promedio 8.043,37 € y en el caso de las mujeres 6.509,43 €. Dando como resultado una brecha salarial del 19,07%. El año anterior la brecha era del 27,38%, por lo que cabe destacar una reducción considerable de la misma.

Retribución promedio salario base por sexo

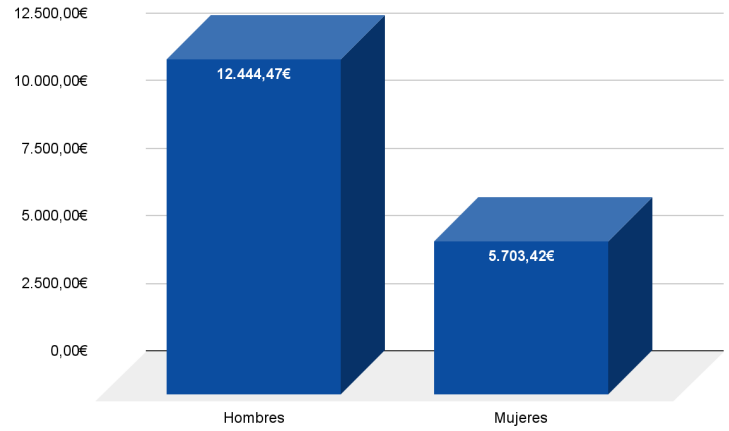


RUMANIA

De promedio los hombres perciben 5.703,42 € y en el caso de las mujeres 12.444,47 €. Esto significa una diferencia retributiva a favor de las mujeres del 102,19%. Se sigue la tendencia de años anteriores.

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



DIRECCIÓN

Si se analiza la retribución promedio Salario Base personal de Dirección y sexo encontramos un salario promedio en la Dirección Nacional de 58.255,00 € en el caso de hombres frente a un promedio de 68.740,00 € en mujeres. En la Dirección Internacional de la empresa (filiales de Norte de África y Rumania) se encuentra un promedio de 50.946,44 €, 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 18% 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.

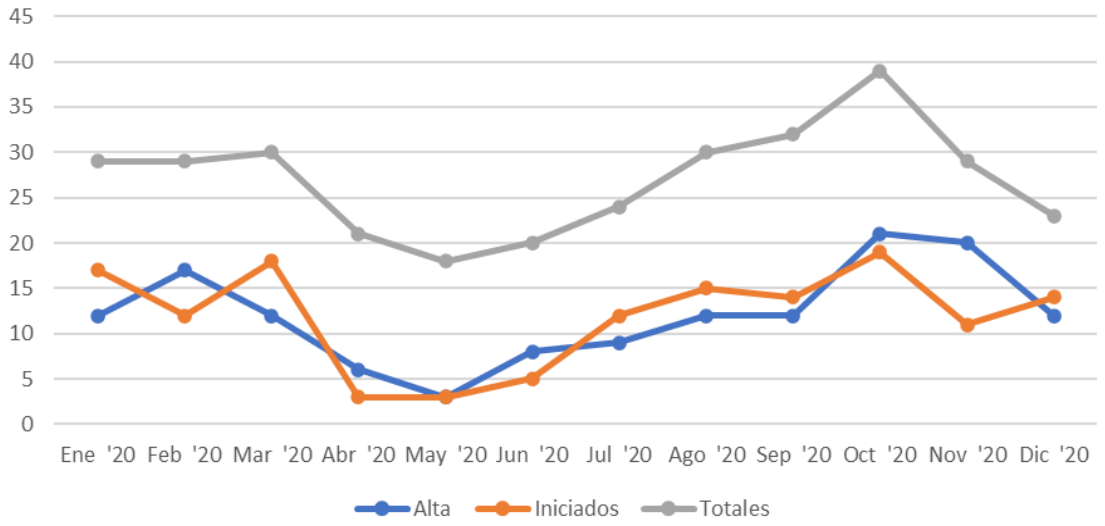
6.4.1. Porcentaje y valores de baja y absentismo

ESPAÑA

En el 2020 hubo 184 casos de absentismo entre Contingencias Comunes y Profesionales, 40 casos menos que en 2019. 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 abril a junio, y un aumento de los casos en periodo otoñal, a la vuelta de la época vacacional.

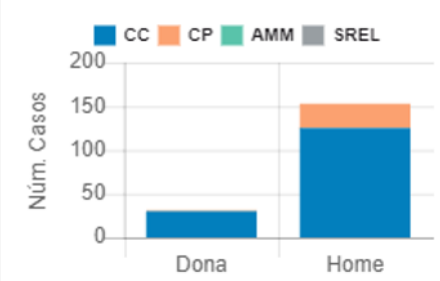
Evolución de los casos



Del total de 184 casos 29 correspondían a casos de Contingencia Profesional y 155 se trataban de Contingencias Comunes. Si los separamos por sexos encontramos como en el sexo femenino la gran mayoría de los casos fueron por Contingencia Común, un total de 30 casos, y sólo 1 caso por Contingencia profesional. En el caso masculino existieron 28 casos de Contingencia Profesional y 125 por Contingencia Común.

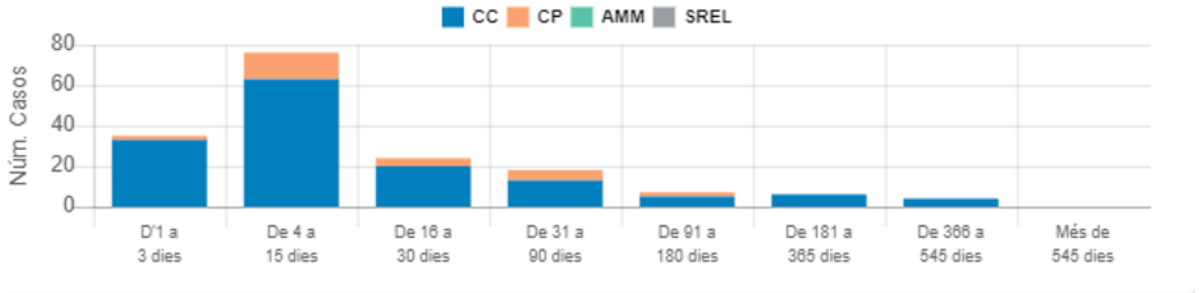
Casos totales por contingencias

Casos totales por contingencias y sexo



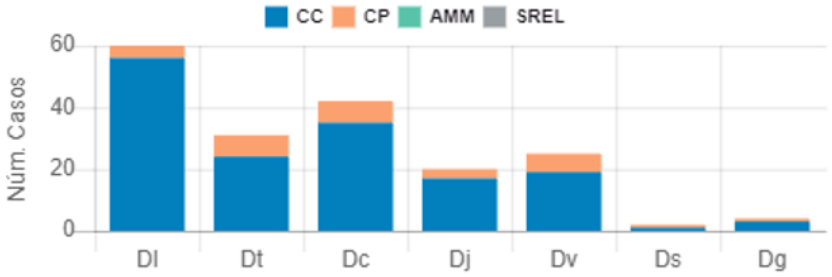
Por lo que refiere a Accidentes de Trabajo existieron casos de diferentes duraciones reflejados en el siguiente gráfico:

Casos de alta por contingencia y tramo de duración



En referencia a la frecuencia de Accidentes según el día de semana se observa como la mayoría de casos corresponden a días laborables y principalmente al lunes de forma destacada.

Casos totales por contingencias y día de la semana

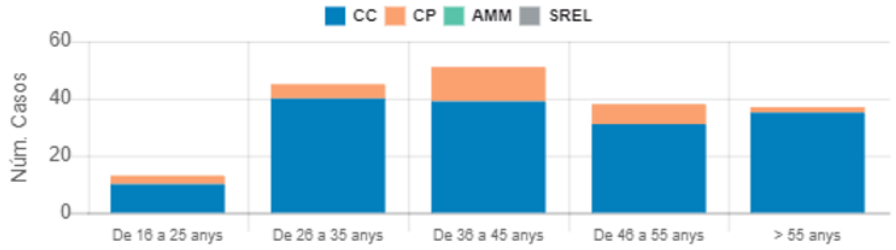


Si se separan los casos por diferentes regiones en España se observa como predominan los casos en Girona, como en años anteriores. También es donde hay el mayor volumen de plantilla:

Provincia	Casos Contingencia Común + Profesional	Casos Contingencia Profesional
BARCELONA	11	2
GIRONA	125	23
TARRAGONA	48	4
Total general	**184**	**29**

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

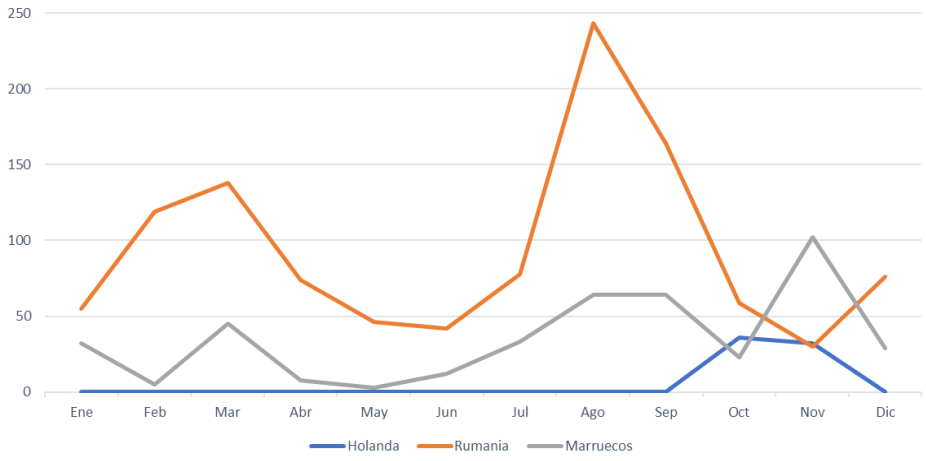
Casos totales por contingencias y tramo de edad



FILIALES INTERNACIONALES

El análisis del absentismo en las filiales internacionales se ha valorado desde un punto de vista absoluto, en cuanto a número de casos por filial y mes del año 2020.

A continuación, vemos la situación general anual el absentismo en filiales internaciones, siendo una línea diferente cada una de ellas:



Como podemos observar, a nivel general el inicio del año y los meses de mayo y junio son de forma generalizada los meses con menos absentismo.

A nivel particular, en la central de Holanda sólo se han registrado casos de absentismo en otoño, en los meses de octubre y noviembre, localizados en dos trabajadores en concreto.

En Rumanía, las temporadas con mayor índice de absentismo han sido el mes de marzo, coincidiendo con el inicio de la pandemia por COVID y el mes de agosto, con un pico importante de ausencias, llegando a los 243 días, una cifra muy importante y significativa, ya que ha habido un total de 19 personas con casos de absentismo durante ese mes.

En Marruecos, los momentos de mayor absentismo se han centrado en el verano y en el mes de noviembre, en el que un total de 15 personas acusaron casos de ausencia.

En Túnez (dato que no aparece en la gráfica por no disponer de los datos para su temporalización anual) la tasa de absentismo total por año es de un 3.82%, teniendo bajas de media-larga duración entre las contempladas.

Con el fin de controlar, gestionar y mejorar aspectos relacionados con los Recursos Humanos, la Seguridad, etc. en la empresa, Calsina Carré, en su filiar de España, cuenta con dos comités: el Comité de Igualdad y el Comité 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.
Ambos comités están formados por 6 personas cada uno:
Comité de Seguridad y Salud en la Empresa, formado por 1 mujer y 5 hombres.
Comité de Igualdad, formado por 3 mujeres y 3 hombres.

6.5. Relaciones Sociales: Diálogo Social y Organización del Trabajo

La normativa aplicable se resume a continuación:

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 colectivo de trabajo del sector del transporte de mercancías por carretera y la logística de la provincia de Tarragona.
CIM Vallés	Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona.
EUTI (Tècniques Informátiques Europees)	Convenio específico: convenio colectivo de oficinas y despachos de Cataluña.

PAISES 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 marca un total de 1766 horas de acuerdo con el artículo 13:

> 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 los 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 topes 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.

Todo el personal regido 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.

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. Esta modalidad de trabajo se ha acentuado el 2020 debido a la situación de pandemia.
- 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, durante el 2020 se realizó una Encuesta de Clima en la filial de España analizando los siguientes bloques:

BLOQUES ENCUESTADOS
1. Tu puesto en la empresa
2. Relación con compañeros/as de trabajo
3. Condiciones ambientales de salud
4. Autonomía e iniciativa
5. Dirección y liderazgo
6. Reconocimiento
7. Remuneración
8. Formación
9. Organización del trabajo
10. Innovación
11. Comunicación interna
12. ¿Recomendarías Transportes Calsina y Carré S.L.

A nivel de participación se detectó una mejora del 25% respecto la población que respondió la encuesta del 2016.

Destacando algunos resultados se observó que:

- La mayoría de departamentos conoce su posición en la empresa (69%).
- La relación con los/las compañeros/as se considera positiva ya que el 91% responde totalmente o parcialmente de forma positiva a una buena relación.
- A nivel de percepción de seguridad en el puesto en relación a la salud se observó que el 57 % responde totalmente o parcialmente de forma positiva. Por lo que en general se considera una tendencia positiva. Hay que tener en cuenta que durante le 2020 hubo numerosos cambios en espacio y lugares de trabajo debido a la pandemia.

- También se observó que el 73 % de la población encuestada responde total o parcialmente de forma positiva a una satisfacción y sensación de realización en el trabajo. Por lo que en general se considera una tendencia positiva.
- En relación a la sensación de Igualdad de oportunidades en la empresa se detectó que el 66 % respondió con una sensación de igualdad total o parcialmente positiva.
- Un punto interesante que la empresa encuestó fue el deseo del personal de que la empresa pudiera ofrecer medidas de retribución flexible más allá del salario. Entendiendo que este tipo de medidas pueden favorecer la satisfacción del personal con una mayor sensación de *engagement* con la organización. Se observó que un 95 % era favorable a este tipo de medida, sin duda, un hecho que debe tenerse en cuenta para futuras decisiones en relación con los empleados/as.
- En relación a a la confianza en la Dirección de la empresa un 61% de la población encuestada respondió de forma total o parcialmente positiva
- Finalmente en la cuestión sobre recomendar la empresa como un lugar para trabajar se observa que el 84 % del personal encuesta puntúa entre un 7 y un 10 sobre la recomendación de trabajar en la empresa.

En resumen, la encuesta pretendía conocer de primera mano la opinión de los empleados y empleadas de Calsina Carré con el objetivo de promover iniciativas para la mejora de la calidad de vida del personal en la empresa, así como facilitar los medios y condiciones de trabajo idóneas en los respectivos puestos de trabajo. Los resultados de la encuesta fueron analizados con los respectivos Directores/as para establecer una serie de medidas correctoras para aplicar a corto y medio plazo para mejorar aquellos puntos que resultaron con puntuación más baja.

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) y 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 desarrollado. 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. También se utiliza el Portal del Empleado, un espacio virtual para comunicarse con el personal con documentación laboral y legal y otros comunicados corporativos de interés.

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

Calsina Carré dispone de un Plan de Formación creado teniendo en cuenta las necesidades para cada uno de los puestos de Trabajo.

Durante el 2020 con la crisis sanitaria del Covid19 no ha sido posible la realización de las formaciones presencialmente como se suelen hacer.

Las formaciones realizadas durante el 2020 son las siguientes:

PONT DE MOLINS

PERSONAL / DPT	FORMACIÓN
Responsables de Tráfico + C Service	NOU TRANSERP de Transporte
Conductores Propios	RENOVACIÓ CAP
Personal de Taller	Sensibilización medioambiental/Gestión de residuos
Personal de Taller	Actualización PRL
Consejo de Administración	II Jornada de Transporte intermodal
Magatzem PDM	Formación de ADR almacén
Magatzem PDM	Actualización PRL
Director Corporativo	Gestió estratégica de plantillas (RETOS Y DESAFÍOS)
Customer Service	Atenció Excepcional al Cliente
TOT TREBALLADOR DE PDM	Prevención de Riesgos a raíz de cambio con Servicio de Prevención a ASPY

Director Corporativo	Jornada Relaciones Laborales
Customer Service	Atención Excepcional al Cliente
Departamento de Calidad	Estrategia de servicios: Calidad y orientación al cliente
Todo el personal Sede Central	Formación específica prevención COVID
Responsable de Almacén + director de flota	KPI Almacén
Almacén	TransERP
Taller	Formación PRL taller
Conductores Propis	RENOVACIÓ ADR
Almacén / Taller PDM	Formación en Manejo de Carretillas Elevadoras
Almacén / Taller PDM	Formación Plataformas ElevadorasPEMP
Tot el personal de PDM	Formación Plan Igualdad
Conductors Propis	CURSO MEGACAMIÓN
Customer Service	ATENCIÓN AL CLIENTE
Director Corporativo y Director Comercial	English Business
Directores, comerciales y RRHH	Descubriendo LinKedin, consells i guia per optimizar us de perfil Linkedin
Personal Tráfico / Nacional / Corresponsals / Customer Service / Entrada Serveis / ELO /Propis / Arrastres	Trafic (ADR + seguros + tipo de transportes +sensibilización medioambiental)
Personal Tráfico / Nacional / Corresponsals / Customer Service / Entrada Serveis / ELO / Propis / Arrastres	TDI y Gesinflot

Todo el personal Sede Central	Píndolas formativas inglés
Lavadero	Nuevo procedimiento registro lavados
Nuevas incorporaciones	Plan de Acogida
Personal Tráfico / Nacional / Corresponsals / Customer Service / Entrada Serveis / ELO / Propis / Arrastres	Estrategia 2019: KPIs operativos
Personal Tráfico / Nacional /Corresponsals / Customer Service / Entrada Serveis / ELO / Propis / Arrastres	Actualización Estratégica 2019: Gestió "Extras"
Personal Tráfico / Nacional /Corresponsals / Customer Service / Entrada Serveis / ELO	Estrategia 2019-2020: Tarifas siempre actualizada/ tarificador

VALLS

PERSONAL / DPT	FORMACION
Almacén	Formación en Manejo de Carretillas Elevadoras

Almacén	Actualización ADR
Almacén	Actualización PRL
Todo centro de Valls	Inglés
Conductor	Renovación ADR
Departamento Aduanas	Webinar BREXIT

CIM

PERSONAL / DPT	FORMACION
Almacén	Formación en Manejo de Carretillas Elevadoras
Almacén	Actualización ADR
Almacén	Actualización PRL
Conductor	Renovación CAP y ADR

NORTE DE ÁFRICA

PERSONAL / DPT	FORMACION

Oficinas	Inglés
Conductores	Actualización ADR / ROTT

RUMANIA

PERSONAL / DPT	FORMACION
Tráfico	Francés

Así mismo, el día 5 de junio de 2020, coincidiendo con el día Mundial del Medio Ambiente la empresa realiza una comunicación en sensibilización medioambiental. En esta ocasión haciendo hincapié en la Biodiversidad y la Pandemia.

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 explicite 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.

Por todos estos motivos, en 2019 el grupo desarrolla una importante actualización del Plan de Igualdad de oportunidades que tiene una vigencia de 4 años, la realización del plan se ajusta a la legislación y normativa vigente, se ha creado y negociado por el Comité e Igualdad formado por 3 hombres y 3 mujeres.

Este plan supone la máxima expresión de una tolerancia cero ante situaciones de discriminación y 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 es fundamental en el día a día de la compañía.

Durante el 2020 se realizaron varias reuniones del Comité de Igualdad para calendarizar y garantizar el correcto cumplimiento de las acciones previstas según el calendario incluido en el Plan de Igualdad.

Algunas de estas acciones realizadas durante el 2020 fueron:

- Creación del Buzón de Sugerencias: El pasado agosto de 2020 se hizo pública la creación de 4 buzones de sugerencias totalmente accesibles para los empleados y empleadas de la empresa para que pudieran comunicar cualquier tipo de propuesta de mejora en la Política de Igualdad de la empresa.
- Formación a todas las nuevas incorporaciones: parte de la bienvenida que se realiza al personal que se incorpora a la empresa consiste en formar e informar de los distintos protocolos que existen en la empresa en relación a la Política de Igualdad.

6.6.1. Protocolo de Prevención

Calsina Carré dispone de un protocolo de prevención en caso de acoso sexual, por razón de género y psicológico, los compromisos que adquiere el protocolo son, entre otros:

- 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 capitales

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 usar 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 cualquiera 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, disminución, 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) 2019/403.***

7.3. Control de las aportaciones a Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Calsina Carré es una empresa comprometida con el entorno ambiental, social y económico. Anualmente participa en distintas iniciativas mediante donaciones o participaciones activar en proyectos.

En concreto el 2020, un año singular debido a la crisis por la pandemia mundial, la empresa realizo las siguientes donaciones:

- Material sanitarios a la Fundación Salut Empordà
- Alimentos a la Fundación Cáritas Parroquial
- Dotación económica al Hospital de Sant Joan de Déu
- Dotación económica a la Fundación Oncolliga Girona en el marco de la caminada "Run 4 Cáncer"
- Dotación económica a la Fundación Cáritas Parroquial

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. 172021306210N y de comercio electrónico y demás disposiciones que resulten aplicables.

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.

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 realizaran 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.

7.4.4. Entidades del sector, sociales y educativas

La compañía mantiene relaciones con las principales asociaciones de transporte y logística del sector, entre ellas:

ASETRANS	Associació de transports de Girona
ASTIC	Asociación de transportes internacional por carretera
ASATRA	Asesoramiento de Sanciones de Transporte
APD	Asesoramiento Equipos Directivos
FORUM CARLEMANY	Asesoramiento empresarial

Así mismo, la empresa participa de forma activa con entidades de inserción laboral como lo es el proyecto OKUPAL'T. En el 2020, y tal como se realiza en los últimos años, la empresa entrevistó a un grupo de 4 jóvenes que optaron a posiciones dentro de la empresa, una iniciativa que lucha en favor de la inserción laboral de jóvenes de la zona geográfica del Alta Empordà que puedan tener dificultades de acceso al mundo laboral.

Así mismo la empresa participó de forma activa con la entidad MIFAS que promueve la incorporación de empleado con riesgos de exclusión social y discapacidad. Una colaboración que supuso la incorporación de 2 empleados.

El Director Corporativo también participó en la jornada de reflexión y debate "Repensamos del Empordà" organizado por el Instituto d'Estudis Empurdanesos. Esta jornada se realiza desde el año 2018 con una iniciativa de interés social, en 2020 la jornada giraba en torno a la educación de los jóvenes. El Director defendió que el territorio reclamaba una comarca de transporte y logística y la importancia de la formación continuada en las empresas y la necesidad de crear estudios relacionados con el transporte y la logística.

En 2020 también se inició el proyecto corporativo de la Semana de la Salud y el Deporte en la Sede Central. Esta actividad que duró una semana englobó distintas actividades que fueron des de:

- Actividad de iniciación al Yoga

- Conferencia de alimentación saludable

Ambas actividades fueron totalmente gratuitas y abiertas para todo el personal y fueron impartidas por profesionales del Alt Empordà.

Finalmente, el domingo de esa semana la empresa promocionó la participación del personal de Calsina Carré en caminada “Run 4 Cáncer”.

En definitiva, la empresa promueve actividades que sean saludables para todo el personal, implicando en la medida del posible a entidades y empresas del entorno próximo en favor de un desarrollo y beneficio mutuo de toda la sociedad.

Finalmente en 2020 la Dirección General de la empresa participó en el debate sobre los retos del Supply Chain organizado por ICIL donde participaron otras empresas del sector actividades y proyectos del sector y que permitió a la empresa participar e involucrarse en entidades vinculadas a la empresa.

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.

7.6. Información Fiscal

EMPRESA / DELEGACIÓN	BENEFICIOS
Calsina Carré	2.170.127 €
Tècniques informàtiques	96.975 €
CC France	-13.450 €
CC Tunisie	511.632 €
CC Benelux	-85.206 €
CC Maghreb	438.326 €
CCM Translog	74.071 €
European Logistics	2.494.562 €
Comprum	82.0

EMPRESA / DELEGACIÓN	IS
Calsina Carré	55.819 €
Tècniques informàtiques	32.325 €
CC France	0 €
CC Tunisie	57.487 €
CC Benelux	0 €
CC Maghreb	132.802 €

CCM Translog	15.171 €
European Logistics	492.311 €

8. ORGANIZACIÓN GESTIÓN Y REPORTE DE 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. METODOLOGIA 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.

Además, se detalla en cada capítulo los ODS que aplican en ellos, viendo la trazabilidad de muchos de ellos en los GRI a trabajar.

9.1. Apartados EINF, requerimientos Ley 11/2018 y GRIs estándar aplicados

Equivalencia	Ley 11/2018 Requerimientos	GRI Estándar Aplicables	Página EINF
GENERAL			
	Objetivos y estrategias Modelo de negocio	GRI 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones.	**4** **5** **15**

	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.	**4**
	Organización y estructura.	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.	**4** **15**
	Sedes	GRI 102-04 Ubicación de las operaciones. GRI 102-06 Mercados servidos.	**11** **12**
	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	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN	**36**
	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	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN	**25** **36**

	(marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia).		
GRI 102	Riesgos. 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. 2. Gestión de los riesgos. Procedimientos utilizados para detectar y evaluar los riesgos según marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia.	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades. GRI 102-47 Lista de temas materiales	**24**
GRI 102	Indicadores. Que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.	GRI 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares.	**25** **36**
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			

   	General. 1. Efectos en el medioambiente. Previsibles de las actividades en el medioambiente y en la salud y seguridad. 2. Evaluación y certificación. Procedimientos. 3. Recursos dedicados. Prevención de riesgos ambientales. 4. Principio de precaución. Aplicación. 5. Provisiones y garantías. Cantidades aplicadas.	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución. GRI 307-01 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.	**27**
	Contaminación. Medidas para prevenir, reducir o reparar: 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).	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN	**32**
 	Economía circular y prevención y gestión de residuos. 1. Medidas de prevención, reciclaje y reutilización. 2. Otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN GRI 306-02 Residuos por tipo y método de eliminación.	**35**

GRI 103	Uso sostenible de los recursos. 1. Agua. Consumo y suministro de acuerdo con las limitaciones locales. 2. Materias primas. Consumo. 3. Energía. Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia y el consumo (directo e indirecto) de energía.	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN	**29** **31** **32**
GRI 103	Protección de la biodiversidad.	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN	**35**
CUESTIONES SOCIALES Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS			
GRI 103	Empleo.	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN	**41**
GRI 102 GRI 405	Número total de empleados. Distribución por género, edad, país y clasificación profesional.	GRI 102-08 Información sobre empl.1eados y otros trabajadores. GRI 405-01 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	**41**
GRI 102	Número total de contratos. Distribución en indefinidos, temporales y a tiempo parcial.	GRI 102-08 Información sobre empleados y otros trabajadores.	**51**

	Promedio anual de contratos. Distribución por género, edad y clasificación profesional, según tipología contractual (indefinida, temporal y a tiempo parcial).	GRI 102-08 Información sobre empleados y otros trabajadores.	**51**
	Número total de despidos. Distribución por género, edad y clasificación profesional.	GRI 401-01 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	**51**
 	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	**54** **69**
	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	**69**
	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.	**54** **69**
	Desconexión laboral. Implantación.	NO APLICA	
	Discapacidad.	GRI 405-01 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	**69**

	Organización del trabajo		
	Tiempo de trabajo.	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN	**54**
	Absentismo. Número de horas.	GRI 403-02 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	**41**
	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	**54** **61** **65**
 	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.	**41**
	Relaciones sociales		
	Dialogo social. Organización, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN	**61**

	Alcance de los Convenios Colectivos. Porcentaje de empleados cubiertos por país.	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva.	**41**
	Balance de los Convenios Colectivos General y particularmente en el campo 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.	**41**
	Formación		
	Políticas de formación. Implementadas.	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN GRI 404-02 Programa para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	**65**
	Formación por categorías profesionales. Cantidad de horas.	GRI 404-01 Media de horas de formación al año por empleado. (aplicación parcial)	**65**
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		
 	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 sexual e integración y la accesibilidad universal de personas discapacitadas. 5. Discriminación y diversidad. Políticas.	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN GRI 406-01 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	**69**

DERECHOS HUMANOS			61 a 63
GRI 103 GRI 406	1. Procedimientos de diligencia debida y prevención de riesgos. a) Procedimientos en materia de derechos humanos. b) Prevención de la vulneración de derechos humanos. 2. Medidas. Para mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos cometidos en materia de recursos humanos. 3. Denuncias. 4. Promoción Convenios internacionales. Cumplimiento de las disposiciones de la OIT relativas a: a) El respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. b) La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. c) La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. d) La abolición efectiva del trabajo infantil. Por casos de vulneración de los derechos humanos.	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN GRI 406-01 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN GRI 406-01 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	**41** **71**
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			

GRI 103 GRI 205	Corrupción y soborno Medidas adoptadas de prevención.	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN GRI 205-03 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	**71**
GRI 103 GRI 205	Blanqueo de capitales. Medidas de lucha.	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN GRI 205-03 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	**72**
GRI 201	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 201-01 Valor económico directo generado y distribuido.	**73** **77**
SOCIEDAD			
	Grupos de interés		
GRI 103 GRI 413	Compromisos. 1. Impactos de la actividad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN GRI 413-01 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	**71**
GRI 103 GRI 413	2. Impactos de la actividad en las poblaciones locales y en el territorio.	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN GRI 413-01 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	**71**

	3. Relaciones mantenidas con las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN GRI 413-01 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	**71**
	Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 102-12 Iniciativas externas GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	**73** **77**
     	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.	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.	**73**
	Consumidores. Clientes 1. Seguridad y salud consumidores. Medidas. 2. Sistemas de reclamación y quejas. Recibidas y resolución de las mismas.	GRI 103 ENFOQUE DE GESTIÓN.	**73**
	Información fiscal. 1. Beneficios obtenidos país por país. 2. Impuestos sobre beneficios pagados. 3. Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-01 Valor económico directo generado y distribuido. GRI 201-04 Asistencia financiera recibida del gobierno.	**78**

INFORMACIÓN NO FINANCIERA

CERTIFICADO VERIFICACIÓN EINF

GRUPO CALSINA CARRÉ

MOLINS DE Q, S.L. ha verificado que la Memoria de sostenibilidad 2020 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: 23 de junio de 2021

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

MOLINS DE Q CONSULTORIA

Carles Bover
Director

CALSINA CARRÉ
The logical way

MEMORIA DE **RESPONSABILIDAD CORPORATIVA**

GRUPO CALSINA CARRÉ S.L.

www.calsina-carre.com
info@calsina-carre.com
(+34) 972 52 92 11