

GRUPO CALSINA CARRÉ S.L.

Memoria de sostenibilidad 2022



**CALSINA
CARRÉ** 
The logical way



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	5
2.3. Visión, Misión y Valores	6
2.4. Servicio Grupo Calsina Carré	6
2.4.1. Transporte Terrestre	7
2.4.2. Servicio intermodal	10
2.4.3. Logística	11
2.4.4. Software	12
2.4.5. 3PL	13
2.5. Territorio Calsina Carré. Nuestra Red Internacional	13
2.6. Sedes de Calsina Carré	14
2.7. Organigrama	17
3. ESTRATEGIA Y POLÍTICA EMPRESARIAL	18
3.1. Ética e integridad	25
3.2. Gestión de Riesgos	30
3.3. Gobernanza	31
3.4. Indicadores	32
3.5. Objetivos de desarrollo sostenible (ODS)	32
4. EL MEDIOAMBIENTE	35
4.1. La gestión Ambiental	35
4.2. La Gestión del Combustible	36
4.3. El Consumo de Energía	38
4.4. El Consumo del agua	42
4.5. El Consumo de gas natural	43
4.6. Emisiones atmosféricas y cambio climático	44
4.7. Generación de Residuos	50
4.8. Protección del entorno	51
5. GRUPOS DE INTERÉS Y MATERIALIDAD	53
5.1. Grupos de Interés	53
5.2. Materialidad	53
5.3. Matriz de Materialidad	54
6. ENFOQUE SOCIAL. GESTIÓN DE RRHH	58
6.1. Empleo	58
6.1.1. Distribución de la plantilla de todo el grupo	58
6.1.2. Distribución de la plantilla filial ESPAÑA	60
6.1.3. Distribución de la plantilla filial BENELUX	63
6.1.4. Distribución de la plantilla filial NORTE DE ÁFRICA	64



6.1.5. Distribución de la plantilla filial RUMANÍA	67
6.2. Nuevas Contrataciones y Rotación de personal	69
6.2.1. El número y la tasa de nuevas contrataciones por edad, sexo y región	69
6.2.2. El número y la tasa de rotación de personal por edad, sexo y región	69
6.3. Selección, promoción y fidelización	70
6.4. Condiciones laborales	72
6.4.1. Porcentaje y valores de baja y absentismo	75
6.5. Relaciones Sociales: Diálogo Social y Organización del Trabajo	80
6.6. Formación	84
6.7. Igualdad de Oportunidades	88
6.7.1. Protocolo de Prevención	90
7. GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD Y EL CUMPLIMIENTO	92
7.1. Prevención de la corrupción y el soborno	92
7.2. Lucha contra el blanqueo de capitales	93
7.3. Control de las aportaciones a Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	94
7.4. Grupos de interés	96
7.4.1. Clientes y proveedores	96
7.4.2. Profesionales - Plantilla	97
7.4.3. Competidores	97
7.4.4. Accionistas	97
7.4.5. Entidades del sector, sociales y educativas	97
7.5. Política de Donaciones	100
7.6. Información Fiscal	101
8. ORGANIZACIÓN GESTIÓN Y REPORTE DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	102
9. METODOLOGIA Y TABLA DE EQUIVALENCIAS	103
9.1. Apartados EINF, requerimientos Ley 11/2018 y GRIs estándar aplicados	103



1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN-ESTRATEGIA

Como empresa tenemos una gran responsabilidad hacia la sociedad y el medio ambiente en el que operamos. La importancia de proteger y preservar nuestro entorno natural, adoptando prácticas sostenibles y minimizando el impacto ambiental son fundamentales y cada vez más necesarias, para contribuir al bienestar de las comunidades y el planeta.

El Grupo Calsina Carré está formado por una gran familia de empresas dinámicas, marcadas por una fuerte vocación internacional. El objetivo principal es conseguir la satisfacción de nuestros clientes mediante la oferta de soluciones integradas, personalizadas e innovadoras. Hoy, más de 50 años después de su fundación, Calsina Carré es un operador logístico integral de referencia en Europa y el Norte de África. Desarrollamos nuestra actividad mediante un modelo de movilidad de bajas emisiones y mayor eficiencia, que preserve los recursos naturales, impulse un desarrollo económico socialmente comprometido y apueste por la integridad y la ética en el gobierno de las empresas. Nuestros retos de futuro implican la reducción de la huella de carbono y llegar al año 2050 con emisiones neutras de CO₂. Retos que todos los agentes sociales, y como no puede ser de otra manera, las empresas, deberían hacer frente tanto a escala local como global.

Por todo ello, esta memoria de sostenibilidad 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 (ODS), que comparten organismos públicos, empresas y entidades no lucrativas de todo el mundo, como marco común de trabajo en favor de la sostenibilidad y que Calsina Carré integró en su política el 2021.

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

2. GRUPO CALSINA CARRÉ. MODELO DE NEGOCIO

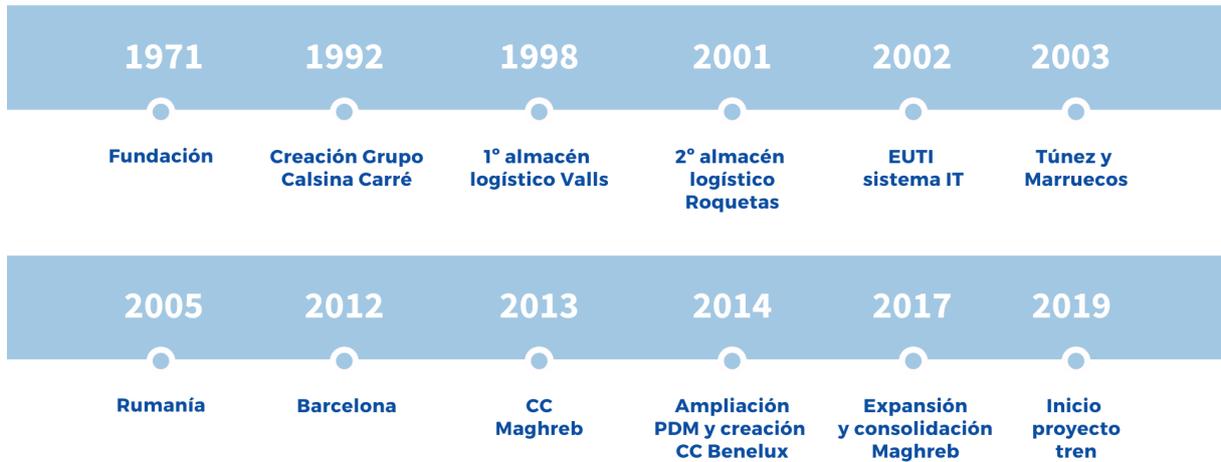
2.1. Presentación de la Organización

El Grupo Calsina Carré, con más de 50 años de historia, se sitúa como referente europeo del transporte terrestre, la logística y el software especializado, así como en el top 3 de transportistas internacionales en Marruecos. Un alto conocimiento del mercado le permite abordar con éxito todo tipo de proyectos logísticos, siendo el único interlocutor de sus clientes. El grupo cuenta con 12 delegaciones en 7 países repartidos entre Europa y el Norte de África. Esta gran presencia fomenta su visión empresarial con un equipo humano altamente cualificado y de gran vocación internacional, que actualmente suma 800 personas. Calsina Carré está dotada de una flota moderna y sostenible que supera las 1.200 unidades, así como de una capacidad logística por encima de los 150.000 m².

Desde 2020 que la multinacional apuesta fuertemente por la intermodalidad, integrando ferrocarril y marítimo para garantizar servicio y sostenibilidad. En la actualidad se encara a tres grandes retos de futuro: seguir trabajando para su expansión en Magreb, seguir apostando por la innovación tecnológica y reducir el impacto medioambiental. Un futuro marcado por el concepto “The Logical Way”, es decir, llegar a ser la vía lógica para sus clientes con soluciones basadas 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).



50 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 Customer 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 personas responsables con sentido de responsabilidad y valores familiares.

Invertir en recursos eficientes y sostenibles.

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

MISIÓN

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, la misión es 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 honestidad 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

Los clientes eligen a Calsina Carré como *partner* logístico por sus flujos de transporte terrestre internacional porque les ofrece:

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



- El *know-how* de un equipo, que gestiona una cartera de subcontratados con una garantía total de calidad de servicio, garantizando los parámetros de calidad de nuestra compañía
 - Comunicación fiable y fluida
 - Plazos de entrega
 - Calidad del material utilizado
 - Desarrollo sostenible

Los clientes se benefician de:

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

GRUPAJE – LTL

La fortaleza de Calsina Carré:

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

EL SERVICIO LTL 3P – LA RAZÓN DE SER

- El servicio de Grupaje 3P, es el producto estrella de la compañía, con el cual se ha crecido en las últimas décadas junto con la clientela.
- Servicio de GRUPAJE DIARIO PUERTA-PUERTA A TODA EUROPA Y EL NORTE DE ÁFRICA



- El/la cliente se beneficia de:
 - Reducciones en el tiempo de tránsito
 - Reducción de la manipulación de las mercancías
 - Reducción de las averías de la mercancía

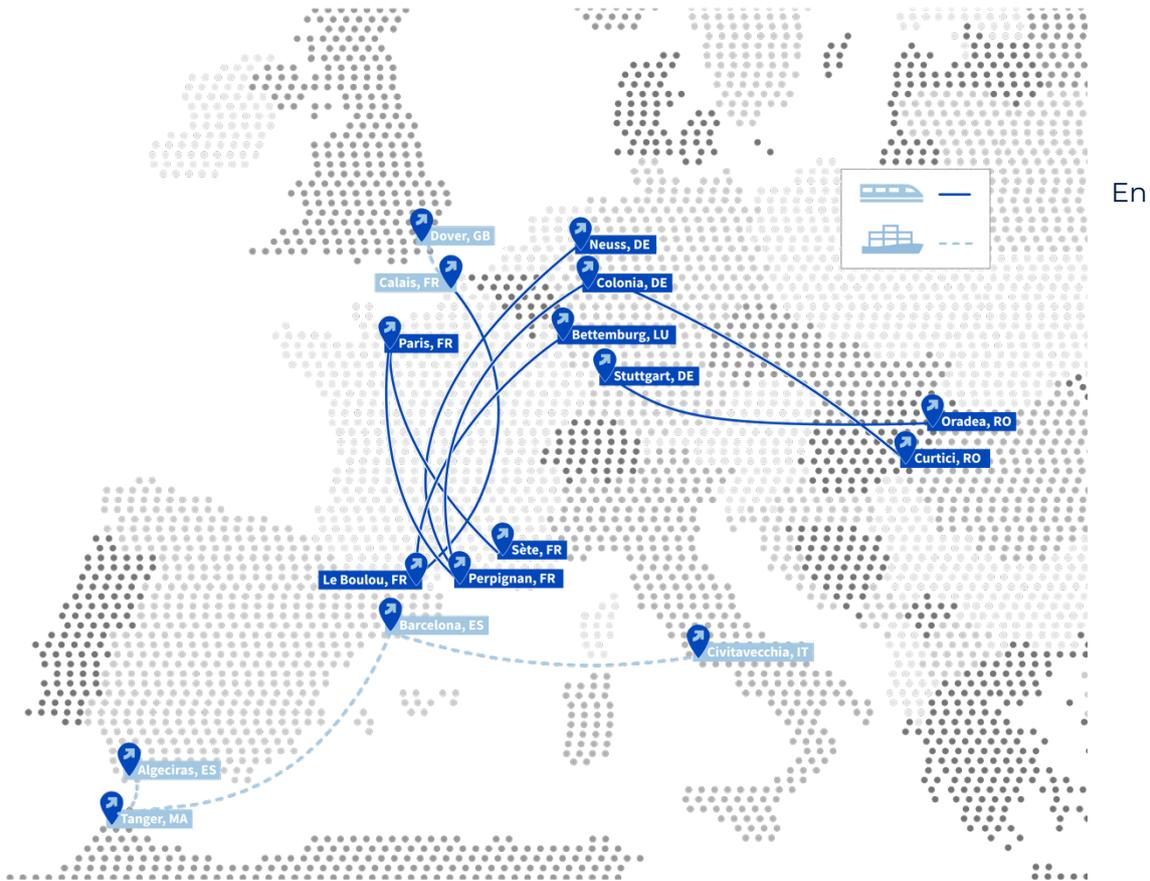
EL SERVICIO LTL 4P – LA RED DE PLATAFORMAS

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

EL SERVICIO PLUS

- Para cualquier modalidad de transporte, Calsina Carré dispone de un equipo PLUS, dedicado a dar respuesta a las urgencias
 - Furgonetas
 - Mini-TIR
 - Doble conductor en *stand by*
 - Taxis
 - *Hand carrier*
- El/la cliente se beneficia de:
 - Atención las 24h los 365 días del año
 - Soluciones Taylor - Made
 - Optimización de costes

2.4.2. Servicio intermodal



Calsina Carré mantiene el compromiso con las exigencias del mercado, la seguridad vial, acreditado y certificado mediante la ISO 39001:2012 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.

Desde hace tres años, se están renovando todos los semirremolques para que sean adaptables a la circulación ferroviaria y actualmente se mueve un 70% del negocio en países como Bélgica, Holanda o Alemania bajo esta modalidad que conjuga un tramo de viaje por carretera y otro en tren.



En julio de 2022 se han superado los 1000 viajes, concretamente sumando 250 viajes en Paris y adquiriendo un aparcamiento especial para dar cabida al modelo intermodal y dar servicio al conductor.

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 compraventa
- 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 50 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.

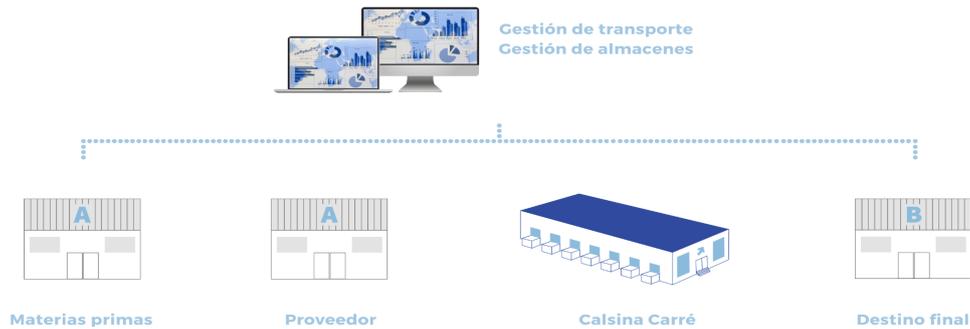
Trabajar con Software propio permite conocer en todo momento trazabilidad del producto. Los vehículos están dotados de tecnología GPS y los conductores disponen de un sistema de comunicación interno.

Este módulo operativo de transporte (TMS) nos proporciona la máxima optimización de cargas, rutas y recursos, y es la base de la planificación diaria de los transportes y de las consolidaciones de mercancía en el almacén. Además, ofrece la posibilidad a los clientes de acceder a una plataforma (webtrack) para hacer seguimiento de sus pedidos, así como integrarse con el sistema del cliente.



2.4.5. 3PL

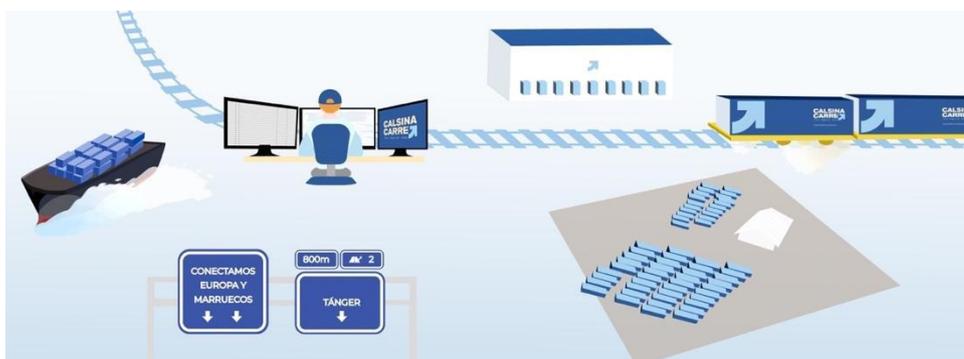
La amplia gama y tipología de servicios que se ofrecen se ve finalmente reflejada en un servicio de ventanilla única el resultado del cual ofrece una solución logística integral: el 3PL. La clientela busca soluciones en las que un solo interlocutor les garantice todo el proceso. Con el 3PL se proporcionan 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 distribución. 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 ESPAÑA



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, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 e ISO 39001:2012 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 y Seguridad Vial respectivamente.



El grupo también dispone de la certificación de la calidad SQAS (Safety & Quality Assessment for Sustainability) desde 2013, como empresa que gestiona y presta servicios a industrias químicas y es evaluada periódicamente en sostenibilidad por ECOVADIS.

Calsina Carré dispone de un DAP (deposito aduanero de mercancías) en Valls, que a su vez es un local autorizado para las mercancías de exportación (LAME), suponiendo un ahorro de coste de transporte y manipulación, además de acortar el tiempo de entrega, despachando ahí la mercancía.

En la siguiente imagen se muestran las certificaciones de las que se dispone:



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

- ADR
- SANDACH
- REG. SANITARIO
- TRANSPORTE DE RESIDUOS
- ...

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, gestión del medio ambiente UNE-EN-ISO 14001, gestión de la

seguridad y salud en el trabajo UNE-EN-ISO 45001 y 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, esta acreditación está basada en la comprobación del cumplimiento de requisitos de calidad, seguridad y medio ambiente, definidos por la industria química para sus proveedores, 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).



Des del 2021 cuenta con un BBS (Behaviour Based Safety), especializado en conductas sobre seguridad. El programa BBS tiene como objetivo incrementar la seguridad durante las actividades influyendo positivamente sobre las actitudes y conductas de los conductores a través de la observación, la formación personalizada, la comunicación y el feedback.



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, RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SEGURIDAD VIAL

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 por lo 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 y Salud (SST), Medioambiente, Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Seguridad vial (SV) está presente e integrada en todas las actuaciones y decisiones de todos los niveles de la Empresa.

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

Para alcanzar el objetivo de esta política, Grupo Calsina Carré somete su actividad a las siguientes directrices y compromisos:

- Cumplir con la legislación y reglamentación aplicable y otros requisitos que la organización suscriba relacionados con sus aspectos ambientales.
- Apostar por 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).
- Un sistema de Sistema Integrado de Gestión (SIG) documentado y verificado regularmente para su adecuación y eficacia, basados en las Normas ISO 9001 (Calidad), ISO 14001 (Medioambiente), ISO 45001 (Seguridad y Salud en el Trabajo), ISO 39001 (seguridad Vial) y en los criterios de evaluación de CEFIC-SQAS.
- Cumplir con la legislación y reglamentación aplicable y otros requisitos que la organización suscriba.
- Mejorar de forma continua la Calidad, Seguridad y Salud, Seguridad Vial, respeto y protección del Medioambiente y de las personas, 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 y proveedores.
- Compromiso para la protección del Medio Ambiente y prevención de la contaminación, apostando por el uso sostenible de los recursos, la mitigación y adaptación al cambio climático y la protección a la biodiversidad y los ecosistemas.
- Disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero, mejorando la calidad del aire y reduciendo nuestra huella de carbono.
- Realizar inversiones destinadas entre otros conceptos a la formación del 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.
- Apostar por el uso de tecnologías y prácticas que conduzcan a la eficiencia energética, abogando por un uso responsable de los recursos naturales que favorezca a la reducción de los consumos tanto de energía como de materias primas y otros recursos naturales.
- Potenciar la imagen de la empresa mediante un plan de comunicación y estructura organizativa adecuada.
- Incrementar la productividad derivada de la mejora de los servicios.
- Reducir los costes de no calidad, mediante la detección, análisis y corrección de las incidencias y no conformidades.
- Proporcionar soluciones de transporte y logística eficientes, ajustadas a las necesidades de todas las partes interesadas, promoviendo la protección medioambiental y la responsabilidad social.
- Mejorar la integración de las relaciones cliente/proveedor.
- Compromiso de eliminar los peligros y reducir los riesgos, potenciando la Seguridad y Salud de los trabajadores y colaboradores.
- Compromiso para la consulta y la participación de todos los trabajadores.
- Velar por la protección de las propiedades y las operaciones contra eventuales pérdidas por destrucción intencionada o robo.
- Prohibir el consumo de alcohol, drogas, estupefacientes o fármacos que afecten a la seguridad de los trabajadores durante la jornada laboral.
- Promover la Seguridad Vial tanto en el ámbito de la empresa como en el particular.
- Promover actuaciones para una conducción segura de vehículos por carretera basados en las directrices de “Conducta Sobre Seguridad” (BBS) 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 (Plan de Igualdad). Evitando el acoso o cualquier tipo de discriminación 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 beneficio cuya intención sea influir en una decisión comercial.
- Formar, entrenar y sensibilizar al personal de la empresa en todos los ámbitos y asegurar la difusión de esta política para que todos colaboren de forma eficaz en el cumplimiento de los objetivos.

La Dirección de 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 de todas las partes interesadas, así como del público en general en la web.

La presente política se revisará periódicamente, siendo de obligado cumplimiento para los miembros de la organización, así como para aquellas personas que actúen en nombre o por cuenta de la organización dentro del ejercicio normal de sus actividades para nuestra empresa.

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.

7 de Junio del 2021.

LA DIRECCIÓN GENERAL

CALSINA CARRÉ DAYS

Se trata de un encuentro donde la Dirección General informa a Directores y Responsables de los resultados obtenidos por la empresa en el año anterior y donde se explica la estrategia y los objetivos; 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.



Con motivo de la celebración de los 50 años de historia de la empresa tuvieron lugar distintas celebraciones en varias de nuestras sedes.

Este año se han realizado varias jornadas, en las cuales ha participado la Dirección General y los directores de cada delegación, en sus países de origen.

Se ha homenajeado nuestra primera tractora de hace 50 años con la reproducción idéntica a la original.

Se organizó una celebración en el restaurante ROCA Mas Marroch en Vilablareix donde se invitó a todo el personal de Calsina Carré España. Se contrató servicio de catering y actuaciones musicales. Además, dirección realizó un discurso en agradecimiento a los trabajadores.

Durante la celebración de los 50 años se ha ideado un espacio representativo y adaptado a nuestra corporatividad con un trailer-museo itinerante.





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 7 de junio del 2021, 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 las 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.

Disponemos del 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 hacen a 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.

Se pone énfasis en el compromiso con los derechos humanos y laborales, la seguridad y salud en el trabajo, el medio ambiente. Cobra especial importancia todo lo relacionado con los trabajadores; la dignidad, respeto y justicia, el derecho a la privacidad y confidencialidad, la no discriminación, la formación de las personas trabajadoras, la integración laboral, ...

La relación con los clientes y proveedores también recoge unos principios que figuran en el código ético; la transparencia, información y protección, y las relaciones estables basadas en la información y comunicación.

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.



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.

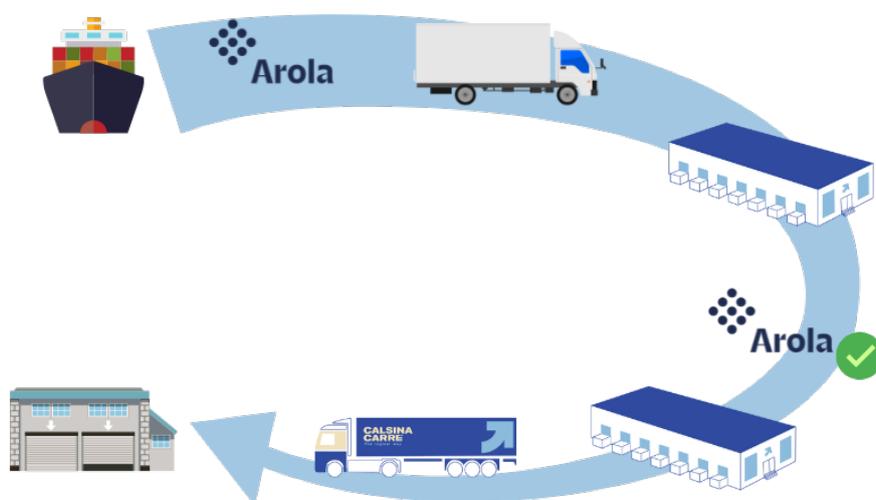
El objetivo de garantizar la seguridad y protección de las fronteras exteriores de la Unión no sólo consiste en luchar contra la amenaza terrorista, sino también colaborar en la lucha contra el crimen organizado y defender a los ciudadanos frente a otros peligros, como, por ejemplo, en el ámbito de la 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, estamos habilitados como Depósito Aduanero desde 2020, área reconocida por la autoridad aduanera y sometida a su control para poder almacenar indefinidamente mercancías de fuera de la UE sin que haya ningún tipo de impuesto.



Se dispone también de un almacén en Valls, LAME (Local autorizado Mercancías Exportación).

Con el LAME, Calsina Carré transporta productos exportados a terceros países poniendo la mercancía a disposición del control aduanero en dichas instalaciones. Con este sistema no es necesario transportarla a los almacenes aduaneros establecidos por las autoridades aduaneras de los distintos aeropuerto o puertos.



PLAN DE IGUALDAD

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.



Prueba de la implicación que muestra la empresa para promover la igualdad, durante el mes de marzo de 2022, con motivo del día de la mujer, Calsina Carré ha participado en las jornadas #elpartidodetodas, en colaboración con el equipo local de baloncesto de la ciudad de Girona, el Uni Girona.

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 recibido la calificación categoría Plata de Responsabilidad Social Corporativa en ECOVADIS, siendo un referente dentro de nuestro sector.

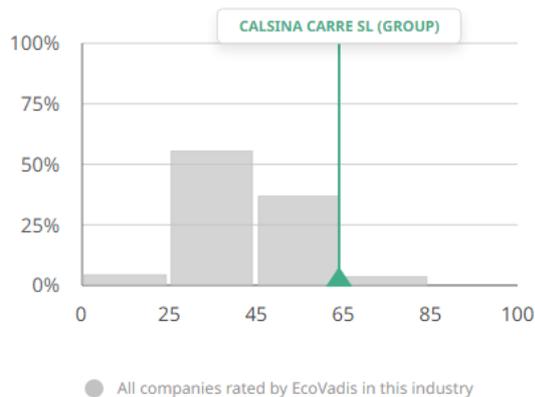
EcoVadis es una agencia de calificación independiente especializada en el desarrollo sostenible y control del rendimiento. Su metodología se basa en las normas de Responsabilidad Social Corporativa que incluyen la Global Reporting Initiative, la Global Compact de Naciones Unidas y la ISO 26000, cubriendo 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.

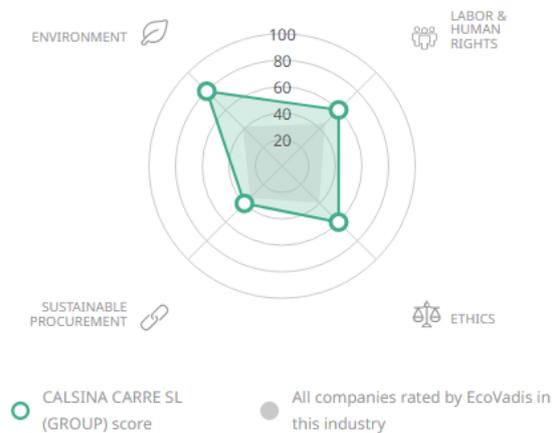
 Congratulations, your company has been awarded a silver medal in recognition of sustainability achievement!



Overall score distribution



Theme score comparison





En esta línea, Calsina Carré se adhirió a Operation Clean Sweep® (OCS) Europe, una iniciativa mundial de la industria de los plásticos para reducir posibles escapes de pellets (granza, escamas o resina en polvo, al medio ambiente). La intrusión de este residuo plástico en nuestros ecosistemas es más grave de lo que creemos. El impacto proviene de la degradación del residuo obteniendo como resultado los micro plásticos. Éste entra a la cadena alimentaria de aves, tortugas, peces y microorganismos, puede ocasionar graves problemas de salud y además, no puede ser eliminado del organismo es bioacumulable.

El OCS es un programa voluntario para la gestión responsable, con la finalidad de ayudar en todas las operaciones en las que se manipule granza de plástico, se apliquen buenas prácticas. En caso de siniestro realizar acciones de limpieza y control de granza. Con el fin de conseguir, mitigar fugas al medio ambiente y poder recuperar la mayor cantidad de material posible.

Durante el período de 2022 se han redactado las instrucciones necesarias y preparado el material formativo, para formar a nuestros operarios de Almacén y conductores en OCS para que en caso de emergencia tenga claras las pautas de actuación según los criterios de nuestra empresa.



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, con 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. Es gracias a la implantación de los sistemas de gestión ISO, entre otros, que se controlan los riesgos de una manera cada vez más consciente y rigurosa.

La mayoría de los riesgos están relacionados con cuestiones relativas a la estructura, flota, tráfico, RRHH, finanzas, comercial, mercado, medio ambiente, Seguridad Vial 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 tenga 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 intereses
- 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, personas 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 trabajado en algunos de ellos durante el 2022, se detallan a continuación:



- **ODS 2: Hambre Cero:** Colaboración con Caritas, organización de transportes gratuitos.
- **ODS 3: Salud y Bienestar:** Actuaciones sobre salud en las instalaciones de la compañía con clases de yoga y precios especiales en gimnasios.
- **ODS 4: Educación de calidad:** Disponemos de personal contratado en prácticas que posteriormente pasan a formar parte de la plantilla de Calsina Carré.
- **ODS 5: Igualdad de Género:** Realización de reuniones periódicas sobre concienciación en perspectiva de género y charlas especializadas en centros educativos. Implantación del Plan de Igualdad.
- **ODS 6: Agua Limpia y Saneamiento:** Decantadores de hidrocarburos y una estación depuradora de aguas residuales (EDAR) propia.
- **ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico:** Fomentamos la igualdad de oportunidades.
- **ODS 9: Industria, Innovación e Infraestructura:** Vehículos con tecnología avanzada que permiten tener cura del medio ambiente.
- **ODS 10: Reducción de las desigualdades:** Implicación en actuaciones que promueven la igualdad y el respeto de los derechos humanos.
- **ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles:** Colaboraciones con organismos gubernamentales con el uso de vehículos sostenibles.
- **ODS 12: Producción y consumo responsables:** Se valora el ciclo de vida en la adquisición de materias primas.
- **ODS 13: Acción por el clima:** Campañas de sensibilización a todos los trabajadores.



- **ODS 14: Vida Submarina:** Sistema de depuración de agua propio.
- **ODS 15: Vida de Ecosistemas Terrestres:** Uso de vehículos poco contaminantes.
- **ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos:** Colaboraciones con distintas organizaciones a nivel nacional e internacional.

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.

Tecnología e innovación al servicio del medioambiente



Apuesta por la intermodalidad



Flota equipada con motores Euro 6 y neumáticos ecológicos



Almacenes equipados con carretillas eléctricas



Personal formado en conducción segura y eficiente



Instalación de 360 placas fotovoltaicas

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 y SQAS. 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 RENAULT 480 y representan aproximadamente el 9,09% 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%. El 100% de nuestra flota está formada por tractoras Euro VI. Actualmente son las tractoras que menos emisiones de CO2 emiten a la atmósfera.



Modelo	Cantidad	%
DAF 480	17	25,76%
DAF 480 A/A	20	30,30%
RENAULT 520	3	4,55%
RENAULT 460	2	3,03%
SCANIA 450	3	4,55%
IVECO 490	10	15,15%
DAF 460	4	6,06%
RENAULT 480	6	9,09%
SCANIA 650	1	1,52%
TRACTORA EURO VI	66	100%

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

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

AHORRO DE CARBURANTE
MANTENIENDO UN ALTO RENDIMIENTO KILOMÉTRICO

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

- M+S
- 3PMSF
- RFID

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

- M+S
- 3PMSF
- RFID

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

RENDIMIENTO KILOMÉTRICO
Similar a la gama MICHELIN X[®] MULTI[™]ENERGY[™] 2D

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

SAFETY/SEGURIDAD
Alto nivel de adherencia del primer al último eje de goma

SIGNUS
SISTEMA COLECTIVO DE GESTIÓN DE NEUMÁTICOS FUERA DE USO

La política de renovación de vehículos de propiedad cada 3 años optimiza el consumo de combustible, (uso de vehículos tipo Euro VI). A partir del año 2020 se han consolidado las nuevas tractoras con alta eficiencia energética y nuevos furgones, durante el año 2021 se ha seguido con este sistema y filosofía de consumo sostenible del combustible.



En esta línea, es también un hecho constatable la tendencia a la voluntad de reducir la huella de carbono utilizando el transporte intermodal, combinado rutas con camión por carretera, ferrocarril y barco. Durante el 2022 el número de servicios con Intermodal ha aumentado considerablemente y consolidándose como iniciativa de reducción de emisiones GHG (efecto invernadero) de nuestros servicios.

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.



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 (L/100km)**

	2020	2021	2022	Dif. l/100km
Calsina Carré	29,07	28,67	28,68	0,01

Consumo flota **European Logistics (L/100km)**

	2020	2021	2022	Dif. l/100km
European Logistic	28,85	29,85	29,75	-0,10
ELO SRL Esp	31,00	29,91	28,71	-1,21

Consumo flota **Calsina Carré Maghreb (L/100km)**

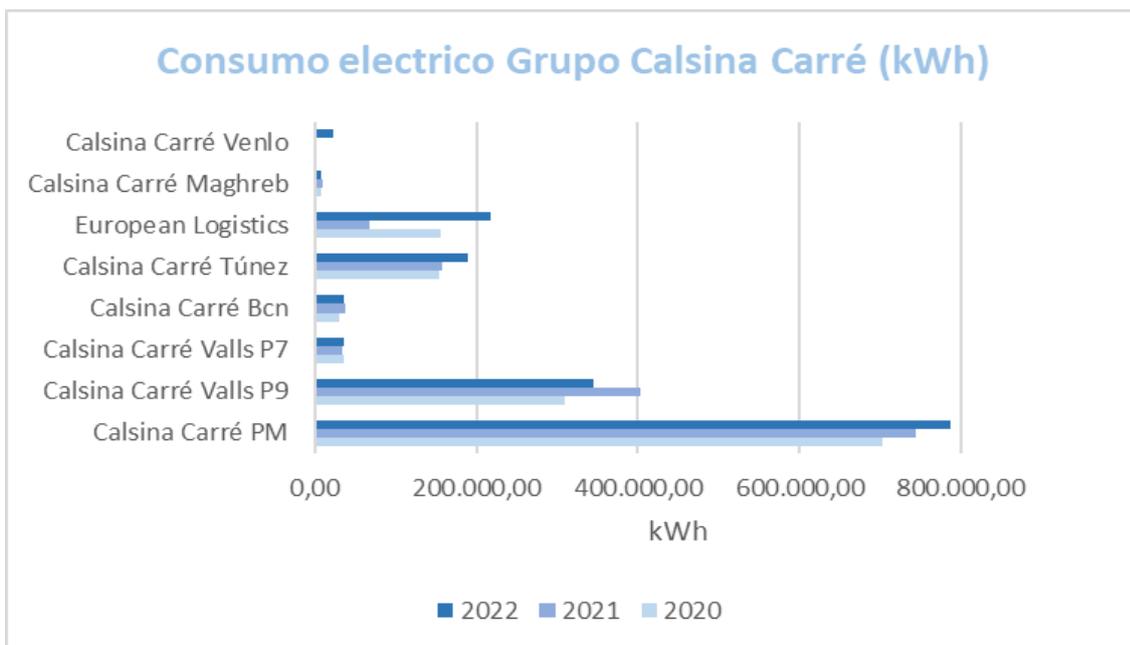
	2020	2021	2022	Dif. l/100km
Calsina Carré	32,00	31,94	31,33	-0,61

Consumo **por modelo de tractora (L/100 Km)**

	SCANIA 650	SCANI A 450	RENAUL T	RENAULT 520	IVEC O 490	DAF 480 A/A	DAF 480	DAF 460
2020	-	-	30,52	-	-	-	28,65	29,64
2021	38,59	24,83	29,08	28,41	-	28,06	28,71	30,02
2022	40,99	25,05	-	28,70	28,52	28,00	29,32	28,81

Consumo **eléctrico** Grupo Calsina Carré

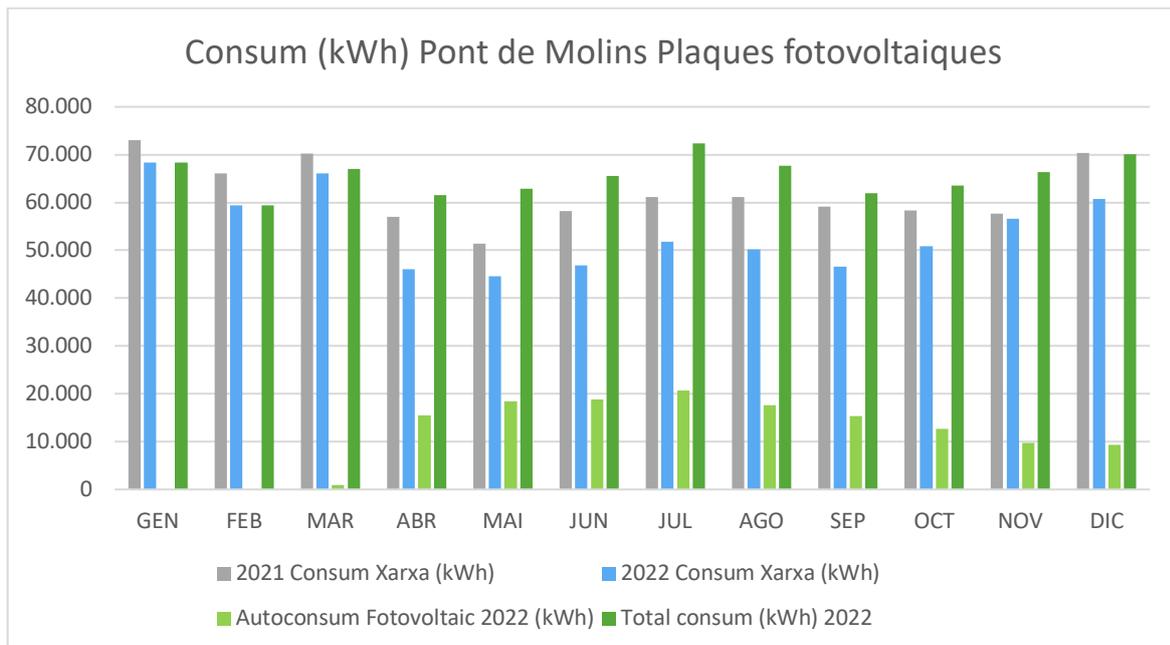
	2020	2021	2022	Dif. (kwh)	%
Calsina Carré PM	702.477	743.733	786.809	43.076,47	5,79%
Calsina Carré Valls P9	309.143	364.405	344.276	-20.129	-5,52%
Calsina Carré Valls P7	34.817	32.117	35.851	3.734	6,39%
Calsina Carré Bcn	29.328	38.559	36.530	-1.207	-5,26%
Calsina Carré Túnez	154.310	157.206	189.043	31.837	20,25%
European Logistics	156.316	68.308	216.572	148.264	217,05%
Calsina Carré Maghreb	6.666	9.050	7.940	-1.110	-12,27%
Calsina Carré Venlo	-	-	21.620	-	-
Total Grupo	1.392.952	1.453.287	1.638.641	225.263	15,94%



Instalación placas fotovoltaicas en Pont de Molins

El 31 de marzo de 2022 en la sede de Pont de Molins (Girona), se han instalado placas fotovoltaicas encima de los dos almacenes de las instalaciones. La organización apuesta por la transición hacia la energía verde sin emisiones y ha sido el primer paso para ser menos dependientes del consumo de red eléctrica.

Consumo **eléctrico placas fotovoltaicas** de la Flota Grupo Calsina Carré Pont de Molins.



Diferenciales consumo 2022 vs 2021 Pont de Molins:

Consumo Total 2022 vs 2021 (KWh)	43.076,12	5,79%
Consumo 2022-2021 (Con Fotovoltaica) (kWh)	-95.866,28	-12,89%
Consumo 2022(fotovoltaica)	138.942,41	17,66%

Si comparamos el consumo total del 2022 con el período 2021 a Pont de Molins podemos observar un aumento del consumo eléctrico de un 5,79% (43.076,47 kWh). Teniendo en cuenta la energía producida por las placas fotovoltaicas (174.401,13 kWh) de esta energía producida se ha utilizado un 79,70 % para consumo propio.

Actualmente se está estudiando la mejor opción para poder aprovechar al máximo toda la energía fotovoltaica generada.

Comparando sólo el consumo de red, hemos reducido un 12,89% (95.865,93 kWh) respecto el año anterior.

El 17,66% (138.942,41 kWh) de nuestro consumo eléctrico, proviene de las placas solares que tenemos instaladas, por tanto, energía 100 % verde. En relación con la energía procedente de red, aproximadamente un 48 % de la misma procede de fuentes renovables.

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

Centros en España	2020	2021	2022	Dif. m ³	%
Calsina Carré PM	6.035	15.577	17.345	1.768	11,35%
Calsina Carré Valls P9	1.137	261	2.792	2.531	969,73%
Calsina Carré Valls P7	609	479	120	-359	-74,95%
Calsina Carré BCN	47	53	65	12	22,64%
Total	7.828	16.370	20.322	3.952	24,14%

Centros Grupo C-C	2020	2021	2022	Dif. m ³	%
Calsina Carré Túnez	205	248	167	-81	-32,66%
European Logistics	278	152	336	184	121,05%
Calsina Carré Mahreb	32	32	36	-4	12,50%
Calsina Carré Venlo	-	-	174	-	-
Total Grupo	8.343	16.802	21.035	4.059	24,16%



Instalación contadores de agua en Pont de Molins y Valls

Se han instalado un total de 3 contadores en el lavadero de Pont de Molins. Uno para llevar el control exacto de los metros cúbicos de agua que utiliza la instalación de la red municipal. El segundo contador sirve para registrar los m³ de agua recuperados por el lavadero y que se reutilizan para el lavado de remolques.

El último contador está instalado en la zona de las pistolas a presión, permite saber la cantidad de agua consumida en el proceso de lavado manual.

Actualmente nuestro lavadero utiliza más de un 75 % de agua recuperada.

En Valls se han instalado contadores inteligentes que permiten tener el control en todo momento mediante una aplicación móvil. De este modo en caso de consumo anómalo se pueden tomar acciones inmediatas para reducir el mismo.

Esta medida se ha tomado después de que en 2022 se haya detectado un sobreconsumo muy elevado debido a una avería en el sistema de canalización.

4.5 Consumo gas natural

En algunas de nuestras sedes se utiliza el gas natural para la generación de energía eléctrica como suplemento de la adquirida por distribuidora. Para hacer más énfasis en los consumos y la huella ambiental este año se añade al informe los consumos de Venlo y Pitesti (ELO).

kWh gas natural	2020	2021	2022	Dif. kWh	%
European Logistics	170,22	169,79	136,52	-33,27	-19,60%
Calsina Carré Venlo	-	-	2,15	-	-
Total	170,22	169,79	138,67	-31,12	-18,33%

4.6. 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.



Consultar los datos de la adhesión en: www.gencat.cat/canviclimatic
Código de adhesión:



Durante el período de 2022 Calsina Carré presento el informe de emisiones del grupo así como el plan de reducción de emisiones para la iniciativa “Acords Voluntaris de la Generalitat de Catalunya” y adhesión al programa Europeo “Lean & Green”, adquiriendo un compromiso de reducción de un 20 % de las emisiones, des del año base. En ambos programas se ha establecido como año base el 2020.

En estos programas las organizaciones se comprometen a hacer un seguimiento de sus emisiones de CO2 anualmente y reportarlas a la entidad anualmente. En Lean & Green la



organización una vez adherida puede obtener un premio al presentar el plan de reducción y conseguir estrellas, se consiguen verificando la reducción de las emisiones a partir del porcentaje objetivo de 20 % de reducción y siendo el máximo de 5 estrellas. Ambas entidades utilizan GHG protocolo y ISO 14064-1:2019, es una metodología con un estándar definido para el cálculo de la Huella de Carbono (emisiones CO2 eq), permitiendo contabilizar las emisiones de gases GEI (CO2, CH4, N2O, HFC, PFC Y SF6).

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.

Se debe remarcar, que este 2022 Calsina Carré ha apostado por las energías renovables instalando 360 paneles solares en las instalaciones de Pont de Molins y actualmente se está valorando la instalación en otras sedes del grupo.

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

	2021	2022	Diferencia	%
Calsina Carré PM	239,61	317,66	78,05	32,57%
Calsina Carré Valls P9	9,69	10,03	0,34	3,47%
Calsina Carré Valls P7	100,72	109,69	8,96	8,90%
Calsina Carré Bcn	8,21	9,83	1,62	19,72%
Calsina Carré Túnez	40,33	53,64	13,32	33,03%
European Logistics	21,90	64,00	42,10	192,25%
Calsina Carré Maghreb	2,27	2,18	-0,09	-4,10%
Calsina Carré Venlo	-	5,99	-	-
Total Grupo	422,73	573,02	150,28	35,55%

El aumento de emisiones en las sedes de Pont de Molins y Sabaters se debe a que este año se han podido calcular las emisiones derivadas de gases refrigerantes (hidrofluorocarbono HFC) tienen un alto potencial contaminante de Tn CO2 eq debido a una avería en el sistema de refrigeración.

Por otro lado, el aumento se debe en parte al aumento de demanda de servicio del grupo Calsina Carré, el aumento de servicios es proporcional al aumento de emisiones.

LAS EMISIONES TOTALES (eqv) DE LA FLOTA DE CALSINA CARRÉ

	2020	2021	2022
Emisiones Flota Propia (t)	3.460,77	3.636,67	3.764,35

REDUCCIÓN DE EMISIONES GRACIAS AL MULTIMODAL

Transportes Calsina Carré ha recibido el certificado de I operador ferroviario VIIA, que acredita que durante le 2022 se ha reducido la huella de carbono en 7.119,499 tn CO2 eq, en los trayectos operados.



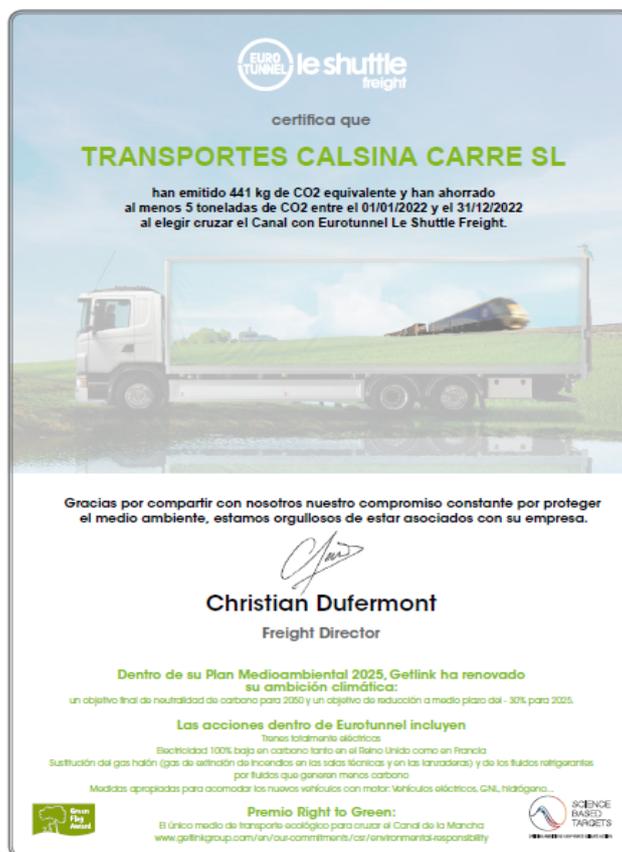
Se adjunta también el certificado que ha emitido nuestro proveedor de transporte ferroviario Novatrans conforme hemos reducido en 4.117 tn CO2 eq



Calsina Carré ha obtenido también el certificado de CargoBeamer que constata la reducción de 370 tn CO₂ eq respecto a las emisiones vinculadas al transporte por carretera.



Este certificado evidencia que durante el 2022 se han reducido 5 tn de CO2 eq. Utilizando el servicio del Eurotunnel le Shuttle Freight.



OPERADOR AUTOPISTA FERROVIARIA	2020	2021	2022	Ahorro Emisiones
LORRY-RAIL - VIIA	2243,048	4654,143	7.119,50	Toneladas CO2eq
CargoBeamer	-	27,514	370	Toneladas CO2eq
Novatrans	-	1900,000	4117	Toneladas CO2eq
EuroTunnel	16,400	4,300	5	Toneladas CO2eq
TOTAL	2.259,448	6.585,96	11.611,5	Toneladas CO2eq

Durante el 2022 se han efectuado mas de 10.000 viajes en tren conectando Francia, Alemania y Luxemburgo. Esto nos permitió el ahorro de un total de 11.600 toneladas de emisiones de CO2 eq.. Fruto de esta estrategia contamos ya con una

gran presencia a las terminales ferroviarias que conectan el sur de Francia con otros puntos de Europa.

El grupo Calsina Carré forma parte del proyecto promovido por Scania Ibérica basado en la reducción del impacto medioambiental que produce el combustible de transporte con la creación de una plantación denominada El Bosque Scania. Por cada tractora comprada Scania ibérica planta un árbol y se encarga de su mantenimiento para mitigar las emisiones de CO2 que emiten las tractoras.



En nuestra apuesta para reforzar la sostenibilidad, se ha incorporado el primer camión dúo tráiler, un vehículo con dos semirremolques de 33 metros y 70 toneladas de capacidad que permite reducir emisiones de CO2 hasta un 25%. El vehículo se está probando en las rutas entre Catalunya y Magreb para el fabricante Lear Corporation.

Calsina Carré dispone de un permiso especial de la dirección general de Tráfico para circular con este tipo de vehículo porque el dúo tráiler todavía no dispone de regulación en España.

Actualmente se está probando el modelo y reportando información a la administración, para que en un futuro se pueda “legislar” y en caso de que así sea y se considere oportuno se pueda ampliar la flota.

Se ha calculado las emisiones de CO₂eq (Tn) del Dúo Trailer y se ha comparado con las emisiones que habrían emitido 2 tractoras para realizar los mismos servicios de 2022:

Emisiones Tn CO₂ eq **Dúo Traile**: 123,63

Emisiones Tn CO₂ eq **2 tractoras**: 168,63

Ahorro: 44,99 Tn CO₂ eq



4.7. 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 específica de los residuos peligrosos.

Los residuos peligrosos generados, son entregados periódicamente a gestores autorizados para su correcto tratamiento y eliminación. 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 y personas relacionadas con ella.

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 2022 EN EL GRUPO

Anualidad	NO PELIGROSOS (tn)	PELIGROSOS (tn)
2020	111,29	19,27
2021	148,04	34,24
2022	390,7	43,09

El aumento de residuos que se aprecia en los últimos años deriva del crecimiento de la organización consecuente a las actividades asociadas a los servicios ofrecidos por el grupo.

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.
- Adhesión al programa Operational Clean Sweep (OCS) desde 2020, iniciativa para prevenir, actuar y gestionar la pérdida de pellets plásticos en el medio ambiente.

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 de 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 servicio ni estaciones de lavado de vehículos.

CONTAMINACIÓN ACÚSTICA

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

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



5. GRUPOS DE INTERÉS Y MATERIALIDAD

5.1. Grupos de Interés

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

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

Los grupos de interés identificados son los siguientes:

- Consejo y Dirección
- Profesionales (plantilla propia)
- Clientes
- Proveedores (incluyendo empresas de transporte y autónomos)
- Competencia
- Administraciones públicas
- Entidades del sector
- Entidades sociales y educativas
- Comité Empresa
- Sindicatos
- Comité de SSL
- Medios Sociales y de Comunicación
- Entidades Bancarias
- Mutua de Accidentes
- Aseguradoras

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 2021 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).

	Importancia para los grupos de interés	Importancia para la empresa
GRI 1: Fundamentos	4	5
GRI 2: Contenidos Generales	4	5
GRI 3: Temas Materiales	4	5
GRI 11: Sector Petróleo y Gas	4	5
GRI 12: Sector Carbón	3	4
GRI 13: Sectores Agricultura, Acuicultura y Pesca	3	4
GRI 201: Desempeño económico	5	5
GRI 202: Presencia en el mercado	3	5
GRI 203 Impactos económicos indirectos	3	4
GRI 204: Prácticas de abastecimiento	4	4
GRI 205 Anticorrupción	4	5
GRI 206: Competencia desleal	3	4



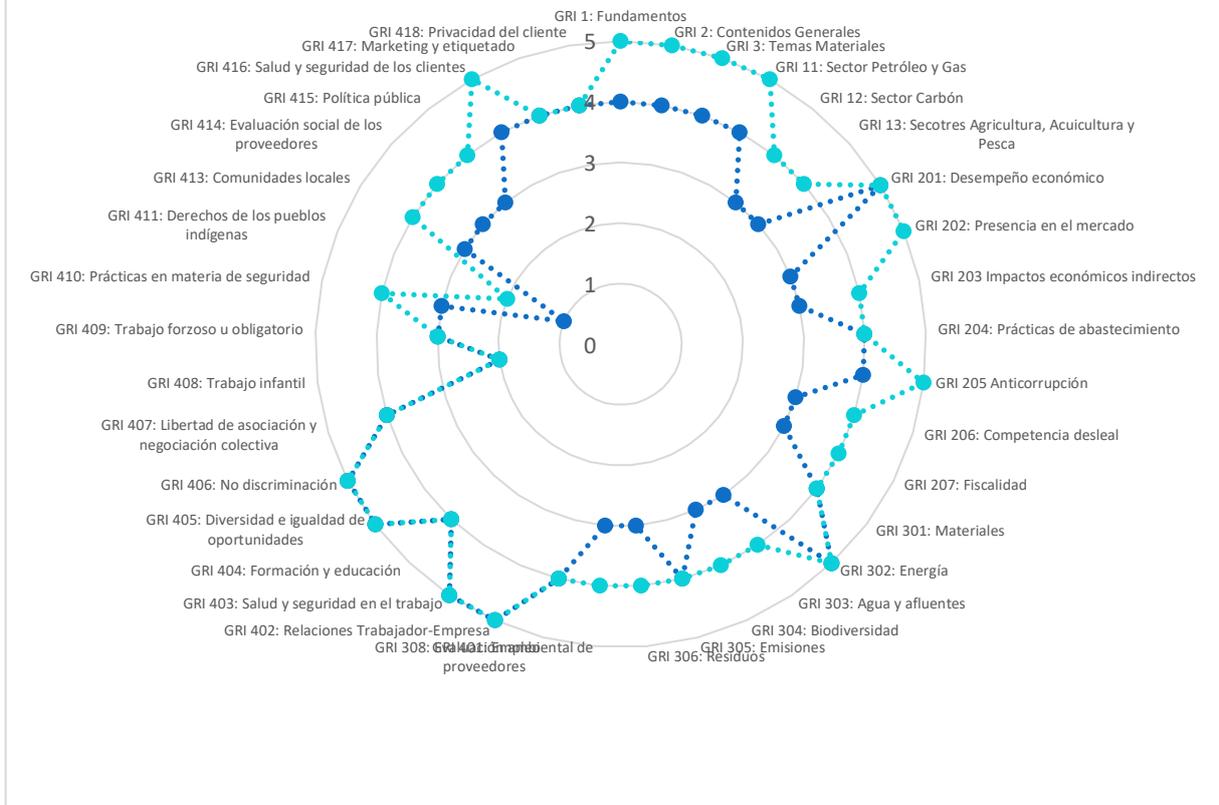
GRI 207: Fiscalidad	3	4
GRI 301: Materiales	4	4
GRI 302: Energía	5	5
GRI 303: Agua y afluentes	3	4
GRI 304: Biodiversidad	3	4
GRI 305: Emisiones	4	4
GRI 306: Residuos	3	4
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	3	4
GRI 401: Empleo	4	4
GRI 402: Relaciones Trabajador-Empresa	5	5
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	5	5
GRI 404: Formación y educación	4	4
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	5	5
GRI 406: No discriminación	5	5
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva	4	4
GRI 408: Trabajo infantil	2	2
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	3	3
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad	3	4
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas	1	2
GRI 413: Comunidades locales	3	4
GRI 414: Evaluación social de los proveedores	3	4
GRI 415: Política pública	3	4
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes	4	5
GRI 417: Marketing y etiquetado	4	4
GRI 418: Privacidad del cliente	4	4

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.



MATRIZ DE MATERIALIDAD GRI 2022

●●●●● Importancia para los grupos de interés ●●●●● Importancia para la empresa



Una vez analizados todos los GRI, se han priorizado algunos de los más valorados, en los que se han hecho acciones durante este 2022 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 2022
GRI 1: Fundamentos	Estudio de información no financiera, Código ético público, Documentación legal
GRI 2: Contenidos Generales	Página web, información accesible de la empresa, Estudio de Información no financiera
GRI 3: Temas Materiales	Servicios, Estructuras, Vehículos, Medios materiales



GRI 11: Sector Petróleo y Gas	Control de los combustibles y de los consumos, ISO 14001:2015, Reducción consumos, Control huella carbono, energía verde, Comunicación de Buenas prácticas Ambientales proveedores
GRI 201: Desempeño económico	Finanzas de la empresa, ausencia de deudas y sanidad a nivel económica y financiera
GRI 202: Presencia en el mercado	Campañas comerciales, Web, Promociones
GRI 205 Anticorrupción	Código Ético, Régimen disciplinario
GRI 302: Energía	Control de los combustibles y de los consumos, ISO 14001:2015, Reducción consumos, Control huella carbono, energía verde, Comunicación de Buenas prácticas Ambientales proveedores
GRI 401: Empleo	Registro retributivo actualizado, según RD 902/2020
GRI 402: Relaciones Trabajador-Empresa	Cumplimiento ISO 9001+14001+45001. Se pone en valor también su implicación con RSC. Plan de Igualdad, políticas de conciliación y mejoras sociales y laborales
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	ISO 45001:2018
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	Plan de Igualdad registrado y en marcha
GRI 406: No discriminación	Plan de Igualdad registrado y en marcha, políticas de no discriminación, Código Ético
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes	ISO 45001:2018, Protección de datos, Seguros contratados



6. ENFOQUE SOCIAL. GESTIÓN DE RRHH

6.1. Empleo

La plantilla en total gestionada por la compañía ha sido de 879 personas en 2022 en todo el Grupo (139 personas más que el año anterior). 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 2022 el personal estuvo formado por la siguiente distribución del sexo con una predominante presencia de hombres (con un aumento del 1% en la presencia de mujeres respecto a 2021):



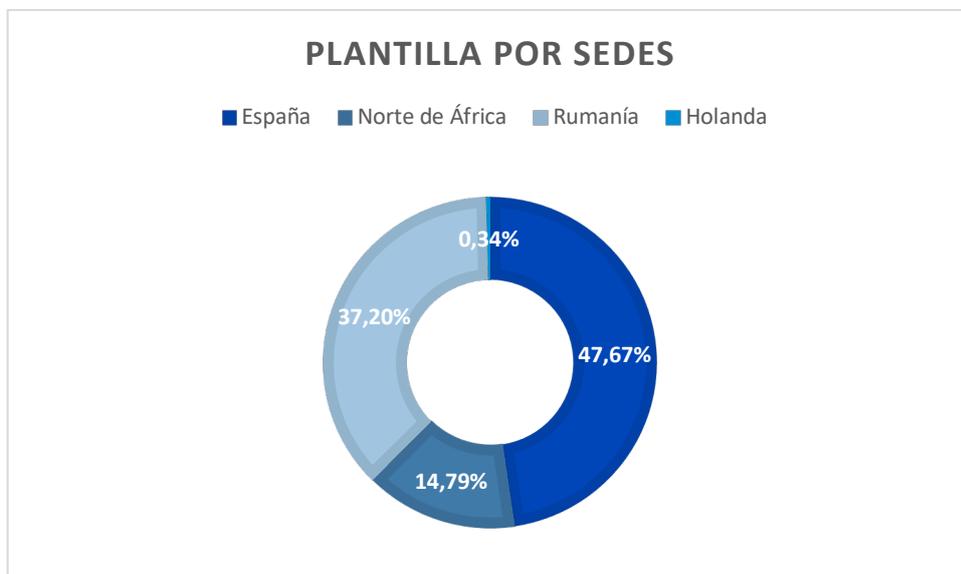
DISTRIBUCIÓN POR TIPOLOGÍA DE CONTRATO

A nivel contractual existe a nivel de Grupo en 2022 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: sólo 4 personas en todo el grupo hacen jornada parcial y 4 personas jornada reducida. La distribución de personal entre las distintas filiales es el siguiente:



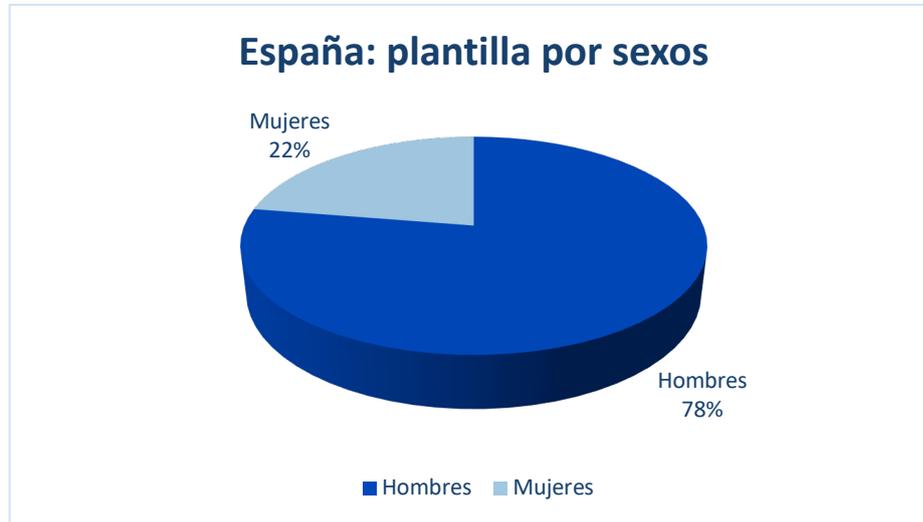
A continuación, se procede a analizar con más detalles los datos de todo el personal del grupo en referencia al 2022 agrupados por las distintas filiales localizadas en España, Holanda, Rumanía, Túnez y el Norte de África.



6.1.2. Distribución de la plantilla filial ESPAÑA

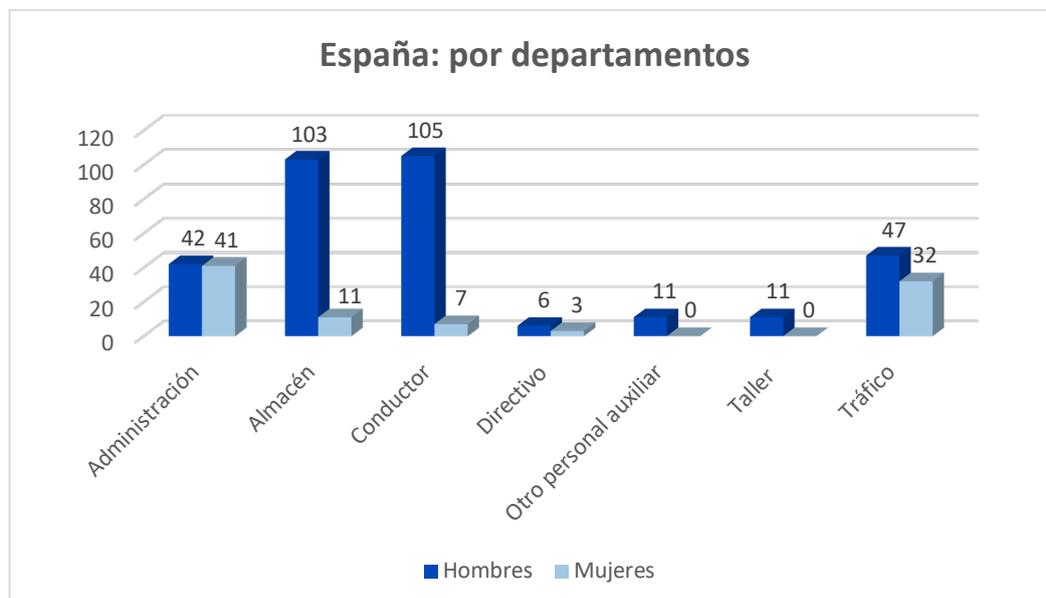
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

La plantilla está formada por 419 personas de las cuales 94 son mujeres (22%) y 325 son hombres (78%).



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

Si analizamos esta distribución por departamentos encontramos que en el Departamento de Administración existe una práctica igualdad en la representación de género. En el Departamento de Tráfico un 40,5 % son mujeres. En los departamentos de Taller y Otro personal auxiliar no hay representación femenina, y en los de Almacén y Conductor, muy poca, sin llegar en ninguno de los casos al 1%. En cuanto a los puestos directivos, un 33% son mujeres, dato que no ha variado desde años anteriores.



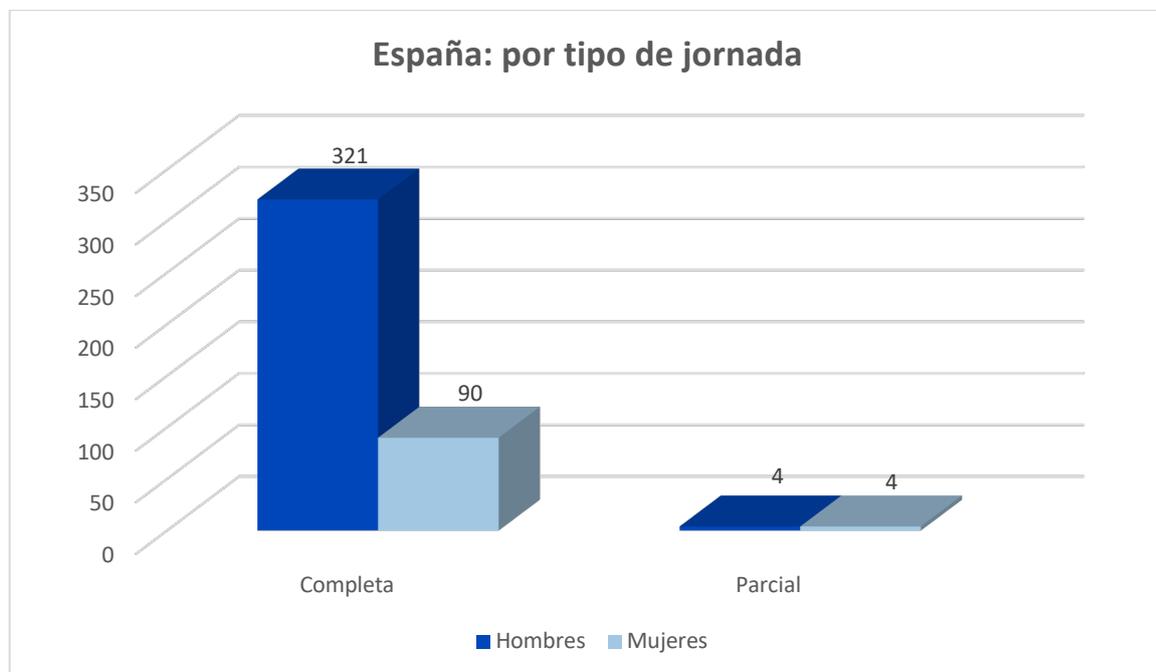


DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TRAMO DE EDAD

En relación a los grupos de edad encontramos que existe una mayor presencia de la mujer en la franja de 30 a 50 años (franja que representa un 51,8% de la plantilla total, y del total de la plantilla un 12,9% son mujeres de esta edad). El resto de grupo existe una menor presencia de la mujer: Menores de 30 años (20,8% en total, y mujeres en un 5,5%) y Mayores de 50 años una representación del 27,4 % en total, y mujeres en un 4,0%.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

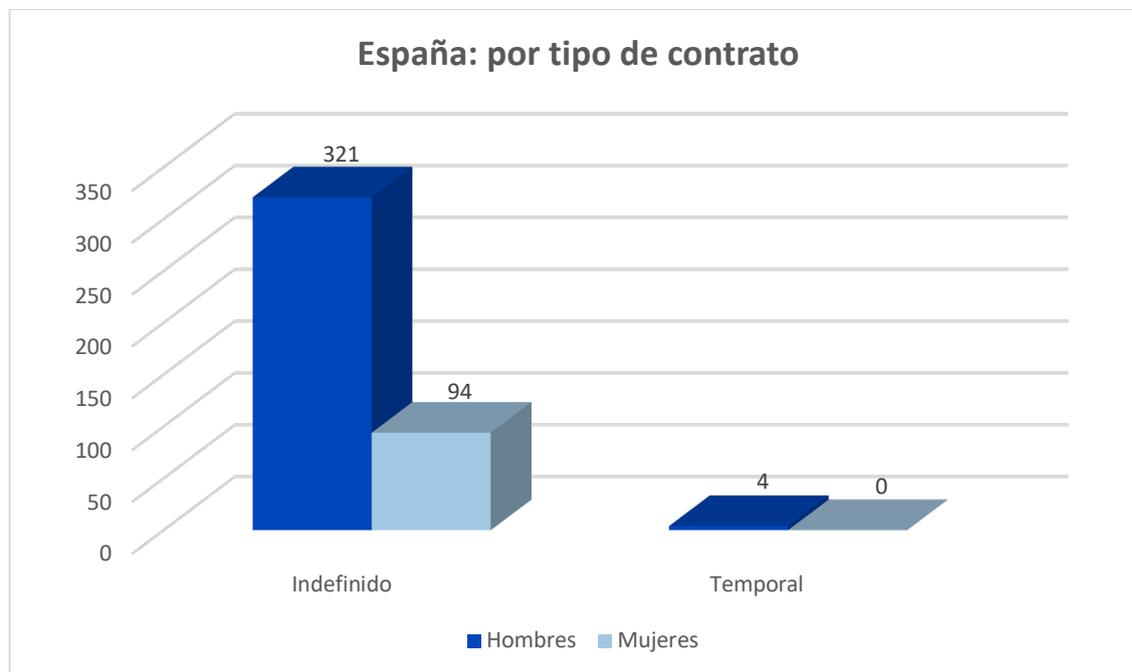
En esta filial aparecen 8 contratos de jornada parcial: 4 de ellos son en prácticas y corresponden a hombres, y 4 de ellos corresponden a jornada reducida y corresponden a mujeres. El resto de los contratos son de jornada completa.





DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

En España, el 99,04% de los contratos son contratos indefinidos. Actualmente, sólo un 0,86% de los contratos (4 contratos) corresponden a hombres que están en contrato de prácticas.





6.1.3. Distribución de la plantilla filial BENELUX

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

En el caso de Benelux en 2022 la plantilla estaba formada por 1 hombre y 2 mujeres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

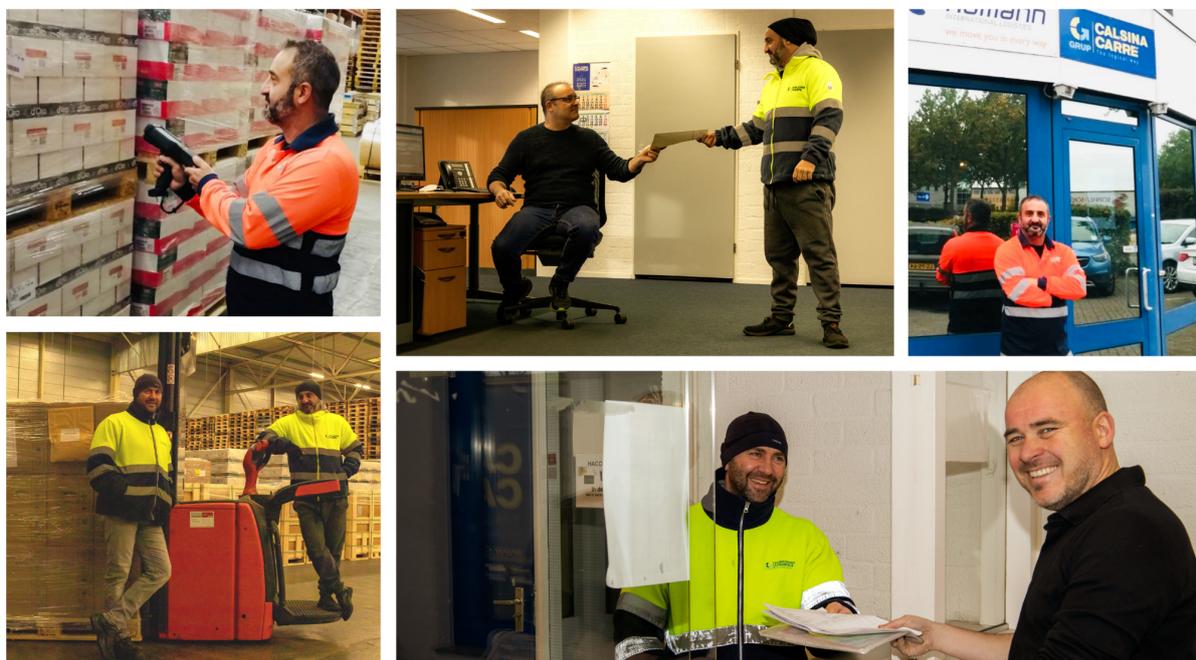
En Benelux, la plantilla está formada por 1 hombre en Almacén y 2 mujeres en Tráfico.

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

De las tres personas que trabajan en Benelux, una de las mujeres tiene menos de 30 años, mientras que la otra mujer y el hombre se sitúan 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, el hombre lo hace con contrato indefinido y las dos mujeres, con contrato temporal.

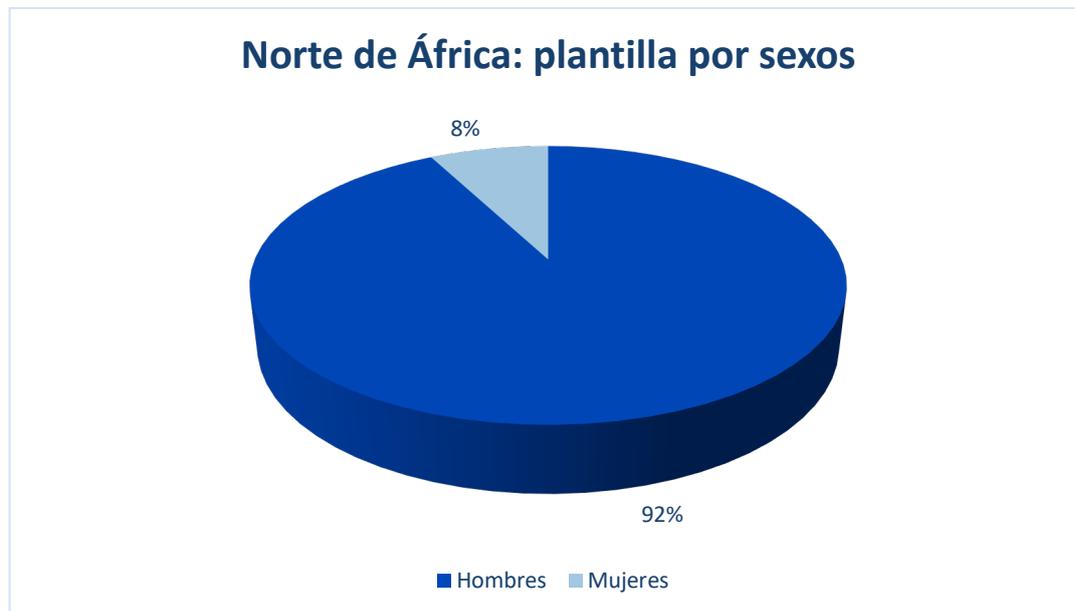




6.1.4. Distribución de la plantilla filial NORTE DE ÁFRICA

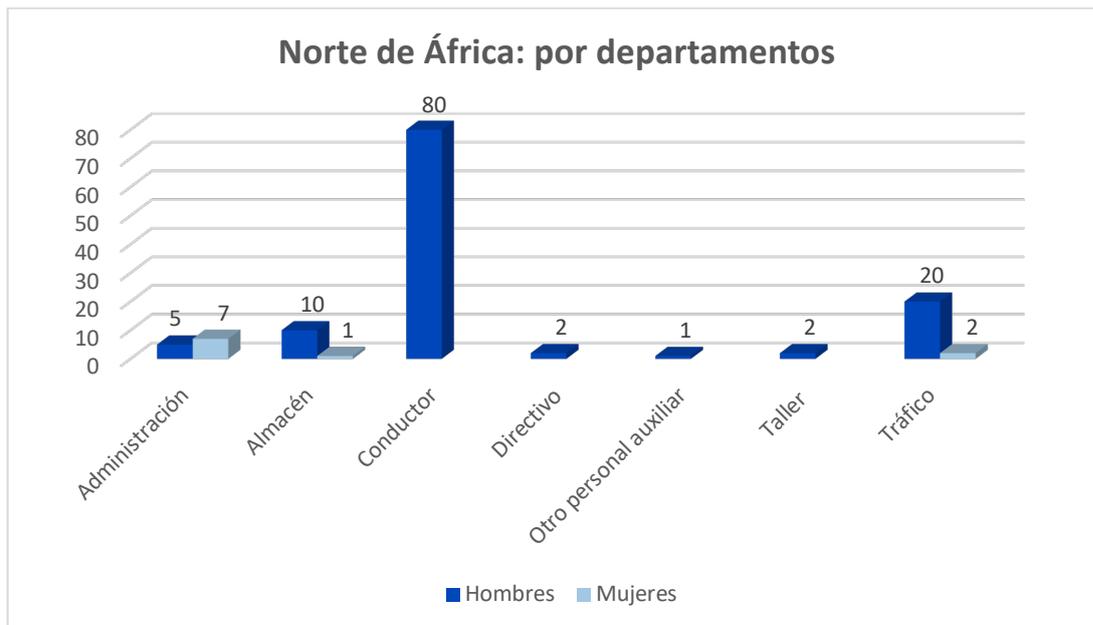
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

En el Norte de África, la empresa dispone de dos filiales, situadas en Marruecos y Túnez. En estas filiales se encuentran 130 personas, 120 hombres y 10 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. Se ha aumentado en 10 la plantilla, que son 10 contrataciones masculinas más.



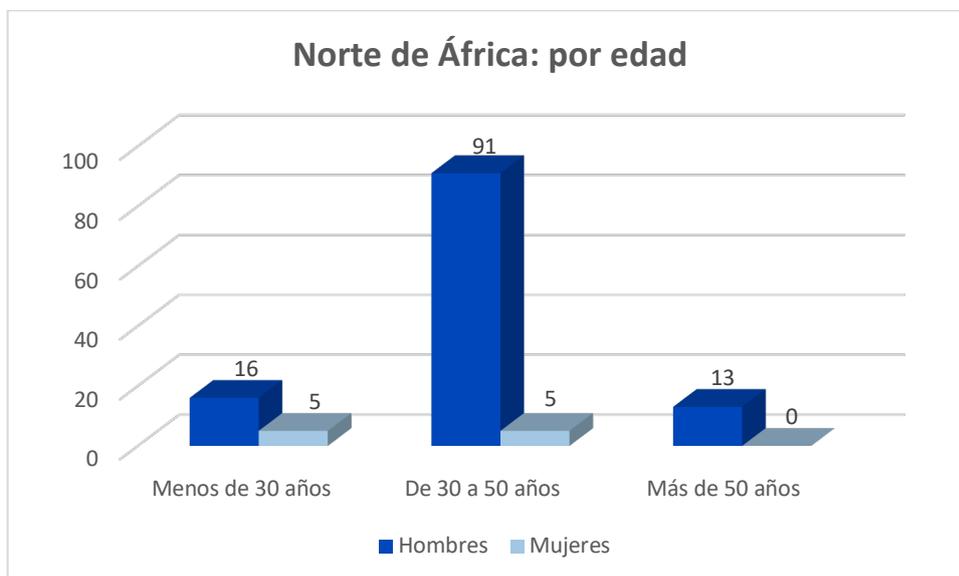
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

En este caso, se observa como en las filiales del Norte de África, la mayoría del equipo se encuadra dentro del Departamento de "Conductor" representando el 61,5% del total de la plantilla. Este Departamento está compuesto exclusivamente por hombres. El siguiente departamento más ocupado es el de "Tráfico", con un total del 16,9% de la plantilla, con 20 hombres y 2 mujeres. El resto de mujeres se ubican: 1 en Almacén (respecto a 10 hombres), y 7 en Administración (respecto a 5 hombres), donde representan el 58% de este departamento. En los departamentos de Taller, Conductor, Otro Personal Auxiliario y Dirección no hay presencia femenina.



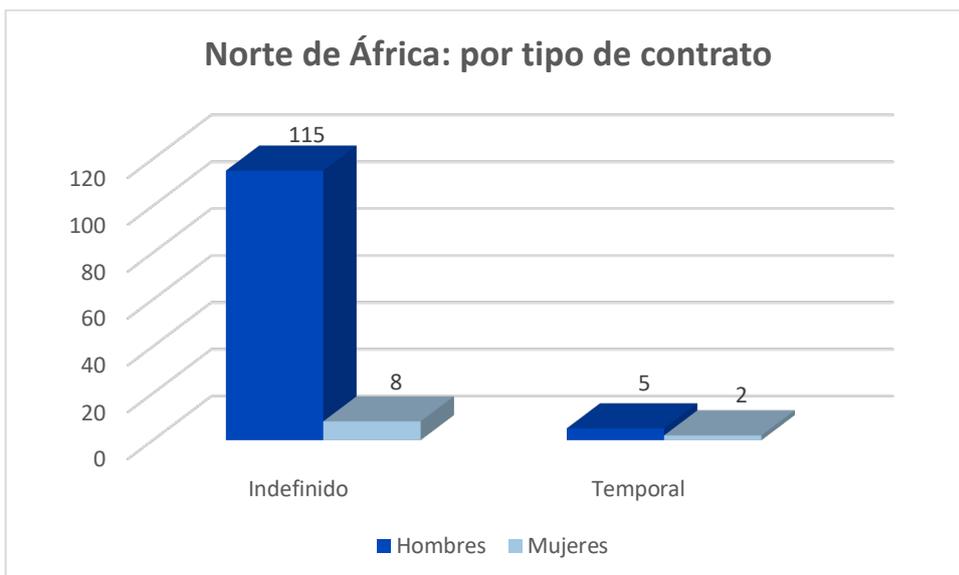
NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TRAMO DE EDAD

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 un total de 13 hombres y menores de 30 un total de 16 hombres y 5 mujeres.



NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

El personal de estas dos filiales, tiene una relación contractual Indefinida en un 94,6%: hay 115 hombres con contrato indefinido frente a 5 hombres con contrato temporal. De las 10 mujeres que hay en estas filiales del Norte de África, 8 trabajan con contrato indefinido y 2 de ellas con contrato temporal.



NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

El 100% de las personas que trabajan en las filiales del Norte de África lo hacen a jornada completa.

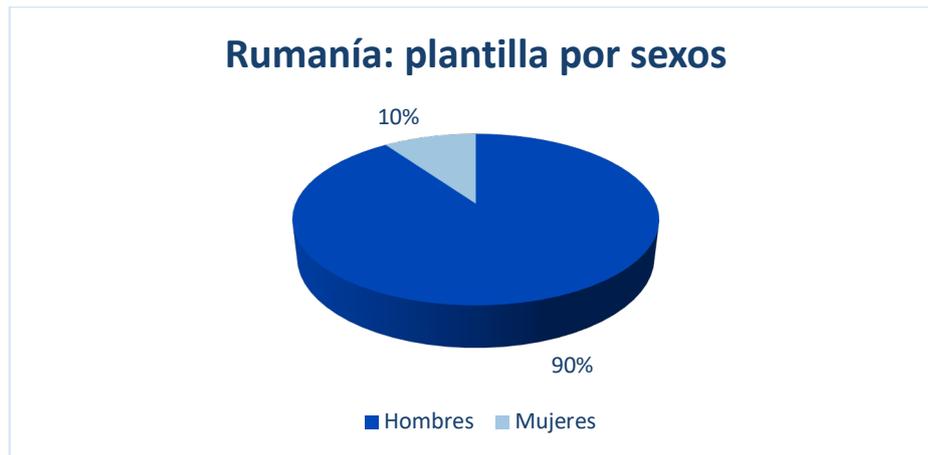




6.1.5. Distribución de la plantilla filial RUMANÍA

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

En Rumania, la empresa tiene contratada a un total de 264 personas, con un crecimiento de 63 personas respecto al año anterior. Del total, un 10% son mujeres frente al 90% de hombres, habiendo aumentado en un 2% del total la presencia femenina.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

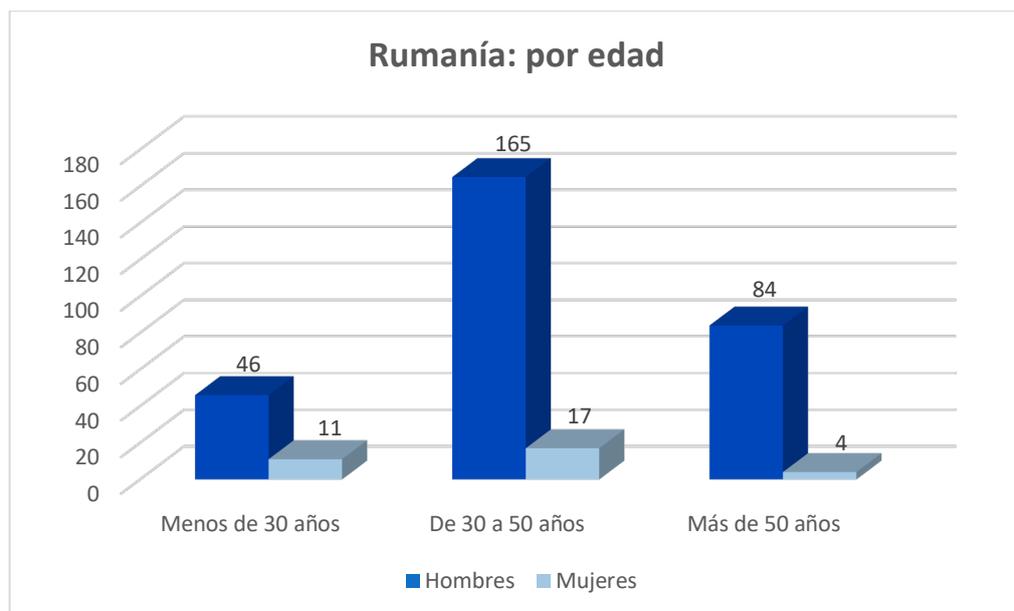
El 94,2% del total de la plantilla se encuentra dentro del departamento de Conductor, compuesto de 285 hombres y 23 mujeres. Es en la filial donde más mujeres conductoras hay, con mucha diferencia. En Tráfico encontramos un 33% de mujeres en el departamento, 3 mujeres frente a 6 hombres, y en Administración una presencia mayoritariamente femenina, de 6 mujeres frente a 1 hombre. En los departamentos de Dirección y Otro Personal Auxiliar no hay presencia femenina.





NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TRAMO DE EDAD

En la filial de Rumanía, un 55,6% de la plantilla se encuentra en la franja de edad de entre 30 a 50 años. Un 26,9% de la plantilla tiene más de 50 años y un 17,5% de la plantilla es menor de 30 años. Las mujeres se ubican principalmente por debajo de los 50 años, siendo un 3,3% de las mujeres menores de 30 años y un 5,2% de entre 30 y 50 años.



NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TIPO DE TIPO DE CONTRATO

El 100% de la plantilla de Rumanía, tanto hombres como mujeres, tiene contrato indefinido.

NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TIPO DE TIPO DE JORNADA

En Rumanía, el 100% de la plantilla hace una jornada completa, situación que continúa siendo así desde 2020.



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, y cada año aumentan, o la filial de España donde existen varias operarias de almacén y una nueva conductora.

Específicamente en la filial de España encontramos que en los últimos 4 años ha existido una media del 43 % de mujeres en las incorporaciones producidas.

INCORPORACIONES FILIAL ESPAÑA

2018			2019			2020			2021			2022		
Hombre	Mujer	% mujer												
40	20	50%	38	13	34%	19	11	58%	47	19	28,80%	65	24	26,97%

6.2.2. 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 35,2 % de representatividad de la mujer.

BAJAS DE EMPRESA FILIAL ESPAÑA

2018			2019			2020			2021			2022		
Hombre	Mujer	% mujer												
45	15	33%	34	13	38%	26	11	42%	35	19	35,20%	39	16	29,09%

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 que 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.

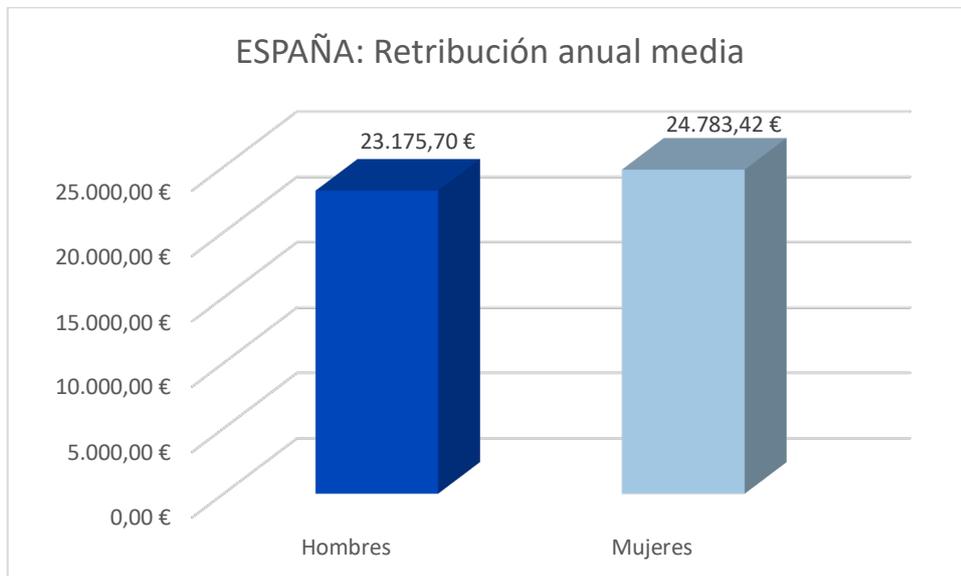
ESPAÑA

En España actualmente se percibe de en promedios 23.536,38 € en global, siendo en el caso de las mujeres un promedio de 24.783,42 € y 23.175,70 € en el caso de los hombres. Esto supone una diferencia retributiva del 0,6% 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, como almacén o personal auxiliar. La tendencia es similar a la de años anteriores.

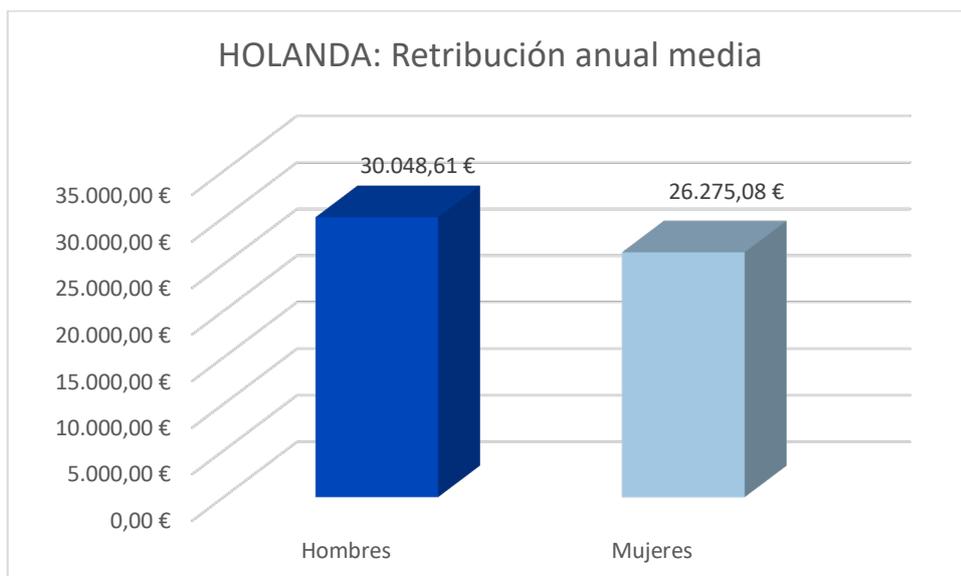
Retribución promedio salario base por sexo



BENELUX

Actualmente las personas que trabajan en la filial de Benelux están percibiendo una retribución promedio de 27.532,92 €. La media de retribuciones de los hombres es de 30.048,61 € y la mujer cobra 26.275,08 €. En este caso, se eleva la media masculina porque uno de los dos hombres en la plantilla de Benelux tiene una posición directiva, y, por tanto, es una retribución más cuantiosa.

Retribución promedio salario base por sexo

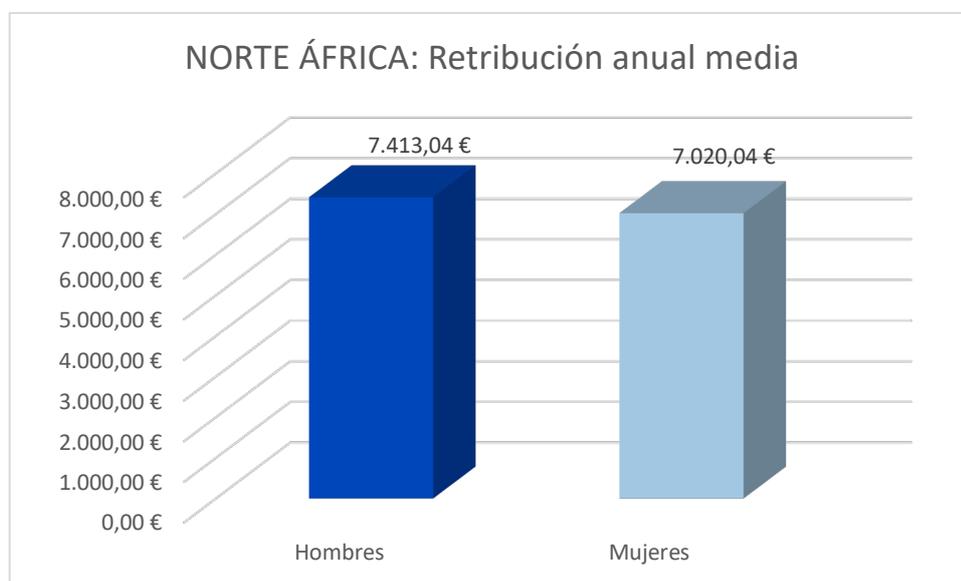




NORTE DE ÁFRICA

En estas filiales la plantilla se sitúa en un promedio de salario base de 7.382,81 €. Si se separa por sexos, en el caso de los hombres existe de promedio 7.413,04 € y en el caso de las mujeres 7.020,04 €. Se ha reducido de forma considerable la brecha salarial respecto a años anteriores, aunque también se ha reducido el promedio de salario que cobra la plantilla en este territorio. Es importante destacar este esfuerzo para igualar los sueldos entre hombres y mujeres en esta zona, donde ya prácticamente, en la retribución que ofrece nuestra empresa, no existe la brecha de género.

Retribución promedio salario base por sexo

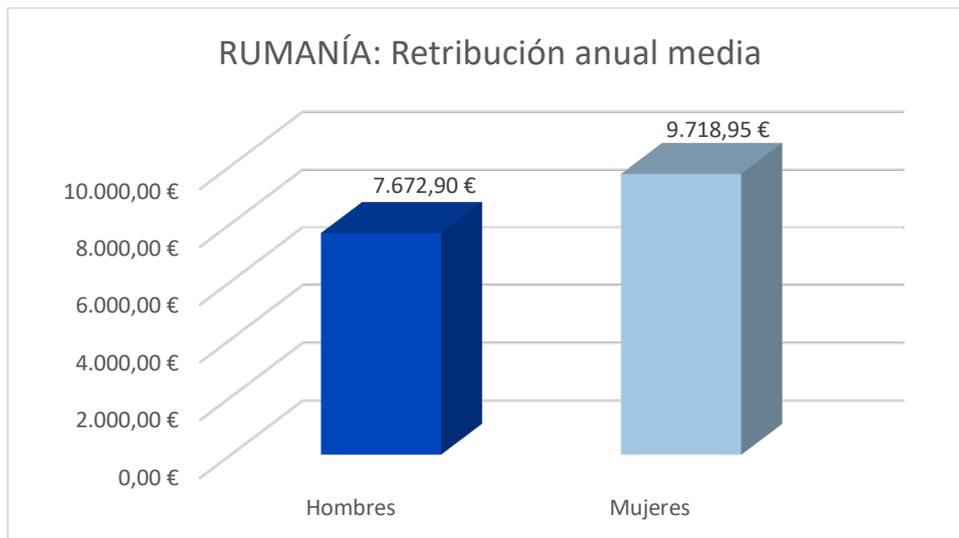


RUMANIA

El salario base medio en la filial de Rumanía es de 7.873,12€. De promedio los hombres perciben 7.672,90 € y en el caso de las mujeres 9.718,95 €. Esto significa una diferencia retributiva a favor de las mujeres del 22%, que se ve reducida respecto al año anterior que era del 47%. Como sucedía en otras anualidades, 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

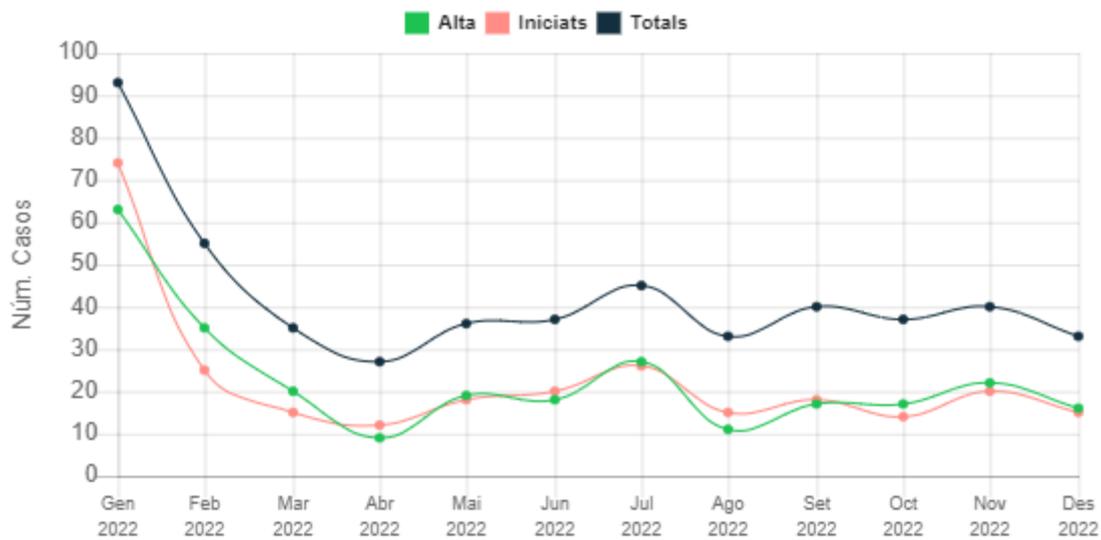
Si se analiza la retribución promedio Salario Base personal de Dirección y sexo encontramos un salario promedio en la Dirección a nivel general de 69.024,24 €. A nivel de Dirección Nacional, en España, es de 67.000 € en el caso de hombres frente a un promedio de 74.422,21 € en mujeres. Esta diferencia viene 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 y se analiza en la auditoría retributiva anual.

6.4.1. Porcentaje y valores de baja y absentismo

ESPAÑA

En el 2022 hubo 291 casos de absentismo entre Contingencias Comunes y Profesionales, un número algo superior a los 181 de 2021. A continuación, hay un gráfico donde se puede hacer seguimiento de la evolución de casos a lo largo de los 12 meses. Se refleja un descenso de casos durante el primer trimestre, el resto del período estudiado se mantiene fluctuante entre 30 y 45 casos de absentismo.

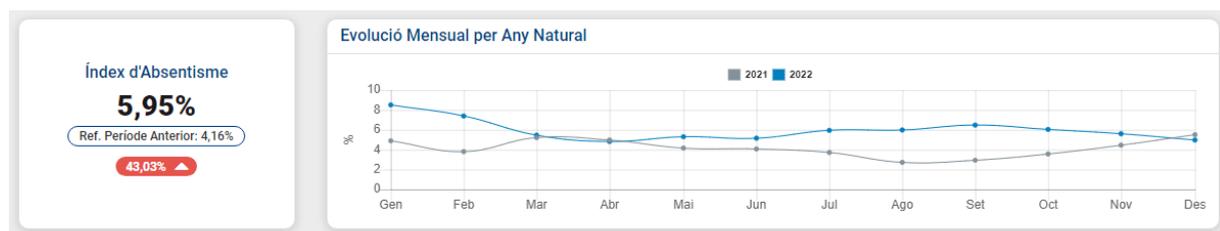
Evolución de los casos



Los 291 casos representan 7.796 jornadas de trabajo perdidas.

Del total de 291 casos un porcentaje muy bajo correspondía a casos de Contingencia Profesional y la gran mayoría se trataban de Contingencias Comunes. Si los separamos por sexos encontramos como en el sexo femenino un 0,08% fueron casos por contingencia profesional. En el caso masculino existieron algunos casos por Contingencia Profesional un 1,59% y la mayoría por Contingencia Común.

Todavía estuvo presente una parte del año 2022 la incidencia de las bajas por COVID, menos graves que en el auge de la pandemia, pero todavía persistentes. Los picos más altos en que se concentran un mayor número de bajas de personal (categorizadas por contingencias comunes) son aquéllos en que se volvieron a manifestar olas del virus COVID, por ejemplo, enero y febrero (post navidades). En agosto vuelve a subir hasta el período de otoño coincidiendo con la vuelta de las vacaciones y fin del verano. Podemos afirmar pues, que las bajas de la plantilla también son un reflejo de la incidencia de los restos de la pandemia en la sociedad, coincidiendo con las etapas anuales de más contagio generalizado junto otras enfermedades estacionales cómo por ejemplo la gripe.

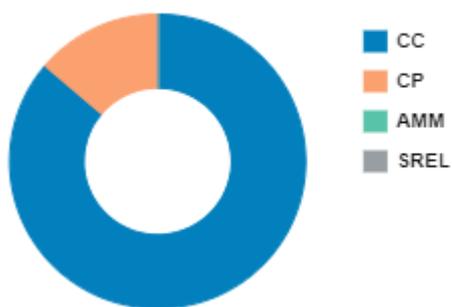




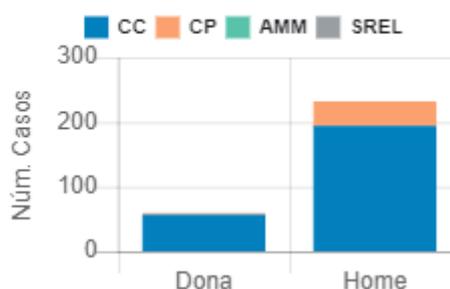
Índex d'Absentisme Contingència professional



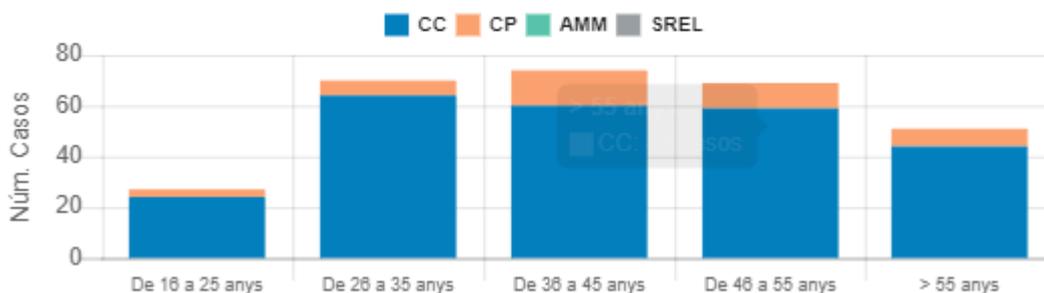
Casos Totals per Contingències



Casos Totals per Contingències i Sexe



Casos Totals per Contingències i Tram d'Edat



En referencia a la frecuencia de Accidentes según el día de semana. Se observa como la mayoría de los casos corresponden a días laborables siendo principalmente lunes junto miércoles los días más destacados.

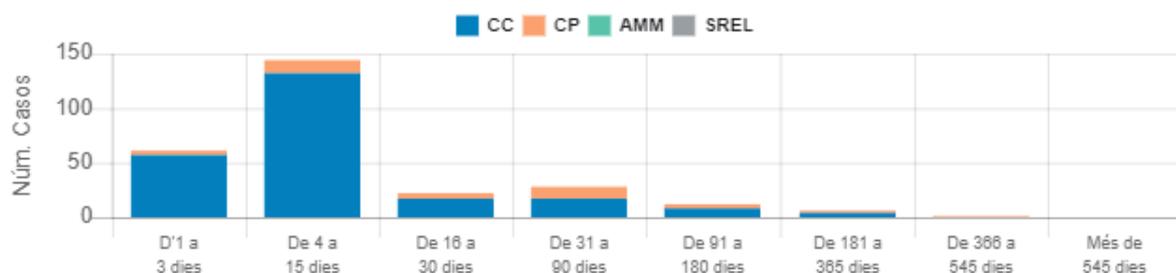


Casos Totals per Contingències i Dia de la setmana



Por lo que refiere a Accidentes de Trabajo existieron casos de diferentes duraciones siendo la franja de 4 a 15 días el mayor número de casos reflejados en el siguiente gráfico:

Casos d'Alta per Contingències i Tram de Durada

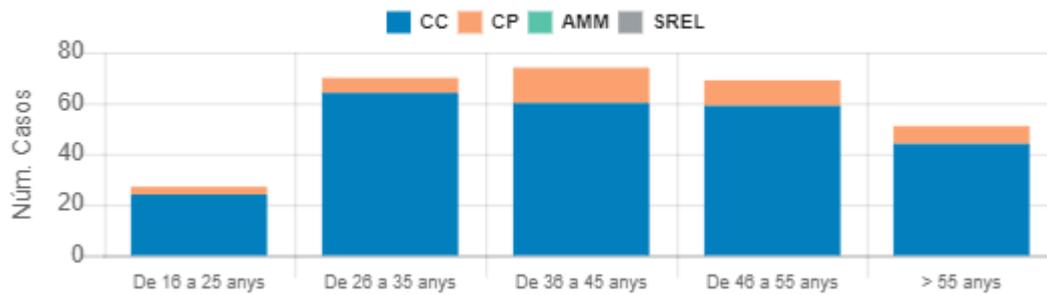


Si observamos las sedes en España separado por centros en provincias, siguen predominando los casos en Girona, como en años anteriores. El centro de Girona es dónde hay más volumen de personal y plantilla.

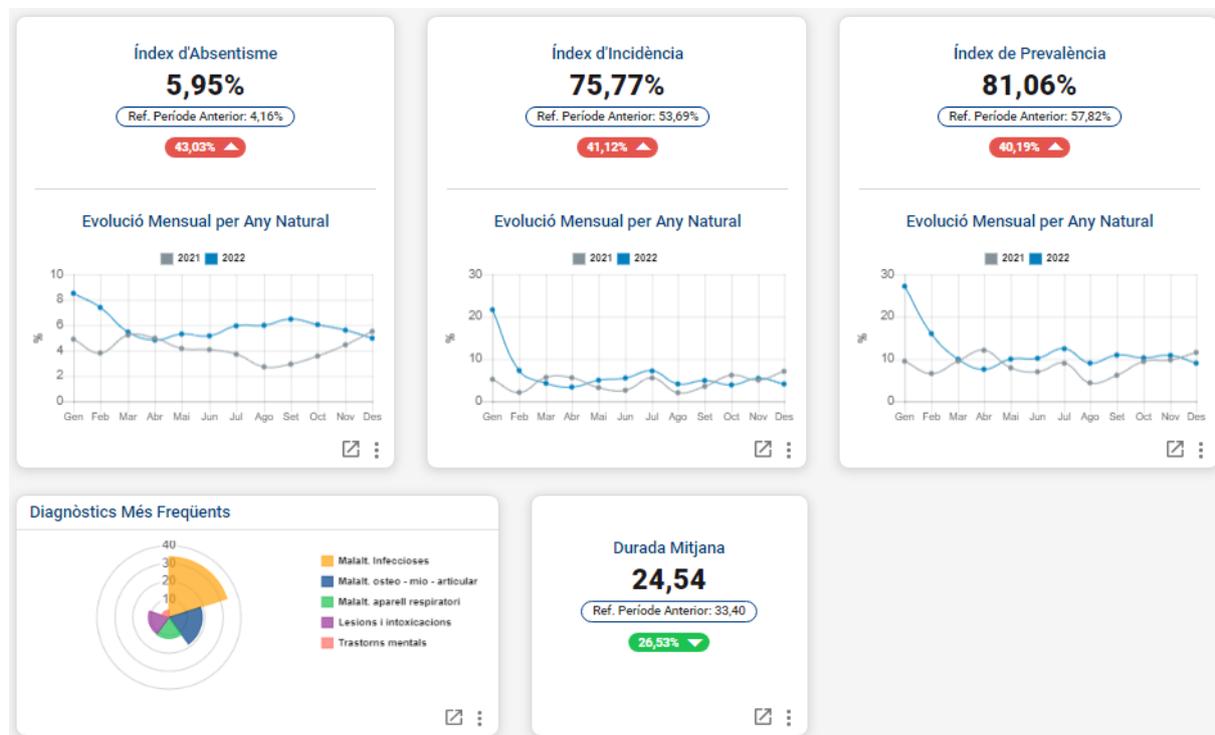
Provincia	Total casos	Casos Contingencia común	Casos Contingencia Profesional
BARCELONA	9	7	2
GIRONA	198	169	29
TARRAGONA	71	63	8
TOTAL GENERAL	278	239	39

En el siguiente gráfico 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, muy igualado con 26 a 35 años y 46 a 55 tanto en hombres como en mujeres:

Casos totales por contingencias y tramo de edad



Podemos ver a continuación también otros datos sobre el absentismo, diagnósticos, prevalencia, etc. que nos ayudarán a entender los índices y sus causas, aunque la mayoría de ella se trata de contingencias comunes como hemos comentado anteriormente:



Con el fin de controlar, gestionar y mejorar aspectos relacionados con los Recursos Humanos, la Seguridad, etc. En la empresa, Calsina Carré, en su filial 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 Informàtiques 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, que se han seguido trabajando en 2021, apoyados por el Plan de Igualdad:

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.

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 total o parcialmente de forma positiva a una buena relación.
- A nivel de percepción de seguridad en el puesto con relación a la salud se observó que el 57 % responde total 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 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 pretende 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 y las sedes existentes.

Las formaciones realizadas durante el 2022 y su repercusión en horas, son las siguientes:

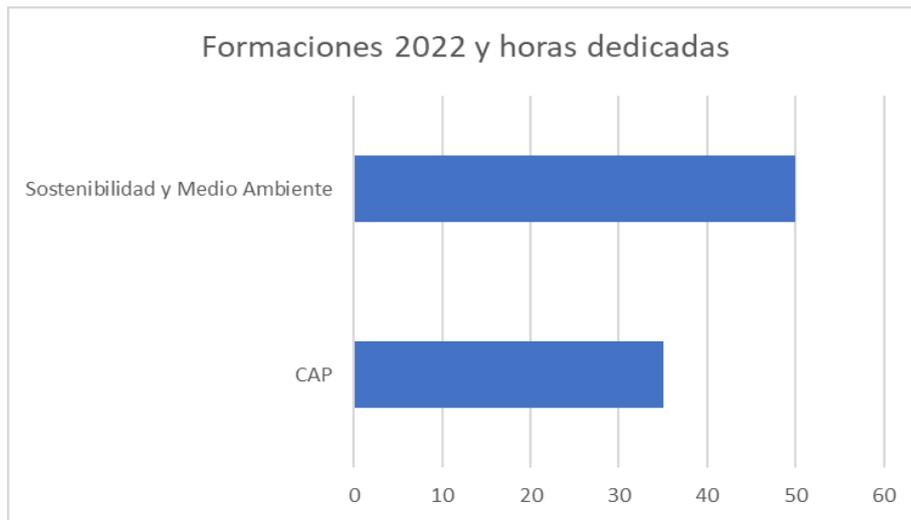


PONT DE MOLINS

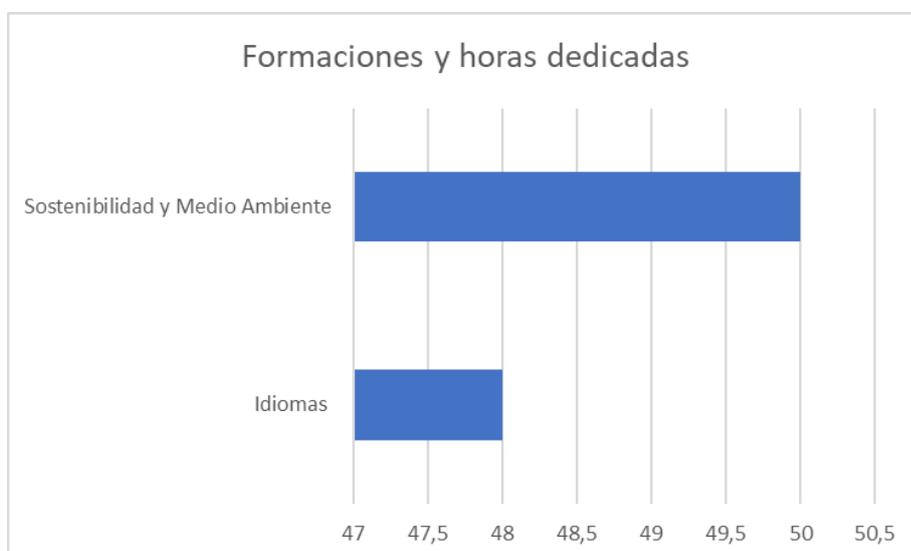




VALLS

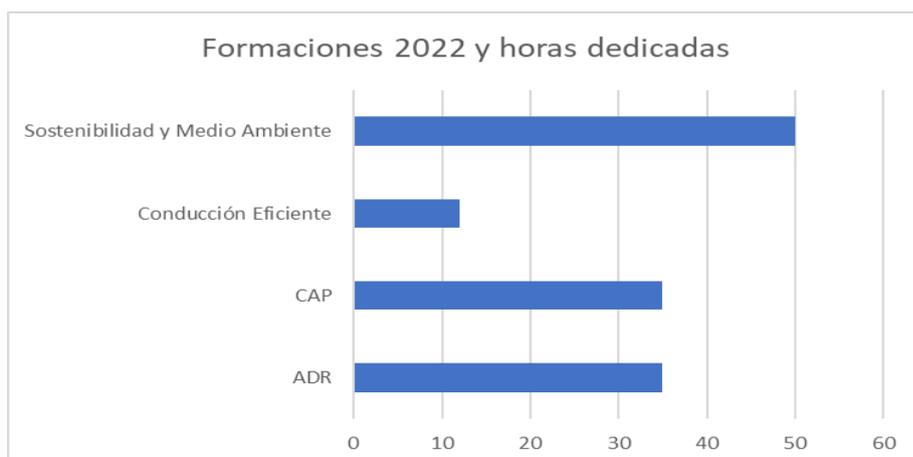


MARRUECOS

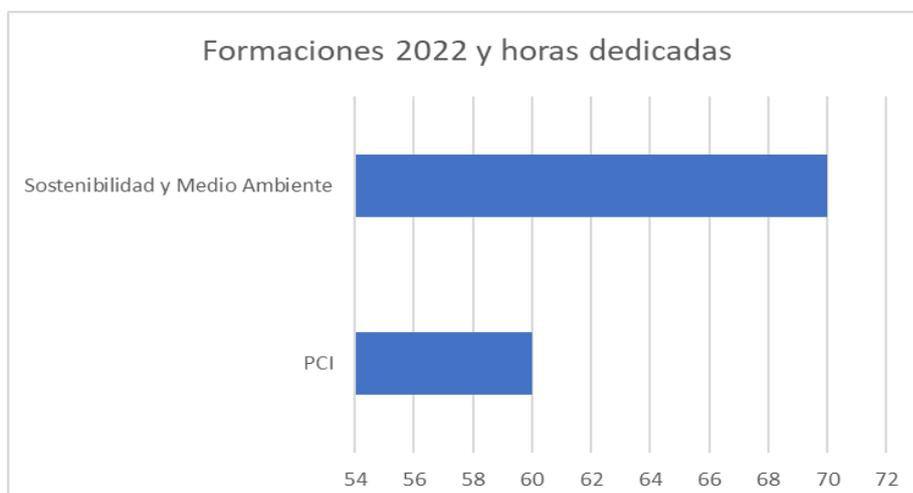




EUROPEAN LOGISTICS

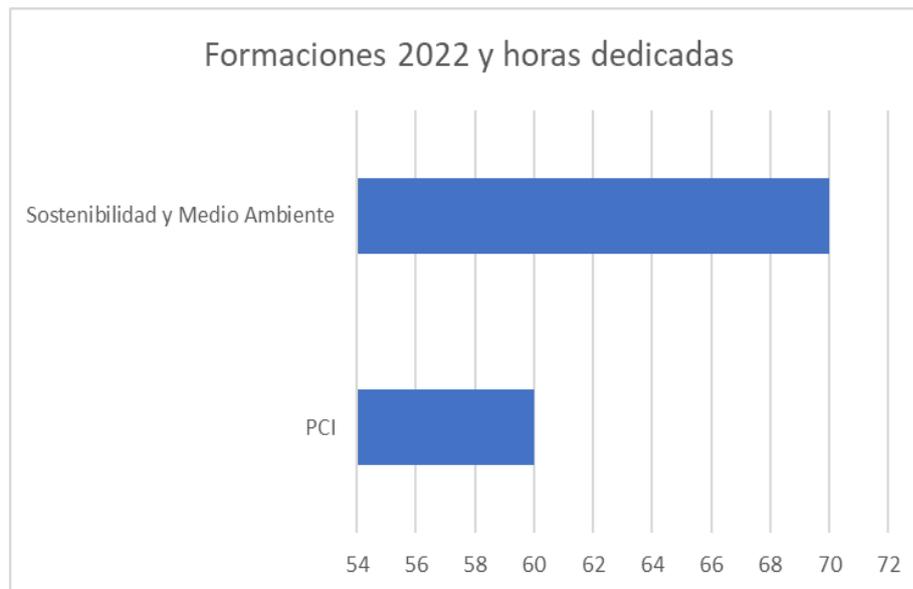


TÚNEZ





RUMANIA



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



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

Por todos estos motivos, en 2020 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 de Igualdad formado por 4 hombres y 4 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 2022 el Comité de Igualdad ha calendarizado desde el inicio varias acciones previstas según el calendario incluido en el Plan de Igualdad.

Algunas de estas acciones realizadas durante el 2022 fueron:

- 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. En total 89 personas fueron formadas al inicio del contrato con la empresa el año pasado.

- Formación del Plan de Igualdad 3 nuevos miembros integrantes del Comité de Igualdad. Profundizando en aspectos de la normativa y los diferentes protocolos que dispone la empresa.
- Patrocinio a Uni Girona, equipo de baloncesto femenino de Girona que milita en la Liga Femenina Española.
- Semana de la mujer, con la organización de acciones de sensibilización, concursos y sorteos para potenciar la participación en sus actos.
- Participación en el evento eWoman del jueves 9 de junio de 2022 en Girona. Un evento anual dónde se cuentan experiencias sintetizadas en intervenciones cortas para una jornada amena y dinámica. Está concebido para servir de motivación e inspiración a otras mujeres y fortalecer la imagen de la mujer de hoy, integrada en puestos profesionales de tendencia digital.

Més informació i reserves de places a:
www.ewoman.es/girona

6.7.1. 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.

Es en el **Código Ético del Grupo Calsina Carré**, donde la empresa establece los criterios y normas de conducta que forman parte de su ideología, y establece:

- Principios y valores fundamentales
- Normas generales de conducta
- Normas en relación con los empleados
- Normas en relación con los clientes y proveedores

7.1. Prevención de la corrupción y el soborno

Las compra-venta 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 la 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 del 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 acredite 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 reciben 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 ningún tipo de manipulación del tacógrafo o cualquier acción que modifique su normal funcionamiento.***
- ***No se permite usar tarjetas falsas o sospechosas de ser falsas; de autopistas, gasoil...el uso de estas tarjetas puede acarrear consecuencias gravosas, las cuales pueden acarrear perjuicios 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 considerada como FALTA MUY GRAVE.

- 1. El falseamiento de cualesquiera documentos contables, estadísticos o de control que la empresa se encuentre obligada a llevar o de los datos obrantes en los mismos, incluida la falsificación, 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 activas en proyectos.

En concreto el 2022, además de las dotaciones económicas que se detallan a continuación:

Importe donado	Entidad beneficiaria
400,00 €	Associació Amics Solidaris Almogàvers Empordà
300,00 €	Club Atletisme Figueres
1.000,00 €	Jove Ballet de Figueres
50,00 €	AMPA Escola Pont de Molins
2.000 €	Fundació Girona Est
1.815,00 €	Associació Albert Sidrach
1.000,00 €	Fundació Dels Oficis

Además, la empresa ha participado de forma activa en algunas otras entidades y patrocinios, dando visibilidad a causas sociales:

- Participación en el Congreso eWoman (Girona). 9 de junio de 2022
- Semana de la mujer 2022. 8 de marzo de 2022
- Patrocinio anual del equipo de Baloncesto - Spar Uni Girona femenino
- Recepción de mercancía y transporte de Ayuda Humanitaria a Ucrania.



Durante el mes de marzo de 2022 tuvo lugar el envío de ayuda humanitaria hacía Ucrania dotando nuestros tráilers de material destinado a los niños víctimas del conflicto bélico.



CALSINA CARRE
The logical way

DESTINATION UKRAINE
#StandWithUkraine

Llenamos un camión con la solidaridad de todos los que hacemos Calsina Carré!

Recogida humanitaria de material sanitario

Next stop... UKRAINE!

Estamos consternados por la trágica situación que está viviendo el pueblo de Ucrania y cómo empresa transportista que somos, con la ayuda de clientes y vuestra, esperamos llenar un camión solidario. ¿Te unes #TeamCC? Aportamos nuestro grano de arena por Ucrania! Queremos enfocar la donación a bebés y niños, que son los que más sufren esta guerra!



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.

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 trabajan 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 vincula 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 realizan 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 la 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
Institut Cendrassos	Recepción de alumnos en prácticas y difusión de formaciones FP
Institut Cap Norfeu	Recepción de alumnos en prácticas y difusión de formaciones FP
FERRMED	Corredor del mediterráneo

Así mismo, la empresa participa de forma activa con entidades de inserción laboral como lo es el proyecto OKUPAL'T o la fundación Girona Est, brindando oportunidades a jóvenes en riesgo de exclusión social.



Así mismo la empresa participó de forma activa con la entidad MIFAS que promueve la incorporación de empleados 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 Empordanesos. Esta jornada se realiza desde el año 2018 con una iniciativa de interés social, en 2022 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.



Destacamos la participación en la Gran Recolecta de Alimentos organizada por la Lear Corporation con unos resultados muy positivos que demuestran la implicación por parte del personal de la compañía en actos solidarios. Así como las entregas periódicas a la entidad Càritas de proximidad.



En junio de 2022, Calsina Carré, ha colaborado en la iniciativa organizada por la plataforma Prensa Ibérica, #eWoman, que da voz a las principales figuras femeninas que han destacado por su trayectoria profesional y personal.



ewoman

Cabe destacar la participación en el programa radiofónico de la Cadena Cope, sobre la trayectoria de la empresa, la evolución del sector y los retos de futuro para la logística y el transporte.

Hemos asistido al acto de la Fundación GironaEst, una entidad especializada en promover iniciativas en materia de igualdad de oportunidades en los barrios más desfavorecidos de la ciudad de Girona.

Finalmente, se ha continuado con la participación del personal de Calsina Carré en la caminata "Run 4 Cáncer".

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

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.

EMPRESA / DELEGACIÓN	BENEFICIOS
Calsina Carré	867.149 €
Tècniques informàtiques	38.941 €
CC France	-13.647 €
CC Tunisie	448.201 €
CC Benelux	26.891 €
CC Maghreb	175.650 €
CCM Translog	144.869 €
European Logistics	1.391.190 €
Comprum	92.537 €

EMPRESA / DELEGACIÓN	IS
Calsina Carré	186.407 €
Tècniques informàtiques	12.980 €
CC France	0 €
CC Tunisie	80.036 €
CC Benelux	0 €
CC Maghreb	60.798 €
CCM Translog	46.936 €
European Logistics	278.776 €

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 resuelve 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. Informar a la Gerencia del Grupo al menos anualmente y siempre que lo considere 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.

9. METODOLOGÍA Y TABLA DE EQUIVALENCIAS

Este Informe se ha elaborado por la compañía siguiendo los criterios establecidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, así como haciendo un uso discrecional de los estándares GRI (*Global Reporting Initiative*) publicados por el GSSB (*Global Sustainability Standards Board*), según las necesidades concretas de los temas abordados en cada caso en particular.

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 201: Desempeño económico	3 6 32
  	Entorno empresarial. Presentación de la organización	GRI 201: Desempeño económico GRI 202: Presencia en el mercado GRI 203 Impactos económicos indirectos	4



	Organización y estructura.	GRGRI 3: Temas Materiales	6 17
	Sedes	GRI 202: Presencia en el mercado	14
	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 1: Fundamentos GRI 415: Política pública	17 21
	Resultados de las políticas. Indicadores clave de resultados no financieros que permitan el seguimiento y la evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores (marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia).	GRI 1: Fundamentos GRI 415: Política pública	31



	<p>Riesgos.</p> <ol style="list-style-type: none"> Principales riesgos. Relaciones comerciales. Productos o servicios que puedan tener efectos negativos. Información sobre los impactos detectados, desglosados a corto, medio y largo plazo. Gestión de los riesgos. Procedimientos utilizados para detectar y evaluar los riesgos según marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia. 	<p>GRI 1: Fundamentos</p>	<p>29 30</p>
	<p>Indicadores. Que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.</p>	<p>GRI 2: Contenidos Generales</p>	<p>31 53</p>
<p>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</p>			
			
 	<p>General.</p> <ol style="list-style-type: none"> Efectos en el medioambiente. Previsibles de las actividades en el medioambiente y en la salud y seguridad. Evaluación y certificación. Procedimientos. Recursos dedicados. Prevención de riesgos ambientales. Principio de precaución. Aplicación. Provisiones y garantías. Cantidades aplicadas. 	<p>GRI 11: Sector Petróleo y Gas GRI 12: Sector Carbón GRI 301: Materiales GRI 302: Energía GRI 303: Agua y afluentes GRI 304: Biodiversidad GRI 305: Emisiones GRI 306: Residuos GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores</p>	<p>34</p>



 	<p>Contaminación. Medidas para prevenir, reducir o reparar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Emisiones de carbono que afectan grave-mente al medioambiente. 2. Cualquier forma de contaminación atmosférica específica, incluidos el ruido y la contaminación lumínica. 3. Conjunto de medidas adoptadas en el marco de la transición justa hacia una economía descarbonizada (empresas que empleen trabajadores que se hayan acogido a la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo). 	<p>GRI 11: Sector Petróleo y Gas GRI 12: Sector Carbón GRI 301: Materiales GRI 302: Energía GRI 303: Agua y afluentes GRI 304: Biodiversidad GRI 305: Emisiones GRI 306: Residuos GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores</p>	<p>34</p>
	<p>Economía circular y prevención y gestión de residuos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Medidas de prevención, reciclaje y reutilización. 2. Otras formas de recuperación y eliminación de desechos. 	<p>GRI 306: Residuos</p>	<p>53</p>
  	<p>Uso sostenible de los recursos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>GRI 301: Materiales GRI 302: Energía GRI 303: Agua y afluentes</p>	<p>19 37 43</p>



	<p>Protección de la biodiversidad.</p>	<p>GRI 304: Biodiversidad</p>	<p>52</p>
<p>CUESTIONES SOCIALES Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS</p>			
  			
	<p>Empleo.</p>	<p>GRI 401: Empleo</p>	<p>58</p>
	<p>Número total de empleados. Distribución por género, edad, país y clasificación profesional.</p>	<p>GRI 401: Empleo GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades GRI 406: No discriminación</p>	<p>58</p>
	<p>Número total de contratos. Distribución en indefinidos, temporales y a tiempo parcial.</p>	<p>GRI 401: Empleo</p>	<p>59</p>
	<p>Promedio anual de contratos. Distribución por género, edad y clasificación profesional, según tipología contractual (indefinida, temporal y a tiempo parcial).</p>	<p>GRI 401: Empleo GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades</p>	<p>59</p>
	<p>Número total de despidos. Distribución por género, edad y clasificación profesional.</p>	<p>GRI 401: Empleo GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades</p>	<p>59</p>



	<p>Remuneraciones medias de los empleados y su evolución. Distribución por género, edad y clasificación profesional.</p>	<p>GRI 401: Empleo GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades</p>	<p>58</p>
	<p>Brecha salarial. Remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.</p>	<p>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades</p>	<p>58</p>
	<p>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.</p>	<p>GRI 401: Empleo GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades</p>	<p>58</p>
	<p>Desconexión laboral. Implantación.</p>	<p>NO APLICA</p>	
	<p>Discapacidad.</p>	<p>GRI 406: No discriminación</p>	<p>58 30</p>
<p>Organización del trabajo</p>			
	<p>Tiempo de trabajo.</p>	<p>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo</p>	<p>75</p>
	<p>Absentismo. Número de horas.</p>	<p>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo</p>	<p>75</p>



	<p>Conciliación. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar su ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores.</p>	<p>GRI 402: Relaciones Trabajador-Empresa GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo</p>	<p>82</p>
	<p>Salud y seguridad. Condiciones de salud y seguridad. Accidentes de trabajo. Frecuencia y gravedad. Enfermedades profesionales. Distribución por género</p>	<p>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo GRI 410: Prácticas en materia de seguridad</p>	<p>75</p>
<p>Relaciones sociales</p>			
	<p>Dialogo social. Organización, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.</p>	<p>GRI 402: Relaciones Trabajador-Empresa</p>	<p>80</p>
	<p>Alcance de los Convenios Colectivos. Porcentaje de empleados cubiertos por país.</p>	<p>GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva</p>	<p>80</p>
	<p>Balace de los Convenios Colectivos General y particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.</p>	<p>GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva</p>	<p>80</p>
<p>Formación</p>			
	<p>Políticas de formación. Implementadas.</p>	<p>GRI 404: Formación y educación</p>	<p>84</p>



	<p>Formación por categorías profesionales. Cantidad de horas.</p>	<p>GRI 404: Formación y educación</p>	<p>84</p>
<p>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.</p>			
 	<p>Igualdad. 1. Igualdad entre mujeres y hombres. Medidas adoptadas. 2. Planes de igualdad. Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007. 3. Promoción del empleo. Medidas adoptadas. 4. Protocolos contra el acoso, la integración y la accesibilidad universal. Alcance: acoso general y sexual e integración y la accesibilidad universal de personas discapacitadas. 5. Discriminación y diversidad. Políticas.</p>	<p>GRI 401: Empleo GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades GRI 406: No discriminación</p>	<p>27 88</p>
<p>DERECHOS HUMANOS</p>			
			



   	<p>1. Procedimientos de diligencia debida y prevención de riesgos.</p> <p>a) Procedimientos en materia de derechos humanos.</p> <p>b) Prevención de la vulneración de derechos humanos.</p> <p>2. Medidas.</p> <p>Para mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos cometidos en materia de recursos humanos.</p> <p>3. Denuncias.</p> <p>4. Promoción Convenios internacionales.</p> <p>Cumplimiento de las disposiciones de la OIT relativas a:</p> <p>a) El respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.</p> <p>b) La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.</p> <p>c) La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.</p> <p>d) La abolición efectiva del trabajo infantil.</p> <p>Por casos de vulneración de los derechos humanos.</p>	<p>GRI 406: No discriminación</p> <p>GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva</p> <p>GRI 408: Trabajo infantil</p> <p>GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio</p> <p>GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas.</p> <p>GRI 413: Comunidades locales</p>	<p>25</p>
<p>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</p>			
 			
	<p>Corrupción y soborno</p> <p>Medidas adoptadas de prevención.</p>	<p>GRI 205 Anticorrupción</p>	<p>92</p>



	<p>Blanqueo de capitales. Medidas de lucha.</p>	<p>GRI 205 Anticorrupción</p>	<p>92</p>
	<p>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.</p>	<p>GRI 203 Impactos económicos indirectos</p>	<p>94 100</p>
<p>SOCIEDAD</p>			
			
<p>Grupos de interés</p>			
	<p>Compromisos. 1. Impactos de la actividad en el empleo y el desarrollo local.</p>	<p>GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas GRI 413: Comunidades locales</p>	<p>53</p>
	<p>2. Impactos de la actividad en las poblaciones locales y en el territorio.</p>	<p>GRI 413: Comunidades locales</p>	<p>53</p>
	<p>3. Relaciones mantenidas con las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.</p>	<p>GRI 413: Comunidades locales</p>	<p>53</p>



 <p>203</p>	Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 203 Impactos económicos indirectos	94 100
 <p>414</p>	Subcontratación y proveedores. 1. Política de compras. Cuestiones sociales, igualdad de género y ambientales. 2. Responsabilidad social y ambiental. Aplicación a las relaciones con proveedores y subcontratistas. 3. Sistemas de supervisión y auditorías. Resultados de las mismas.	GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores GRI 414: Evaluación social de los proveedores	11 25 53 96
 <p>416</p>	Consumidores. Clientes 1. Seguridad y salud consumidores. Medidas. 2. Sistemas de reclamación y quejas. Recibidas y resolución de las mismas.	GRI 416: Salud y seguridad de los clientes	96
 <p>207</p>	Información fiscal. 1. Beneficios obtenidos país por país. 2. Impuestos sobre beneficios pagados. 3. Subvenciones públicas recibidas.	GRI 207: Fiscalidad	101



**INFORMACIÓN
NO
FINANCIERA**

CERTIFICADO VERIFICACIÓN EINF

GRUPO CALSINA CARRÉ

MOLINS DE Q, S.L. ha verificado que la Memoria de sostenibilidad 2022 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: 31 de mayo de 2023



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

Carles Bover
Director

