

MEMORIA DE
SOSTENIBILIDAD

GRUPO CALSINA CARRÉ S.L.

2024

CALSINA
CARRÉ 
The logical way

ÍNDICE

1. Compromiso de la Dirección-Estrategia.....	4
1.1. Compromiso estratégico de la alta dirección.....	4
1.2. Gobernanza en materia de sostenibilidad.....	5
1.3. Política y objetivos de sostenibilidad.....	5
1.4. Riesgos y oportunidades estratégicas en sostenibilidad..	6
1.5. Indicadores clave de sostenibilidad.....	6
2. Grupo Calsina Carré: Modelo de Negocio.....	6
2.1. Presentación de la Organización.....	6
2.2. Historia y Recorrido de la Compañía.....	7
2.3. Visión, Misión y Valores.....	7
2.4. Servicios del Grupo Calsina Carré.....	8
2.4.1. Transporte.....	8
2.4.2. Servicio Intermodal.....	9
2.4.3. Logística.....	10
2.4.4. Software.....	11
2.4.5. 3PL.....	11
2.4.6. Calsina Carré Services.....	11
2.5. Territorio Calsina Carré: Nuestra Red Internacional.....	11
2.6. Sedes de Calsina Carré.....	11
2.7. Organigrama.....	14
3. Estrategia y Política Empresarial.....	15
3.1. Ética e Integridad.....	21
3.2. Gestión de Riesgos.....	26
3.3. Gobernanza en Sostenibilidad.....	26
3.4. Indicadores de desempeño (KPIs).....	26
3.5. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	27
3.6. Mejora continua y enfoque hacia la sostenibilidad.....	28
4. El Medioambiente (ESRS E1 - E5).....	28
4.1. Gestión Ambiental.....	28
4.2. Gestión del Combustible.....	29
4.3. Consumo de Energía.....	30
4.4. Consumo del Agua.....	31
4.5. Consumo de Gas Natural.....	31
4.6. Consumo Gasoil Flota.....	32
4.7. Emisiones Atmosféricas y Cambio Climático.....	32
4.8. Generación de Residuos.....	32
4.9. Protección del Entorno.....	34
5. Grupos de Interés y Materialidad (ESRS S1 - S3)..	35
5.1. Grupos de Interés.....	35
5.2. Materialidad.....	35
5.3. Matriz de Materialidad.....	36
6. Enfoque Social: Gestión de Recursos Humanos (ESRS S1 - S2).....	38
6.1. Empleo.....	38
6.1.1. Distribución de la plantilla de todo el grupo.....	38
6.1.2. Distribución de la plantilla filial España.....	39
6.1.3. Distribución de la plantilla filial Benelux.....	40
6.1.4. Distribución de la plantilla filial Norte de África.....	41
6.1.5. Distribución de la plantilla filial Rumanía.....	42
6.2. Nuevas Contrataciones y Rotación de Personal.....	42
6.2.1. Número y tasa de nuevas contrataciones por edad, sexo y región.....	42
6.2.2. Número y tasa de rotación de personal por edad, sexo y región.....	43
6.2.3. Altas y bajas de personal en otras filiales.....	43
6.3. Selección, Promoción y Fidelización.....	43
6.4. Condiciones Laborales.....	45
6.4.1. Porcentaje y valores de baja y absentismo.....	46
6.5. Relaciones Sociales: Diálogo Social y Organización del Trabajo.....	47
6.6. Formación.....	48
6.7. Igualdad de Oportunidades.....	49
7. Gestión de la Integridad y el Cumplimiento (ESRS G1, G2).....	50
7.1. Prevención de la Corrupción y el Soborno.....	50
7.2. Lucha contra el Blanqueo de Capitales.....	50
7.3. Control de Aportaciones a Fundaciones y Entidades sin Ánimo de Lucro.....	51
7.4. Grupos de Interés.....	51
7.4.1. Clientes y Proveedores.....	51
7.4.2. Profesionales - Plantilla.....	52
7.4.3. Competidores.....	52
7.4.4. Entidades del Sector, Sociales y Educativas.....	52
7.5. Política de Donaciones.....	53
7.6. Información Fiscal.....	53
8. Organización, Gestión y Reporte de Información No Financiera (ESRS G1).....	54
9. Metodología y Tabla de Equivalencias.....	55
9.1. Tabla de referencias de los ESRS en los apartados de la Memoria.....	55
Certificado de verificación.....	57



1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN-ESTRATEGIA

1.1. Compromiso estratégico de la alta dirección

Compromiso de Sostenibilidad 2024

En Calsina Carré, reafirmamos nuestro compromiso con un modelo de crecimiento responsable y sostenible, alineado con la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD), los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los estándares Global Reporting Initiative (GRI). Nuestra estrategia de sostenibilidad se estructura en torno a tres ejes fundamentales: compromiso ambiental, responsabilidad social y gobernanza ética y sostenible.

Compromiso Ambiental

Somos plenamente conscientes de la responsabilidad que conlleva nuestra actividad en el ámbito del transporte y la logística. Por ello, trabajamos activamente para minimizar nuestra huella ambiental, apostando por la innovación y la eficiencia en todos nuestros procesos.

- **Descarbonización y Transporte Sostenible:** Hemos consolidado nuestro modelo de transporte intermodal, que en 2024 representa ya el 70% de nuestras operaciones en Europa, permitiéndonos reducir significativamente las emisiones de gases de efecto invernadero. Mantenemos colaboraciones estratégicas con empresas como Henkel y CHEP para desarrollar soluciones logísticas sostenibles y eficientes.
- **Movilidad de Bajas Emisiones:** Apostamos por una flota más limpia, introduciendo vehículos de bajas emisiones y tecnologías eficientes, alineadas con la normativa europea y los compromisos del Pacto Verde.

Responsabilidad Social

Las personas están en el centro de nuestra actividad. Nos esforzamos por garantizar condiciones laborales justas, seguras e inclusivas para todos nuestros colaboradores, y por generar un impacto positivo en las comunidades donde operamos.

- **Diversidad e Inclusión:** Fomentamos una cultura organizacional inclusiva, donde la igualdad de oportunidades es un principio básico. Continuamos promoviendo el acceso de mujeres y otros colectivos subrepresentados a todos los niveles de la organización.
- **Seguridad y Bienestar:** Fortalecemos nuestros sistemas de prevención de riesgos laborales, implementando programas de formación continua y campañas de seguridad conductual (BBS) orientadas al bienestar físico y mental de nuestros trabajadores.
- **Compromiso con la Comunidad:** Apoyamos iniciativas sociales y educativas a nivel local, facilitando empleo y oportunidades en los entornos donde operamos.

Gobernanza y Ética

La ética, la transparencia y el cumplimiento normativo son los pilares de nuestra gestión empresarial. Apostamos por una gobernanza sólida, eficaz y coherente con los valores de sostenibilidad.

- **Gestión Ética y Transparente:** Nuestra estructura de gobernanza está orientada a la toma de decisiones responsables, integrando la gestión de riesgos ESG y el cumplimiento de normas como ISO 9001, 14001, 45001, 39001, así como los requisitos SQAS, GDP y OEA.
- **Evaluación y Mejora Continua:** Disponemos de procedimientos sólidos de evaluación de riesgos, auditoría interna y revisión de desempeño, en línea con los estándares internacionales más exigentes.



Objetivos Estratégicos 2030–2050

Hemos definido una hoja de ruta ambiciosa, con objetivos medibles y en consonancia con los marcos ESG:

- **Reducción de Emisiones:** Reducir nuestras emisiones de CO₂ en un 30% para 2030 y alcanzar la neutralidad climática en 2050.
- **Eficiencia de Recursos:** Mejorar continuamente la eficiencia energética y la gestión de residuos, fomentando la economía circular en nuestras operaciones.
- **Inclusión Laboral:** Incrementar la representación de mujeres y otros colectivos subrepresentados en áreas operativas y de liderazgo.
- **Transparencia y Reportabilidad:** Reforzar nuestros mecanismos de recopilación y análisis de datos para asegurar informes de sostenibilidad rigurosos y alineados con GRI y la Ley 11/2018.

Alianza con la Agenda 2030

Desde 2021, los Objetivos de Desarrollo Sostenible forman parte activa de nuestra política corporativa. Colaboramos con instituciones públicas, empresas y ONGs para contribuir de forma tangible a una economía más justa, resiliente y baja en carbono.

Mirando al Futuro

Nuestro camino hacia la sostenibilidad es compartido. Involucramos a todos nuestros grupos de interés —clientes, empleados, proveedores y comunidades— en una transformación conjunta hacia modelos más sostenibles, innovadores y resilientes. Los desafíos del presente nos motivan a actuar con mayor convicción, visión estratégica y responsabilidad.

Atentamente,



Alba Carré

Directora General de Calsina Carré

1.2. GOBERNANZA EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD

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.

1.3. Política y objetivos de sostenibilidad

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:** continuar 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.



1.4. Riesgos y oportunidades estratégicas en sostenibilidad

Conscientes de los riesgos que nos plantea la lucha contra el cambio climático, mantenemos el compromiso en identificar y plantear acciones de mejora de cada vector ambiental con el objetivo de reducir dichos riesgos, mejorar procesos que generen un menor impacto en el entorno.

Plan de descarbonización 2020-2025 Lean&Green

El objetivo del plan es reducir en un 20 % las emisiones de gases de efecto invernadero por palé (kg CO₂ / palé) en un periodo máximo de 5 años, es decir, desde el ejercicio 2020 al ejercicio 2025.

Fijando un programa de reducción de emisiones atmosféricas en base al año 2020, seguimos dando continuidad a las tres principales acciones:

- Aumento transporte intermodal
- Aumento transporte con DUO trailer
- Tractoras eficientes + formaciones a conductores (BBS)

Los cálculos se realizan considerando las emisiones anuales generadas por cada palé de mercancías transportado y aplicando los factores de emisión de la Generalitat de Catalunya (OCC) más actualizados.

En resumen, a fecha 31 de diciembre de 2024, la reducción de las emisiones conseguidas desde 2020 es del 44%, por lo que estamos por encima de objetivo marcado.

1.5. Indicadores clave de sostenibilidad

Los indicadores clave de sostenibilidad de los cuales realizamos un seguimiento periódico tienen que ver con la gestión de los vectores ambientales con impacto para el medio ambiente y contemplados en los objetivos ODS:

- Consumo de agua
- Consumo de energía
- Consumo de combustible y conducción eficiente (principios BBS)

- Control de emisiones - Huella de carbono
- Generación y segregación de residuos
- Control pérdidas OCS

En el apartado de Control operacional se entra más en detalle en las acciones y la gestión de los indicadores anteriormente mencionados.

Para entrar en el detalle de los kpi y su gestión, véanse los apartados 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7 y 4.8 de este mismo documento.

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 entre los tres principales 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 más de 1.000 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, la multinacional ha apostado firmemente 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
- Reducir el impacto medioambiental.



Un futuro marcado por el concepto “The Logical Way”, es decir, llegar a ser la vía lógica para sus clientes con soluciones basadas en la calidad, la confianza y la sostenibilidad.

2.2. Historia y Recorrido de la Compañía

En el año 1971, Jaume Carré Vicens y Cristina Calsina Suñer, fundaron Transportes Calsina y Carré SL, una compañía dedicada en sus inicios a la Carga Completa terrestre. No fue hasta el año 92, cuando la segunda generación de la familia; Ramon, María Cristina y Josep María, 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 Customer Service y Dirección de IT. La historia no acaba aquí, se seguirá una orientación firme hacia la excelencia en el

servicio. En Calsina Carré se trabaja desde los inicios y se seguirá trabajando para hacer realidad el concepto “The Logical Way”.

2.3. Visión, Misión y Valores



VISIÓN

- Garantizar eficiencia, calidad, confianza y rapidez en el transporte y gestión de mercancías.
- Formar un equipo de personas responsables con sentido de rresponsabilidad 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 por el grupo al que pertenecemos.

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

Transparencia y honestidad entre nosotros y con clientes y colaboradores.

Respeto por el entorno, las personas y las organizaciones.

Servicio, personas al servicio de personas.



2.4. Servicios del Grupo Calsina Carré

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



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
- Electrónica ...
- Flota equipada para el transporte ADR, así como conductores/as formados en la manipulación de mercancías peligrosas
- La oportunidad de trabajar con un equipo humano multidisciplinar, formado en garantizar un transporte seguro y fiable, y optimizar la cadena de suministro. En definitiva, sea cual sea el sector de actividad y la tipología de los productos, Calsina Carré será la elección más segura
- El *know-how* de un equipo, que gestiona una cartera de subcontratados con una garantía total de calidad de servicio, garantizando los parámetros de calidad de nuestra compañía
 - Comunicación fiable y fluida
 - Plazos de entrega
 - Calidad del material utilizado
 - Desarrollo sostenible

Los clientes se benefician de:

- Capacidad de reacción y rapidez de respuesta
- Optimización de plazos y cumplimiento de las fechas acordadas en las recogidas y las entregas
- Una 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 (17706 Pont de Molins – 7.000 m2)
- Un equipo multidisciplinar de más de 40 expertos/as en Tráfico Terrestre Internacional
- Más de 30 plataformas y colaboradores repartidos por toda Europa y el Norte de África.
- Un software avanzado, que garantiza y agiliza las comunicaciones con la clientela y proveedores, obteniendo una eficacia contrastada en:
 - Control de Flota
 - Trazabilidad de expediciones
 - Gestión de pedidos - EDI
 - Gestión de KPI

EL SERVICIO LTL 3P – LA RAZÓN DE SER

- El servicio de Grupaje 3P, es el producto estrella de la compañía, con el cual se ha crecido en las últimas décadas junto con la clientela.
- Servicio de grupaje diario puerta-puerta a toda Europa y el norte de África.
- El/la cliente se beneficia de:
 - Reducciones en el tiempo de tránsito
 - Reducción de la manipulación de las mercancías
 - Reducción de las averías de la mercancía

EL SERVICIO LTL 4P – LA RED DE PLATAFORMAS

- Gestión de líneas regulares y plataformas de transporte, repartidas por el conjunto de Europa.
- Un servicio de recogida y consolidación en el país de origen, transporte en líneas regulares, desconsolidación y entrega final

en país de destino.

- El/la cliente se beneficia de:
 - Reducción de costes de transporte en los pequeños grupajes

EL SERVICIO PLUS

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

2.4.2. Servicio Intermodal

Calsina Carré mantiene el compromiso con las exigencias del mercado, la seguridad vial, acreditado y certificado mediante la ISO 39001:2012 y el medioambiente. Por esta razón, es fundamental ofrecer una solución Intermodal adaptada a las necesidades de sus clientes.

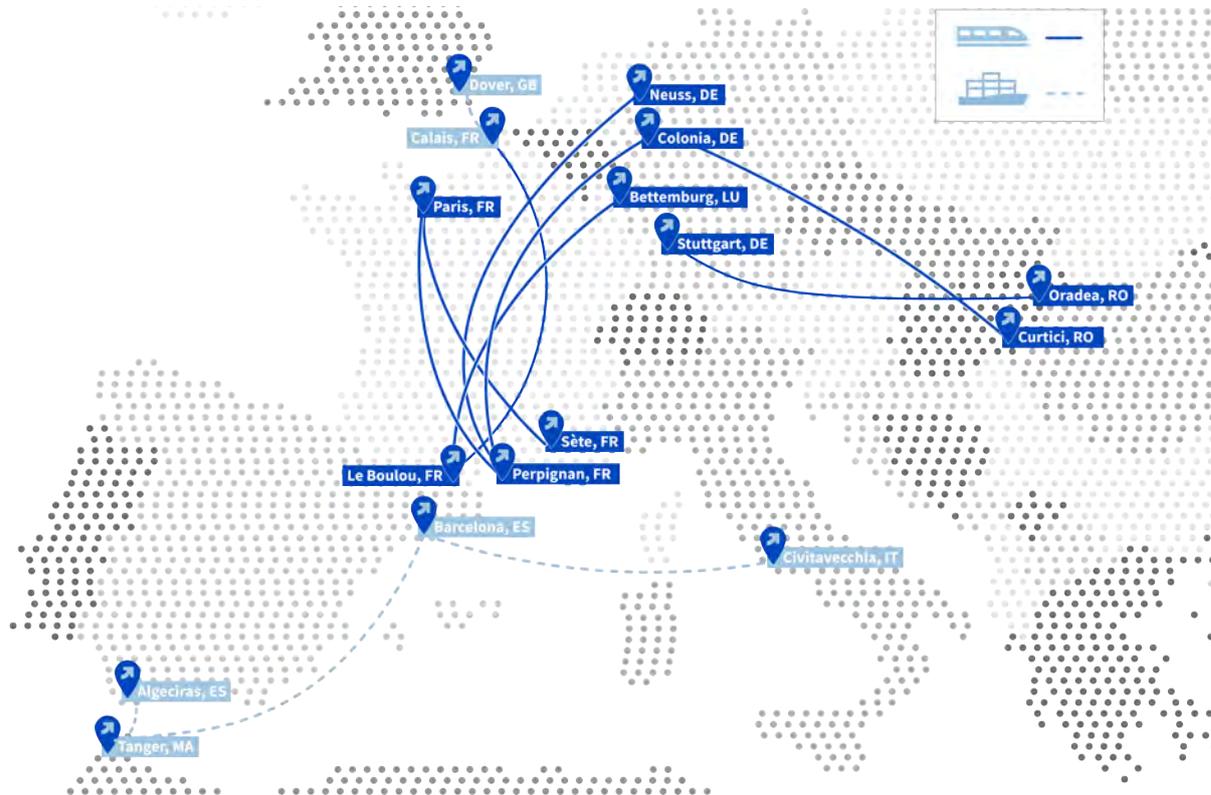
El conocimiento y las experiencias acumuladas permiten combinar diferentes medios: ferrocarril, marítimo y carretera, en las ofertas de transporte. Y en todo momento, Calsina Carré opera como su único interlocutor.

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 2024 se han realizado un total de 10.859 viajes en transporte intermodal, hecho que se traduce en una reducción de emisiones de 12.047,70 toneladas de CO₂, es decir, un aumento del ahorro en un 30% de las mismas respecto a las del año 2023.





Seguimos apostando y creciendo en esta modalidad más sostenible que nos permite reducir parte de nuestra huella de carbono. ¡Cada kilómetro en tren es un paso más hacia *The Ecological Way!*

En 2024, también se ha observado un incremento de las travesías entre España y Marruecos, alcanzado un nuevo hito, con 21.840 travesías, consolidando las conexiones y fortaleciendo a la vez el negocio en el norte de África.

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) 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.

2.4.6. 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 mediterráneo, supone una ventaja competitiva. El apoyo del experimen-

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

CERTIFICACIONES Y RECONOCIMIENTOS

Gracias a las mejoras en infraestructura y servicios, Calsina Carré Services ha obtenido la certificación de nivel oro de la UE para áreas de estacionamiento seguro para camiones, reconociendo su compromiso con la seguridad y la calidad.

2.5. Territorio Calsina Carré: Nuestra Red Internacional

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

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

2.6. Sedes de Calsina Carré

En 2024, 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, especialmente a través de su conexión con Tánger y el norte de África.

Asimismo, Calsina Carré ha avanzado significativamente en el desarrollo de su proyecto de ampliación de la sede central en Pont de Molins, Girona. Esta iniciativa contempla la creación de un gran "hub logístico" dotado de



infraestructuras avanzadas para conductores y transportistas externos. Entre las nuevas instalaciones destacan áreas de descanso, duchas, lavandería, gimnasio, restaurante, así como servicios aduaneros y de mantenimiento para vehículos. También se incluye una estación de servicio equipada para combustibles alternativos y puntos de recarga eléctrica.

La primera fase del proyecto, con una inversión de 11,2 millones de euros en 2024, ha sido financiada en parte por el Institut Català de Finances. Se prevé que el hub alcance una

capacidad total de 800 plazas para camiones en 2027, con una inversión acumulada de 25 millones de euros y una superficie de 150.000 m². Además, se han adoptado medidas de sostenibilidad, como la instalación de placas solares que permitirán generar más de 229.000 kWh al año y reducir el consumo energético en más de 190.000 kWh.

Estos desarrollos reflejan el compromiso de Calsina Carré con la mejora continua de su oferta logística integral, la sostenibilidad y la dignificación de las condiciones laborales del transporte por carretera.

CIM Vallés (Barcelona) SPAIN



2.000 m²

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

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

Pont de Molins SPAIN



**95.000 m² de instalaciones,
con 8.400 m² de almacén.**

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

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

Valls (Tarragona) SPAIN



23.000 m²

18.00 m² en almacenes logística:

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

5.000 m² en almacenes de cross-docking:

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

Tánger MARRUECOS



3.400 m²

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

Túnez TÚNEZ



15.000 m² de instalaciones,
con 7.700 m² de almacén

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

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



Pitesi RUMANÍA



**27.000 m2 de instalaciones,
con 5.500 m2 de almacén**

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

Venlo PAÍSES BAJOS



1.150 m2

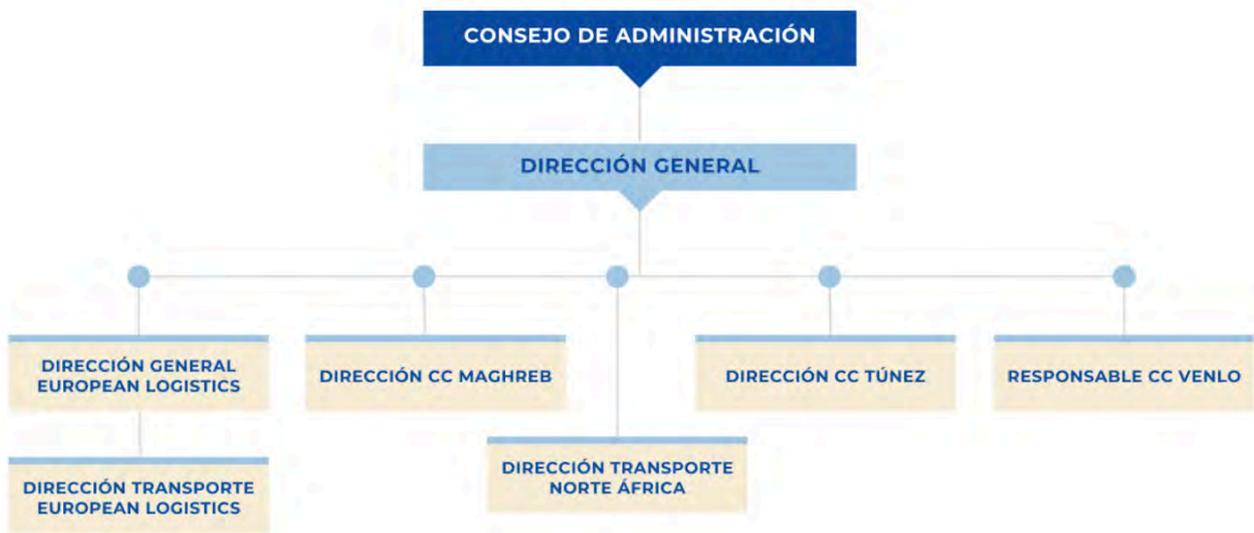
Situado en la población Holandesa de Venlo, Calsina Carré Benelux es la última incorporación al Grupo: Noviembre 2014.

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

2.7. Organigrama DIRECCIÓN ESPAÑA



DIRECCIÓN FILIALES Y OTROS CENTROS



3. ESTRATEGIA Y POLÍTICA EMPRESARIAL

La política de Calsina Carré se basa en un sistema de gestión integrado, certificado con las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 e ISO 39001:2012y GDP 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, Seguridad Vial respectivamente y Buenas prácticas de distribución de medicamentos y principios activos, respectivamente.

Calsina Carré ha elaborado un plan de márketing que se focaliza por un lado en la comunicación interna promoviendo:

- Compromisos con la sostenibilidad
- Cohesión de equipo
- Hábitos saludables
- Feminismo
- Corporativismo y bienestar del personal

Y también en la comunicación externa dando importancia a valores como:

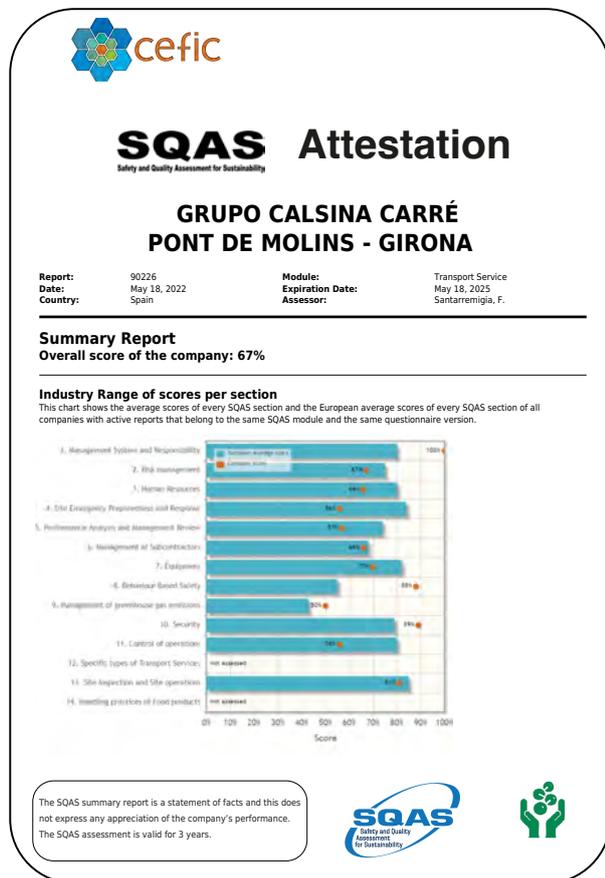
- Acciones específicas comerciales
- Compromiso social y con el territorio
- Patrocinios

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, y otras evaluaciones, solicitadas por nuestros clientes como SUPPLIERASSURANCE.

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 muestra la certificación SQAS (recertificación prevista para mayo 2025):



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
- Transporte Farmacéutico (medicamentos y principios activos)
- Certificado de Operador Económico Autorizado

Cada uno de estos referentes cuenta con sus requisitos específicos, que se integran de forma coordinada en el sistema de gestión del GRUPO y se traducen entre otros en unos

procedimientos, una formación del personal, un control operacional, unos objetivos de mejora y auditorías periódicas para garantizar su correcta aplicación y la mejora continua del sistema.

Con el cumplimiento de los requisitos establecidos en estas normas Calsina Carré asegura que los servicios que lleva a cabo cumplan los requisitos legales y del cliente y se lleven a cabo respetando el medioambiente y la salud y seguridad de todas las personas trabajadoras. La aportación de los recursos necesarios desde Dirección, así como la implicación del equipo humano de Calsina Carré garantizan el buen funcionamiento del sistema gestión integrado a lo largo del tiempo.

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

Calsina Carré dispone de un sistema de gestión integrado de acuerdo con las normas de calidad UNE-EN-ISO 9001, gestión del medio ambiente UNE-EN-ISO 14001, gestión de la seguridad y salud en el trabajo UNE-EN-ISO 45001 y UNE-EN-ISO 39001 sistema de gestión de la seguridad vial.

Calsina Carré dispone de la Acreditación SQAS (Safety and Quality Assessment Systems) desde el año 2013 para la actividad de transporte de mercancías por carretera, esta acreditación se basa 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.

Todos los conductores de Calsina Carré reciben una formación inicial que incluye un acompañamiento presencial durante la conducción por parte del formador / evaluador BBS de la compañía. Este acompañamiento / formación se amplía en función de las necesidades de cada conductor, para que pueda sentirse seguro al volante siguiendo todas las directrices de la compañía.

Posteriormente se realiza un seguimiento del conductor a través de los kpi's asignados para ver su desarrollo y en caso que sea necesario se realizan varias píldoras formativas.

Todos los conductores son evaluados antes de que pasen tres años desde la última auditoría.

Desde diciembre de 2024, la sede de Pont de Molins dispone del certificado de calidad Seal of Quality de SGS. Este certificado garantiza que el combustible suministrado cumple con los más altos estándares de calidad y refleja nuestro firme compromiso con la seguridad y la confianza en el servicio.

Durante el 2024, hemos consolidado diversas acciones estratégicas de nuestros servicios y productos, tales como;

- Damos un paso más hacia la descarbonización con la incorporación de 3 tractoras 100% eléctricas, con tecnología E-TECH T, colaboración con Frit Ravich y Saint-Gobain.
- Proyecto CURTICI, nueva ruta ferroviaria que potencia el transporte en Europa Central y del Este (más de 80 remolques transportados).
- Ampliación del almacén de Túnez en 2.800 m2 adicionales, esto permitirá aumentar y reforzar nuestra capacidad en la región que sumará 10.500m2.
- Participación en TransLogisitica Poland para potenciar nuestro hub logístico.
- Participación Top Transport Marsella, mediante encuentros one-to-one productivos para el sector.

Desde 2023 Calsina Carré mantiene operativa la sede en Portugal, la cual contribuye a dar servicio logístico a dos sectores clave a nivel internacional y con mucho potencial y tradición; el téxtil y el automovilístico.

Además, esta sede contribuye a:

- Mejorar las operaciones logísticas en ambos sectores
- Optimizar los servicios hacia Europa y el Magreb.

Disponemos de furgones adaptados al transporte textil de grandes volúmenes, que ofrecen:

- Máxima protección de las piezas
- Mayor capacidad de carga
- Facilidades en clasificación y distribución
- Optimización de los plazos de entrega.

El **hub logístico de Pont de Molins** sigue creciendo y actualmente recibe un flujo de 2.000 vehículos diarios, para los transportistas ofrecemos de unas infraestructuras inmejorables.

Inauguración de un nuevo **aparcamiento de 26.000 m2** con 200 plazas adicionales para vehículos propios, colaboradores o externos. Disponemos de un depósito aduanero (ADT) y aparcamiento de alta seguridad bajo recinto aduanero en la sede central de Pont de Molins "Calsina Carre Customs".

Participación en el **SIL 2024** (Salón Internacional de la Logística) de Barcelona. Nuestra CEO, Alba Carré, participó activamente, fortaleciendo relaciones con colaboradores y clientes.

Participación en la **feria Translogistica Romania** (Bucarest), donde se presentamos soluciones innovadoras del sector por parte de los principales actores de la industria del transporte y la logística.



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 de CALSINA CARRÉ está totalmente comprometida con el desarrollo sostenible de la sociedad en la que realiza su actividad. Por ello, su principal objetivo es ofrecer un servicio que satisfaga a nuestros clientes, cumpliendo sus necesidades y expectativas con el mayor nivel de calidad, seguridad, salud, protección del medioambiente, seguridad de las mercancías durante el transporte y, especialmente, en nuestras instalaciones; respetando los derechos laborales y humanos, así como la integridad profesional de todos sus colaboradores.

Para dar respuesta eficaz al reto que ello supone, esta política está presente e integrada en todas las actuaciones y decisiones en todos los niveles de la empresa.

La Dirección de CALSINA CARRÉ pone los medios técnicos, humanos y organizativos 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, CALSINA CARRÉ somete su actividad a las siguientes directrices y compromisos:

- Apostar por la consecución de los diferentes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como marco común de trabajo en favor de la sostenibilidad.
- Promocionar soluciones de transporte, logística y servicios para los conductores/as ajustadas a las necesidades de todas las partes interesadas, combinando el éxito económico con la protección medioambiental, la responsabilidad social y la seguridad de la cadena de transporte.
- Disponer de un Sistema Integrado de Gestión (SIG), documentado y verificado regularmente para garantizar su adecuación y eficacia, basado en las normas: ISO 9001 (Calidad), GDP (Buenas Prácticas de Distribución de Medicamentos y Principios Activos), ISO 14001 (Medioambiente), ISO 45001 (Seguridad y Salud en el Trabajo), ISO 39001 (Seguridad Vial), ISO 27001 (Seguridad de la Información), TISAX (Seguridad de la Información para Automoción), OEA (Operador Económico Autorizado), EU PARKING (Parking de Seguridad), y en los criterios de evaluación de CEFIC-SQAS (Transporte de productos químicos).
- Cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicables, así como otros requisitos adquiridos voluntariamente o solicitados por nuestros clientes.
- Establecimiento y revisión periódica de los objetivos y metas dentro del sistema de mejora continua de la organización.
- Enfoque basado en procesos para desarrollar, implementar y mejorar la eficacia del sistema de gestión de la calidad, evaluar riesgos y aumentar la satisfacción del cliente.
- Control y reducción de incidencias y/o no conformidades en los servicios, mediante seguimiento e implantación de acciones como los procesos Lean Six Sigma.
- Determinación y análisis de cuestiones externas e internas relevantes para la estrategia de la organización, realizando seguimiento y revisión continuar.
- Garantizar la seguridad e inocuidad de los productos transportados, manteniendo las instalaciones y la flota en condiciones adecuadas de orden y limpieza.
- Asumir el compromiso de respetar las condiciones de transporte para mantener la calidad e integridad de productos alimentarios, farmacéuticos y cosméticos.
- Prevenir y minimizar los impactos medioambientales de la actividad propia y de colaboradores, proveedores y subcontratistas, incluyendo su integración en el sistema de gestión y seguimiento correspondiente.
- Compromiso con la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación, priorizando la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, el uso sostenible de los recursos, la mitigación



- y adaptación al cambio climático, y la protección de la biodiversidad.
- Implementación de medidas para proteger la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la información, TIC y el diseño y desarrollo de aplicaciones informáticas.
 - Inversión en formación del personal, renovación de vehículos, mejora técnica de instalaciones y dotación de medios para ser más eficaces, seguros, ecológicos y competitivos.
 - Apuesta por tecnologías y prácticas que promuevan la eficiencia energética y el uso responsable de recursos naturales.
 - Fortalecer la imagen de la empresa mediante un plan de comunicación y una estructura organizativa adecuada.
 - Aplicación de una política de prevención de riesgos laborales cuyo objetivo es mejorar las condiciones de trabajo y reducir la siniestralidad, fomentando la participación de todo el personal.
 - Incrementar la productividad mediante la mejora de los servicios.
 - Proporcionar soluciones de transporte y logística eficientes, alineadas con las necesidades de las partes interesadas, promoviendo la responsabilidad social y medioambiental.
 - Compromiso de eliminar peligros y reducir riesgos en todos los ámbitos del SIG, promoviendo la seguridad y salud laboral.
 - Protección de propiedades y operaciones frente a pérdidas por destrucción intencionada o robo.
 - Prohibición del consumo de alcohol, drogas o fármacos que afecten la seguridad durante la jornada laboral.
 - Promoción de la seguridad vial tanto en el ámbito laboral como personal.
 - Fomentar una conducción segura basada 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 oportunidades, evitando cualquier tipo de acoso o discriminación por raza, sexo, religión, estado civil u orientación sexual.
 - Rechazo absoluto al trabajo forzado y al trabajo infantil.
 - Respeto al derecho de asociación, pertenencia a sindicatos o comités de empresa y

participación en negociaciones colectivas. Cumplimiento de la legislación laboral vigente sobre condiciones de trabajo, jornada y salario.

- Prohibición de sobornos: se considerará soborno ofrecer o aceptar cualquier valor como incentivo para influir en decisiones que no habrían ocurrido sin dicho soborno.
- Prohibición de gratificaciones o regalos para acelerar procesos gubernamentales. No se permitirá en ninguna circunstancia ofrecer, entregar o aceptar gratificaciones o beneficios con intención de influir en decisiones comerciales.
- Formación, entrenamiento y sensibilización del personal en todos los ámbitos, asegurando la difusión de esta política para lograr el cumplimiento de sus objetivos.

La Dirección de CALSINA CARRÉ establece esta política como base del SIG, asegurando su implantación y comunicación a todo el personal, así como a todas las personas que actúen en nombre de la organización. Está disponible para las partes interesadas y el público en general a través de la web.

Esta política será revisada periódicamente y su cumplimiento es obligatorio para todo el personal de la empresa y para quienes actúen en su nombre.

Cualquier incumplimiento grave o reincidente podrá suponer la finalización de relaciones comerciales o contractuales.

 **La dirección general**
14 de Junio 2024





CALSINA CARRÉ DAYS

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

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 Carré Days es una herramienta clave para el desarrollo organizacional y la alineación de objetivos corporativos en un entorno colaborativo y motivador.

Calsina Carré Days se celebró en febrero de 2024, con actividades estratégicas que fortalecieron los lazos y el espíritu colaborativo.



Imatges del Calsina Carré Days 2024

CALSINA PEOPLE

Durante el 2024, Calsina Carré ha materializado distintas actuaciones en materia de RRHH, tales como la jornada de puertas abiertas, el *Family Day*, en la que el personal de la empresa y sus familiares asistieron a una jornada con actividades, talleres, itinerarios y sesiones de team building.



Imatges del Calsina Carré Family Day 2024



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.

Se realizó un Estudio de Clima Laboral (ECL) durante 2024, y se han planificado acciones para desarrollarse entre 2025 y 2026. Imatges semana de la salud



3.1. Ética e Integridad

La definición de Calsina Carré como organización 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 ofrecer ni aceptar 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 Política de Calidad de Calsina Carré, expuesta en páginas anteriores, la compañía se compromete a:

Crear un entorno laboral donde se respete la dignidad, la libertad de orientación sexual y la igualdad de trato y de oportunidades de todos los trabajadores y trabajadoras.

Se garantiza la igualdad de oportunidades para todas las personas. No se tolerará ningún tipo de discriminación o acoso por motivos de raza, sexo, religión, estado civil u orientación sexual. 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.



CÓDIGO ÉTICO 2024

Disponemos del Código Ético aprobado en julio de 2024 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 las personas trabajadoras: la dignidad, respeto y justicia, el derecho a la privacidad y confidencialidad, la no discriminación, la formación de las personas trabajadoras, la integración laboral, etc.

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 incrementa 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.



ADT

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

Con esta ubicación estratégica, desde Calsina Carré contribuimos de manera significativa a reforzar y potenciar un área clave, el cual, por su proximidad con la frontera con Francia, permite agilizar los procesos aduaneros y garantizar un transporte más eficiente.

PLAN DE IGUALDAD

Calsina Carré cuenta con un Plan de Igualdad (2024-2028), 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, frente a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral. Esta estrategia es fundamental en el día a día de la compañía.

Por último, con motivo del Día Internacional de la Mujer, en marzo, entrevistamos a una de nuestras conductoras, Manuela Caballero, dando testimonio de la importancia de la presencia femenina en nuestro sector.

ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

- Asesoramiento y asistencia a las personas afectadas: La persona de referencia.
- Procedimiento para presentar una queja y pedir la asistencia de la persona de referencia para resolver la situación.
- Vía de resolución y respuesta en el interior de la empresa: Denuncia interna e investigación.
- 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 de que se produzca una 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 en el trabajo.

SOSTENIBILIDAD

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

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

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



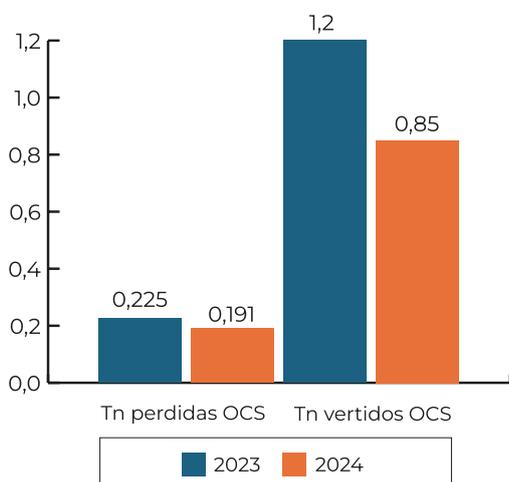
En esta línea, Calsina Carré se adhirió a *Operation Clean Sweep® (OCS) Europe*, una iniciativa mundial de la industria de los plásticos para reducir posibles escapes de pellets al medio ambiente.

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, fomentando la aplicación de 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.

Durante 2024 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. Seguimos trabajando en la mejora continua de nuestro plan OCS con el fin de conseguir la pérdida cero de granza OCS, mediante las acciones:

- Mejora del sistema de seguimiento de incidencias de pellet
- Formaciones de personal de almacén sobre el correcto procedimiento de gestión de OCS/granza de plástico.
- Disponer de los kits de limpieza necesarios en puntos estratégicos de almacén para la contención de dicho material, en caso de vertido accidental.

Cantidad de plásticos (OCS) gestionada



En 2024, obtuvimos una reducción del 11% del KPI de seguimiento OCS (nº incidencias OCS/ Total incidencias) y del 16% en la cantidad de granza gestionada respecto el año anterior, 2023. Esta reducción la representamos con el siguiente gráfico:

ECOVADIS 2024

El grupo sigue con 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.

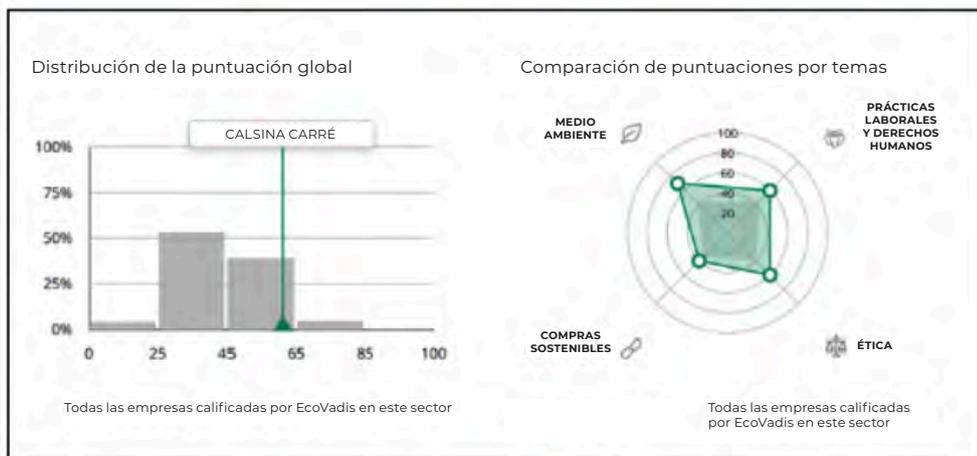
Calsina Carré ha obtenido una puntuación del 76% en el Cuestionario de Evaluación de la Sostenibilidad (SAQ), un estándar reconocido a nivel mundial para la sostenibilidad en la industria del automóvil.

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.



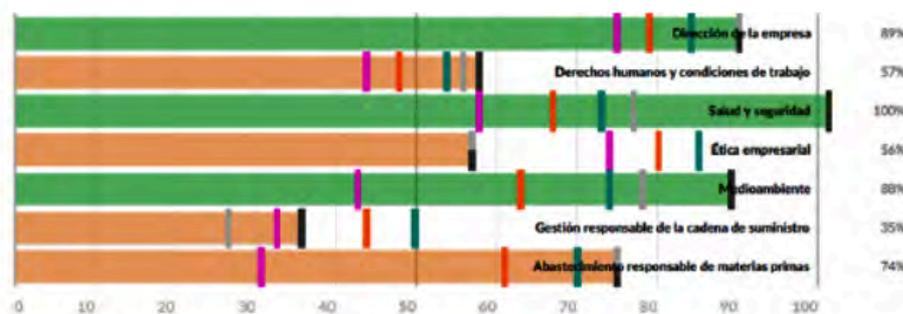
Ficha evaluación de Ecovadis en 2024

Puntuación Global



Desglose de la puntuación de sostenibilidad por sección:

La puntuación de sostenibilidad es una suma de las puntuaciones que hemos 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 mantiene 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.



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 en Sostenibilidad

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 implantados en el Grupo;

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

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

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

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

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

3.4. Indicadores de desempeño (KPIs)

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 2024, se detallan a continuación:

ODS ABORDADOS EN 2024:

- **ODS 1 y 2: Hambre Cero**– Colaboración con Cáritas y el Banc dels Aliments de Girona mediante donaciones de mercadería rechazada.
- **ODS 3: Salud y Bienestar**– Promoción del bienestar laboral con clases de yoga y precios especiales en gimnasios.
- **ODS 4: Educación de calidad**– Integración de personal en prácticas a la plantilla.
- **ODS 5: Igualdad de Género**– Charlas educativas, reuniones sobre género, y Plan de Igualdad.
- **ODS 6: Agua Limpia y Saneamiento**– Decantadores de hidrocarburos, lavadero, y estación depuradora de aguas residuales (EDAR).
- **ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico**– Igualdad de oportunidades.
- **ODS 9: Industria, Innovación e Infraestructura**– Vehículos con tecnología menos contaminante.
- **ODS 10: Reducción de desigualdades**– Promoción de los derechos humanos.
- **ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles**– Uso de vehículos sostenibles.
- **ODS 12: Producción y consumo responsables**– Ciclo de vida en la compra de materias primas.
- **ODS 13: Acción por el clima**– Campañas de sensibilización ambiental.
- **ODS 14: Vida submarina**– Sistema propio de depuración de agua.
- **ODS 15: Vida de ecosistemas terrestres**– Uso de vehículos poco contaminantes.
- **ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos**– Colaboraciones con entidades nacionales e internacionales.

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.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE





3.6. Mejora continua y enfoque hacia la sostenibilidad

Calsina sigue con la iniciativa LEAN que empezó en septiembre de 2023 con un primer equipo formado de almacén. En 2024 se ha extendido a Taller con la finalidad de abarcar más departamentos.

Afrontamos este reto con ilusión y somos conscientes que nos aportará mejoras muy interesantes en muchas áreas de la empresa. Por el momento, seguimos realizando una serie de reuniones interdepartamentales diarias (top 15 - 15 minutos) y semanales Top 60 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.

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

4. EL MEDIOAMBIENTE (ESRS E1 - E5)

El Grupo Calsina Carré es reconocido por varias organizaciones por aplicar sólidas medidas medioambientales y de responsabilidad social corporativa. La sostenibilidad es una prioridad y una clara apuesta de la dirección de la compañía.

4.1. Gestión Ambiental

La prestación de los distintos servicios que ofrece el grupo se base en un sistema integrado de gestión sólido con riesgos medioambientales bien identificados para evitar y actuar ante un posible peligro para la salud y el medioambiente.

Los compromisos adquiridos en las políticas se materializan en el Sistema de Gestión Ambiental basado en la ISO 14001:2015 y SQAS. Este sistema permite alinear la dimensión ambiental dentro de nuestro 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.



4.2. 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 la menor cantidad de CO₂ a la atmósfera.

En la tabla siguiente detallamos la representación de los principales modelos de tractoras que disponemos en 2024:

Modelos EURO VI	%
DAF 480 new'24	26,55 %
DAF 480	13,72 %
DAF 480 A/A	16,19 %
RENAULT 520	3,22 %
RENAULT 480	13,44 %
SCANIA 450	3,31 %
SCANIA 650	2,18 %
IVECO 490	21,39 %

Cabe destacar que el uso de neumáticos MICHELIN X LINE ENERGY, la gama con mayor eficiencia en cuanto a reducción del consumo de carburante, ha permitido el ahorro de 343,2 t CO₂ en 2024.

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). Desde 2020 contamos con un plan de renovación de nuevas tractoras con alta eficiencia energética y nuevos furgones. Durante el año 2024, siguiendo esta filosofía a favor de la reducción de emisiones directas (combustible de nuestros servicios), se han incorporado un total de 42 tractoras nuevas.

La gestión eficiente de neumáticos por parte de Michelin se basa en las siguientes acciones:

- Revisión continua de las presiones.
- Utilización de los neumáticos hasta el límite legal de profundidad.
- Reesculturado, reencauche y reajuste de neumáticos según necesidad y su vida útil.

En esta línea, se pone de manifiesto la buena tendencia en el incremento del transporte intermodal (combinado rutas por carreteras, ferrocarril y barco, destino UK) y su contribución en la reducción de nuestra huella de carbono. Durante el 2024, el número de servicios con Intermodal ha aumentado cerca de un 30% respecto al 2023.



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

Es importante mencionar que, a nivel general, hemos aumentado el consumo de combustible debido al crecimiento que hemos experimentado en los últimos meses. Durante el próximo año enfocaremos nuestros esfuerzos en minimizar el impacto de este aumento del consumo de combustible.

4.3. Consumo de Energía

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

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

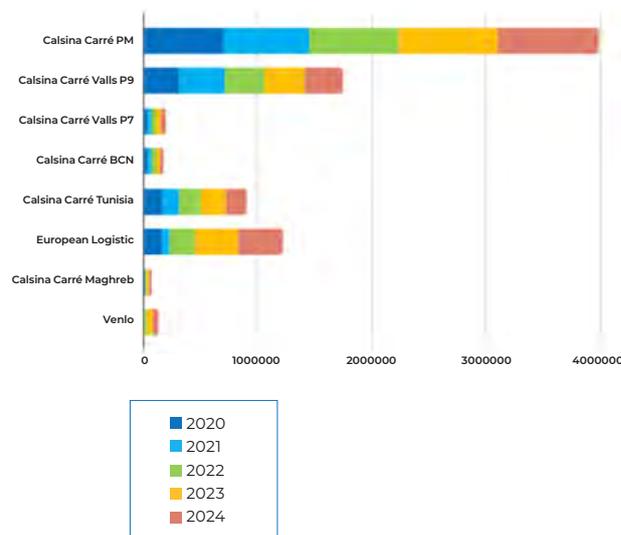
CONSUMO ELÉCTRICO:

El consumo eléctrico es un indicador importante que la organización mide y controla, y cuyos resultados de 2024, para cada uno de los centros del grupo, se detalla a continuación.

Consumo electricidad 2024 en Kwh

	2020	2021	2022	2023	2024	Dif. (kWh)	%
Calsina Carré PM	702.494	743.733	786.809	860.689	885.146	24.457	2,84%
Calsina Carré Valls P9	309.143	403.555	344.276	352.542	337.722	-14.820	-4,20%
Calsina Carré Valls P7	34.817	33.697	35.851	39.927	45.406	5.479	13,72%
Calsina Carré Bcn	29.206	37.737	36.530	35.035	34.424	-611	-1,74%
Calsina Carré Túnez	154.310	157.206	189.043	214.879	188.717	-26.162	-12,18%
European Logistics	156.316	68.308	216.572	385.192	385.192	0,00	0,00%
Calsina Carré Maghreb	6.666	9.050	7940	17.907	23.078	5.171	28,88%
Calsina Carré Venlo	-	-	21.620	51.312	54.312	3.000	5,84%
Total Grupo	1.392.952	1.453.287	1.638.641	1.960.483	1.953.997	-6.486	-0,33%

Consumo eléctrico 2024 (kWh) Grupo Calsina Carré



El consumo eléctrico del grupo Calsina Carré se ha reducido ligeramente respecto al 2023, concretamente en 6.486 kWh (0,33% de reducción) debido, principalmente a la aportación de energía FV del centro de Tunisia y la reducción del consumo de Valls-P9 (sustitución de luces halógenas por led).

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 kW.

En 2024 la energía eléctrica de autoconsumo proporcionada por las instalaciones FV de Pont de Molins ha sido de 164.682 kWh. Esta cifra, aunque ligeramente inferior al autoconsumo de 2023 permitió el ahorro de 44,46 t CO₂ eq anuales.

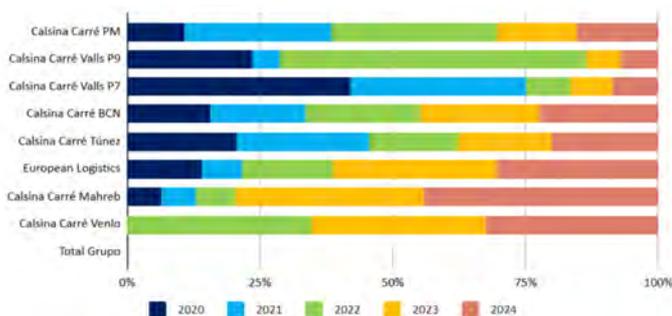
Desde diciembre de 2023, la organización ha apostado por la contratación de energía verde 100% (con garantía de origen) procedente de fuentes renovables con la compañía ATLAS para los centros de Pont de Molins, CIM Vallès y Valls. Este cambio nos ofrece dos beneficios estratégicos. Por un lado, reducir la dependencia de combustibles fósiles para producir la energía que consumimos, en favor de la lucha contra el cambio climático. Por otro, reducir las emisiones de gases de efecto invernadero indirectas correspondientes a la obtención de la energía (contempladas en el alcance 2 del cálculo de huella de carbono).

4.4. Consumo del Agua

Tabla y gráfico que sintetizan los consumos de agua de las distintas instalaciones del grupo Calsina Carré.

Metros cúbicos de consumo	2020	2021	2022	2023	2024	Dif. m³ (2024-2023)	% Diferencia
Pont de Molins	6.035	15.577	17.345	8.472	8.595	123	1,43%
Valls P9	1.137	261	2.792	321	338	17	5,03%
Valls P7	609	479	120	113	126	13	10,32%
CIM Vallès	47	53	65	66	67	1	1,49%
C.C. Túnez	205	248	167	177	199	22	11,06%
European Logistics	278	152	336	609	602	-7	-1,16%
C.C. Maghreb	32	32	36	175	218	43	19,72%
C.C. Venlo	-	-	174	163	163	0	0,00%
TOTAL grupo	8.343	16.802	21.035	10.096	10.308	212	2,10%

Consumo de agua Grupo Calsina Carré (M3)



A modo resumen, a nivel de grupo, se ha incrementado en un 2,10 % el consumo de agua, especialmente en los centros que registran un mayor crecimiento, como son la sede de Pont de Molins y el de Maghreb.

En Pont de Molins, disponemos de un recuperador de agua en el lavadero de camiones que nos permite el ahorro anual del 60-75% del total de consumo anual de la instalación. En cuanto al control del agua caliente sanitaria y el riesgo que supone de dispersión y contagio de legionela, regulado por el RD 487/2022, de conformidad con la normativa vigente, Calsina cuenta con Planes de Prevención de Legionela (PPCL) para cada centro logístico. Contamos con la colaboración y asesoría de la empresa externa Eminfor S.L. para la desinfección, limpieza y muestreos periódicos en nuestras instalaciones de Pont de Molins, Valls y CIM Vallès.

En 2024 disponemos de 3 personas formadas con el curso reglamentario de 25h en dicha materia. El departamento de Mantenimiento, bajo la supervisión de Medio Ambiente, realiza las tareas de mantenimiento preventivo-correctivos y registros semanales de datos clave (pH, Cloro y Tº) para el control de la legionela. De forma quincenal, se van realizando reuniones de seguimiento y coordinación entre los departamentos de Mantenimiento y Medio Ambiente.

4.5. Consumo de Gas Natural

El consumo de gas natural, en los centros de Rumania y Venlo, se mantiene sin variaciones respecto al año anterior.

	2020	2021	2022	2023	2024	Dif. (kwh)	%
European	170,22	169,79	136,52	340,11	340,11	0,00	0,00%
ELO France	-	-	-	-	-	-	-
Venlo	-	-	2,15	2,15	2,15	0,00	0%
Total	170,22	169,79	138,67	342,26	342,26	0,00	0,00%



4.6 Consumo Gasoil de la flota

Consumo flota (l/100km)

	2020	2021	2022	2023	2024	Dif. l/100km (2024-2023)
España	29,07	28,67	27,92	27,85	28,39	0,54
European Logistics	28,09	29,15	29,18	28,53	28,6	0,07
Maghreb	32	31,94	31,33	30,91	30,18	-0,73

Consumo por modelo de tractora (l/100km)

	RENAULT 520	RENAULT 480	IVECO 490	DAF-480	SCANIA-450
2019	29,4	-	-	29,27	-
2020	30,52	-	-	28,64	-
2021	29,04	-	-	28,56	24,69
2022	28,69	26,90	28,51	28,60	25,05
2023	28,55	26,90	28,32	28,77	25,13
2024	26,28	26,90	29,46	28,82	26,28

4.7. Emisiones Atmosféricas y Cambio Climático

Gráfico de las emisiones Indirectas procedentes de fuentes fijas, del grupo Calsina Carré, en toneladas de CO2 equivalente (tn CO2 eq).

	2020	2021	2022	2023	2024	Diferencia 24-23	%
Pont de Molins	161,57	211,95	217	161,43	51,58	-109,85	-68,05%
Valls P9	71,1	104,71	94,53	84,92	18,19	-66,73	-78,58%
Valls P7	8,01	8,83	9,01	9,62	7,05	-2,57	-26,72%
Barcelona	6,72	9,79	9,18	8,44	0,05	-8,39	-99,41%
Túnez	47,84	40,81	48,9	58,02	48,29	-9,73	-16,77%
European Logistics	48,46	17,75	60,64	104	98,09	-5,91	-5,68%
European France	-	-	-	-	-	-	-
Maghreb	2,02	2,37	2	4,83	5,83	1	20,70%
Venlo	-	-	5,49	14,66	13,65	-1,01	-6,89%
Total	345,8	396,2	446,7	446	242,7	-203,19	-45,56%

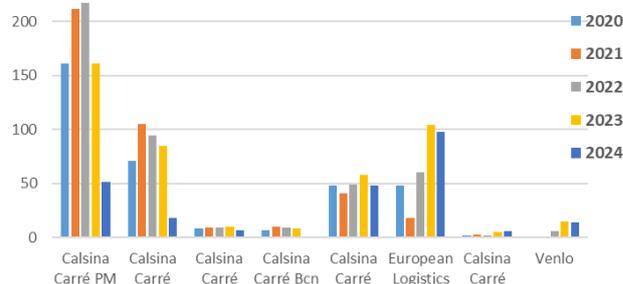
De los datos de la tabla anterior se observa una reducción de las emisiones del grupo Calsina Carré (2024) del 45,56% en valor absoluto en comparación con 2023. Este hecho se debe principalmente al aprovisionamiento de energía 100% verde para los centros PM, CIM y Valls y a la contribución del aumento de los trayectos de intermodal y de las acciones de sostenibilidad (en flota e instalaciones) en marcha. Tomando en consideración el incremento de la actividad logística, la reducción de emisiones es del 25,32% (tn CO2 eq/tn transportada).

REDUCCIÓN EMISIONES POR USO DE BIOCOMBUSTIBLES

Desde inicios de 2024 se trabaja en colaboración estratégica con dos empresas referentes en su sector Henkel i Chep, con el objetivo de eliminar los kilómetros en vacío, optimizando al máximo la ruta y minimizando así emisiones. Además, el trayecto pactado se efectúa 100% con combustible HVO (Hydro-treated Vegetable Oil). Este biocombustible ofrece una alternativa viable y efectiva para reducir las emisiones de CO2 hasta un 90% por trayecto, sin comprometer el rendimiento ni la eficiencia del vehículo.

Como resultado del uso del biocombustible HVO para este proyecto en concreto y otros clientes que nos lo solicitan, Calsina ha conseguido una reducción de emisiones en 2024 de 212,37 tn CO2 equivalentes.

Emisiones 2024 (Tn CO2eq)



Emisiones totales de nuestra flota Calsina Carré

Tn CO2 equivalentes	2020	2021	2022	2023	2024
Emisiones Flota propia CC	3.460,77	3.636,67	3.764,35	4.749,08	5.530,38

De manera global teniendo en cuenta todas las flotas y incluyendo filiales, se obtienen los siguientes datos de emisiones:

Tn CO2 equivalentes	2020	2021	2022	2023	2024
Emisiones Flota propia CC	41.688,86	46.376,22	48.095,86	53.368,08	59.885,20

REDUCCIÓN DE EMISIONES GRACIAS AL TRANSPORTE MULTIMODAL: Certificados 2024

Ahorro emisiones obtenidos por transportes de intermodal 2024 (en Tn CO2 e)

Operador Intermodal	2020	2021	2022	2023	2024
Lorry Rail- VILIA	2.243,048	4.654,14	7.119,50	6.117,24	8.692,16*
Cargo Beamer	-	27,51	370	384	137
Novatrans	-	1.900	4.117	2.777,23	3.213,54
Euro Tunnel	16,4	4,3	5	2,8	5
Total (tn CO2e)	2.259,45	6.585,96	11.611,50	9.281,27	12.047,70

El ahorro de multimodal en 2024 aumenta en un 29,81% respecto a 2023.

El conjunto de Certificados emitidos por los proveedores de intermodal nos ha supuesto una reducción de las emisiones de 2024 de 12.047 tn CO2 equivalentes.

4.8. Generación de Residuos

Tabla resumen del volumen de residuos peligrosos y no peligrosos en el grupo Calsina Carré.

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
2024	276,41	41,5

A nivel global, la reducción del volumen de ambos tipos de residuos en 2024 fue del 14,3% en comparación con 2023.

Entrando en detalle, se observa una disminución de los residuos generados de tipo peligrosos respecto al año anterior, no obstante, los residuos no peligrosos han presentado un ligero aumento. Esto se explica principalmente por el incremento de la actividad así como la gestión de residuos voluminosos en los centros de PM y Valls (obras de remodelado, sustitución de equipos y materiales obsoletos).



4.9. 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 implicación 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 de una póliza de responsabilidad medioambiental para la protección de la biodiversidad, 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 incluidos 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, sin embargo, 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 servicio ni estaciones de lavado de vehículos. En 2024 hemos colaborado con la Mancomunitat Servei Control Mosquits, badia de Roses i Baix Ter, instalando una trampa para monitorizar el seguimiento y estudio del mosquito tigre en la zona.

El punto de lavado es el lugar escogido para el control ya que es donde más prolifera esta especie.



El resultado es que no ha habido un dato desfavorable y que las especies detectadas son ya las existentes; no hay especie invasora nueva.

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 "inverter", 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 (ESRS S1 - S3)

5.1. Grupos de Interés

Los grupos de interés identificados por Calsina Carré para poder orientar las estrategias de la entidad se han definido por parte de Dirección, teniendo en cuenta los propios sistemas internos de gestión y la perspectiva de enfoque para lograr los mejores objetivos, tanto basados en el crecimiento y bienestar de la empresa como en la sostenibilidad en la que puede repercutir. 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 estos. 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:

- Consejo
- Dirección
- Trabajadores
- Clientes
- Competidores
- Comité de Empresa/ Sindicatos/ Comité SSL/ Asociaciones
- Alianzas
- Proveedores y fabricantes (arrastres, subcontratistas, servicios...)
- Administración
- Medios de comunicación
- Entidades sociales
- Bancos
- Mutua de accidentes
- Aseguradoras
- SPA / Servicio de prevención / Vigilancia de la salud
- Organismos de certificación

- Autoridades reguladoras: Agencia de la Salud y Departamento de Salud Pública
- ONGs y organizaciones medioambientales
- Asociaciones del sector
- Otros usuarios de las vías
- Usuarios de las instalaciones PM – Calsina Carré Services

A partir de este análisis, también se tiene en cuenta cuáles son los grupos de interés sobre los que se tiene mayor influencia, con el fin de diseñar acciones que nos permitan mejorar de forma continuada en la sostenibilidad, basando esta estrategia en el análisis de materialidad que se desprende.

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 2024 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. Asimismo, contempla también la perspectiva incluida en la CRSD, Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (CSRD). 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 siguiendo los criterios ESRS, diferenciados en cuatro categorías: Transversales, Medio Ambientales, Sociales y de Gobernanza.



Se ha realizado así, un análisis orientado a los nuevos estándares de información no financiera, los ESRS, de referencia a nivel europeo como reportes para los informes ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza). A través de la definición, reporte y trabajo de estos estándares, podremos trabajar de forma homogénea en los pilares fundamentales de la sostenibilidad empresarial, y para poder 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 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 y los grupos de interés (ver identificación de los mismos al final del documento y correspondencia de estándares ESRS), a cada uno de los puntos que aparecen en el siguiente listado.

En la matriz de materialidad, se destacan los criterios sobre los que se ha obtenido una mayor puntuación (a los que se les da mayor relevancia), por encima de 4 puntos, como prioritarios para poder fijar acciones al respecto.

Matriz de doble materialidad - Basada en ESRS 2024

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), a cada uno de los estándares ESRS que aparecen en el listado. Se valora de 1 a 5 (siendo 1 la menor importancia y 5 la mayor importancia). En caso de no aplicar, se indica "No Aplica".

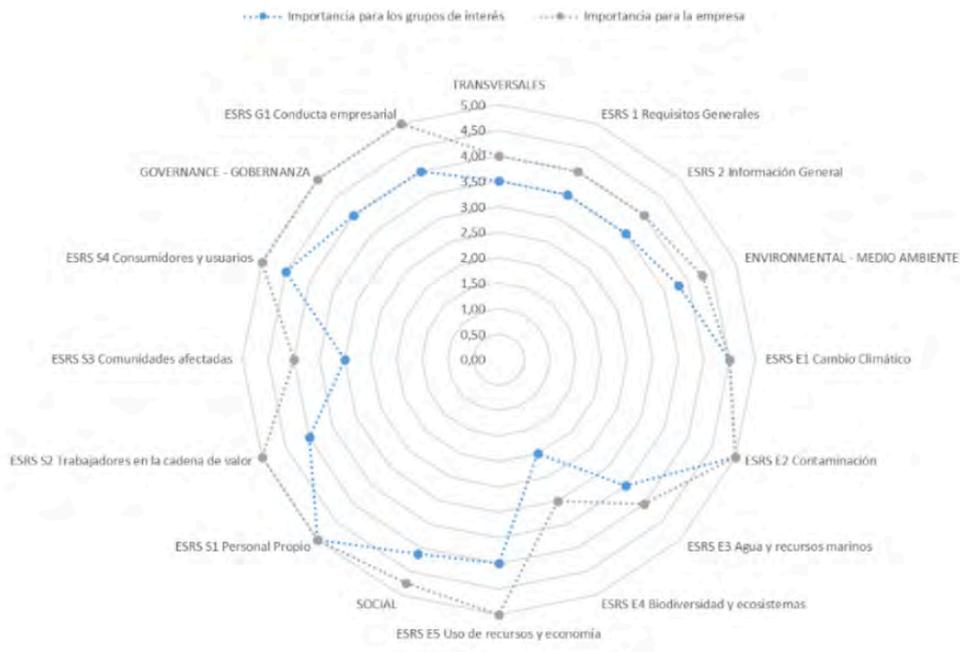
Estándares ESRS	Importancia para los grupos de interés	Importancia para la empresa	Promedio
TRANSVERSALES	3,50	4,00	3,75
ESRS 1 Requisitos Generales	3,50	4,00	3,75
ESRS 2 Información General	3,50	4,00	3,75
ENVIRONMENTAL - MEDIO AMBIENTE	3,80	4,30	4,05
ESRS E1 Cambio Climático	4,50	4,50	4,50
ESRS E2 Contaminación	5,00	5,00	5,00
ESRS E3 Agua y recursos marinos	3,50	4,00	3,75
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	4,13	4,75	4,44
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	4,50	5,00	4,75
GOVERNANCE - GOBERNANZA	4,00	5,00	4,50
ESRS G1 Conducta empresarial	4,00	5,00	4,50

Grupos de interés: Accionistas, Trabajadores, Clientes, Proveedores (incluyendo empresas de transporte y autónomas), Competencia, Administraciones públicas, Entidades del sector, Entidades sin ánimo de lucro

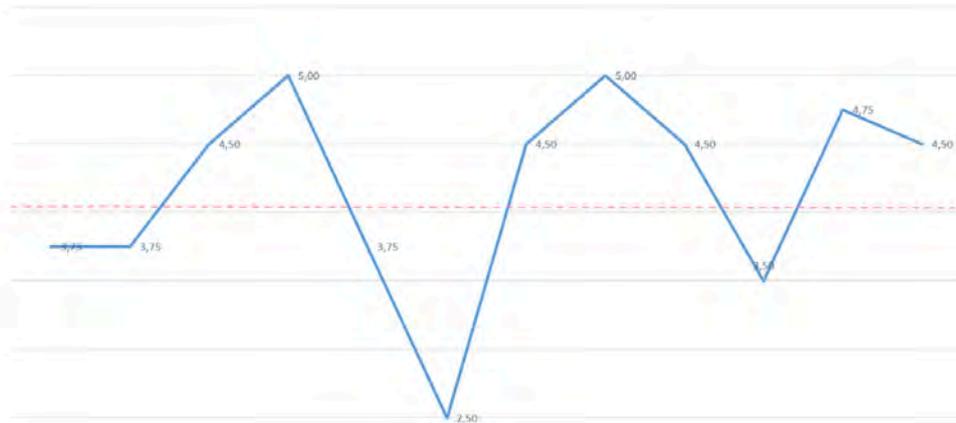
Doble materialidad: El enfoque de doble materialidad requiere que las empresas informen no sólo sobre cómo los asuntos de sostenibilidad afectan a su rendimiento financiero (materialidad financiera), sino también, sobre el impacto de sus operaciones en la sociedad y el medio ambiente (materialidad de impacto). Esto promueve una comprensión más profunda de la sostenibilidad integral de la empresa.



Matriz de materialidad ESRS 2024 - Grupos de interés i empresa



Matriz de materialidad ESRS 2024



	ESRS1 Requisitos generales	ESRS2 Info. general	ESRS E1 Cambio Climático	ESRS E2 Contaminación	ESRS E3 Agua y recursos marinos	ESRS E4 Biodiversidad y ecosistemas	ESRS E5 Uso de recursos y economía	ESRS S1 P e r s o n a l propio	ESRS S2 Trabajadores en cadena de valor	ESRS S3 Comunidades afectadas	ESRS S4 Consumidores y usuarios	ESRS G1 C o n d u c t a empresarial
Series 1	3,75	3,75	4,50	5,00	3,75	2,50	4,50	5,00	4,50	3,50	4,75	4,50



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 una puntuación de 4 (determinados por encima de la línea discontinua marcada en el gráfico), ya que son estos los considerados como prioritarios.

6. ENFOQUE SOCIAL: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (ESRS S1 - S2)

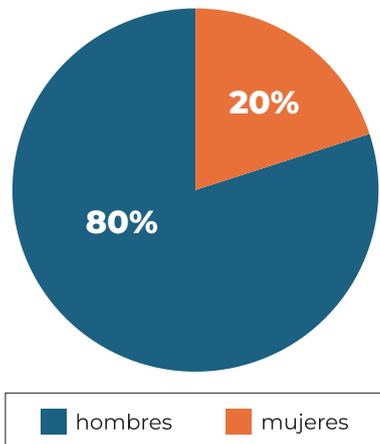
6.1. Empleo

La plantilla total gestionada por la compañía ha sido de 1075 personas en 2024 en todo el Grupo (78 personas más que el año anterior). A nivel de gestión y organización del personal, este se divide en distintas sociedades:

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

6.1.1. Distribución de la plantilla de todo el grupo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO
A nivel general de todo el grupo en 2024 el personal estuvo formado por la siguiente distribución por sexo con una predominante presencia de hombres (con un aumento del 2% en la presencia de mujeres respecto a 2023):



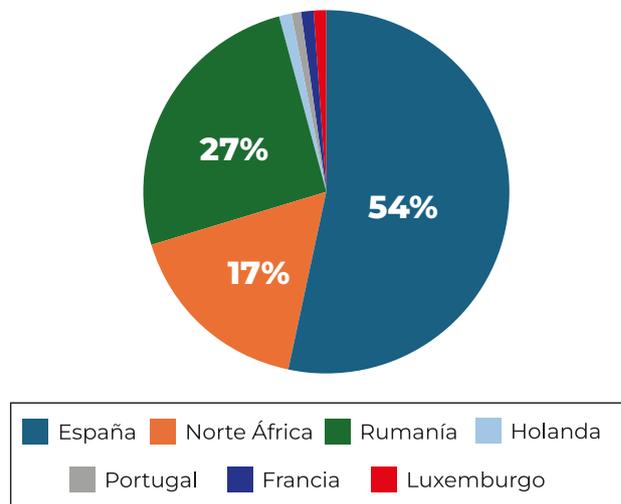
DISTRIBUCIÓN POR TIPOLOGÍA DE CONTRATO

A nivel contractual, en el Grupo existe en 2024 un claro dominio de los contratos indefinidos apostando por la estabilidad y planificación de personal a largo plazo. Solo existen 5 contratos activos de prácticas, que han aumentado respecto a 2023, cuando solo hubo uno, por lo que también la empresa está apostando por la formación dentro de sus filas. Respecto a 2023 el porcentaje de contratos temporales se mantiene en el 2%, resultando por el momento muy bajo, y debido a picos de trabajo en momentos puntuales, principalmente:



DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL ENTRE FILIALES

España sigue concentrando el mayor número de personas trabajadoras, contando con un 53,95% de la plantilla (580 personas). Le sigue Rumanía, con un 27,07% de la plantilla (291 personas) y el Norte de África, con un 17,49% de la plantilla (188 personas). El resto de las filiales representan menos del 1% de la plantilla (Francia 8 personas, Portugal 3 personas, Holanda 3 personas y Luxemburgo 2 personas).



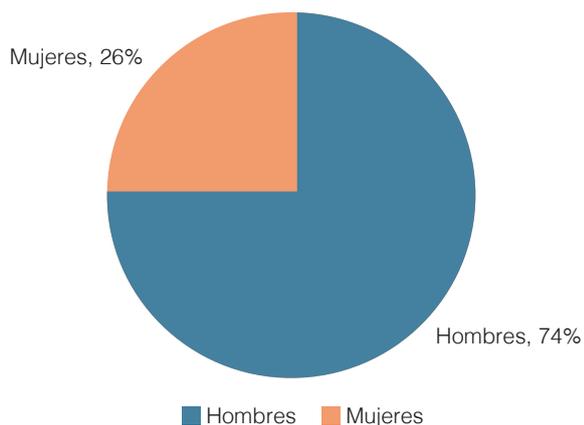
A continuación, se procede a analizar con más detalle los datos de todo el personal del grupo correspondientes a 2024 agrupados por las distintas filiales localizadas en España, Rumania, Norte de África, Francia, Holanda, Portugal y Luxemburgo.

6.1.2. Distribución de la plantilla filial España

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

La plantilla de España en 2024 está formada por 580 personas de las cuales 148 son mujeres (26%) y 432 son hombres (74%). La plantilla ha crecido en casi un 10% respecto al año 2023, aumentando en mayor número porcentual las mujeres (con un 1% más de representatividad).

España: plantilla por sexos



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

Tal como podemos observar en el gráfico, el departamento con mayor número de personas es el de Administración, que representa el 39% de la plantilla total, y siendo, además, el departamento más paritario, con 107 hombres y 119 mujeres. Este departamento es el que más ha crecido en este último año, pasando por delante en número del de Conducción, que siempre había sido el más numeroso. En Conducción observamos que se encuentra el 23,1% de la plantilla, pero aquí sí hay una gran diferencia entre hombres (132) y mujeres (2), siendo una profesión tradicionalmente

masculinizada. En el resto de los departamentos la presencia masculina también es más pronunciada:

- Almacén y logística: 26,2% de la plantilla (131 hombres y 21 mujeres)
- Otro personal de apoyo: 9,3% de la plantilla (51 hombres y 3 mujeres)
- Dirección: 2,4% de la plantilla (11 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 48,6% de la plantilla total, y del total de la plantilla un 13,3% 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, 25% en total, de las cuales casi la mitad las mujeres (aumentando el % en más de 6 puntos respecto al año pasado gracias a las nuevas contrataciones), y mayores de 50 años una representación del 26,4 % en total (de las cuales las mujeres representan un 15%). Respecto al año anterior el porcentaje que más ha aumentado es el de mujeres menores de 30, igual que el año anterior, apostando por un rejuvenecimiento femenino de la plantilla.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

En esta filial aparecen 7 contratos de jornada parcial: 6 de ellos corresponden a hombres y 1 a mujeres. El resto de los contratos son de jornada completa, representando un 98,8% del total de las contrataciones, números muy similares a los del año anterior.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

El 98,1% de los contratos son Indefinidos en España, y encontramos sólo 11 contratos temporales (10 hombres y 1 mujer), que responden a situaciones muy puntuales. En cuanto a contratación de prácticas, no se ha producido, pero sí se ha apostado por contrataciones de personas más jóvenes en el último año (como hemos podido comprobar en el análisis por franja de edad).



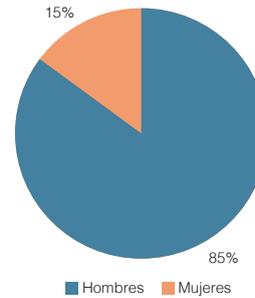
6.1.3. Distribución de la plantilla filial Norte de África

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 188 personas, 160 hombres y

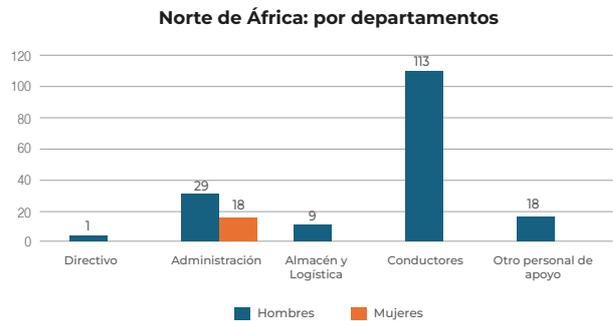
28 mujeres. Como en los casos anteriores se observa como la presencia de mujeres es más baja, pero cabe destacar que ha aumentado en un 3 % desde 2023, llegando al 15 % del total de la plantilla.

Norte de África: plantilla por sexos



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 60,1 % 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: 18 mujeres y 29 hombres. La presencia de mujeres en esta filial se mantiene respecto al año anterior.



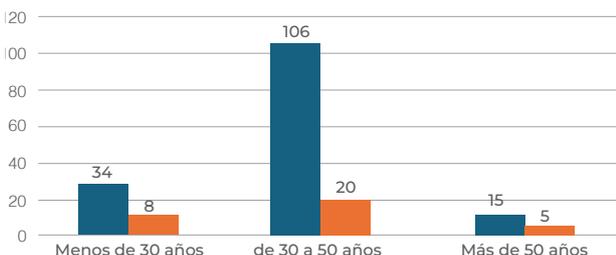
NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TRAMO DE EDAD

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 % del total de la plantilla), teniendo las otras dos franjas de edad, de mayores de 50 un total de 15 hombres y 5 mujeres, y Menores de 30 un total de 34 hombres y 8 mujeres (siendo ésta la franja de edad que más ha aumentado respecto al año anterior, apostando por las contrataciones jóvenes).

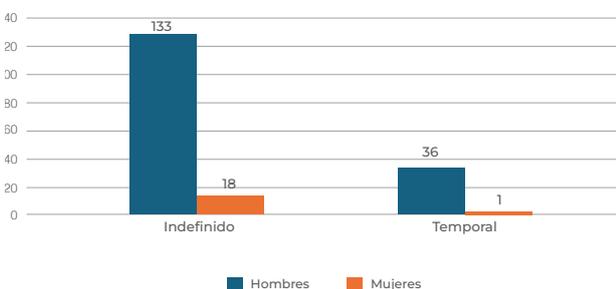
Norte de África: por edad



NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

El personal de estas dos filiales. tiene una relación contractual Indefinida en un 80,3 %, habiendo 133 hombres y 18 mujeres con contrato indefinido. Los contratos temporales han aumentado respecto al año anterior (que representaban un 13,4 % del total), llegando al 19,7 % del total de las contrataciones (la mayoría de estos contratos temporales son de hombres, frente a solo 1 contrato temporal a 1 mujer).

Norte de África: por tipo de contrato



NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

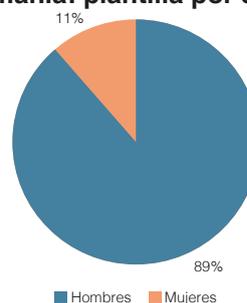
El 100 % de las personas que trabajan en las filiales del Norte de África lo hacen a jornada completa, como en años anteriores.

6.1.4. Distribución de la plantilla filial Rumanía

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

En Rumania, la empresa tiene contratada a un total de 291 personas, con un decrecimiento de 9 personas respecto al año anterior. Del total, un 11 % son mujeres frente al 89 % de hombres, siendo el porcentaje muy similar al del año anterior.

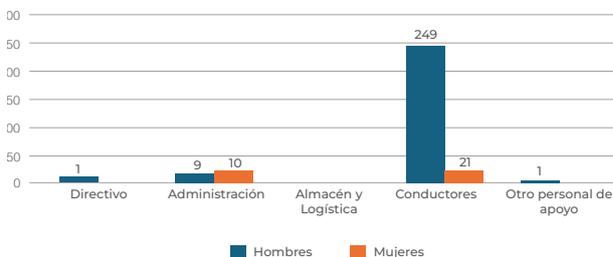
Rumanía: plantilla por sexos



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

El 92,7 % del total de la plantilla se encuentra dentro del departamento de Conductores, compuesto por 249 hombres y 21 mujeres. En Administración se ubica el 6,5 % 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.

Rumanía: por departamentos



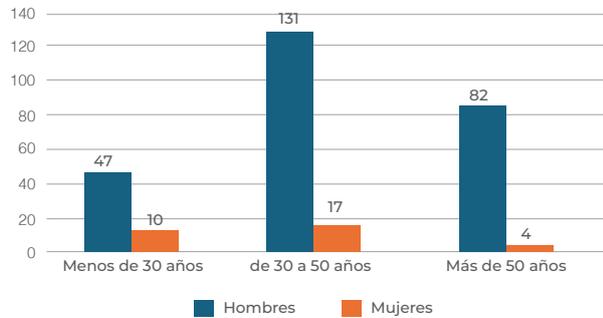
NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TRAMO DE EDAD

En la filial de Rumanía, un 50,8 % de la plantilla se encuentra en la franja de edad de entre 30 a 50 años. Un 29,4 % de la plantilla tiene más



de 50 años y un 19,8 % de la plantilla es menor de 30 años. La distribución por edades ha variado muy poco respecto al año pasado.

Rumanía: por edad



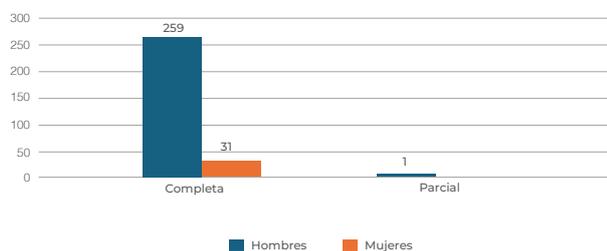
NÚMERO TOTAL DE PLANTILLA POR TIPO DE TIPO DE CONTRATO

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 realiza jornada completa, pero, como puede observarse en el gráfico siguiente, en 2024 se incorporó un trabajador a jornada parcial.

Rumanía: por tipo de jornada



6.1.5. Distribución de la plantilla resto de filiales

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

En el caso del resto de filiales la plantilla se distribuye de la siguiente manera en cuanto al sexo:

- Holanda: 2 hombres y 1 mujer
- Portugal: 3 hombres
- Francia: 8 hombres
- Luxemburgo: 2 hombres

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

La distribución por departamentos varía según la filial:

- Holanda: Almacén y Logística (2 hombres) y Administración (1 mujer)
- Portugal: Administración (3 hombres)
- Francia: Administración (2 hombres) y Conductores (6 hombres)
- Luxemburgo: Otro personal de apoyo (2 hombres)

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

La mayor parte de las personas en otras filiales se encuentran en el tramo de edad de entre 30 y 50 años. Como menores de 30 años encontramos en Holanda a 1 mujer y en Francia a 1 hombre. Como mayores de 50 años, 1 hombre en Portugal y 1 hombre en Francia.

NÚMERO TOTAL PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO, JORNADA Y SEXO

En este caso, las 16 personas que trabajan en las filiales de Holanda, Luxemburgo, Francia y Portugal lo hacen en jornada completa y con contrato indefinido.

6.2. Nuevas Contrataciones y Rotación de Personal

6.2.1. Número y tasa de nuevas contrataciones por edad, sexo en España

Durante 2024 se ha realizado un importante esfuerzo en la contratación de nuevo personal, para mejorar el servicio y potenciar las áreas y departamentos con mayor necesidad. En todo el Grupo Calsina Carré se procura la máxima equidad de género en la contratación de personal, se apuesta por las contrataciones jóvenes. 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 femenina en el mercado, la empresa siempre tiene en consideración el perfil del/la candidato/a independientemente de si es hombre o mujer.

Específicamente en la filial de España encontramos que en los últimos años la contratación de mujeres había sido de un 25 % anual, y en este 2024 ha subido a un 36,4 % de nuevas contrataciones femeninas.

INCORPORACIONES FILIAL ESPAÑA

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

2022			2023			2024		
Hombre	Mujer	% mujer	Hombre	Mujer	% mujer	Hombre	Mujer	% mujer
65	24	26,97%	173	57	24,78%	126	72	36,36%

6.2.2. Número y tasa de rotación de personal por edad, sexo en España

Por lo que respecta a la rotación y bajas producidas en la filial de España, encontramos que un 14,96% son de mujeres, y que, con respecto a años anteriores, va en disminución, ocho puntos por debajo de las bajas de mujeres producidas en 2023. Por tanto, vemos que las mujeres tienen una mayor estabilidad dentro de la empresa (aunque también tienen menos presencia en la misma).

BAJAS DE EMPRESA FILIAL ESPAÑA

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

2022			2023			2024		
Hombre	Mujer	% mujer	Hombre	Mujer	% mujer	Hombre	Mujer	% mujer
39	16	29,09%	88	25	22,12%	108	19	14,96%

6.2.3. Altas y bajas de personal en otras filiales

Las altas y bajas de personal en otras filiales se han concentrado solo en el Norte de África y

Rumanía, las filiales que tienen más personal, además de España. En Holanda, Portugal, Francia y Luxemburgo no se ha producido rotación de personal en 2024.

ALTAS Y BAJAS EN NORTE DE ÁFRICA

En el Norte de África se han registrado un total de 71 nuevas contrataciones (60 de hombres y 11 de mujeres). Respecto a 2023, el número de nuevas contrataciones ha aumentado significativamente (en más de 30 personas nuevas).

En cuanto a las bajas, estas han sido un total de 48 bajas: 41 de ellas han sido renuncias voluntarias (36 hombres y 5 mujeres), y el resto han sido bajas por despido u otros motivos (6 hombres y 1 mujer). Este número también ha aumentado respecto el 2023, año en el que se registraron un total de 15 bajas. Se están analizando los motivos de las bajas voluntarias para la mejora continua.

ALTAS Y BAJAS EN RUMANÍA

En la filial de Rumanía se produce una repetición de datos respecto a 2023, ya que se han contratado un total de 225 personas nuevas (202 hombres y 23 mujeres), y han causado baja 286 personas (18 más que en 2023). De entre las bajas registradas, 242 hombres y 26 mujeres lo han hecho de forma voluntaria, mientras que ha habido bajas por despido u otros motivos en 18 ocasiones (16 hombres y 2 mujeres). Se analizan las causas de esta rotación para la mejora continua.

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 las mejores personas 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 al permitir desarrollar la carrera profesional en diferentes puestos de trabajo según 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 también 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, dispone 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 (interna 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 del personal. 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 sea 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 las/os responsables directas/os 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.

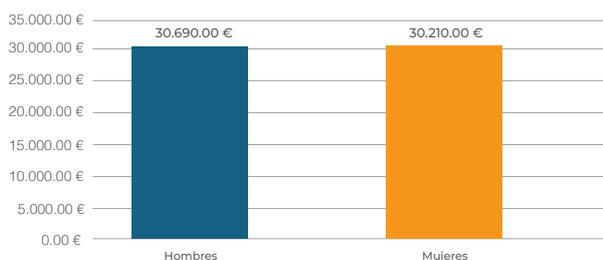
Ésta se basa en la equidad interna y está relacionada con el puesto de trabajo, la formación y experiencia aportada por cada persona.

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 actualmente se percibe un promedio de 30.450,00 € en global, siendo en el caso de las mujeres un promedio de 30.210,00 € y 30.690,00 € en el caso de los hombres. Podríamos 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 por encima las mujeres, que puede ser debida a complementos como antigüedad). Sigue en vigor el Plan de Igualdad de la empresa, donde se trabaja la igualdad retributiva, entre otros aspectos.

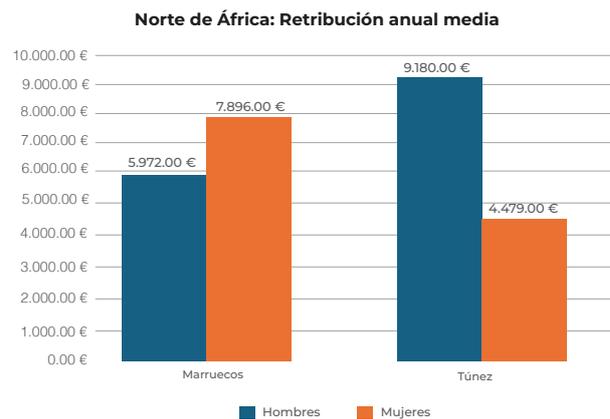
Retribución promedio salario base por sexo



NORTE DE ÁFRICA

En estas filiales la plantilla se sitúa en un promedio de salario base de 6.881,75 €. Si se separa por sexos, en el caso de los hombres existe un promedio de 7.576,00 € y en el caso de las mujeres 6.187,50 €, teniendo en cuenta 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 €, datos que coinciden totalmente con el año anterior, 2023. 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 cuáles 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



RESTO DE FILIALES

Para las filiales de Holanda, Portugal, Francia y Luxemburgo no se detallan en este informe las retribuciones, ya que al tratarse de filiales donde hay en algunos casos solo 1 persona (o 1 persona de un sexo) podríamos entrar en un incumplimiento de la protección de datos. De todas formas, se han revisado las retribuciones en los casos donde existen los dos sexos, y se consideran adecuadas a los puestos y situaciones que se ocupan.

6.4.1. Porcentaje y valores de baja y absentismo

ESPAÑA

En 2024 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 trata de Contingencias Comunes. Si los separamos por sexos, encontramos que 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 se debe por contingencias profesionales. El hecho de que dentro de los hombres se produzcan más

contingencias profesionales puede deberse dado también porque ocupan cargos más técnicos y manuales.

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.

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 2024 la ratio de absentismo fue de 1,9%, y un total de 346 jornadas perdidas. Aumentando la ratio del año anterior (0,5% en 2023), pero disminuyeron jornadas (624 en 2023). De estas jornadas perdidas, la mayor parte se corresponden con jornadas perdidas por Enfermedad (un 74%), seguida de de Ausencia No justificada y Ausencia Justificada (con un 17,9% y 11,9%, respectivamente), y, por último, Accidente de trabajo (con un 1,4%). Se ha reducido de forma muy notable el porcentaje referido a las ausencias por accidentes, que en 2023 había sido de un 43,3%.

Túnez:

En 2024 la ratio de absentismo fue de 0,8% y un total de 329 jornadas perdidas (se ha reducido respecto a 2023, que tuvo una ratio de 1,2% y 463 jornadas perdidas) . De todas



ellas la mayor parte corresponde a Enfermedad común (256 jornadas = 77,8%), seguida de Autorizaciones y Ausencias Justificadas (con un 10,9% y 7,9%, respectivamente), y en menores porcentajes Accidente de Trabajo y Suspensión. Solo un 1,8% de las jornadas perdidas se debe a accidentes de trabajo, reduciendo prácticamente a la mitad las del año pasado (3,5%).

RUMANÍA

En la filial de Rumanía la ratio de absentismo es de 1,48%, y el total de jornadas 4.404 (un 0,2% inferior al año anterior). Los principales motivos son Permisos de maternidad (que representan un total del 3,8% total de las jornadas no trabajadas), Accidentes (un 0,4%, un 0,2% menos que en 2023), Enfermedad común (un 33,4%) o Ausencias sin motivo (62,4% del total de jornadas perdidas). Se prestará especial atención a este índice de absentismo por jornadas no justificadas.

RESTO DE FILIALES

El resto de filiales no han registrado absentismo.

6.5. Relaciones Sociales: Diálogo Social y Organización del Trabajo

La normativa aplicable se resume a continuación:

	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 Informàtiques Europees)	Convenio específico: convenio colectivo de oficinas y despachos de Cataluña.
PAÍSES BAJOS	Normativa empresas transporte: CAO Transporte profesional de mercancías por carretera y alquiler de grúas móviles.

MARRUECOS	Ley general: Code du Travail (Código de trabajo). No existe ningún Convenio para el sector de transporte.
RUMANIA	Ley general: Codul Muncii (Código de trabajo). No existe ningún Convenio para el sector de transporte.
TÚNEZ	Ley General: El Código de Trabajo.

El convenio de transporte de mercancías y logística de la provincia de Girona 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 lo 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 sesiones o particularmente con cada trabajador/ta, 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 tendrá 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 tendrán 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:



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



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

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

- Jornada flexible para aquel personal que tiene horario partido (Flexibilidad entradas-salidas).
- Opción de “teletrabajo” en aquellas ocupaciones que, por su naturaleza, no requieren presencialidad. Esta modalidad de trabajo se ha acentuado desde 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/La 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 y directoras para establecer una serie de medidas correctoras para aplicar a corto y medio plazo para mejorar aquellos puntos que resultaron con puntuación más baja.

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

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

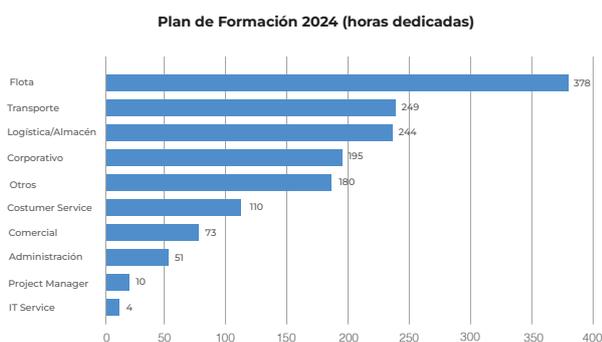
El plan de formación de 2024 ha llevado a cabo el control de todas las formaciones realizadas



por el personal interno, detallando la sede, el departamento, la tipología de la formación, el puesto de trabajo, la actividad o formación realizada, y los detalles de esta (como quién la ha impartido, las horas, personas, grupos y fechas, así como su coste y si ha sido bonificado o no).

Las áreas de formación se han centrado en Idiomas, Informática, Administración y Habilidades, Calidad y formaciones sectoriales de las áreas Almacén, Conducción y Renovaciones de permisos y carnés.

El siguiente diagrama resume el plan de formación implementado durante 2024 en las distintas sedes del grupo.



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 explicita la perspectiva de género, para que no se evite 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 sitúan 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.



7. GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD Y EL CUMPLIMIENTO (ESRS G1, G2)

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. Se hace visible su lucha contra la corrupción y el fraude, así como la prevención de delitos, y en particular, el rechazo a la realización de prácticas irregulares en 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 compraventas 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, evitando así cualquier eventual contingencia de pagos fuera del circuito habitual de contratación.

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

Específicamente se forma a los conductores en materia de:

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

7.2. Lucha contra el Blanqueo de Capitales

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

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

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

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

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

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



Así como la correspondiente sanción:

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

1. El falseamiento de cualesquiera documentos contables, estadísticos o de control que la empresa se encuentre obligada a llevar o de los datos obrantes en los mismos, incluida la falsificación, disminución, eliminación o destrucción de los datos contenidos en las hojas de registro o almacenados en la memoria del tacógrafo o de la tarjeta de conductor, tipificada en los artículos 140.9 de la LOTT, 197.10 del ROTT y en el apartado 10 del grupo 2 del anexo I del Reglamento (UE) 2019/403.

7.3. Control de 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.

Durante el ejercicio 2024 se ha contribuido a las siguientes acciones sociales:

PATROCINIOS		DONACIONES	
Club Atletisme Figueres	300€	Associació Amics Solidaris Amogàvers Empordà	400€
Jove Ballet de Figueres	1.000 €	AMPA Escola Pont de Molins	50 €
Uni Girona	4.500 €	Fundació Girona Est	2.000 €
Club Pàdel Femení Uers	300 €	Associació Albert Sidrach	2.000 €
Girona F.C.	19.000 €	Fundació Dels Oficis	1.000 €
Acústica Figueres	3.000 €	Girona Hub	485 €
Campionat pàdel Ramadà Marroc	623 €	Premis Cambra de Valls 2025	1.000 €
Tànger Business League	2.500 €	Hospital SJD	7.500 €

Entidades con las que se ha colaborado:



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. Entidades del Sector, Sociales y Educativas

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

ASETRANS	Associació de transports de Girona
ASTIC	Asociación de transportes internacional por carretera
ASATRA	Asesoramiento de Sanciones de Transporte
APD	Asesoramiento Equipos Directivos
FORUM CARLEMANY	Asesoramiento empresarial
Institut Cendrassos (Figueras)	Recepción de alumnos en prácticas y difusión de formaciones FP
Institut Cap Norfeu (Roses)	Recepción de alumnos en prácticas y difusión de formaciones FP
Universidad de Girona	Recepción de alumnos en prácticas
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 2024 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.



A lo largo de 2024 se han mantenido la colaboración con Caritas y el Banc dels Aliments de Girona, mediante entregas periódicas de productos alimentarios en beneficencia (resultantes de incidencias de mercancías durante el transporte).



Finalmente, se ha continuado con la participación del personal de Calsina Carré en la caminata “Run 4 Càncer” y Castell Run Figueres edición 2024.

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 para la elaboración de parte del Estado de Información no financiera recogido en la normativa 11/2018.

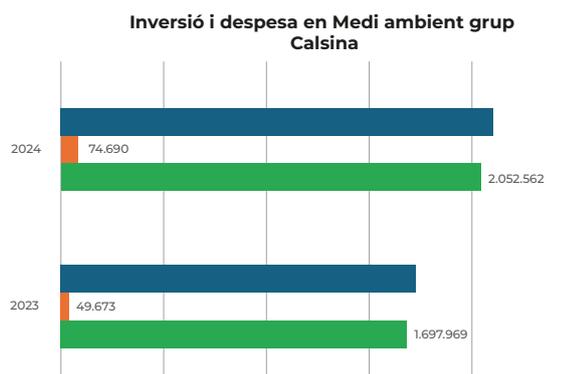
La información fiscal del ejercicio 2024 se resume en la tabla siguiente:



	TCC	Subgrup ELO	CCB	Subgrup Maghreb	CCPT	CCT	CCML	AGREGADO
Resultado antes de impuestos	5.479.481	-1.804.395	424.710	1.711.349	439.300	590.356	-8.559	6.832.242
Impuesto sobre beneficios	-1.094.315	0	0	-379.569	-95.125	-4.195	0	-1.573.204
Resultado del ejercicio	4.385.166	-1.804.395	424.710	1.331.780	344.175	586.161	-8.559	5.259.038

TCC: Transportes Calsina Carré
 ELO: European Logístics
 CCB: Calsina Carre Benelux
 CCM-CCMT: Calsina Carre Maghreb i Calsina Carre Maghreb Translog
 CCPT: Calsina Carre Portugal
 CCT: Calsina Carre Tunisie
 CCML: Calsina Carre Maghreb Logistics

Inversió i despesa en materia de medi ambient:



8. ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y REPORTE DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (ESRS G1)

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 reque-



rimientos 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 conforme a los requisitos establecidos en 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.

Asimismo, el contenido del presente Informe se ha desarrollado teniendo en cuenta los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS), establecidos por la Directiva sobre Información Corporativa en materia de Sostenibilidad (CSRD) y elaborados por el EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group). La compañía ha aplicado estos estándares de forma progresiva y basada en el principio de doble materialidad, integrando tanto el impacto de los factores de sostenibilidad en la entidad como el impacto de las actividades de la entidad sobre las personas y el medioambiente.

El informe se estructura según los bloques temáticos definidos por los ESRS: General (ESRS 1 y ESRS 2), Medioambiental (E1 a E5), Social (S1 a S4) y de Gobernanza (G1). En cada capítulo se explicita la relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) pertinentes, reflejando la trazabilidad de los indicadores y políticas de sostenibilidad en consonancia con los requisitos de divulgación establecidos por los ESRS aplicables.

9.1 Tabla de referencias de los ESRS en los apartados de la Memoria

	ESRS	ODS	Capítulos en la memoria
Transversales	ESRS 1: Requerimientos generales.	ODS 12 (Producción y consumo responsables), ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos)	5.2 Materialidad 5.3 Matriz de Materialidad 8.1 Metodología utilizada para la recopilación de datos 8.2 Informe de sostenibilidad y verificación 8.3 Cumplimiento de los requisitos de la Ley 11/2018 9. Metodología y equivalencias
	ESRS 2: Divulgaciones generales.	ODS 12, ODS 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas), ODS 17	1.1 Compromiso estratégico de la alta dirección 1.2 Gobernanza en materia de sostenibilidad 1.3 Política y objetivos de sostenibilidad 1.4 Riesgos y oportunidades estratégicas en sostenibilidad 1.5 Indicadores clave de sostenibilidad 2. Grupo Calsina Carré: Modelo de Negocio 3. Estrategia y Política Empresarial 5.1 Grupos de Interés 5.2 Materialidad 5.3 Matriz de Materialidad

Ambientales	ESRS E1: Clima.	ODS 7 (Energía asequible y no contaminante), ODS 13 (Acción por el clima)	8. Organización, Gestión y Reporte de Información No Financiera 4.2 Gestión del Combustible 4.3 Consumo de Energía 4.6 Emisiones Atmosféricas y Cambio Climático
	ESRS E2: Contaminación.	ODS 3 (Salud y bienestar), ODS 6 (Agua limpia), ODS 11 (Ciudades sostenibles), ODS 12, ODS 14 (Vida submarina), ODS 15 (Vida terrestre)	4.6 Emisiones Atmosféricas y Cambio Climático 4.7 Generación de Residuos
	ESRS E3: Agua y recursos marinos.	ODS 6, ODS 14	4.4 Consumo del Agua
	ESRS E4: Biodiversidad y ecosistemas.	ODS 15, ODS 6, ODS 13	4.8 Protección del Entorno
	ESRS E5: Uso de recursos y economía circular.	ODS 12, ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), ODS 9 (Industria e Innovación)	4.1 Gestión Ambiental 4.5 Consumo de Gas Natural 4.7 Generación de Residuos



 Sociales	ESRS S1: Mano de obra propia.	ODS 5 (Igualdad de género), ODS 8, ODS 3, ODS 10 (Reducción de desigualdades)	6. Enfoque Social: Gestión de Recursos Humanos (todo el bloque 6) 6.1 Empleo 6.2 Nuevas Contrataciones y Rotación de Personal 6.3 Selección, Promoción y Fidelización 6.4 Condiciones Laborales 6.5 Relaciones Sociales 6.6 Formación 6.7 Igualdad de Oportunidades
	ESRS S2: Trabajadores en la cadena de valor.	ODS 8, ODS 10, ODS 12	6. Enfoque Social: Gestión de Recursos Humanos

 Sociales			7.4.1 Clientes y Proveedores (relaciones en la cadena de suministro)
	ESRS S3: Comunidades afectadas.	ODS 3, ODS 12, ODS 16	5.1 Grupos de Interés 7.4.1 Clientes y Proveedores 7.4.4 Entidades del Sector, Sociales y Educativas
	ESRS S4: Consumidores y usuarios finales.	ODS 1 (Fin de la pobreza), ODS 10, ODS 11, ODS 16	7.4.4 Entidades del Sector, Sociales y Educativas 7.5 Política de Donaciones
 Gobernanza	ESRS G1: Conducta empresarial.	ODS 16, ODS 12, ODS 17	1.2 Gobernanza en materia de sostenibilidad 3.1 Ética e Integridad 3.2 Gestión de Riesgos 7. Gestión de la Integridad y el Cumplimiento 8. Organización, Gestión y Reporte de Información No Financiera



**INFORMACIÓN
NO
FINANCIERA**

CERTIFICADO VERIFICACIÓN EINF

GRUPO CALSINA CARRÉ

MOLINS DE Q, S.L. ha verificado que la Memoria de sostenibilidad 2024 del Grupo Calsina Carré es conforme a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

FECHA CERTIFICADO: 26 de junio de 2025



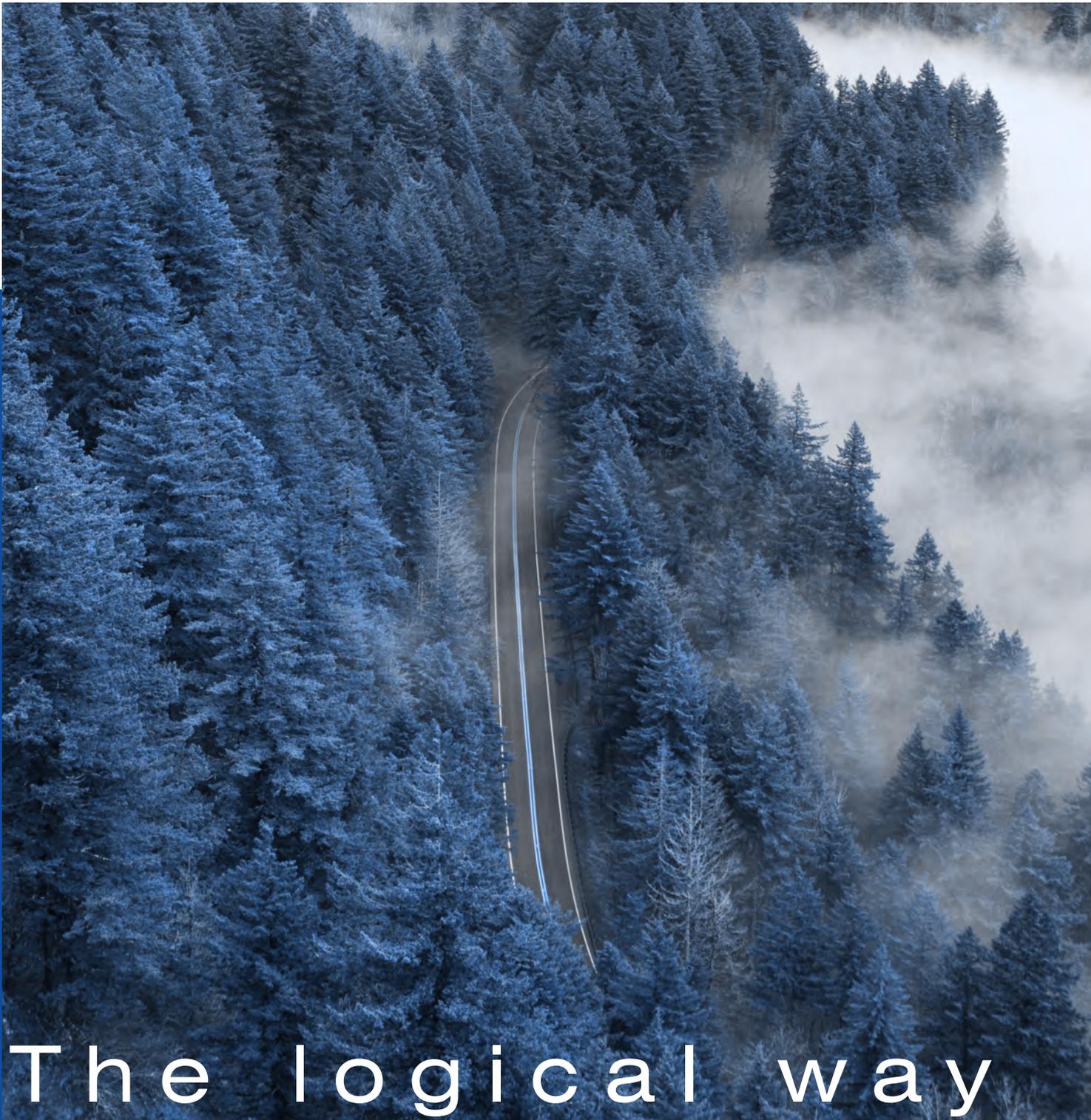
MOLINS DE Q, S.L.
C/ Pintor Carbonell, 9
08750 Molins de Rei
(Barcelona)
B-65109324



Carles Bover
Director



**CALSINA
CARRE**
The logical way



The logical way