

	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN-ESTRATÉGICA	2	6.1.4. Distribución de la plantilla filial NORTE DE ÁFRICA	46
2.	GRUPO CALSINA CARRÉ: MODELO DE NEGOCIO	3	6.1.5. Distribución de la plantilla filial RUMANÍA	48
	2.1. Presentación de la Organización	3	6.1.6. Distribución de la plantilla filial	
	2.2. Historia y Recorrido de la Compañ	ía 4	RESTO DE FILIALES	49
	2.3. Visión, Misión y Valores	4	6.2. Nuevas Contrataciones y Rotación	/ 0
	2.4. Servicio Grupo Calsina Carré	5	de personal	49
	2.4.1. Transporte	5	6.2.1. El número y la tasa de nuevas contrataciones por edad,	
	2.4.2. Servicio intermodal	6	sexo y región	49
	2.4.3. Logística	7	6.2.2. El número y la tasa de rotación	
	2.4.4. Software	7	personal por edad, sexo y región	49
	2.4.5. 3PL	8	6.2.3. Altas y bajas de personal en OTRAS FILIALES	50
	2.4.6. Calsina Carré Services	8	6.3. Selección, promoción y fidelización	
	2.5. Territorio Calsina Carré. Nuestra Re		6.4. Condiciones laborales	. 5. 52
	Internacional	9	6.4.1. Porcentaje y valores de baja	
	2.6. Sedes de Calsina Carré	9	y absentismo	53
	2.7. Organigrama	11	6.5. Relaciones Sociales: Diálogo Social	
3.	ESTRATEGIA Y POLÍTICA EMPRESARIAL	12	y Organización del Trabajo	54
	3.1. Ética e integridad	19	6.6. Formación	56
	3.2. Gestión de Riesgos	24	6.7. Igualdad de Oportunidades	57
	3.3. Gobernanza	25	6.7.1. Protocolo de Prevención	58
	3.4. Indicadores	25	7. GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD Y EL CUMPLIMIENTO	58
	3.5. Objetivos de desarrollo sostenible (ODS)	25	7.1. Prevención de la corrupción	50
	3.6 Mejora continua	26	y el soborno	58
4.	EL MEDIOAMBIENTE	27	7.2. Lucha contra el blanqueo	
	4.1. La gestión Ambiental	27	de capitales	59
	4.2. La Gestión del Combustible	28	7.3. Control de las aportaciones a	
	4.3. El Consumo de Energía	30	Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	59
	4.4. El Consumo del agua	32	7.4. Grupos de interés	60
	4.5. El Consumo de gas natural	33	7.4.1. Clientes y proveedores	60
	4.6. Emisiones atmosféricas		7.4.2. Profesionales - Plantilla	61
	y cambio climático	33	7.4.3. Competidores	61
	4.7. Generación de Residuos	37	7.4.4. Accionistas	61
	4.8. Protección del entorno	37	7.4.5. Entidades del sector, sociales	01
5.	GRUPOS DE INTERÉS Y MATERIALIDAD	38	y educativas	61
	5.1. Grupos de Interés	38	7.5. Política de Donaciones	62
	5.2. Materialidad	39	7.6. Información Fiscal	63
	5.3. Matriz de Materialidad	39	8. ORGANIZACIÓN GESTIÓN Y REPORTE	
6.	ENFOQUE SOCIAL. GESTIÓN DE RRHH	43	DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	63
	6.1. Empleo	43	9. METODOLOGÍA Y TABLA DE	67
	6.1.1. Distribución de la plantilla de todo el grupo	43	EQUIVALENCIAS	63
	6.1.2. Distribución de la plantilla	43	9.1. Apartados EINF, requerimientos Ley 11/2018 y GRIs estándar aplicados	64
	filial ESPAÑA	44		
	6.1.3. Distribución de la plantilla			
	filial BENELUX	46		

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN-ESTRATÉGICA

En Calsina Carré, estamos profundamente comprometidos con un futuro sostenible y responsable. Nuestra estrategia de sostenibilidad se fundamenta en tres pilares esenciales: el compromiso ambiental, la responsabilidad social y la gobernanza ética, alineados con la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD), los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los estándares Global Reporting Initiative (GRI).

Compromiso Ambiental

Como empresa, reconocemos nuestra gran responsabilidad hacia la sociedad y el medio ambiente en el que operamos. La importancia de proteger y preservar nuestro entorno natural mediante prácticas sostenibles y minimizando nuestro impacto ambiental es fundamental para contribuir al bienestar de las comunidades y del planeta. Nos hemos propuesto minimizar nuestra huella ecológica a través de prácticas sostenibles e innovadoras:

Descarbonización y Transporte
Sostenible: Hemos implementado
soluciones de transporte sostenible en
colaboración con socios estratégicos
como Henkel y CHEP. La
intermodalidad ferroviaria, que ya
representa el 70% de nuestro negocio
en Europa, es un claro ejemplo de
nuestras iniciativas para reducir
emisiones y fomentar el uso eficiente
de recursos.

Responsabilidad Social

Nuestra visión incluye el bienestar y desarrollo de nuestros empleados y las comunidades donde operamos. Valoramos la diversidad y la inclusión, y fomentamos un entorno de trabajo seguro y equitativo:

- Diversidad e Inclusión: Promovemos la igualdad de oportunidades para todos nuestros empleados, apoyando el talento en todos los niveles de la organización y asegurando un entorno de trabajo inclusivo.
- Desarrollo de Comunidades: Nos aseguramos de que nuestras operaciones beneficien a las comunidades locales mediante la creación de empleo y el apoyo a iniciativas sociales.

Gobernanza y Ética

La transparencia y la ética son pilares fundamentales en Calsina Carré. Nuestra estructura de gobernanza garantiza decisiones responsables y una gestión efectiva de riesgos, alineándose con las mejores prácticas internacionales y las normativas aplicables:

- Modelo de Movilidad Sostenible:
 Hemos adoptado un modelo de movilidad de bajas emisiones y mayor eficiencia que preserva los recursos naturales y promueve un desarrollo económico socialmente comprometido.
- Gestión de Riesgos: Implementamos políticas de gestión de riesgos robustas para asegurar que nuestras operaciones se lleven a cabo de manera ética y transparente.

Objetivos Estratégicos

Nos hemos fijado metas claras para avanzar en nuestra estrategia de sostenibilidad, en línea con los ODS, GRI y los criterios ESG de la CSRD:

- Reducción de Emisiones: Nuestro objetivo es reducir nuestras emisiones de CO2 en un 30% para el año 2030, con el reto de alcanzar la neutralidad de carbono para 2050.
- Eficiencia de Recursos: Continuaremos optimizando el uso de recursos naturales mediante la implementación de sistemas de gestión sostenibles.
- Inclusión y Diversidad: Aumentar la representación de grupos subrepresentados en nuestra plantilla, promoviendo la igualdad de oportunidades para todos los empleados.
- Transparencia y Reporte: Mejorar nuestros procesos de recopilación de datos y reporte para asegurar que nuestros informes de sostenibilidad sean precisos y completos, cumpliendo con los estándares de GRI y la ley 11/2018 sobre información no financiera.

Compromiso con la Agenda 2030 y los ODS

Desde 2021, hemos integrado en nuestra política los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. Colaboramos con organismos públicos, empresas y entidades no lucrativas para promover la sostenibilidad global, trabajando en un marco común de acción.

Colaboración y Futuro

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. Nuestros retos de futuro implican la reducción de la huella de carbono y la adopción de prácticas sostenibles a escala local y global.

Conclusión

En Calsina Carré, entendemos que la sostenibilidad es clave para nuestro éxito a largo plazo. Este compromiso nos permite ser líderes en nuestro sector, brindando valor a nuestros accionistas y contribuyendo positivamente a la sociedad y al medio ambiente. Invitamos a todos nuestros socios y partes interesadas a unirse a nosotros en este viaje hacia un futuro más sostenible y próspero.

Atentamente,

Alba Carré

Directora General 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

1971	1992	1998	2001	2002	2003
0	0	0	0	0	0
Fundación	Creación Grupo Calsina Carré	1° almacén logístico Valls	2° almacén logístico Roquetas	EUTI sistema IT	Túnez y Marruecos
2005	2012	2013	2014	2017	2019
0	0	0	0	0	0
Rumanía	Barcelona	CC Maghreb	Ampliación PDM y creación CC Benelux	Expansión y consolidación Maghreb	Inicio proyecto tren

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 1000 unidades, así como con una capacidad logística por encima de los 55.000 m2. Se ha estructurado, mediante el Consejo de Administración, Dirección General, Dirección Corporativa, Dirección de Transporte. Dirección de Gestión y Mantenimiento de Flota, Dirección Financiera, Dirección Comercial, Dirección Costumer Service y Dirección de IT. La historia no acaba aquí, se seguirá una orientación firme hacia la excelencia en el servicio. En Calsina Carré se trabaja desde los inicios y se seguirá trabajando para hacer realidad el concepto "The Logical Way".

2.3. Visión, Misión y Valores

VISIÓN

- Garantizar eficiencia, calidad, confianza y rapidez en el transporte y gestión de mercancías
- Formar un equipo de personas responsables con sentido de responsabilidad y valores familiares.
- Invertir en recursos eficientes y sostenibles.
- El objetivo es satisfacer a 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 honestedad entre nosotros y con los 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 las siguientes actividades principales: transporte terrestre, servicio de logística, software especializado y servicios asociados al transporte. Con presencia en 7 países, 12 ubicaciones.



2.4.1. Transporte

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
 - o 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
 - o 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 calidad 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.
- Un equipo multidisciplinar de más de 40 expertos/as en Tráfico Terrestre Internacional.
- 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
 - o 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 24h los 365 días / año
 - Solucions 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 2023 se han superado los 8.000 viajes en tren y más de 18.000 travesías a través del estrecho de Gibraltar.



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 la 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.

2.4.5. CALSINA CARRÉ SERVICES

Calsina Carré Services nace con el objetivo de ofrecer servicios de calidad al transportista a lo largo de sus viajes. Su ubicación estratégica, en nuestras instalaciones cercanas a la frontera y en el corredor mediterraneo, supone una ventaja competitiva.



El apoyo del experimentado grupo logístico Calsina Carré, proporciona el mejor conocimiento del sector así como los servicios adecuados a las necesidades que el conductor puede tener.





Gestión de transporte Gestión de almacenes



Materias primas



Proveedor



Calsina Carré



Destino final

Todas las instalaciones están equipadas con cámaras de videovigilancia 24h, barreras de acceso controlado y todo un sistema informático integrado basado en códigos QR. Todas estas mejoras nos han llevado a la obtención de una de las certificaciones de calidad más altas para los aparcamientos de camiones seguros en Europa: el certificado Gold de parking seguro avalado por la UE.

Los servicios pensados para el vehículo también están incluidos en estas instalaciones, que cuentan con un túnel de lavado, la posibilidad de asistencia de neumáticos y reparaciones puntuales, junto con la venta de elementos de seguridad y repuestos.

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



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 v software
- Centro Administrativo y Financiero



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.



23.000 m²

18.00 m² en almacenes logística:

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

5.000 m² en almacenes de cross-docking:

En esta plataforma realizamos actividades de distribucion. Para toda la provincia de Tarragona y Lleida, y consolidamos todas las salidas de líneas de transporte a Europa.



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 Logistica, y operamos como plataforma logistica.



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 logistica.



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.



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.

En 2023, Calsina Carré ha realizado varias expansiones y aperturas notables en su red de delegaciones. Una de las más destacadas es la apertura de una nueva sede en Oporto, Portugal. Esta nueva oficina busca fortalecer su presencia en los sectores textil y automotriz, ambos muy significativos en el mercado portugués. Además, la nueva sede contribuirá a mejorar las operaciones logísticas y a optimizar los servicios hacia Europa y el Magreb.

Además, Calsina Carré está inmerso en un ambicioso proyecto de expansión en su sede central en Pont de Molins, Girona. Este proyecto incluye la creación de un "hub logístico" que contará con instalaciones avanzadas para conductores y transportistas externos, incluyendo servicios de aduana, áreas de descanso, duchas y servicios de mantenimiento para vehículos.

La inversión total prevista para este proyecto asciende a 25 millones de euros y se espera que finalice en 2027.

Estos desarrollos reflejan el compromiso de Calsina Carré con la mejora continua de su oferta logística integral y su capacidad de adaptación a las demandas del mercado internacional.

Nuevas delegaciones:





Agilidad en procesos aduaneros, sinergia entre flotas.





Gran soporte al multimodal.



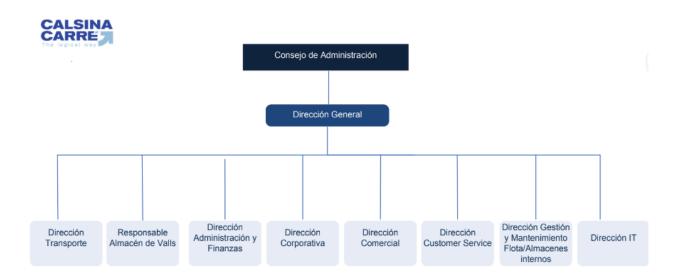
Fafe, Portugal



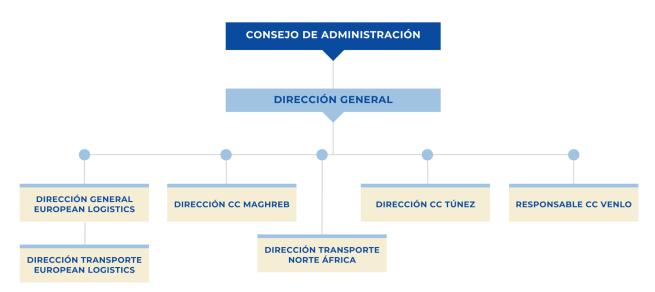
Equipo experimentado con una gran especialización en Textil y automoció, que permitirà tràficos diarios con Marruecos.

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 (depósito 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:

COMPROMISO DE CALIDAD Certificados



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

- ADR
- SANDACH
- Registro Sanitario para el transporte y logística.
- Transporte de Residuos
- Transporte Alimentario
- Transport Farmacéutico

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.



GRUPO CALSINA CARRÉ

Camí del Roure, 5 17706 Pont de Molins (Girona)

ha sido evaluado y certificado en cuanto al cumplimiento de los requisitos de

ISO 9001:2015







El sistema de gestión de

GRUPO CALSINA CARRÉ

Carni del Roure, 5 17706 Pont de Molins (Girona)

ha sido evaluado y certificado en cuanto al cumplimiento de los requisitos de

ISO 45001:2018



Certificado ES21/210395

El sistema de oestión de



TRANSPORTES CALSINA Y CARRE, S.L.

Camil del Roure, 5
17706 Pont de Molins (Girona)
he sido evaluado y certificado en quanto el camalimiento de los servistos de

ISO 39001:2012



Certificado ES04/0459/MA

GRUPO CALSINA CARRÉ

Camí del Roure, 5 17706 Pont de Molins (Girona)

ha sido evaluado y certificado en cuanto al cumplimiento de los requisitos o

ISO 14001:2015





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



Desde 2021 contamos con un formador en 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.

Desde febrero de 2022 la sede de Pont de Molins dispone de la certificación EU Parking (Categoría Gold). Este certificado acredita que nuestra área de estacionamiento para camiones cumple con altos estándares de seguridad y servicios a nivel Europeo.







Durante el 2023, hemos ido consolidando las acciones estratégicas de nuestros servicios y productos, tales como;

 Nueva apertura Calsina Carré Portugal, contribuye a dar servicio logístico a dos sectores clave a nivel internacional y con mucho potencial y tradición en Portugal; el téxtil y el automovilístico.



- El hub logístico sigue creciendo día a día y actualmente dotamos a los transportistas de unas infraestructuras inmejorables, con un flujo actual de 2.000 vehículos diarios.
- Disponemos de furgones adaptados al transporte téxtil de grandes volúmenes. Este tipo de transporte propone múltiples ventajas; máxima protección de las piezas, mejor capacidad de carga, facilidades en clasificación y distribución y optimización de los plazos de entrega. Para la consolidación de este servicio, la sede de Portugal es clave.



 Inauguración de un nuevo aparcamiento con 200 plazas adicionales. Se trata de 26.000 m2 adicionales para poder dar servicio a la creciente entrada diaria de vehículos tanto propios, colaboradores o externos. (2.000 vehículos/día).





Lanzamiento del "Calsina Carré
Customs", actuamos no solo como
agente de aduanas, contamos también
con un depósito aduanero ADT en
nuestro almacén y aparcamiento de
alta seguridad bajo recinto aduanero en
la sede central de Pont de Molins.





OPERADOR ECONÓMICO AUTORIZADO (OEA)

Esta certificación nos permite gozar de ventajas aduaneras en la UE y facilidades de seguridad y protección.

 Participación en el SIL 2023: Como viene siendo habitual, hemos participado en el Salón Internacional de la Logística (SIL) de Barcelona que éste año 2023 ha celebrado sus 25 años. Nuestra CEO, Alba Carré, ha recibido el premio al reconocimiento, apoyo y fidelidad de Calsina Carré como uno de los colaboradores esenciales del evento.





 Participación en la feria Translogistica Romania: Celebrada en Bucarest, se han reunido los principales actores de la industria del transporte y la logística para presentar las soluciones más innovadoras.

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-SOAS.
- 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 aceptas 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. Queda totalmente prohibido ofrecer, entregar o aceptar cualquier forma de gratificación o regalo o benefició cuya intención sea influir en una decisión comercial.

 Formar, entrenar y sensibilizar al personal de la empresa en todos los ámbitos y asegurar la difusión de esta política para que todos colaboren de forma eficaz en el cumplimiento de los objetivos.

La Dirección 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 deun 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.



El evento Calsina Days es una iniciativa de la empresa Calsina Carré. Su propósito principal es fomentar la cohesión interna entre los empleados, fortalecer los vínculos y centrarse en la estrategia, los retos y los objetivos de la empresa. Durante estos días, se llevan a cabo diversas actividades que incluyen sesiones de planificación estratégica, talleres de desarrollo profesional y actividades de equipo. El evento también se utiliza como una plataforma para discutir las metas de sostenibilidad y las innovaciones tecnológicas que la empresa implementa para mejorar sus operaciones logísticas y reducir su huella de carbono..



Ayer los #SuperCalsinas superaron expectativas...
¡Keep it up Superheroes!

≪ ¡TODAS LAS FOTOS AQUÍ!

Ayer compartimos una experiencia de **conexión**, **unión**, **colaboración y trabajo en equipo** extraordinaria. Ningún equipo nos dejó indiferentes y algunas de las performances de los SuperCalsinas, sin duda, **¡pasarán a la historia de los #CCDays!**

Además, estos eventos ofrecen una oportunidad para que los empleados y líderes de la empresa interactúen, compartan ideas y trabajen juntos en la mejora continua de los procesos y servicios de Calsina Carré. En resumen, Calsina Days es una herramienta clave para el desarrollo organizacional y la alineación de objetivos corporativos en un entorno colaborativo y motivador.

Semana de la salud y el deporte.

Con motivo de la celebración de la semana de la salud y el deporte, en Calsina Carré hemos querido contribuir a que nuestra plantilla lleve una vida más activa y saludable, por ello, durante una semana hemos realizado varias actividades para fomentar la salud y el bienestar.



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.

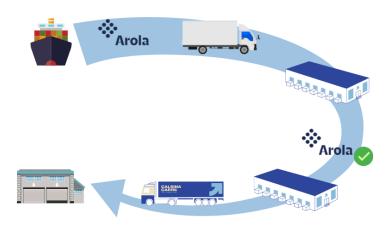
El objetivo de garantizar la seguridad y protección de las fronteras exteriores de la Unión no sólo consiste en luchar contra la amenaza terrorista, sino también colaborar en la lucha contra el crimen organizado y defender a los ciudadanos frente a otros peligros, como, por ejemplo, en el ámbito de la 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.

Calsina dispone también de un almacén LAME (Local Autorizado Mercancías Exportación) en Valls (Tarragona).



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 aeropuertos o puertos.





Calsina Carré cuenta también con un depósito aduanero ADT en nuestro almacén y parking de alta seguridad bajo recinto aduanero, en la sede central de Pont de Molins.

Este nuevo recinto aduanero se encuentra en la zona fronteriza de la Jonquera, enclave vital en la cadena de suministro europea y con un papel determinante en el sector del transporte. Con esta ubicación estratégica, desde Calsina Carré contribuimos de manera significativa a reforzar y potenciar una área clave. Su proximidad con la frontera permite agilizar los procesos aduaneros y garantizar un transporte más eficiente.

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 2023, con motivo del día de la mujer, Calsina Carré ha organizado una jornada para dar a conocer el testimonio de Cristina Carré como persona que forma parte del consejo de administración de la empresa en un sector tan masculinizado.



Así mismo, nos hemos unido a la iniciativa del Uni Girona en un partido homenaje al dia Internacional de la mujer con la colaboración de las camisetas #CC Women's Day.



Por último, con motivo del día Internacional de la mujer, tuvimos la iniciativa de entrevistar a 2 de nuestras 30 conductoras antes de efectuar su primer viaje; Ana Ciuc y Albinuta Crenguta Chertig. Son conductoras dobles de la sucursal ELO.













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

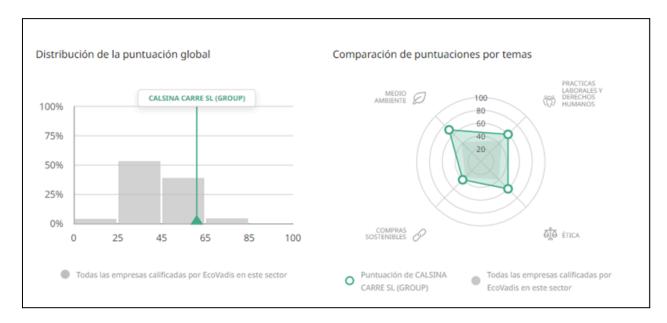
El grupo ha recibido la calificación categoría Plata de Responsabilidad Social Corporativa en ECOVADIS, siendo un referente dentro de nuestro sector.

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.

ecovadis

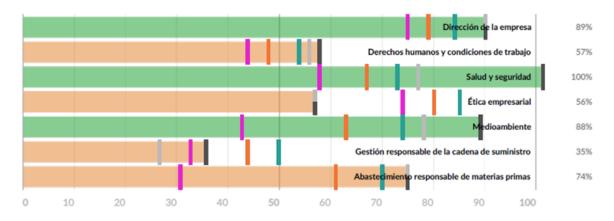






Desglose de la puntuación de sostenibilidad por sección

La puntuación de sostenibilidad es una suma de las puntuaciones que ha obtenido en cada uno de los temas de sostenibilidad que componen el SAQ 5.0. El desglose de la puntuación de sostenibilidad es el siguiente:



Calsina Carré ha obtenido una puntuación del 76% en el Cuestionario de Evaluación de la Sostenibilidad (SAQ), un estándar reconocido a nivel mundial para la sostenibilidad en la industria del automóvil.

Esta evaluación se centra en áreas cruciales como los derechos humanos, la sostenibilidad ambiental, la salud y seguridad, la ética empresarial, el aprovisionamiento responsable y la gestión de proveedores.



En esta línea, Calsina Carré está adherida 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/vertido disponemos del protocolo necesario para realizar acciones de limpieza y gestión de esta granza con el fin de mitigar fugas al medio ambiente y poder recuperar la mayor cantidad de material posible.



¡Dejemos solo nuestras huellas!



Durante el período de 2023 se han continuado las formaciones a nuestros operarios de Almacén y conductores en OCS para que en caso de emergencia tengan 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:

- Accidentalidad viaria
- Siniestralidad laboral
- Elevado consumo de combustible
- Elevadas emisiones atmosféricas
- Vertido accidental al medio ambiente
- 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 interese
- Derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

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

- Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- Libre sindicación.
- Negociación colectiva.
- Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- Huelga.
- Reunión.
- Información, consulta y participación en la empresa.

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

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

3.4. Indicadores

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

3.5. Objetivos de desarrollo sostenible (ODS)

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

Calsina Carré ha trabajado en algunos de ellos durante el 2022, se detallan a continuación:



























- ODS 2: Hambre Cero: Colaboración con Cáritas, donación de mercadería rechazada.
- 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 promuevan 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 primeras.
- 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.

Estos objetivos 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 mediante la implantación del Plan de Igualdad o en el ODS 13 con las acciones medioambientales emprendidas.

3.6. Mejora Continua

El pasado noviembre de 2023 se inició un proyecto interesante en las inmediaciones de Almacén basado en la metodología LEAN MANAGEMENT. Esta corriente de éxito promovida hace décadas por grandes empresas japonesas de éxito como Toyota, se fundamenta en estos 5 principio:

Principios Lean:

- 1. Identifique el valor
- 2. Mapee la cadena de valor
- 3. Establezca el flujo de trabajo
- 4. Establézca un sistema "pull"
- 5. Busque la perfección



El proceso transformador LEAN no deja de ser una cultura fundamentada en la implicación, formación y proactividad del personal.

En septiembre de 2023 se empezó a impartir formación a un primer equipo de almacén. Afrontamos este reto con ilusión y somos conscientes que nos aportará mejoras muy interesantes en muchas áreas de la empresa.

Por el momento se han establecido una serie de reuniones interdepartamentales diarias (top 15 - 15 minutos) en las que se exponen las incidencias principales así como los indicadores de PRL, Calidad, Productividad y 5S (auditorías). Prevemos nuevas formaciones para el próximo año sobre LEAN para otros departamentos con la idea de extender esta metodología al resto de departamentos de la compañía.

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.

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

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, las cuales son las que emiten una menor cantidad de CO2 a la atmósfera.

En la tabla siguiente detallamos la representación de los principales modelos de tractoras que disponemos en 2023:





Tractoras internacional

renovadas cada 3 años (tecnología euro VI)





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



















La política de renovación de vehículos de propiedad cada 3 años optimiza el consumo de combustible, (uso de vehículos tipo Euro VI). 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.

Gestión de neumáticos de todas nuestras tractoras con Michelin:

Otro punto importante en el ahorro de emisiones es el uso de neumáticos sostenibles, en este marco indicar que este 2023 se ha recibido el primer certificado de reducción, entregado por Michelin, que acredita la reducción de emisiones de CO2 de nuestra flota de vehículos, mediante el presente certificado se acredita la reducción de 344,7 TN DE CO2.



¿Qué hemos hecho para conseguirlo?

- ✓ Revisión continua de las presiones
- ✓ Utilización de los neumáticos hasta el límite legal de profundidad
- ✓ Reescultura, reencauche y reajuste de neumáticos

En esta línea, es también un hecho constatable la tendencia a la voluntad de reducir la huella de carbono, apostando por **el transporte intermodal**, combinado rutas con camión por carretera, ferrocarril y barco. Durante el 2023, el número de servicios con Intermodal se ha reducido ligeramente respecto al 2022 (de gran repunte) pero se consolida y sigue siendo una gran iniciativa de reducción de emisiones GHG (efecto invernadero) de nuestros servicios.

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.

Es importante mencionar que, a nivel general, hemos aumentado el consumo de combustible debido al crecimiento constante de nuestra actividad en los últimos meses. Durante el próximo año focalizamos nuestros esfuerzos en minimizar el impacto de consumo de combustible como de energía.

CONSUMO DE GASOIL DE LA FLOTA DEL GRUPO CALSINA CARRÉ:

Consumo flota propia **Calsina Carré España** (I/100km)

2019: 30,462020: 29,072021: 28,672022: 28,072023: 27,85

• **Dif. I/100km (2023-2022):** -0,22

Consumo flota European Logistics (I/100km)

2020: 28,852021: 29,852022: 29,752023: 28,33

• **Dif. I/100km (2023-2022):** -1,42

Consumo flota **European Logistics España** (I/100km)

2020: 31,002021: 29,912022: 28,712023: 27,86

• **Dif. I/100km (2023-2022):** -0,85

Consumo flota Calsina Carré Maghreb (I/100km)

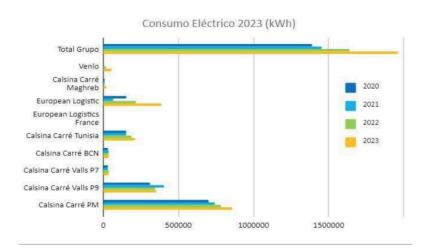
2020: 32,002021: 31,942022: 31,332023: 30,91

• **Dif. I/100km (2023-2022):** -0,42

Consumo eléctrico Grupo Calsina Carré:

	2020	2021	2022	2023	Dif. (kwh)	%
C. Carré PM	702.477	743.733	786.809	860.689	73.880	9,39%
C. Carré Valls P9	309.143	364.405	344.276	352.542	8.266	2,40%
C. Carré Valls P7	34.817	32.117	35.851	39.927	4.076	11,37%
C. Carré Bon	29.328	38.559	36.530	35.035	-1.495	-4,09%
C. Carré Túnez	154.310	157.206	189.043	214.879	25.836	13,67%
European Logistics	156.316	68.308	216.572	385.192	168.620	77,86%
C. Carré Maghreb	6.666	9.050	7.940	17.907	9.967	125,53%
C. Carré Venlo	-	-	21.620	51.312	29.692	137,34%
Total Grupo	1.392.952	1.453.287	1.638.641	1.960.483	321.842	19,64%

Gráfico de consumo eléctrico 2023:



Crecimiento de la actividad

Como hemos mencionado anteriormente, el consumo energético, al igual que el de combustible se ha visto ligeramente incrementado debido al crecimiento de nuestra actividad en el último año.

Nuestros esfuerzos irán encaminados a minimizar este impacto en el medio ambiente durante los próximos meses.

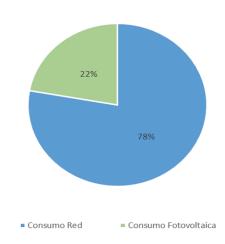
Instalación fotovoltaica en Pont de Molins

Desde 31 de marzo de 2022 la sede de Pont de Molins (Girona) cuenta con 2 instalaciones fotovoltaicas. La suma de ambas ofrece una potencia de 150 Kwh. 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.

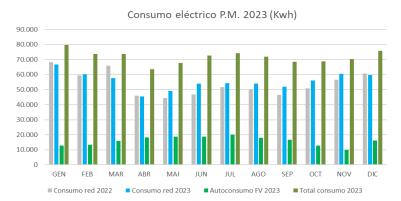
Si comparamos consumos eléctricos de 2023 y 2022 de Pont de Molins, observamos lo siguiente:

- Considerando el consumo eléctrico de red, tenemos un incremento de un 2,79% mientras que si consideramos la aportación de energía fotovoltaica tenemos un incremento del consumo total de un 9,39% de 2023 vs 2022.
- Confirmamos un incremento del autoconsumo en 2023 del 37,4% vs 2022, hecho que nos lleva a una aportación eléctrica de las placas solares en Pont de Molins del 22.18% (190.872 kWh) de toda la energía consumida en 2023.
- El balance energético FV sobrante se ha reducido del 43,01% (2022) al 34.75% (2023). Se realizan acciones para vender excedentes a la compañía. Se plantea incrementar la potencia de la instalación fotovoltaica con más paneles en 2024.

CONSUMO ELÉCTRICO 2023



Consumo **eléctrico con placas fotovoltaicas** de la sede Calsina Carré en Pont de Molins:



Contratación energia verde:

A finales de 2023 se ha iniciado la contratación de energía de red con origen 100% verde con la compañía ATLAS. Esta acción persigue un ahorro económico interesante y a su vez persigue el objetivo estratégico de reducir las emisiones de efecto invernadero de la compañía.

4.4. El Consumo del agua

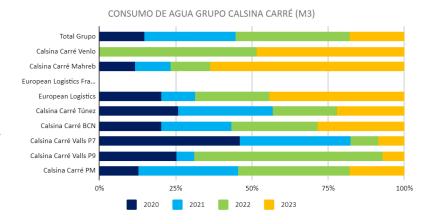
Las principales acciones que la compañía viene implementando para hacer un uso más sostenible de este recurso tan preciado, son:

- Limitar el volumen de captación y consumo de aguas,
- Mejora continua de los procesos de las instalaciones para un mejor consumo e impacto,
- Reutilizar agua en las instalaciones,
- Realizar campañas de concienciación para conseguir un uso más eficiente y responsable tanto en oficinas como otras áreas, por parte de nuestros empleados.

CONSUMO DE AGUA EN LAS DISTINTAS SEDES (en m3)

Centros en España	2020	2021	2022	2023	Dif. m³	%
Calsina Carré PM	6.035	15.577	17.345	8.472	-8.873	-51,16%
Calsina Carré Valls P9	1.137	261	2.792	321	-2.471	-88.5%
Calsina Carré Valls P7	609	479	120	113	-7	-5,8%
Calsina Carré BCN	47	53	65	66	1	1,5%
Calsina Carré Túnez	205	248	167	177	10	5,98%
European Logistics	278	152	336	609	273	81%
Calsina Carré Maghreb	32	32	36	175	139	>300%>
Calsina Carré Venlo	-	-	174	163	-11	6,32%
TOTAL m3 GRUPO	8.343	16.802	21.035	10.096	-10.939	-52%

La importante reducción del consumo de agua en nuestra sede de Pont de Molins se debe al uso de un recuperador de agua en el lavadero de camiones que reutiliza hasta un 75% de su consumo.



Instalación de equipos de control 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 cómo 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, ELO France y Pitesti (European Logistics).

kWh gas natural	2020	2021	2022	2023	Dif. (kwh)	%
European Logistics	170,22	169,79	136,52	340,11	203,59	119,91%
ELO France	-	-	-	-	-	
Venlo	-	-	2,15	2,15	0,00	0%
Total	170,22	169,79	138,67	342,26	203,59	119,91%

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.





Durante el período de 2022 Calsina Carré presentó 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 máximo 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.

El pasado 10/11/2023 recibimos el premio Lean&Green en la séptima edición de AECOC sobre Logística Sostenible en la que nuestra CEO, Alba Carré asistió en motivo de la consecución de los hitos sostenibles marcados por la asociación en 2023.







Durante 2023, se ha constatado un aumento del autoconsumo eléctrico del centro de Pont de Molins (22,8%) por parte de nuestras instalaciones fotovoltaicas.

Destacar sobre todo la gran aportación, en cuanto a ahorro de emisiones, del sistema de reutilización del agua en la instalación lavado de camiones, capaz de recuperar el 75% del agua consumida.

LAS EMISIONES TOTALES (Tn CO2 eq.) DE LAS INSTALACIONES DEL GRUPO

Tn CO2 equivalentes	2021	2022	2023	Diferencia	%
Calsina Carré PM	211,95	217,00	91,67	-125,33	-57,76%
Calsina Carré Valls P9	104,71	94,53	50,06	-44,46	-47,04%
Calsina Carré Valls P7	8,83	9,01	5,67	-3,34	-37,07%
Calsina Carré Bcn	9,79	9,18	4,97	-4,21	-45,81%
Calsina Carré Túnez	40,81	48,90	30,51	-18,39	-37,60%
European Logistics	17,75	60,64	54,70	-5,94	-9,80%
ELO France	-	-	-	-	-%
Calsina Carré Venlo	-	5,49	2,54	0,54	27,21%
Calsina Carré Magrheb	2,37	2,00	13,58	8,09	147,36%
Total Grupo	422,73	573,02	253,71	-193,03	-43,21%

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 DE LA FLOTA DE CALSINA CARRÉ

Tn CO2 equivalentes	2020	2021	2022	2023
Emisiones Flota Propia	3.460,77	3.636,67	3.764,35	4.749,08

REDUCCIÓN DE EMISIONES GRACIAS AL MULTIMODAL

Transportes Calsina Carré ha recibido el certificado del operador ferroviario VIIA, que acredita que durante el 2023 se ha reducido la huella de carbono en 6.117,23 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 2.777,33 tn CO2 eq



Calsina Carré ha obtenido también el certificado de CargoBeamer que constata la reducción de 384 tn CO2 eq respecto a las emisiones vinculadas al transporte por carretera.



El siguiente certificado evidencia que durante el 2023 se han reducido 2,8 tn de CO2 eq. utilizando el servicio del Eurotunnel le Shuttle Freight, en los trayectos hacia Inglaterra por el Eurotunnel.





Resumen del ahorro de emisiones obtenidos por los transportes de intermodal (2023):

OPERADOR INTERMODAL	2020	2021	2022	2023	Ahorro Emisiones
LORRY-RAIL - VIIA	2243,048	4654,143	7.119,5 0	6.117,23	Tn CO2 eq
CargoBeamer	-	27,514	370	384	Tn CO2 eq
Novatrans	-	1900,000	4117	2.777,33	Tn CO2 eq
EuroTunnel	16,400	4,300	5	2,8	Tn CO2 eq
TOTAL	2.259,448	6.585,96	11.611,5	9.281,27	Tn CO2 eq

Durante el 2023 se han efectuado más de 10.000 viajes en tren conectando Francia, Alemania y Luxemburgo. Esto nos permitió el ahorro de un total de 9.281,27 toneladas de emisiones de $\rm CO_2$ 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 de reducción del impacto medioambiental promovido por Scania Ibérica 'Un Scania, un árbol'. La iniciativa se basa en que por cada tractora comprada a Scania Iberia, este proveedor planta un árbol y se encarga de su mantenimiento para mitigar las emisiones de CO2 producidas por su uso.

Mantenemos el compromiso con este proyecto para contribuir en beneficio del medio ambiente.

En nuestra apuesta para reforzar la sostenibilidad disponemos de un 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 ahorro previsto de emisiones es de hasta un 25 % respecto a un transporte por carretera convencional.





Aunque la Dirección General de Tráfico (DGT) legalizó su circulación definitiva en España a partir de diciembre de 2023, permitiendo así que estos vehículos de 31 metros y 70 toneladas circulen sin necesidad de pruebas experimentales, bajo ciertas condiciones y autorizaciones específicas, en Cataluña se aplicaron restricciones a la circulación, para la mejora de la seguridad y fluidez del trafico que empezaron a aplicarse el 9 de febrero del 2023, y que al finalizar el año aún continuaron siendo de aplicación, hecho que reportó negativamente en la disminución de emisiones previstas.

4.7. Generación de Residuos

Todos los residuos que genera el Grupo Calsina Carré La gestión de residuos se realiza mediante la subcontratación de gestores de residuos especializados y autorizados. Mencionar la gestión de residuos peligrosos generados en taller y almacén que periódicamente se gestionan para su correcto tratamiento y eliminación.

Calsina Carré mantiene planes de minimización, reutilización y reciclaje y campañas de sensibilización para promover buenas prácticas ambientales por parte de la plantilla, las empresas subcontratadas y las personas relacionadas con ella.

Con el fin de promover la reutilización de los residuos, se continúa apostando por varios la optimización de la gestión y revalorización de estos, poniéndolos a disposición para su transformación. Consideramos que las bases de una correcta gestión son las siguientes:

- 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.

RESIDUOS GENERADOS Y CONTABILIZADOS EN 2023 EN EL GRUPO

Anualidad	NO PELIGROSOS (tn)	PELIGROSOS (tn)
2020	111,29	19,27
2021	148,04	34,24
2022	390,7	43,09
2023	307,33	56,12

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

4.8. 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 permite su vertido en cualquier red de cloaca, o como en el caso que ocupa, un cauce público.

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

CONTAMINACIÓN ACÚSTICA

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

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

5. GRUPOS DE INTERÉS Y MATERIALIDAD

5.1. Grupos de Interés

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

Los grupos de interés identificados son los siguientes:

- 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 y analizado en parámetros relacionados con diversos criterios de reportes de sostenibilidad. Sin dejar de lado el análisis basado en los GRI (Global Reporting Initiative, publicados por GSSB), que también se han analizado en años anteriores, se incorpora este año un análisis orientado a los nuevos estándares de información no financiera, los ESRS, que se están trabajando a nivel europeo con el fin de homogeneizar los informes ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza).

Los criterios ASG (o ESG – Environmental, Social and Governance) se están acabando de definir a nivel internacional con el fin de realizar reportes de sostenibilidad homogéneos. Como otros estándares, sirven para analizar los pilares fundamentales de sostenibilidad de las empresas, y para poder trabajar y definir acciones en estos ámbitos. Cada vez más, la sostenibilidad forma parte indispensable de la vida de las empresas y su responsabilidad por orientar el trabajo hacia un futuro sostenible, construyendo una ventaja competitiva y de progreso.

5.3. Matriz de Materialidad

La matriz de materialidad se ha trabajado en base a los grupos de interés y a los GRI, para poder realizar la comparativa con años anteriores, y también en base a los criterios ASG (estándares ESRS), para orientarlo a la nueva tendencia de reporte internacional. Una vez se han determinado los criterios a puntuar para la matriz de sostenibilidad, se valora 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 y correspondencia de estándares GRI y ASG), a cada uno de los puntos que aparecen en el siguiente listado. Valorar de 1 a 5 (siendo 1 la menor importancia y 5 la mayor importancia).

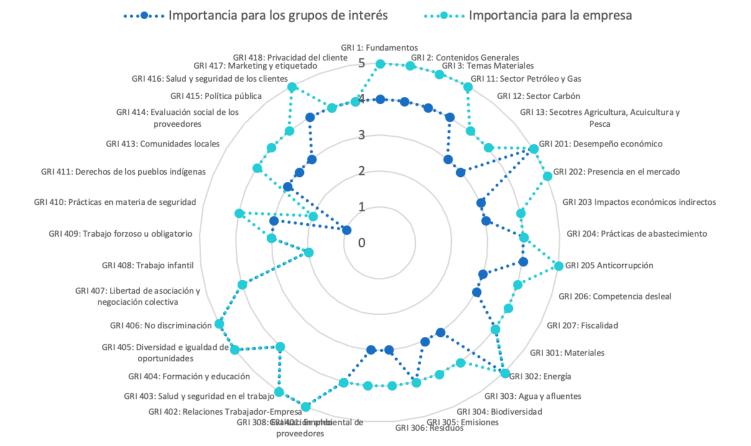


Matriz de Materialidad GRI:

GRI STANDARDS	Importancia para los grupos de interés	Importanc ia 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: Secotres 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

MATRIZ DE MATERIALIDAD GRI 2023

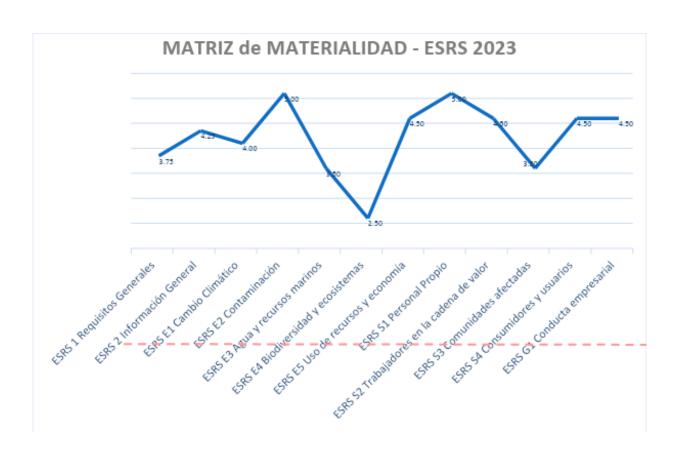


Se realiza una interpretación, siendo los aspectos GRI más valorados por parte de los grupos de interés y la empresa, según detalla el gráfico, los más cercanos al borde del círculo. Como podemos ver, en la mayoría de los aspectos coinciden tanto empresa como grupos de interés, lo cual significa una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

Una vez analizados todos los GRI, se han priorizado algunos de los más valorados, en los que se han hecho acciones durante este 2023 y se continuará con ellas, para su mejora y su potenciación, determinando acciones concretas para todos ellos, como se ha realizado en años anteriores.

Matriz de Materialidad ASG - ESRS:

Estándares ESRS	Importancia para los grupos de interés	Importancia para la empresa	Promedio
TRANSVERSALES	3,50	4,50	4,00
ESRS 1 Requisitos Generales	3,50	4,00	3,75
ESRS 2 Información General	3,50	5,00	4,25
ENVIRONMENTAL - MEDIO AMBIENTE	3,60	4,20	3,90
ESRS E1 Cambio Climático	4,00	4,00	4,00
ESRS E2 Contaminación	5,00	5,00	5,00
ESRS E3 Agua y recursos marinos	3,00	4,00	3,50
ESRS E4 Biodiversidad y ecosistemas	2,00	3,00	2,50
ESRS E5 Uso de recursos y economía	4,00	5,00	4,50
SOCIAL	4,00	4,75	4,38
ESRS S1 Personal Propio	5,00	5,00	5,00
ESRS S2 Trabajadores en la cadena de valor	4,00	5,00	4,50
ESRS S3 Comunidades afectadas	3,00	4,00	3,50
ESRS S4 Consumidores y usuarios	4,00	5,00	4,50
GOVERNANCE - GOBERNANZA	4,00	5,00	4,50
ESRS G1 Conducta empresarial	4,00	5,00	4,50



En cuanto a los aspectos ASG, podemos ver que se agrupan en menos ESRS más genéricos, lo que nos ayudará a establecer acciones estratégicas más globales. Éste será el tipo de informe de sostenibilidad para la matriz de materialidad que se utilizará a partir del año que viene, debido a que está entrando en vigor la obligatoriedad de hacerlo bajo estos estándares.

En este caso, igual que en la matriz creada para GRI, se ha trabajado con los grupos de interés y la dirección para dar una importancia del 1 al 5 a cada criterio ESRS, y se ha calculado el promedio de los valores otorgados por la empresa y por los grupos de interés en global. El resultado es la matriz de materialidad presentada, donde se ha determinado que se realizarán acciones para los ESRS que estén por encima de puntuación 4 (determinados por encima de la línea discontinua marcada en el gráfico), ya que son estos los considerados como prioritarios.

En este caso se determinan acciones a trabajar internamente para los ESRS siguientes:

- ESRS 2 Información General
- ESRS El Cambio Climático
- ESRS E2 Contaminación
- ESRS E5 Uso de recursos y economía circular
- ESRS S1 Personal Propio
- ESRS S2 Trabajadores en la cadena de valor
- ESRS S4 Consumidores y usuarios
- ESRS G1 Conducta empresarial

6. ENFOQUE SOCIAL. GESTIÓN DE RRHH

6.1. Empleo

La plantilla en total gestionada por la compañía ha sido de 997 personas en 2023 en todo el Grupo (118 personas más que el año anterior).

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 2023 el personal estuvo formado por la siguiente distribución del sexo con una predominante presencia de hombres (con un aumento del 2% en la presencia de mujeres respecto a 2022):



DISTRIBUCIÓN POR TIPOLOGÍA DE CONTRATO

A nivel contractual existe a nivel de Grupo en 2023 un claro dominio de los contratos indefinidos apostando por la estabilidad y planificación de personal a largo plazo. Sólo existe 1 contrato activo de prácticas, que se ha sumado a los contratos indefinidos (un total de 974). Respecto a 2022 el % de contratos temporales ha subido en un 1%, resultando por el momento muy bajo, y debido a picos de trabajo en momentos puntuales, principalmente:



DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL ENTRE FILIALES

España concentra el mayor número de personas trabajadoras, contando con un 52,96% de la plantilla (528 personas). Le sigue Rumanía, con un 30,09% de la plantilla (300 personas) y el Norte de África, con un 15,75% de la plantilla (157 personas). El resto de filiales representan menos del 1% de la plantilla (Francia 6 personas, Portugal 3 personas, Holanda 2 personas y Luxemburgo 1 persona).



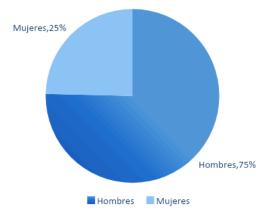
A continuación, se procede a analizar con más detalles los datos de todo el personal del grupo en referencia al 2023 agrupados por las distintas filiales localizadas en España, Holanda, Rumania, Túnez y el Norte de África.

6.1.2. Distribución de la plantilla filial ESPAÑA

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

La plantilla de España en 2023 está formada por 528 personas de las cuales 130 son mujeres (25%) y 398 son hombres (75%). La plantilla ha crecido por encima del 20% respecto al año 2022, aumentado en mayor número porcentual las mujeres (con un 3% más de representatividad).





DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

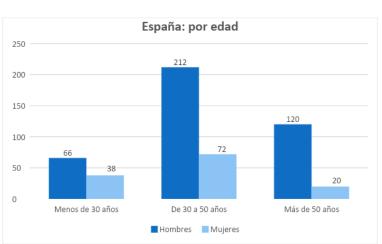
Tal como podemos observar en el gráfico, el departamento con mayor número de personas es el de Conducción, que representa el 36,6% de la plantilla total. En Conducción se da además el caso de que de las 193 personas que lo componen, 172 son hombres (un 89% del total del departamento), aunque de forma tradicional ha sido siempre una profesión muy masculinizada y vemos que cada vez hay más mujeres en ella. El departamento de Administración representa un 35,2% de la plantilla total, y en él si que observamos una práctica paridad entre hombres y mujeres (97 hombres y 89 mujeres). En el resto de los departamentos la presencia masculina es más pronunciada:

- Almacén y logística: 22,1% de la plantilla (102 hombres y 15 mujeres)
- Otro personal de apoyo: 4% de la plantilla (19 hombres y 2 mujeres)
- Dirección: 2% de la plantilla (8 hombres y 3 mujeres)



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TRAMO DE EDAD

Con relación a los grupos de edad encontramos que existe una mayor presencia general en la franja de 30 a 50 años (franja que representa un 53,8% de la plantilla total, y del total de la plantilla un 13,6% son mujeres de esta edad). En el resto de los grupos existe una menor presencia, tanto de hombres como de mujeres: Menores de 30 años, 19,7% en total, y mujeres en un 57.2%, y Mayores de 50 años una representación del 26,5 % en total, y mujeres en un 3,8%. Respecto al año anterior el porcentaje que más ha aumentado es el de mujeres menores de 30, optando por un rejuvenecimiento femenino de la plantilla.



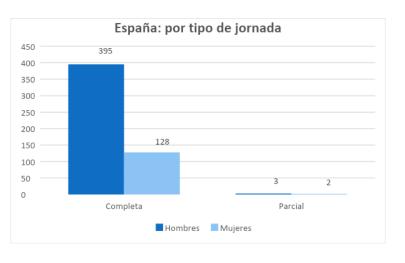
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

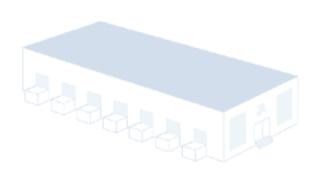
En España, no existe contratación temporal, siendo el 100% de los contratos laborales indefinidos (el año anterior un 0,86% de los contratos fue temporal). Encontramos un único contrato de prácticas, que corresponde a un hombre, pero no distorsiona las cifras totales. En el año anterior no había contratación de personal en prácticas, apostando desde 2023 por el apoyo a la formación de personas jóvenes.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

En esta filial aparecen 5 contratos de jornada parcial: 3 de ellos corresponden a hombres y 2 a mujeres. El resto de los contratos son de jornada completa, representando un 99,05% del total de las contrataciones, números muy similares a los del año anterior.



























6.1.3. Distribución de la plantilla filial BENELUX

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

En el caso de Benelux en 2023 la plantilla estaba formada por 1 hombre y 1 mujer en Holanda y 1 hombre en Luxemburgo.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

En Benelux, la plantilla está formada de la siguiente manera, por filial y puesto de trabajo:

- Administración: 1 mujer Holanda
- Almacén y logística: 1 hombre Holanda
- Otro personal de apoyo: 1 hombre Luxemburgo.

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

De las tres personas que trabajan en Benelux, la mujer de Holanda tiene menos de 30 años, los dos hombres (uno de Holanda y otro de Luxemburgo) se sitúan entre los 30 a 50 años.

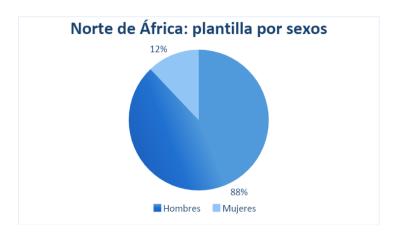
NÚMERO TOTAL PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO, JORNADA Y SEXO

En este caso, las tres personas que trabajan en la filial de Benelux lo hacen en jornada completa y con contrato indefinido, tanto en Holanda como en Luxemburgo.

6.1.4. Distribución de la plantilla filial NORTE DE ÁFRICA

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

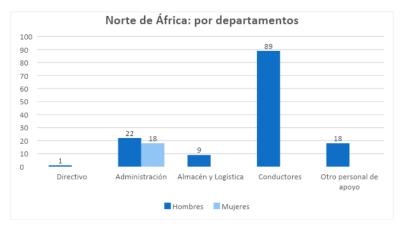
En el Norte de África, la empresa dispone de dos filiales, situadas en Marruecos y Túnez, con un total de 157 personas, 138 hombres y 19 mujeres. Como en los casos anteriores se observa como la presencia de mujeres es más baja, pero cabe destacar que ha aumentado en un 4% desde 2022, llegando al 12% del total de la plantilla.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

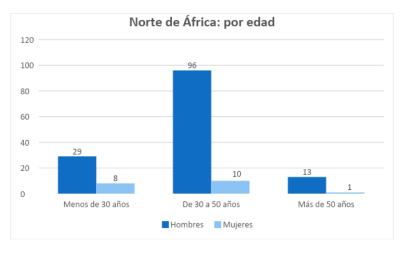
Igual que en años anteriores, se observa como en las filiales del Norte de África, la mayoría del equipo se encuadra dentro del Departamento de "Conductor" representando el 56,7% del total de la plantilla, y siendo un puesto de trabajo ocupado de forma exclusiva por hombres. En los departamentos de Almacén y Logística, Dirección y Otro personal de apoyo, no encontramos presencia femenina tampoco. Solo hay mujeres en Administración, con una presencia similar a la de los hombres de este departamento: 18 mujeres y 22 hombres.

A pesar de estar presentes en un único puesto de trabajo, las presencia de las mujeres en la empresa ha aumentado desde 2022 (10 mujeres) a 2023 (18 mujeres).



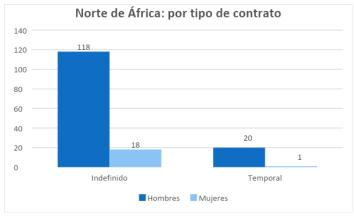
NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TRAMO DE EDAD

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 (67,5% del total de la plantilla), teniendo las otras dos franjas de edad, de mayores de 50 un total de 13 hombres y 1 mujer, y Menores de 30 un total de 29 hombres y 8 mujeres (siendo ésta la franja de edad que más ha aumentado respecto al año anterior, apostando por las contrataciones jóvenes).



NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

El personal de estas dos filiales. tiene una relación contractual Indefinida en un 86,6% 94,6%: hay 118 hombres y 18 mujeres con contrato indefinido. Los contratos temporales han aumentado respecto al año anterior (que no alcanzaban un 5% del total), llegando al 13,4% del total de las contrataciones (la mayoría de estos contratos temporales son de hombres, frente a solo 1 contrato temporal a 1 mujer).



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, como en años anteriores.

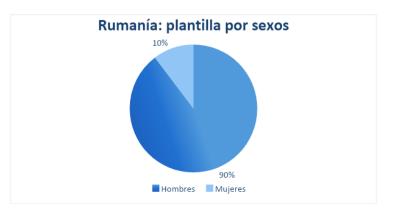




6.1.5. Distribución de la plantilla filial RUMANÍA

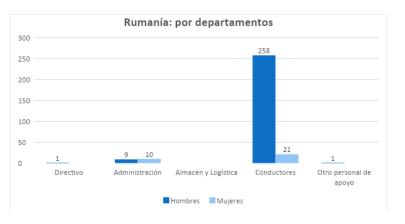
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

En Rumania, la empresa tiene contratada a un total de 300 personas, con un crecimiento de 36 personas respecto al año anterior. Del total, un 10% son mujeres frente al 90% de hombres, siendo exactamente igual el porcentaje que el año anterior.



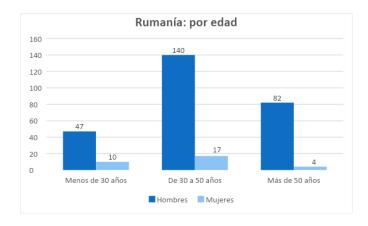
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

El 93% del total de la plantilla se encuentra dentro del departamento de Conductores, compuesto por 258 hombres y 21 mujeres. Coincide el número de mujeres conductoras (21) con la filial de España. En Administración se ubica el 6,3% de la plantilla, con una distribución muy similar de hombres (9) y mujeres (10), y las otras dos personas son dos hombres, uno de ellos en Dirección y otro como Otro personal de apoyo.



NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TRAMO DE EDAD

En la filial de Rumanía, un 52,3% de la plantilla se encuentra en la franja de edad de entre 30 a 50 años. Un 28,7% de la plantilla tiene más de 50 años y un 19% de la plantilla es menor de 30 años. La distribución por edades ha variado muy poco respecto al año pasando.

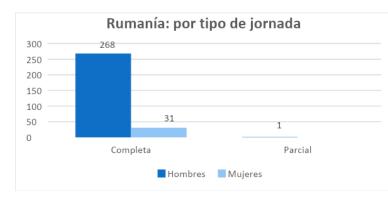


NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TIPO DE TIPO DE CONTRATO

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

NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TIPO DE TIPO DE JORNADA

Desde 2020 el 100% de la plantilla de Rumanía tenía jornada completa, pero, como puede observarse en el gráfico, este 2023 nos encontramos con una novedad: 1 hombre con jornada parcial.



6.1.6. Distribución de la plantilla RESTO DE FILIALES

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

En el caso del resto de filiales la plantilla es totalmente masculina (3 hombres en Portugal y 6 hombres en Francia).

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

En Benelux, la plantilla está formada de la siguiente manera, por filial y puesto de trabajo:

- Administración: 3 hombres Portugal + 2 hombres – Francia
- Conductor: 4 hombres Francia

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

En la filial de Portugal, 1 hombre es mayor de 50 años. En Francia, 1 hombre es menor de 30 años y 1 hombre es mayor de 50 años. El resto, están en la franja de entre 30 y 50 años.

NÚMERO TOTAL PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO, JORNADA Y SEXO

En este caso, las nueve personas que trabajan en las filiales de Francia y Portugal lo hacen en jornada completa y con contrato indefinido..







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.

Durante 2023 se ha realizado un importante esfuerzo en la contratación femenina en los puestos de trabajo más masculinizados, como en Conducción, contando con 21 mujeres conductoras en España y otras 21 en Rumanía. 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 masculinizado 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.

Específicamente en la filial de España encontramos que en los últimos 3 años ha existido una contratación anual de más alrededor del 25% de mujeres.

INCORPORACIONES FILIAL ESPAÑA

2	2018		2	2019			2020	
Hombre	Mujer	% Mujer	Hombre	Mujer	% Mujer	Hombre	Mujer	% Mujer
40	20	50%	38	13	34%	19	11	58%

2021		2022			2023			
Hombre	Mujer	% Mujer	Hombre	Mujer	% Mujer	Hombre	Mujer	% Mujer
47	19	28,80%	65	24	26,97 %	173	57	24,78%

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 la filial de España, encontramos que un 22,12% son de mujeres, y que, con respecto a años anteriores, va en disminución, 7 puntos por debajo de las bajas de mujeres producidas en 2022, y 12 por debajo de las producidas en 2021.

BAJAS DE EMPRESA FILIAL ESPAÑA

2018		:	2019			2020		
Hombre	Mujer	% Mujer	Hombre	Mujer	% Mujer	Hombre	Mujer	% Mujer
45	15	33%	34	13	38%	26	11	42%

2021		2022			2023			
Hombre	Mujer	% Mujer	Hombre	Mujer	% Mujer	Hombre	Mujer	% Mujer
35	19	35,20%	39	16	29,09%	88	25	22,12%

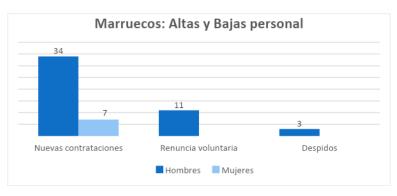
Por lo que respecta al personal cedido por Empresas de Trabajo Temporal, este supone una muy baja representatividad, no obstante, la empresa mantiene el mismo compromiso de equidad de género y se rige por la normativa vigente donde el personal cedido también es considerado incluido dentro del personal 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.

6.2.3. Altas y bajas de personal en OTRAS FILIALES.

Altas y bajas filial NORTE DE ÁFRICA

En el Norte de África se ubican las filiales de Túnez y Marruecos, y ésta es la evolución de sus incorporaciones y salidas de la empresa:

Marruecos: Podemos observar que ha habido un mayor número de incorporaciones que de bajas, y que en el caso de las mujeres, sólo se han producido nuevas contrataciones, ninguna renuncia voluntaria o despidos.

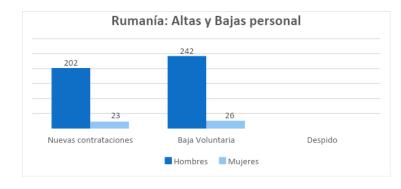


Túnez: En el caso de Túnez solo se han incorporado 2 hombres y 1 ha presentado renuncia voluntaria. No ha habido altas ni bajas de mujeres.



Altas y bajas filial RUMANÍA

En Rumanía la situación respecto a las incorporaciones y bajas de personal en 2023 ha sido de una importante inversión en nuevas contrataciones, tanto de hombres como de mujeres (202 y 23 respectivamente), pero también de un número elevado de bajas voluntarias (casi en los mismos números), que se han analizado de forma oportuna. No ha habido ningún despido.



Altas y bajas filial HOLANDA

En la filial de Holanda únicamente ha habido una baja de contrato, por finalización de este, de 1 hombre.

Altas y bajas filial PORTUGAL

En Portugal, el número de incorporaciones han sido 3, todas ellas de hombres. No ha habido bajas ni finalizaciones de contrato por el momento.

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 cómo 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.

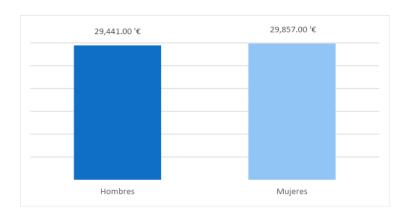
En el análisis retributivo hay que destacar que la compañía paga en concepto de compensación por los gastos, las dietas del puesto de trabajo de "Conductor". Esta cantidad es mejorada respecto a la que indica el convenio colectivo adscrito. Se considera que el pago por este concepto es una mejora laboral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

ESPAÑA

En España el salario promedio percibido en el sector es de 29.649 € en global, siendo en el caso de las mujeres un promedio de 29.857 € y en el de los hombres de 29.441 €. Podemos afirmar que nos encontramos en una igualdad prácticamente total de salarios, tanto en hombres como en mujeres (debido a que la diferencia que se aprecia es insignificante, de unos 400 euros anuales superior al de las mujeres, que puede ser debida a complementos como antigüedad). Está en

marcha el plan de igualdad de la empresa y se está trabajando con acciones para mejorar la igualdad retributiva, y por lo que vemos, está teniendo efecto (en el 2022 la diferencia era de más de 1.500 euros, por encima en el caso de las mujeres).

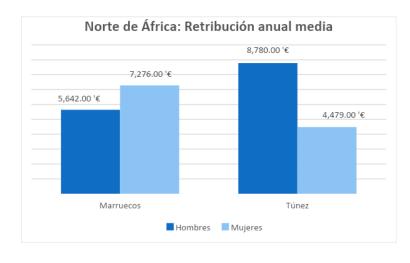
Retribución promedio salario base por sexo



NORTE DE ÁFRICA

En estas filiales la plantilla se sitúa en un promedio de salario base de 6.544,25 €. Si se separa por sexos, en el caso de los hombres existe de promedio 7.211,00 € y en el caso de las mujeres 5.877,50 €, teniendo en cuentas las dos sedes de África: Marruecos y Túnez. Sin embargo, si las separamos, encontramos escenarios bien distintos: en Marruecos, la retribución anual media de las mujeres es superior a la de los hombres y en Túnez, pasa a la inversa. Esto puede deberse a las posiciones ocupadas por cada persona en el organigrama de la empresa, por lo que es complicado poder analizar la brecha de género en estas posiciones, ya que en ambas sedes sólo hay mujeres en Administración.

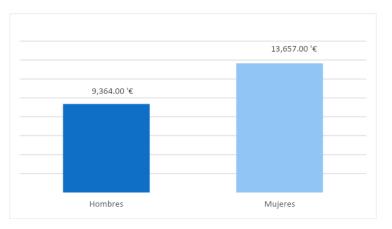
Retribución promedio salario base por sexo



RUMANIA

El salario base medio en la filial de Rumanía es de 11.510,50€. De promedio los hombres perciben 9.364,00 € y en el caso de las mujeres 13.657,00 €. Esto significa una diferencia retributiva a favor de las mujeres del 31%, que se ve aumentada respecto al año anterior que era del 22%. Para analizar de forma detallada esta brecha a favor de las mujeres nos deberíamos centrar en las posiciones ocupadas por las mismas (conductoras y administración), y obviar las dos posiciones donde sólo hay hombres (dirección y otro personal de apoyo). Se analizará esta brecha para poder determinar cuales son las causas de la misma, y se planificarán acciones al respecto con el fin de reducirla, si aplica.

Retribución promedio salario base por sexo



DIRECCIÓN

A nivel de Dirección Nacional, en España, existe una brecha del -9,9% entre hombre y mujeres que ocupan un puesto de dirección, teniendo las mujeres un salario superior. 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

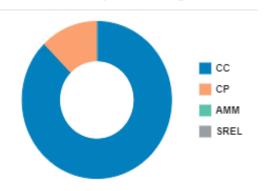
ESPAÑA

En 2023 hubo 202 casos de absentismo (índice de absentismo del 4,40%) entre Contingencias Comunes y Profesionales, un número inferior a los 291 de 2022 (5,95%). Esto representa una bajada del 26,05% en la ratio de absentismo anual.

Los 291 casos representan 6.374 jornadas de trabajo perdidas.

Del total de 202 casos un 12,4% corresponde a casos de Contingencia Profesional y la gran mayoría, un 87,6%, se tratan de Contingencias Comunes. Si los separamos por sexos encontramos como en el sexo femenino representa un total del 27,7%, y de este total femenino solo el 7% se trata de contingencias profesionales. En el caso de los hombres, un 14% de su total de absentismo viene producido por contingencias profesionales. El hecho de que dentro de los hombres se centren más contingencias profesionales puede venir dado también porque ocupan cargos más técnicos y manuales.

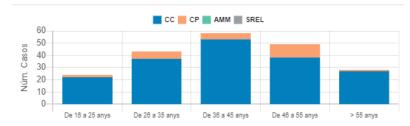
Casos Totals per Contingències



Casos Totals per Contingències i Sexe



Casos Totals per Contingències i Tram d'Edat



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.

RUMANÍA

En la filial de Rumanía la ratio de absentismo es de 1,68%, y el total de jornadas 4.998 jornadas. Los principales motivos son Permisos de maternidad (que representan un total del 2% total de las jornadas no trabajadas), Accidentes (un 0,6%), Enfermedad común (un 31,2%) o Ausencias sin motivo (66,1% del total de jornadas perdidas). Se prestará especial atención a este índice de absentismo por jornadas no justificadas.

NORTE DE ÁFRICA

Para las filiales del Norte de África analizaremos de forma separada el absentismo, ya que las cifras de las que disponemos para hacerlo son de diferentes fuentes.

Marruecos:

En 2023 la ratio de absentismo fue de 0,5%, y un total de 624 jornadas perdidas. De ellas, la mayor parte se corresponden con jornadas perdidas por Enfermedad (un 50%), seguida de Accidente de trabajo (43,3%) y de Ausencia No justificada y Ausencia Justificada (con un 3,4% cada una). Se están vigilando de forma especial los accidentes de conductores (los que tienen un mayor peso (209 jornadas en total) y también las enfermedades detectadas en conductores (251 jornadas).

Túnez:

En 2023 la ratio de absentismo fue de 1,2% y un total de 463 jornadas perdidas. De todas ellas la mayor parte corresponde a Permisos (302 jornadas = 65,2%), seguida de Ausencias justificadas (18,8%), y en menores porcentajes Permiso sin sueldo, Autorización, Accidente de Trabajo y Suspensión. Solo un 3.5% de las jornadas perdidas se debe a accidentes de trabajo, que se están analizando de forma adecuada.

6.5. Relaciones Sociales: Diálogo Social y Organización del Trabajo

La normativa aplicable se resume a continuación:

CONTINUACION.					
	Estatuto de los trabajadores				
ESPAÑA	II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera.				
Pont de Molins	Convenio colectivo de trabajo del sector de Transporte de Mercancías y Logística de la provincia de Girona.				
Valls	Convenio colectivo de trabajo del sector del transporte de mercancías por carretera y la logística de la provincia de Tarragona.				
CIM Vallés	Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona.				
EUTI (Tècniques Informátiques Europees)	Convenio específico: convenio colectivo de oficinas y despachos de Cataluña.				
	Normativa empresas transporte:				
PAISES BAJOS	CAO Transporte profesional de mercancías por carretera y alquiler de grúas móviles.				
	Ley general: Code du Travail (Código de trabajo).				
MARRUECOS	No existe ningún Convenio para el sector de transporte.				
	Ley general: Codul Muncii (Código de trabajo)				
RUMANIA	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 rige 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 dividido 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 laborales.

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



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.

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 de la Encuesta de Clima Laboral realizada en años anteriores (y programada para hacer de forma periódica), se realizó una Evaluación de Riesgos Psicosociales, y desde 2023 se están trabajando sus resultados.

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 baia.

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

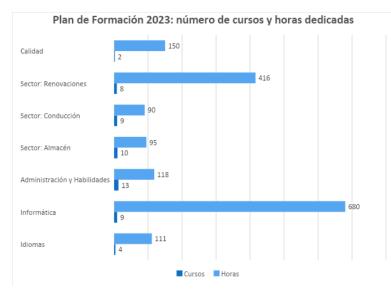
y descendente) y que ayudará a la concienciación y participación de la plantilla en las políticas de igualdad que se irán desarrollado. El correo electrónico es el canal de comunicación más utilizado, sirve de canal de información en especial, en relación con todos los temas relacionados con RRHH. También 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 2023, en la filial Española, agrupadas por temáticas y su repercusión en horas, son las siguientes:

PONT DE MOLINS









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 garantizar la salud de las mujeres (art. 12).

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

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

Por todos estos motivos, en 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. Se está trabajando en el próximo Plan de igualdad y LGTBI.

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 2023 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 2023 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.

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, ODS y ESG 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.
 - l. 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 2023, además de las dotaciones económicas que se detallan a continuación:

Importe donado	Entidad beneficiaria
500,00 €	Fundació Privada ONCOLLIGA GIRONA
1.000,00 €	Fundació per la Promoció dels Oficis
150,00 €	Fundación FRENO AL ICTUS
1.000,00 €	CREU ROJA (Cambra de Comerç de Març)
1.500,00 €	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:

- Patrocinio anual del equipo de Baloncesto - Spar Uni Girona femenino
- Recepción de mercancía y transporte de Ayuda Humanitaria a Marruecos.

Entitats amb qui s'ha col·laborat:













Durante el mes de septiembre de 2023 tuvo lugar el envío de ayuda humanitaria hacía Marruecos tras el terremoto devastador que tuvo lugar en la zona del Atlas.



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.

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.

7.4.5. 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 CARLEMAN Y	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.



Así como las entregas periódicas a la entidad Càritas de proximidad.



En junio de 2023, 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. Nuestra CEO, Alba Carré, ha compartido su historia de crecimiento y contribución a visibilizar la mujer en este sector.



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 2023 la Fundación Girona Est, 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" y Castell Run Figueres.

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	Impuesto sobre beneficios	Resultado del ejercicio	
Transportes Calsina Carre	-1.753.273€	5.660.502 €	
European Logistics	-18.105€	-861.564 €	
Calsina Carré France	0€	129.036 €	
Calsina Carré Benelux	0€	27.220€	
Calsina Carré Maghreb -	-264.994 €	874.939 €	
Calsina Carré Maghreb Translog	-204.554 €	6/4.555 €	
Calsina Carre Portugal	-22.974€	84.203 €	
Calsina Carre Tunis	-81.814€	414.937 €	
Calsina Carré Maghreb Logistics	0€	-823€	
Tecniques Informàtiques Europees	0€	-5.011 €	

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, GRIs estándar aplicados y correspondencia con los criterios ESRS (Informes ASG)

Se incorporan la correspondencia con los criterios ASG (Ambiental, Social and Governance), mediante indicadores ESRS.



Equivalencia	Ley 11/2018 Requerimientos	GRI Estándar Aplicables	Pág. EINF
	8 THALABOTONT 177 AMENDER PARA LIGHT LIGHT AND LIGHT L		
6	Objetivos y estrategias Modelo de negocio	GRI 201: Desempeño económico	2 3 28
201	Entorno empresarial. Presentación de la organización	GRI 201: Desempeño económico GRI 202: Presencia en el mercado GRI 203 Impactos económicos indirectos	3
GRI 3	Organización y estructura.	GRGRI 3: Temas Materiales	5 12
202	Sedes	GRI 202: Presencia en el mercado	11
415	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	13 44
6-10-1 1610 1813 1813 1813 415	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	28

Equivalencia	Ley 11/2018 Requerimientos	GRI Estándar Aplicables	Pág. EINF
6	Riesgos. 1. Principales riesgos. Relaciones comerciales. Productos o servicios que puedan tener efectos negativos. Información sobre los impactos detectados, desglosados a corto, medio y largo plazo. 2. Gestión de los riesgos. Procedimientos utilizados para detectar y evaluar los riesgos según marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia.	GRI 1: Fundamentos	27 30
6	Indicadores. Que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.	GRI 2: Contenidos Generales	28 44
	11 COMMUNITY 12 PRODUCTION 13 ACCORD		
	General. 1. Efectos en el medioambiente. Previsibles de las actividades en el medioambiente y en la salud y seguridad. 2. Evaluación y certificación.	GRI 11: Sector Petróleo y Gas GRI 12: Sector Carbón GRI 301: Materiales GRI 302: Energía GRI 303: Agua y afluentes	30
11	Procedimientos. 3. Recursos dedicados. Prevención de riesgos ambientales. 4. Principio de precaución. Aplicación. 5. Provisiones y garantías. Cantidades aplicadas.	GRI 304: Biodiversidad GRI 305: Emisiones GRI 306: Residuos GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	
GRI 12	Contaminación. Medidas para prevenir, reducir o reparar: 1. Emisiones de carbono que afectan gravemente al medioambiente. 2. Cualquier forma de contaminación atmosférica específica, incluidos el ruido y la contaminación lumínica. 3. Conjunto de medidas adoptadas en el marco de la transición justa hacia una economía descarbonizada (empresas que empleen trabajadores que se hayan acogido a la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo).	GRI 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	30
306	Economía circular y prevención y gestión de residuos. 1. Medidas de prevención, reciclaje y reutilización. 2. Otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 306: Residuos	42

Equivalencia	Ley 11/2018 Requerimientos	GRI Estándar Aplicables	Pág. EINF
301	Uso sostenible de los recursos. 1. Agua. Consumo y suministro de acuerdo con las limitaciones locales. 2. Materias primas. Consumo. 3. Energía. Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia y el consumo (directo e indirecto) de energía.	GRI 301: Materiales GRI 302: Energía GRI 303: Agua y afluentes	21 34 36 37 43
304	Protección de la biodiversidad.	GRI 304: Biodiversidad	43
	3 NAME 5 MARKO 10 MARKOWAN 10 MARKOWAN	is the second se	
	Empleo.	GRI 401: Empleo	50
405	Número total de empleados. Distribución por género, edad, país y clasificación profesional.	GRI 401: Empleo GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades GRI 406: No discriminación	50
	Número total de contratos. Distribución en indefinidos, temporales y a tiempo parcial.	GRI 401: Empleo	58
405	Promedio anual de contratos. Distribución por género, edad y clasificación profesional, según tipología contractual (indefinida, temporal y a tiempo parcial).	GRI 401: Empleo GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	58
gue translation hand	Número total de despidos. Distribución por género, edad y clasificación profesional.	GRI 401: Empleo GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	58
405	Remuneraciones medias de los empleados y su evolución. Distribución por género, edad y clasificación profesional.	GRI 401: Empleo GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	58

Equivalencia	Ley 11/2018 Requerimientos	GRI Estándar Aplicables	Pág. EINF
gue transcribe harm	Brecha salarial. Remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	58 66
405	Remuneraciones medias de los consejeros y Directivos. Por género, con detalle de las fijas, variables, dietas, indemnizaciones, aportaciones a sistemas de previsión social y cualquier otra.	GRI 401: Empleo GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	58
	Desconexión laboral. Implantación.	NO APLICA	
(1) 14 har described (2) 1	Discapacidad.	GRI 406: No discriminación	63 66
	Organización del trabajo		
403	Tiempo de trabajo.	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	63
403	Absentismo. Número de horas.	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	61
402	Conciliación. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar su ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores.	GRI 402: Relaciones Trabajador-Empresa GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	63
403	Salud y seguridad. Condiciones de salud y seguridad. Accidentes de trabajo. Frecuencia y gravedad. Enfermedades profesionales. Distribución por género	GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo GRI 410: Prácticas en materia de seguridad	61
	Relaciones sociales		
402	Dialogo social. Organización, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 402: Relaciones Trabajador-Empresa	63
	Alcance de los Convenios Colectivos. Porcentaje de empleados cubiertos por país.	GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva	63
	Balance de los Convenios Colectivos General y particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva	63

quivalencia	Ley 11/2018 Requerimientos	GRI Estándar Aplicables	Pág. EINF
	Formación		
PDF 404	Políticas de formación. Implementadas.	GRI 404: Formación y educación	66
PDF 404	Formación por categorías profesionales. Cantidad de horas.	GRI 404: Formación y educación	66
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		
405	Igualdad. 1. Igualdad entre mujeres y hombres. Medidas adoptadas. 2. Planes de igualdad. Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007. 3. Promoción del empleo. Medidas adoptadas. 4. Protocolos contra el acoso, la integración y la accesibilidad universal. Alcance: acoso general y sexual e integración y la accesibilidad universal de personas discapacitadas. 5. Discriminación y diversidad. Políticas.	GRI 401: Empleo GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades GRI 406: No discriminación	66
	-W- STREETS ST	(\$)	
408	1. Procedimientos de diligencia debida y prevención de riesgos. a) Procedimientos en materia de derechos humanos. b) Prevención de la vulneración de derechos humanos. 2. Medidas. Para mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos cometidos en materia de recursos humanos. 3. Denuncias. 4. Promoción Convenios internacionales. Cumplimiento de las disposiciones de la OIT relativas a: a) El respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	GRI 406: No discriminación GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva GRI 408: Trabajo infantil GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas. GRI 413: Comunidades locales	63

	8 THE LABOUR TO BE THE STATE OF		
205	Corrupción y soborno Medidas adoptadas de prevención.	GRI 205 Anticorrupción	68
	Blanqueo de capitales. Medidas de lucha.	GRI 205 Anticorrupción	69
205			
203	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 203 Impactos económicos indirectos	69 73
11 CHILAGES Y COMMANDAIS SOSTEMBLES	B BEALE SECOND TO STREEDGHILDERS TO SENSO SERVICE SERV		-
		_	
	Grupos de interés		
413	Crupos de interés Compromisos. 1. Impactos de la actividad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas GRI 413: Comunidades locales	43
413	Compromisos. 1. Impactos de la actividad en el empleo y el desarrollo	pueblos indígenas GRI 413: Comunidades	43
© men.	Compromisos. 1. Impactos de la actividad en el empleo y el desarrollo local. 2. Impactos de la actividad en las poblaciones locales y	pueblos indígenas GRI 413: Comunidades locales GRI 413: Comunidades	

Equivalencia	Ley 11/2018 Requerimientos Subcontratación y proveedores. 1. Política de compras. Cuestiones sociales, igualdad de género y	GRI Estándar Aplicables GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores GRI 414: Evaluación social de los proveedores	Pá EII 69 73		CERTIFICADO VERIFICACIÓN EINF
414	ambientales. 2. Responsabilidad social y ambiental. Aplicación a las relaciones con proveedores y subcontratistas. 3. Sistemas de supervisión y auditorías. Resultados de las mismas.				MOLINS DE Q, S.L. ha verificado que la Memoria de sostenibilidad 2023 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 Auditoria de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
416	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	70	社	FECHA CERTIFICADO: 26 de junio de 2024
©	Información fiscal. 1. Beneficios obtenidos país por país. 2. Impuestos sobre beneficios pagados. 3. Subvenciones públicas recibidas.	GRI 207: Fiscalidad	73	MOLINS DE Q, S.L. C/ Pinter Carbonell, 9 08750 Molins de Rei (Barcelona) B-65109324	Carles Bover Director

Nuevo certificado verificación EINF::

